

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM
SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU MAN 2 MODEL KOTA MEDAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh :

AMAN TUA DONGORAN

NPM : 1820060014



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PENGESAHAN TESIS

Nama : AMAN TUA DONGORAN
NPM : 1820060014
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
IKLIM SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU MAN 2 MODEL KOTA MEDAN

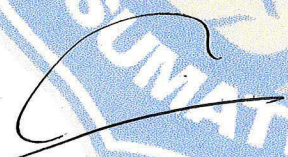
Pengesahan Tesis

Medan, 12 November 2020

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. SALIM AKTAR, M.Pd


INDRA PRASETIA, S.Pd., M.Si

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Tinggi


Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP


Dr. SULHATI, MA

PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 MODEL KOTA MEDAN

AMAN TUA DONGORAN

NPM : 1820060014

Program Studi : Magister Manajemen pendidikan Tinggi

“Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd) Pada Hari Rabu, Tanggal 12 November 2020”

Panitia Penguji

1. **Dr. SALIM AKTAR, M.Pd**
Ketua

1.

2. **INDRA PRASETIA, S.Pd., M.Si**
Sekretaris

2.

3. **Dr. SULHATI, MA**
Anggota

3.

4. **Dr. AMINI, M.Pd**
Anggota

4.

5. **Dr.SYAIFUL BAHRI,M.AP**
Anggota

5.

PERNYATAAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 MODEL KOTA MEDAN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 12 November 2020
Peneliti



AMAN TUA DONGORAN
NPM : 1520060014

ABSTRAK

AMAN TUA DONGORAN. NPM: 1820060014. **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN 2 Model Kota Medan. Tesis. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Terdapat masalah yang serius dalam bidang pendidikan saat ini, salah satunya adalah rendahnya mutu pendidikan diberbagai jenis dan jenjang pendidikan. Berdasarkan hasil survei di MAN 2 Kota Medan, ditemukan sebuah masalah yang terkait dengan sistem pendidikan, yaitu kinerja guru yang masih belum optimal dalam menjalankan tugasnya. Peneliti menduga penyebabnya adalah kurangnya kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah yang kurang menyenangkan, serta rendahnya motivasi guru dalam mengajar dan mengembangkan dirinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; dan (4) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Subjek penelitian adalah guru MAN 2 Model Kota Medan dengan jumlah sampel sebanyak 91 orang. Metode penelitian jenis penelitian kuantitatif korelasional dengan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara: (1) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,412; (2) iklim sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,403; (3) motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,428; dan (4) kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 0,635. Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja sebesar 40,3% dan sisanya ditentukan variabel lain.

Kata Kunci: *Kepemimpinan kepala sekolah, Iklim sekolah, Motivasi kerja, Kinerja guru*

ABSTRACT

AMAN TUA DONGORAN. NPM: 1820060014. The Influence of Principal Leadership, School Climate, and Work Motivation on Teacher Performance in MAN 2 Model Medan City. Thesis. Postgraduate Program in Master of Management, Muhammadiyah University of North Sumatra.

There are serious problems in the current education sector, one of which is the low quality of education in various types and levels of education. Based on the survey results in MAN 2 Medan City, it was found a problem related to the education system, namely the performance of teachers who are still not optimal in carrying out their duties. Researchers suspect the cause is a lack of principal leadership, an unpleasant school climate, and low teacher motivation to teach and develop themselves. This study aims to determine: (1) the effect of principal leadership on teacher performance; (2) the influence of school climate on teacher performance; (3) the influence of work motivation on teacher performance; and (4) the influence of principal leadership, school climate, and work motivation together on teacher performance. The research subjects were teachers of MAN 2 Model Medan City with a total sample of 91 people. The research method is correlational quantitative research with three independent variables and one dependent variable. Based on hypothesis testing, it can be concluded that there is a positive and significant influence between: (1) the principal's leadership on teacher performance of 0.412; (2) the school climate on teacher performance is 0.403; (3) work motivation on teacher performance is 0.428; and (4) principal leadership, school climate, and work motivation together on teacher performance by 0.635. Overall, the results of the study show that teacher performance improvement can be done through an increase in the principal's leadership variable, school climate, and work motivation by 40.3% and the rest is determined by other variables.

Keywords: Principal leadership, school climate, work motivation, teacher performance

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Selawat serta salam tak lupa penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad Rosulullah SAW beserta keluarga dan para sahabat, amin.

Dimana penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas Tesis di Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu maka disusunlah tesis ini dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 MODEL KOTA MEDAN”**.

Dengan selesainya tesis ini, Penulis mengucapkan terimah kasih secara khusus kepada kedua orang tua penulis yang bernama H. Samsul Dongoran dan Ibu tercinta Hj. Nurhamidah Batu Bara, karena beliau berdua adalah matahari penulis dan inspirasi penulis.

Secara khusus ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Istri tercinta Anna Khadijah Nst, S.Pd. Atas segala perhatian, dukungan, dan Do'a yang diberikan mulai dari proses perkuliahan hingga dapat di selesaikannya pembuatan tesis ini.

Pada Kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimah kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, MAP Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kesempatan serta pasilitas yang diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program pascasarjana ini.
2. Bapak Dr. H Muhammad Arifin, S.H, M. Hum Selaku Wakil Rektor Rektor I Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus sebagai Pembimbing II pada penulisan tesis ini.

3. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. SULHATI, MA Selaku Ketua Program studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Salim Aktar, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I.
6. Bapak Indra Prasetia, S.Pd., M.Si selaku Dosen Pembimbing II.
7. Bapak-bapak dan Ibu Dosen serta segenap karyawan dan karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khusus nya Biro Akademik Pascasarjana yang banyak memberikan bantuan dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Seluruh Teman-teman yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karna itu, Penulis mengharapkan Kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan tesis ini. Semoga kehadiran tesis ini bermanfaat bagi pembaca.

Semua pihak yang terlibat dan telah membantu penulis sejak penulis mulai kuliah, hingga selesainya tesis ini di buat, semoga senantiasa Allah SWT limpahkan rezki, nikmat kesehatan dan iman, serta pahala, kepada Bapak, Ibu, Abang, Kakak, dan teman-teman semua yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu dalam lembaran sepetah kata pengantar tesisi ini.

Medan, 12 November 2020

Penulis,

AMAN TUA DONGORAN

NPM : 1520060014

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Kinerja Guru.....	13
1. Pengertian Kinerja Guru	13
2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kerja	15
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	16
B. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	24
1. Pengertian Kepemimpinan	24
2. Teori Kepemimpinan	26
3. Tipe-Tipe Kepemimpinan	29
4. Fungsi Kepemimpinan	32
C. Iklim Sekolah	36
1. Pengertian Iklim Sekolah	36
2. Indikator Untuk Mengukur Variabel Iklim Sekolah ..	40
D. Motivasi Kerja.....	42
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	42
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja ...	46
3. Indikator Untuk Mengukur Motivasi Kerja	47

E. Kerangka Konseptual	48
F. Hipotesis.....	49
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Jenis dan Desain Penelitian.....	51
B. Definisi Operasional.....	51
C. Tempat dan Waktu Penelitian	52
D. Populasi dan Sampel	53
1. Populasi Penelitian.....	53
2. Sampel Penelitian.....	53
E. Teknik Pengumpulan Data.....	54
1. Instrumen Penelitian	54
2. Uji Coba Instrumen	55
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	71
A. Hasil Penelitian	71
1. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1).....	71
2. Deskripsi Data Variabel Iklim Sekolah (X_2).....	73
3. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (X_3)	75
4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y)	77
B. Uji Persyaratan Analisis.....	79
1. Uji Asumsi	79
a. Uji Normalitas.....	79
b. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi	81
c. Uji Independensi	86
C. Temuan Penelitian.....	87
1. Korelasi Sederhana.....	87
2. Analisis Korelasi Ganda.....	88
3. Analisis Korelasi Parsial	89
D. Pembahasan Penelitian.....	92
1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	92

2. Pengaruh Iklim Sekolah (X_2)	
Terhadap Kinerja Guru (Y).....	4
3. Pengaruh Motivasi Kerja	
Terhadap Kinerja Guru (Y).....	96
4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Iklim Sekolah (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) Secara bersama-sama Terhadap Kinerja Guru (Y)	98
E. Keterbatasan Penelitian.....	99
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	101
A. Kesimpulan	101
B. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA	103

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 : Definisi Operasional	52
Tabel 3.2 : Jadwal Kegiatan Penelitian	53
Tabel 4.1 : Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif.....	71
Tabel 4.2 : Distribusi Frekuensi Skor Data Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	72
Tabel 4.3 : Tingkat Kecenderungan Data Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	73
Tabel 4.4 : Distribusi Frekuensi Skor Data Iklim Sekolah	73
Tabel 4.5 : Tingkat Kecenderungan Data Iklim Sekolah	74
Tabel 4.6 : Distribusi Frekuensi Skor Data Motivasi Kerja.....	75
Tabel 4.7 : Tingkat Kecenderungan Data Motivasi Kerja	76
Tabel 4.8 : Distribusi Frekuensi Skor Data Kinerja Guru.....	77
Tabel 4.9 : Tingkat Kecenderungan Data Kinerja Guru	78
Tabel 4.10 : Ringkasan Hasil Analisis Normalitas Data Penelitian...	79
Tabel 4.11 : Ringkasan ANAVA Persamaan Regresi Y Atas X_1	81
Tabel 4.12 : Koefisien Regresi Y Atas X_1	82
Tabel 4.13 : Ringkasan ANAVA Persamaan Regresi Y Atas X_2	83
Tabel 4.14 : Koefisien Regresi Y Atas X_2	83
Tabel 4.15 : Ringkasan ANAVA Persamaan Regresi Y Atas X_3	84
Tabel 4.16 : Koefisien Regresi Y Atas X_3	85
Tabel 4.17 : Ringkasan Hasil Pengujian Korelasi.....	86
Tabel 4.18 : Hasil Uji Korelasi Antar Variabel.....	87
Tabel 4.19 : Koefisien Regresi Ganda	88
Tabel 4.20 : Ringkasan Koefisien Korelasi Ganda	89
Tabel 4.21 : Korelasi Parsial X_1 Terhadap Y	89
Tabel 4.22 : Korelasi Parsial X_2 Terhadap Y	90
Tabel 4.21 : Korelasi Parsial X_3 Terhadap Y	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual.....	48
Gambar 4.1 : Histogram Skor Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	72
Gambar 4.2 : Histogram Skor Variabel Iklim Sekolah.....	74
Gambar 4.3 : Histogram Skor Variabel Motivasi Kerja	76
Gambar 4.4 : Histogram Skor Variabel Kinerja Guru	78
Gambar 4.5 :Grafik Linier Sederhana Y Atas X_1	82
Gambar 4.6 : Grafik Linier Sederhana Y Atas X_2	84
Gambar 4.7 : Grafik Linier Sederhana Y Atas X_3	85
Gambar 4.8 : Gambaran Umum Pengaruh Hasil Penelitian	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan proses untuk meningkatkan, memperbaiki, mengubah pengetahuan, keterampilan dan sikap serta tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mencerdaskan kehidupan manusia melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan penelitian. Proses pendidikan menunjukkan adanya aktivitas dalam bentuk tindakan aktif melalui suatu interaksi yang dinamis dan dilakukan secara sadar dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, tindakan pendidikan selalu bersifat aktif dan terencana, maka pendidikan merupakan suatu perbuatan atau tindakan yang dilakukan secara sadar agar terjadi perubahan sikap dan tata laku yang diharapkan yaitu terjadinya pemanusiaan manusia yang cerdas, terampil, mandiri, berdisiplin dan berakhlak mulia.

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap individu yang terlibat dalam pendidikan dituntut peran sertanya secara maksimal dan rasa tanggung jawab dalam meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia secara menyeluruh pada saat ini adalah rendahnya mutu pendidikan. Menurut Mastuhu (2003:109), mutu pendidikan menjadi hal penting dalam rangka meningkatkan persaingan global, maka pengelolaan komponen pendidikan harus perlu mendapat

perhatian serius. Manusia sebagai salah satu komponen *instrumental input* yang merupakan faktor penting sebagai penentu pencapaian tujuan bersama.

Terdapat masalah yang serius dalam bidang pendidikan saat ini, salah satunya adalah rendahnya mutu pendidikan diberbagai jenis dan jenjang pendidikan. Selain itu, kepala sekolah sangat berpengaruh dalam peningkatan efektifitas dan mengatur jalannya roda pendidikan yang ada di sekolah. Keefektifan dalam memimpin sekolah mampu menumbuhkan komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

Menurut Soebagio (2006:161), kepemimpinan pendidikan membutuhkan perhatian yang utama karena melalui kepemimpinan yang baik akan termobilisasi tenaga yang berkualitas dalam berbagai bidang baik sebagai pemikir atau pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru diantaranya dipengaruhi oleh kepemimpinan. Dalam hal ini, seorang pemimpin lembaga sekolah adalah kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu sumber daya manusia yang berperan sangat penting dalam mengatur dan mengendalikan seluruh sumber daya yang terkait dibidang satuan pendidikan khususnya di sekolah. Kepala sekolah merupakan sosok penting dalam sekolah karena kepala sekolah bertanggung jawab atas maju mudurnya atau baik buruknya sebuah sekolah. Kepemimpinan melibatkan distribusi yang tidak merata dari kekuasaan diantara pemimpin dan anggota kelompok. Selain dapat mengarahkan bawahan atau pengikut, pemimpin juga memiliki pengaruh (Djarmiko, 2005:47).

Kepala sekolah adalah seseorang yang diberi tugas tambahan untuk melakukan kepemimpinan yang dikenal dengan kepemimpinan akademik. Kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi tingkat efektifitas kerja guru dan juga kinerja peserta didik. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, efisien, dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang dipakai oleh seorang pemimpin akan mempengaruhi pola pengambilan kebijakan. Sehingga pemimpin harus tahu dan paham betul pengetahuan tentang teori kepemimpinan dan paham tentang perilaku yang dipimpin. Demikian juga dengan kepemimpinan di sekolah atau pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki kinerja baik, maka efektifitas sekolah yang dipimpin menjadi efektif. Sebaliknya, kepala sekolah yang mempunyai kinerja kurang baik, maka efektifitas sekolah yang dipimpinnya menjadi kurang efektif. Oleh sebab itu, kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang menentukan dalam keefektifan sekolah. Keefektifan sekolah didapatkan dari perubahan sikap dan tingkah laku seluruh komponen sekolah, baik kepala sekolah, guru maupun staf tata usaha, termasuk orang tua siswa dan masyarakat dalam memandang, memahami, membantu sekaligus mendorong dan mengevaluasi dalam pelaksanaan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam satuan pendidikan merupakan motor penggerak bagi sumber daya sekolah. Kepemimpinan ini diharapkan mampu menggerakkan guru agar bekerja lebih efektif, dapat membangun, dan membina hubungan baik antar warga sekolah. Bila hal ini tercapai, maka tercipta suasana

yang kondusif, menggairahkan, produktif dan bersama-sama mampu melaksanakan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi terhadap berbagai jenis kebijakan yang telah dilakukan agar menghasilkan produk atau lulusan yang berkualitas serta memiliki kompetensi yang unggul.

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan merupakan peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Sutrisno, 2011:128).

Kepala sekolah merupakan pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga formal yaitu sekolah yang memiliki peran penting untuk menentukan keberhasilan sekolah. Kepala sekolah yang berhasil adalah mereka yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang bersifat kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan tugas kepala sekolah, serta mampu bertanggung jawab untuk memimpin sekolah. Setiap kepala sekolah memiliki kemampuan untuk memimpin bawahannya dengan cara yang berbeda-beda. Disisi lain, setiap guru memiliki persepsi yang berbeda satu sama lainnya mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah. Apapun gaya kepemimpinan kepala sekolah itu mampu mendukung kinerja guru.

Dalam proses pembelajaran dan peningkatan kualitas pendidikan, peran seorang guru sangatlah penting. Guru sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing untuk siswa yang diajarnya agar memiliki pengetahuan, ilmu dan keterampilan sesuai dengan tujuan utama pendidikan. Tanpa adanya peran guru yang optimal, proses pembelajaran dalam pendidikan tidak akan berjalan dengan baik. Kinerja guru akan berdampak langsung oleh siswa dan orang tua serta pihak terkait.

Kinerja guru harus menjadi perhatian oleh berbagai pihak demi keberlangsungan proses belajar dan mengajar agar peserta didik di sekolah lebih berkembang dan berprestasi. Oleh karena itu, kualitas guru merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang guru dan dosen, “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Hal yang terpenting yaitu ketika mewujudkan kemampuan tersebut dalam perilaku melalui pelaksanaan tugas dengan situasi kerja yang relevan dan realistis.

Terdapat faktor eksternal lain yang menjadi pengaruh pada keberhasilan kinerja guru yaitu motivasi kerja. Guru memainkan berbagai jenis perannya di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan, yang memberikan kekuatan atas kinerja organisasi adalah perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Menurut Sujak (1990, dalam Ermayanti 2001:3), mengatakan bahwa dalam memahami motivasi untuk membantu meningkatkan kinerja adalah berasal dari diri karyawan dan lingkungan kerja. Dalam hal ini perlu pengarahan motivasi dengan cara menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi oleh seorang pemimpin. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh guru, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap guru dengan bentuk yang berbeda-beda.

Sebagai acuan dalam kualitas kerja, kinerja guru dinilai menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang dilakukan oleh Kepsek (kepala sekolah) serta uji kompetensi khusus guru untuk memperoleh sertifikat pendidik yang dinilai dengan portofolio. Unsur-unsur DP3 berisi; prestasi kerja, kesetiaan, tanggung jawab, kejujuran, ketaatan, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Dalam Peraturan Menteri RI Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 12 tentang guru menjelaskan isi kriteria dari portofolio yaitu: pendidikan dan pelatihan, kualifikasi akademik, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, prestasi di akademik, penilaian dari pengawas/atasan, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, serta penghargaan yang relevan dengan bidang kependidikan.

Dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan

kompetensi guru, bahwa seorang guru tidak hanya harus memiliki kompetensi pedagogik (ilmu pendidikan/pengajaran) dalam proses belajar mengajar, melainkan juga kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Empat kompetensi tersebut terintegrasi perlu adanya peningkatan kembali dalam kinerja guru saat ini. Karena terdapat sebagian guru cenderung mulai menurun kinerjanya. Salah satu penyebab menurunnya kinerja guru tersebut karena mereka malas mengembangkan diri.

Seharusnya, guru berusaha dan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri agar kinerjanya lebih berkualitas dan profesional, serta mengetahui bagaimana iklim kerja di tempatnya mengajar agar lebih beradaptasi karena setiap sekolah pasti iklimnya berbeda-beda. Tingkat keamanan dan hambatan yang ada disekitar sekolah juga harus diperhatikan agar guru merasa tenang dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar.

Oleh karena itu, iklim sekolah perlu diperhatikan dan dibuat kondusif agar mendukung tujuan tersebut. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Yamin (2006:110) yang menyebutkan bahwa “iklim yang tidak kondusif akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran dan sulitnya tercapai tujuan pembelajaran, peserta didik akan merasa gelisah, resah, bosan, dan jenuh. Sebaliknya, iklim belajar yang kondusif dan menarik dapat dengan mudah tercapainya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang dilakukan menyenangkan bagi peserta didik.”

Iklim sekolah atau suasana lingkungan kerja di sekolah adalah segala sesuatu yang dialami oleh guru dan warga sekolah ketika berinteraksi di dalam lingkungan sekolah. Ketika guru berinteraksi dengan lingkungan sekolah terdapat satu variabel yang perlu disikapi oleh guru secara positif agar dalam menjalankan tugas lebih menyenangkan dan bermakna. Dalam kaitan ini, Usman (2009:202) lebih lanjut menjelaskan bahwa iklim sekolah atau suasana kerja dapat bersifat kasat mata atau fisik dan dapat pula bersifat tidak kasat mata atau ‘emosional’. Guru berinteraksi dengan iklim sekolah atau suasana kerja misalnya melewati ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan dan sirkulasi udara yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, jaminan sosial yang memadai, promosi, jabatan, kedudukan, pengawasan, dan lain-lain.

Lingkungan dan iklim organisasi menjadi variabel penting sebab kenyataannya semakin banyak organisasi yang secara ilmiah memantau kekuatan lingkungan. Pemantauan ini menjadi sumber informasi yang sangat dibutuhkan untuk mengadakan perubahan dan pengembangan organisasi. Artinya adalah iklim sekolah yang kondusif mempengaruhi kinerja anggota organisasi sekolah. Dengan kata lain, maju atau mundur sekolah bergantung pada kemampuan sekolah tersebut dalam menciptakan lingkungannya dan kesediaan lingkungan untuk menerima keberadaannya.

Berdasarkan hasil survei di MAN 2 Kota Medan pada hari senin, 30 Maret 2020, ditemukan sebuah masalah yang terkait dengan sistem pendidikan, yaitu kinerja guru yang masih belum optimal dalam menjalankan tugasnya. Peneliti menduga penyebabnya adalah kurangnya kepemimpinan kepala sekolah (contoh,

kurangnya pengawasan), iklim sekolah yang kurang menyenangkan, serta rendahnya motivasi guru dalam mengajar dan dalam mengembangkan dirinya. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kota Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan penelitian, yaitu:

1. Kinerja guru yang masih kurang maksimal, sehingga perlu ditingkatkan
2. Belum optimalnya peran kepemimpinan kepala sekolah
3. Iklim sekolah yang kurang kondusif dan menyenangkan, sirkulasi udara yang kurang memadai serta sarana dan prasarana yang kurang memadai
4. Rendahnya motivasi kerja guru untuk berprestasi dalam mengembangkan dirinya yang belum digali secara mendalam

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti membatasi masalah penelitian pada faktor kepemimpinan kepala sekolah (X1), iklim sekolah (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) di MAN 2 Kota Medan. Merujuk pada penelitian terdahulu, peneliti berasumsi bahwa kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Medan?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Medan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Medan
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Medan

F. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini menjadi syarat kelulusan peneliti dalam Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bagi peneliti, penelitian ini menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru
3. Temuan penelitian ini diharapkan dapat meberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia dan menjadi bahan kajian serta sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam mengembangkan penelitian tentang hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru
4. Untuk sekolah, penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan yang berguna dalam memberikan masukan dan saran sehingga praktik kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja dapat dipelihara dan ditingkatkan
5. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

6. Bagi peneliti lain, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian yang akan datang

BAB II

TINJAUAN PUSTKA

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*), sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012:95), yaitu “kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Wibowo (2007:7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi

kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Wirawan (2009:5) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja guru merupakan elemen sinergis yang harus di kembangkan untuk menghasilkan tenaga pendidik yang professional dan mampu melahirkan proses pendidikan yang relevan dengan tuntutan situasi, kondisi dan kebutuhan masyarakat pengguna lulusan. Dengan kinerja guru yang bermutu akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah. Berdasarkan penjelasan dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja atau kemampuan kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Djohar (2006:3) berpendapat bahwa pendidikan di Indonesia menghadapi tantangan baik substansi maupun penyelenggarannya serta tantangan ke dalam maupun ke luar. Tantangan substansi lebih mengarah kepada mutu pendidikan, sedangkan tantangan penyelenggara lebih mengarah kepada praktisi pendidikan dan penyelenggaraan sistem pendidikan guru. Oleh karena itu, kunci untuk meningkatkan daya saing adalah dengan meningkatkan kualitas pendidikan dan melakukan terobosan terbaru dalam sektor pendidikan, salah satunya dari sisi sumber daya manusia.

Untuk mewujudkan kinerja guru yang sesuai dengan harapan, maka dibutuhkan seorang kepala sekolah yang profesional. Hal ini sesuai dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudriyah & Liana (2015:3) yang menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai bagian dari sistem sekolah menduduki posisi strategis dalam mengarahkan dan mendukung aktivitas guru dalam pembelajaran siswa.

Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Peran kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk mendukung terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai seorang pemimpin yang memiliki visi ke masa depan yang jelas dan dapat mewujudkan serta mampu mendorong proses transformasi di sekolah.

2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Organisasi berkepentingan untuk selalu meningkatkan kinerja dari seluruh guru. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia terpilih yang tetap diberikan kepercayaan untuk melayani maupun menjalankan program-program dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan begitu, guru diharapkan akan menjadi lebih profesional dan produktif dalam berkarya. Dalam kaitan hal tersebut, khususnya dalam upaya peningkatan kinerja guru perlu dilakukan penilaian secara rutin, periodik, dan terprogram. Itulah sebabnya sumber daya manusia dituntut untuk berkemampuan dalam merumuskan serta merencanakan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidik, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Bayak faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Prawirosentono (1999:29-32), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas seseorang adalah ukuran yang di tunjukkan oleh kenyataan bahwa tujuan orang tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Efisiensi berkaitan dengan jumlah yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuansim

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Authority (otoritas) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu kegiatan organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh peserta organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya

c. Disiplin, meliputi disiplin waktu dan disiplin kerja

d. Inisiatif dan Kreatifitas

Adalah kemampuan memberdayakan daya pikir untuk menyelesaikan pekerjaan kantor, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh struktur organisasi yang tepat, pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dari para peserta yang berkecimpung dalam organisasi tersebut. Tanggung jawab akan tugasnya atau rasa tanggung jawab berkaitan dengan tingkat disiplin para peserta organisasi. Semakin baik disiplin para peserta organisasi, diharapkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan akan bertambah baik. Inisiatif yang merupakan pencerminan kreatifitas ide yang bernuansa daya dorong dalam mencapai tujuan organisasi dengan baik. Di samping itu, efektivitas dan efisiensi dapat menjadi tolak ukur kinerja suatu organisasi, kinerja sebagai hasil yang di capai dalam lingkup pekerjaan atau jasa yang bersangkutan di lingkungan sebuah organisasi.

Menurut Simamora (1997:500), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: 1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi, 2) faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran motivasi, 3) faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*, dan sumber daya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:13), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan (*Knowledge and Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ*: 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Seorang pegawai harus memiliki sikap mental yang siap secara psikologis (mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap secara mental maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja yang aman dan nyaman sesama pegawai.

Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 10 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 Bab II Pasal 3 tentang Kompetensi dan Sertifikasi. Disebutkan terdapat empat kompetensi guru, yaitu:

a. Kompetensi Pedagogik

Menurut Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 Ayat 3 Butir a, kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 3, kompetensi pedagogik merupakan kemampuan

guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik dan pengembangan potensi peserta didik
- 3) Pengembangan kurikulum atau silabus
- 4) Perancangan pembelajaran
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- 6) Evaluasi hasil belajar
- 7) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- 8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki

b. Kompetensi Kepribadian

Menurut Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 Ayat 3 Butir b, kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, arif, beribawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 3, kompetensi kepribadian sekurang-kurangnya mencakup sebagai berikut:

- 1) Kepribadian yang mantap, stabil dan dewasa
- 2) Kepribadian yang disiplin, arif, bijaksana dan beribawa
- 3) Kepribadian yang beriman, bertaqwa, dan berakhlak mulia
- 4) Kepribadian yang jujur, sportif, dan demokrasi

- 5) Kepribadian menjadi teladan yang baik bagi peserta didik dan masyarakat
- 6) Secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri
- 7) Pengembangan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

c. Kompetensi Sosial

Menurut Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 Ayat 3 Butir d, kompetensi sosial adalah kemampuan guru bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik dan masyarakat sekitar. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 3, kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi kompetensi untuk:

- 1) Berkomunikasi lisan, tulis atau fungsional
- 2) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik
- 3) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem yang berlaku
- 4) Menerapkan prinsip persaudaraan yang sejati dan semangat kebersamaan

d. Kompetensi Profesional

Berdasarkan Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 Ayat 3 butir c, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi

pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang diterapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 3, kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:

- 1) Materi pembelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan kelompok mata pelajaran yang akan diampu
- 2) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja profesional guru dapat ditinjau dari kompetensi guru sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab IV pasal 10 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Bab II Pasal 3 tentang Kompetensi dan Sertifikasi. Disebutkan terdapat empat kompetensi guru yang dimaksud adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Menurut Gibson, James dkk (2003:90), perbedaan tingkat kinerja disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam

organisasi. Gibson, et al menegaskan , ”..... *an employee's behavior is complex because it's affected by a number of environmental variables and many different individual factors, experiences, and events*”. Maksud kutipan ini adalah perilaku seorang karyawan merupakan hal yang kompleks sebab dipengaruhi oleh sejumlah variabel lingkungan dan banyak faktor perbedaan antara individu, pengalaman, dan peristiwa. Selanjutnya Gibson membedakan pengaruh faktor lingkungan, 1) kerja seperti desain pekerjaan (*job design*), struktur organisasi (*organizational structure*), kebijakan dan peraturan organisasi (*policies and rules*); 2) non kerja, seperti keluarga (*family*), kondisi ekonomi (*economics*). Faktor perbedaan individu, seperti kemampuan dan keterampilan (*abilities and skills*), gender dan ras (*gender and race*), latar belakang keluarga (*family background*). Faktor perbedaan psikologis seperti kepribadian (*personality*), persepsi (*perception*), sikap (*attitude*) dan kemampuan belajar (*learning capacity*) yang dapat mempengaruhi perilaku seorang karyawan dan menghasilkan perbedaan kinerja antara setiap karyawan. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai macam faktor yaitu dari dalam diri individu itu sendiri (*internal*) terutama kemampuan atau kompetensi individu, dari organisasional terutama kepemimpinan organisasi, dan dari faktor psikologis organisasi terutama persepsi anggota tentang karakteristik organisasi. Dalam organisasi sekolah, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri guru itu sendiri yaitu pengetahuan dan kemampuannya atau kompetensinya sebagai guru profesional, faktor organisasional terutama kepemimpinan kepala sekolah dalam sistem manajemen

kinerja guru, dan faktor psikologis organisasi terutama persepsi guru tentang karakteristik sekolah atau lingkungan sekolah itu sendiri.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Snell dkk dalam Hardjono (2013:20), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu:

a. Keterampilan

Keterampilan adalah beban mental yang dibawa seseorang karyawan ke tempat kerja, pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kemampuan teknis. Jika karyawan tidak memiliki daya kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, maka sangat mungkin akan menghasilkan kinerja yang kurang baik

b. Upaya

Upaya merupakan motivasi yang perlu diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Walaupun karyawan memiliki tingkat keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, tetapi jika karyawan tersebut tidak ada upaya yang cukup, maka hasilnya tentu juga tidak optimal

c. Kondisi Eksternal

Kondisi eksternal mendukung produktivitas karyawan. Baik buruknya ekonomi dan tidak adanya dukungan dari pimpinan merupakan contoh dari faktor eksternal yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan.

e. Indikator Untuk Mengukur Variabel Kinerja Guru

- a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

- a) Identitas Silabus
- b) Stándar Kompetensi (SK)
- c) Kompetensi Dasar (KD)
- d) Materi Pembelajaran
- e) Kegiatan Pembelajaran
- f) Alokasi waktu
- g) Sumber pembelajaran
- b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran
 - a) Pengelolaan kelas
 - b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar
 - c) Penggunaan Metode Pembelajaran
- c. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran
 - a) Penilaian Acuan Norma (PAN)
 - b) Penilaian Acuan Patokan (PAP)

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan

Penggunaan pendekatan atau perspektif yang beragam atas kepemimpinan, selain melahirkan definisi kepemimpinan yang beragam juga melahirkan kepemimpinan yang beragam pula. Setiap pendekatan yang digunakan melahirkan berbagai macam kepemimpinan. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya sebuah tujuan.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:7), kepemimpinan pada dasarnya melibatkan orang lain, melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dengan anggota kelompok, menggerakkan kemampuan dengan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku bawahan, dan menyangkut nilai. Sementara itu, Yukl (1998:241), mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi. Kepemimpinan juga terkait dengan sebuah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur memfasilitasi aktifitas dan hubungan kelompok dalam suatu organisasi.

Mulyasa (2002:107) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Lazaruth (1992:61) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mengarahkan, membimbing, atau mengatur orang lain.

Mulyono (2008:143) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah ruh yang menjadi pusat sumber gerak organisasi untuk mencapai tujuan. Seperti halnya kepemimpinan yang berkaitan dengan kepala sekolah, maka perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan pengaruh pertimbangan terhadap para guru, sebagai individu maupun kelompok. Bangun (2012:339) menyatakan bahwa

kepemimpinan sebagai proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri dan nasib orang lain.

Dari beberapa definisi kepemimpinan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, dan membimbing individu dan kelompok agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, adanya proses serta hubungan antara pemimpin dan pengikut, adanya pengaruh sosial, peran kepemimpinan ada di hampir setiap level di organisasi, dan adanya fokus pada pencapaian tujuan.

2. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Teori-teori kepemimpinan menurut Thoha (2002:32), yaitu:

a. Teori Sifat

Teori ini menyatakan bahwa sesungguhnya tidak ada korelasi sebab akibat antara sifat dan keberhasilan manager, pendapatnya itu merujuk pada hasil penelitian Keith Davis yang menyimpulkan ada empat sifat umum yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu:

1) Kecerdasan

Pada umumnya, membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari

kecerdasan pengikutnya tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

2) Kedewasaan dan Keleluasaan Hubungan Sosial

Para pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktifitas-aktifitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

3) Motivasi dan Dorongan Prestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.

4) Sikap-Sikap Hubungan Kemanusiaan

Para pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya. Dalam istilah penelitian Universitas Ohio, pemimpin itu mempunyai perhatian, dan kalau mengikuti istilah penemuan Michigan, pemimpin itu berorientasi pada karyawan bukan berorientasi pada produksi.

b. Teori Kelompok

Teori ini beranggapan bahwa, agar kelompok bisa mencapai tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutnya. Teori kelompok ini dasar perkembangannya pada psikologi sosial (Thoha, 2003:141).

c. Teori Situasional

Teori ini menyatakan bahwa beberapa variabel situasional mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan, dan pelakunya termasuk pelaksanaan kerja dan kepuasan para pengikutnya. Beberapa variabel situasional diidentifikasi, tetapi tidak semua ditarik oleh situasional ini (Thoha, 2003:36).

d. Teori Kepemimpinan Kontijensi

Model kepemimpinan yang dikemukakan oleh Fielder sebagai hasil pengujian hipotesa yang telah dirumuskan dari penelitiannya terdahulu. Model ini berisi tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan dalam hubungannya dengan dimensi-dimensi empiris berikut:

- 1) Hubungan pimpinan anggota, variabel ini sebagai hal yang paling menentukan dalam menciptakan situasi yang menyenangkan
- 2) Derajat dari struktur tugas, dimensi ini merupakan urutan kedua dalam menciptakan situasi yang menyenangkan
- 3) Posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai melalui otoritas formal, dimensi ini merupakan urutan ketiga dalam menciptakan situasi yang menyenangkan (Thoha, 2003:32)

e. Teori Jalan Tujuan (*Path-Goal Theory*)

Teori ini awalnya dikembangkan oleh Geogepoulos dkk di Universitas Michigan. Pengembangan teori ini selanjutnya dilakukan oleh Martin Evans dan Robert House. Secara pokok, teori *path-goal* digunakan untuk

menganalisis dan menjelaskan pengaruh pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan kerja bawahan. Ada dua faktor situasional yang telah diidentifikasi, yaitu sifat personal para bawahan. Untuk situasional pertama, teori *path-goal* memberikan penilaian bahwa perilaku pemimpin akan bisa diterima oleh bawahan jika para bawahan melihat perilaku tersebut merupakan sumber yang segera bisa memberikan kepuasan, atau sebagai suatu instrumen bagi kepuasan masa depan. Adapun faktor situasional kedua, teori *path-goal* menyatakan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi faktor motivasi terhadap bawahan, diperlukan untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja (Thoha, 2003:31).

3. Tipe-tipe Kepemimpinan

Ada berbagai macam tipe-tipe kepemimpinan yang disebutkan oleh Lazaruth (1992:62), yaitu:

a. Ditinjau Dari Munculnya Sebuah Kepemimpinan

- b. *Official leadership*, atau disebut juga kepemimpinan resmi. Kepemimpinan ini muncul karena ditunjuk atau diangkat oleh kekuasaan yang berada diluar kelompok. Contohnya kepala sekolah, kepala kantor, dan lain-lain
- c. *Emerging leadership*, yaitu pemimpin yang diangkat atau dipilih kelompoknya karena memiliki kemampuan yang menonjol bila dibandingkan dengan anggota kelompok lain

b. Ditinjau Dari Cara Pendekatannya

- 1) Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan yang bersifat otoriter muncul atas keyakinan pemimpin bahwa fungsi dan perannya adalah memerintah, mengatur, dan mengawasi anggota kelompoknya. Keuntungan kepemimpinan otoriter adalah disiplin dapat dikontrol dengan baik, dan semua pekerjaan dapat berlangsung secara tertib dan teratur. Sedangkan kelemahannya yaitu antara lain: a) pemimpin menempatkan diri diluar kelompok, sehingga ada jarak pemisah antara pemimpin dan yang dipimpin, b) kelompok tidak dapat berkembang dengan baik, karena kurang mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, c) hubungan antara anggota kelompok tidak harmonis, d) anggota bekerja dalam keadaan tertekan, e) bila pemimpin sedang tidak ada situasi menjadi kacau, f) komunikasi hanya terjadi antara atasan dan bawahan, sedangkan komunikasi antara anggota kelompok kurang, g) bila kelompok terdiri dari orang-orang lemah, maka mereka akan menjadi robot. Bila mereka mampu, maka akan timbul ketegangan, bahkan muncul kelompok oposisi.

2) Kepemimpinan yang *Laissez-Faire*

Kepemimpinan *Laissez-Faire* adalah pemimpin yang berkeyakinan bahwa perannya hanyalah mendampingi dan melayani apabila diperlukan. Kepemimpinan yang *Laissez-Faire* menganggap bahwa guru-guru atau anggota kelompoknya adalah orang-orang yang sudah dewasa dan sudah matang, sehingga mereka dapat mengatur dan mengarahkan dirinya sendiri. Bagi kelompok yang benar-benar

matang, kelemahan kepemimpinan ini tidak begitu terlihat, tetapi tetap memiliki kelemahan antara lain: a) anggota kelompok tidak berkembang karena tidak mendapat bimbingan dan pengarahan yang cukup, b) anggota kelompok tidak merasakan adanya kepemimpinan dalam kelompoknya, c) suasana tidak tertib dan teratur, d) bila kelompok terdiri dari orang-orang lemah, maka suasana semakin buruk, e) bila muncul masalah, maka tidak pernah terpecahkan sampai tuntas dan memuaskan.

3) Kepemimpinan yang demokratis

Pada kepemimpinan demokratis, pemimpin berkeyakinan bahwa perannya ialah mendorong, membimbing, menghimpun semua kekuatan kelompok secara maksimal dan bekerjasama dengan kelompok dalam rangka mencapai tujuan bersama. Prinsip utama kepemimpinan demokratis yaitu mengikutsertakan semua orang dalam proses penetapan dan penentuan strategi dalam usaha mencapai tujuan bersama. Setiap pengambilan keputusan selalu didasarkan pada musyawarah atau mufakat. Selain itu, prinsip pembinaan terhadap anggota kelompok secara terus-menerus agar kualitasnya meningkat. Tugas pemimpin yang demokratis dalam proses pembinaan antara lain: a) mengembangkan persatuan dan kesatuan kelompok, b) mendorong keberanian untuk bereksperimen, c) mengembangkan daya penalaran anggota kelompok, d) membangun rasa aman dan percaya diri pada kelompok, e) menolong kelompok untuk melihat

secara jelas batasan kewenangannya, f) mengembangkan interaksi dan saling bertukar pengalaman antar anggota kelompok, g) mengembangkan kepemimpinan anggota kelompok.

4. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (2011:41-48), fungsi pemimpin dibedakan menurut pendapat dari dua pakar, yaitu:

a. James A.F. Stoner

Agar kelompok dapat beroperasi secara efektif, seorang pemimpin mempunyai dua fungsi pokok, antara lain:

- 1) *Task related* atau *problem solving function*, yaitu pemimpin memberikan saran dalam pemecahan masalah serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat
- 2) *Group maintenance function* atau *social function*, yaitu pemimpin membantu kelompok beroperasi agar lebih lancar serta pemimpin memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok lain

b. Selznick

Menurut Selznick ada empat jenis tugas penting seorang pemimpin, antara lain:

- 1) Mendefenisikan misi dan peranan organisasi

Misi dan peranan organisasi hanya dapat dirumuskan atau didefinisikan dengan sebaik-baiknya bila seorang pemimpin memahami lebih dulu asumsi struktural sebuah organisasi

2) Perwujudan tujuan organisasi

Pemimpin harus menciptakan kebijaksanaan ke dalam tatanan atau keputusan terhadap sarana untuk mencapai tujuan yang direncanakan

3) Mempertahankan keutuhan organisasi

Pemimpin mewakili organisasi kepada umum dan kepada para stafnya, seperti halnya pemimpin mencoba untuk mengajak para bawahan mengikuti keputusannya agar fungsi tersebut dapat dilaksanakan. Oleh karena itu, peranan seorang pemimpin sangat penting untuk mempertahankan keutuhan organisasi

4) Mengendalikan konflik internal

Seorang pemimpin harus berusaha untuk mengerti dan mempelajari segi-segi yang berkaitan dengan konflik, seperti proses terjadinya konflik, ciri-ciri konflik, sumber konflik, tingkat konflik, gaya manajemen konflik, serta peranan kepemimpinan dalam mengatasi konflik.

c. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Retno dan Irena (2016:7), ciri-ciri kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

a. Kepribadian

Artinya bahwa kepala sekolah harus mencerminkan sikap-sikap berikut ini: berakhlak mulia, memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah, bersifat terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya,

mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah

b. Manajerial

Artinya bahwa kepala sekolah harus mampu mencerminkan sikap-sikap berikut ini: menyusun perencanaan sekolah, mengembangkan sekolah sesuai dengan kebutuhan, memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif, mengelola guru dan staf dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal, mengelola hubungan antar sekolah dan masyarakat dalam rangka mencari dukungan ide, mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan pengembangan kapasitas peserta didik, mengelola sistem informasi dalam rangka penyusunan program dan pengambilan keputusan, melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat

c. Kewirausahaan

Artinya bahwa kepala sekolah harus mampu mencerminkan sikap-sikap berikut ini: menciptakan inovasi yang berguna bagi sekolah, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah, pantang menyerah, dan selalu mencari solusi yang terbaik dalam

menghadapi kendala yang dihadapi sekolah, memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi atau jasa sebagai sumber belajar peserta didik

d. Supervisi

Artinya bahwa kepala sekolah harus mencerminkan sikap-sikap berikut ini: merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan supervisi yang tepat, menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

e. Sosial

Artinya bahwa kepala sekolah harus mampu mencerminkan sikap-sikap berikut ini: bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah menunjuk pada gaya dan strategi seorang kepala sekolah melaksanakan tugas kepemimpinan kepala sekolah. Diantara perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, dapat dilihat pada gaya kepemimpinan yang transaksional, transformasional, dan visioner. Implementasi dari penerapan perilaku kepemimpinan model itu dapat memberi dorongan atas berkembangnya kinerja profesional guru.

d. Indikator Untuk Mengukur Kepemimpinan Kepala Sekolah

- a. Kepribadian : jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan
- b. Pengetahuan : Memahami kondisi tenaga kependidikan Memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.
- c. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah : Mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.
- d. Kemampuan mengambil keputusan: Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.
- e. Kemampuan berkomunikasi : Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi

C. Iklim Sekolah

1. Pengertian Iklim Sekolah

Iklim sekolah merupakan kualitas dan frekuensi dari interaksi antar peserta didik, antar anggota staf di sekolah dengan peserta didik, hubungan antar staf, serta interaksi staf dengan orang tua. Ada banyak faktor, baik faktor eksternal

maupun faktor internal yang memberi kontribusi terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas atau kinerja guru. Salah satu faktor eksternalnya adalah iklim sekolah. Owens (1995) dalam Yuliejantiningasih (2012), iklim sekolah dapat diartikan suasana yang terjadi dan dapat dirasakan oleh warga sekolah di dalam lingkungan kerja di sekolah.

Didapati dua hal yang penting dalam pengertian iklim sekolah, yaitu pertama, iklim sekolah adalah sebuah persepsi dari seluruh warga sekolah yang bersangkutan mengenai berbagai macam aspek yang ada di dalam lingkungan sekolah tersebut, baik aspek sosial, personal, maupun kultural. Kedua, iklim sekolah menyangkut tentang afeksi yang pada akhirnya membentuk pola perilaku warga sekolah yang berimbas menjadi karakteristik sekolah dan mempengaruhi atau membentuk perilaku warga di dalam sekolah. Iklim sekolah juga menjadi faktor yang diyakini ikut berpengaruh terhadap kinerja para guru di sekolah. Iklim sekolah adalah suasana yang menggambarkan perasaan para guru dan tenaga kependidikan lainnya terhadap sekolahnya.

Iklim sekolah adalah suasana yang terdapat di dalam sebuah sekolah. Iklim sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah dalam keadaan bahagia dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan mesra pada iklim sekolah terjadi karena disebabkan ada hubungan yang baik diantara kepala sekolah, guru, dan diantara guru dan peserta didik (Creamers & Scheerens dalam Supardi, 2014:121). Iklim sekolah juga dapat diartikan sebagai persepsi guru yang luas merujuk pada lingkungan kerja utama sekolah, organisasi formal, organisasi informal, kepribadian peserta, dan kepemimpinan organisasional yang

mempengaruhinya (Rivai dkk, 2010:231). Sedangkan De Roche (1985) dalam Daryanto (2015:10) mengemukakan bahwa iklim sekolah adalah sebagai hubungan diantara personil, sosial dan faktor-faktor kultural yang mempengaruhi perilaku individu dan kelompok lingkungan dalam sekolah. Berdasarkan beberapa uraian pendapat yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan iklim sekolah adalah keadaan lingkungan sekolah yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh warga sekolah dalam menjalankan tugas.

Dari beberapa teori tersebut, dapat kita ketahui peran penting dari iklim sekolah dalam membangun mutu sekolah. Terciptanya kinerja guru yang berkualitas disebabkan oleh iklim sekolah yang baik. Dengan adanya iklim sekolah yang baik sangat berpengaruh dengan kinerja guru, perilaku/sikap guru, proses pembelajaran di kelas, serta berpengaruh juga pada partisipasi guru dengan kegiatan di sekolah.

Begitupula sebaliknya, jika tercipta iklim sekolah yang buruk dapat berpengaruh kinerja guru yang kurang berkualitas sehingga berdampak pada satu suasana yang tidak menyenangkan diantara personil di sekolah, tujuan dari pembelajaran menjadi kurang/tidak tergapai secara maksimal, berpengaruh terhadap prestasi peserta didik, menjadikan hubungan antar guru maupun staf menjadi kurang harmonis, serta guru kurang terlibat di dalam mengambil keputusan.

Oleh sebab itu, iklim sekolah jadi salah satu faktor yang sangat penting diperhatikan dengan baik agar tercapainya lembaga pendidikan yang bermutu. Guru mempunyai peran sebagai tenaga pendidik profesional. Seorang guru yang

profesional memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mendidik dan melatih peserta didiknya sesuai apa yang menjadi tujuan utama pendidikan, yang mana kemampuan dan keterampilan tersebut dapat dilaksanakan dalam pembelajaran dikelas mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi pembelajaran. Kinerja guru yang efektif yaitu dengan cara (1) merencanakan pembelajaran; dengan menguasai kurikulum serta pedoman pelaksanaannya, membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus berdasarkan tujuan dan karakteristik peserta didik, serta menguasai materi yang akan diajarkan, (2) melaksanakan pembelajaran; metode yang digunakan untuk pembelajaran yang dikembangkan untuk merangsang semangat belajar peserta didik, memilih media pembelajaran yang tepat, memperhatikan aspirasi dari peserta didik, serta memberikan materi pembelajaran yang ada hubungannya dengan kehidupan sehari-hari, dan (3) mengevaluasi pembelajaran; menilai pembelajaran bermaksud untuk perbaikan, mengoreksi hasil belajar dengan adil dan cermat peserta didik, mengoreksi ketepatan metode pembelajaran, serta memberikan bimbingan pada masalah pembelajaran yang dialami peserta didik.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh kebanyakan sekolah berhubungan dengan iklim sekolah adalah lingkungan kerja yang menghambat guru melakukan hal baru dan menentang adanya perubahan, kebanyakan dari guru masih mempertahankan perilaku yang sudah menjadi kebiasaan sehari-hari. Guru seharusnya berusaha dan diberi kesempatan untuk mengembangkan diri agar kinerjanya lebih berkualitas dan profesional.

Oleh karena itu, iklim kerja di sekolah harus kondusif agar mendukung tujuan yang dicapai. Iklim kerja tersebut menggambarkan situasi dan kondisi yang ada di sekolah, kenyamanan, lingkungan sekitar, tanggung jawab, hubungan di dalam lembaga, serta ada tidaknya dukungan dan semangat diantara personil. Dalam hal ini, guru harus mengetahui bagaimana iklim kerja di tempatnya mengajar karena pasti di setiap tempat kerja iklimnya berbeda-beda, dengan mengetahui iklim sekolah itu diharapkan guru dapat beradaptasi. Iklim sekolah yang kondusif dapat dengan mudah menciptakan suasana dan kondisi yang membuat guru menjadi lebih berminat pada pembelajaran dan dengan senang hati akan mengembangkan diri agar tujuan pendidikannya tercapai. Sebaliknya, tidak kondusifnya iklim sekolah dan tidak mendukung kinerja guru akan berdampak negatif, bagi guru ataupun personil sekolah lainnya, dan mempersulit tercapainya tujuan pendidikan, sehingga sering kali menyebabkan guru merasa jenuh dengan kinerjanya di sekolah.

2. Indikator untuk Mengukur Variabel Iklim Sekolah

Menurut Daryanto (2015:27-36) dalam bukunya “Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah”, iklim sekolah diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Penataan Lingkungan Fisik Sekolah

- 1) Perawatan fisik lingkungan sekolah
- 2) Penataan ruang kelas
- 3) Penggunaan sistem kelas yang berpindah (*moving-class*)
- 4) Penggunaan poster afirmasi

b. Penataan Lingkungan Sosial Sekolah

- 1) Penciptaan keamanan di lingkungan sekolah
- 2) Penciptaan relasi kekeluargaan dan kebersamaan

c. Penataan Personil Sekolah

- 1) Pemberian ganjaran positif bagi karya terbaik siswa
- 2) Pengembangan rasa memiliki terhadap sekolah
- 3) Pemberian jaminan atas kesejahteraan siswa
- 4) Akseptabilitas guru terhadap metode pembelajaran terbaru
- 5) Harapan yang tinggi untuk berprestasi

d. Penataan Lingkungan Kerja Sekolah

- 1) Pengaturan jadwal acara dan aktivitas sekolah
- 2) Penciptaan budaya kerja

Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala suatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suatu kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Sedangkan menurut Ahyari (2004:128), lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, bahwa pihak manajemen hendaknya

membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak sekolah juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan atusiasme untuk bersatu dalam organisasi sekolah untuk mencapai tujuan.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan (2007:141-142) menyatakan bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *movere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Dalam ilmu manajemen, motivasi secara umum ditujukan kepada sumber daya manusia, dan secara khusus ditujukan kepada bawahan.

Motivasi berkaitan erat dengan cara-cara pengarahan daya dan potensi dari bawahan agar dapat bekerja secara produktif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan hal yang penting karena dapat menyalurkan, menyebabkan, ataupun mendukung perilaku manusia agar dapat bekerja giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Dalam hal ini, untuk memotivasi bawahannya, pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh bawahannya.

American Encyclopedia menyatakan bahwa motivasi adalah “*that predisposition (itself the subject of much controversy) within the individual which arouses sustain and direct his behaviour. Motivation involve such factor as biological and emotional needs that can only be inferred from observation behaviour.*”

Motivasi merupakan kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topan dan mengarahkan perilakunya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan perilaku manusia. Merle J. Moskowitz menyatakan bahwa *“motivation is usually refined the initiation and direction of behaviour, and the study of motivation is an effect the study of course of behaviour.”*

Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran mengenai tingkah laku. Selanjutnya Winardi (2002:6) memaparkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non-moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Ilyas (2002:129) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras. Biget. A.S dkk (2010:213) menjelaskan bahwa *“work motivation is one crucial determinant of individual and organizational performance”*. Motivasi kerja merupakan determinasi yang sangat penting dalam menunjang kinerja individu dan organisasi.

Menurut Winardi (2002:1), motivasi adalah mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya

persistensi kegiatan- kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Pendapat lain sehubungan dengan motivasi juga diungkapkan oleh Rivai (2003:172) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah satu hal yang dapat memicu semangat dan dorongan dalam bekerja yang dimiliki seorang individu atau kelompok terhadap pekerjaan agar mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

Herzberg mengemukakan Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) yaitu kerangka kerja lain dalam memahami suatu implikasi motivasional dari lingkungan kerja dan terdapat dua faktor di dalam teorinya yaitu: faktor-faktor higienis (sumber ketidakpuasan) dan faktor-faktor pemuas (sumber kepuasan). Keyakinan Herzberg dalam teori ini bahwa kinerja yang baik dimotivasi oleh kepuasan kerja Herzberg (1966) dalam Hamzah (2007:39). Faktor higienis seperti supervisi, kebijakan organisasi, dan gaji dapat menghilangkan ketidakpuasan. Faktor ini merupakan faktor yang berhubungan erat dengan pekerjaan. Perbaikan hubungan pekerjaan tidak mengarah pada kepuasan yang lebih besar, tetapi yang

sebenarnya diharapkan adalah dapat mengurangi ketidakpuasan. Dilihat dari sisi lain, motivator atau pemuas seperti pencapaian, tanggung jawab dan penghargaan mendukung pada kepuasan kerja. Hubungan motivator ini erat dengan kerja itu sendiri atau hasil langsung yang diakibatkannya, seperti peluang pertumbuhan personal, peluang promosi, pengakuan tanggung jawab dan prestasi. Isi pekerjaan diperbaiki dan akan mendorong pada peningkatan kepuasan dan motivasi untuk bekerja menjadi lebih baik.

Menurut Herzberg, mencegah atau mengurangi ketidakpuasan dalam kerja yang berbeda secara kualitatif. Motivasi bisa diberikan jika digunakan motivator yang berfungsi. Tiga hal penting yang perlu diperhatikan dalam memotivasi bawahan menurut Herzberg:

- a. Hal-hal yang dapat memotivasi pegawai adalah pekerjaan yang menantang yaitu mencakup; perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua pekerjaannya
- b. Hal-hal yang dapat mengecewakan pegawai terutama dalam faktor yang bersifat embel-embel pada pekerjaan, peraturan kerja, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, gaji, hak, tunjangan dan lain sebagainya
- c. Pegawai akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi bagi mereka terbatas, kemungkinan yang mereka lakukan cenderung akan mencari kesalahan-kesalahan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Herzberg dalam Thoha (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut

a. Faktor Motivator

Seperti yang telah dijelaskan diatas, faktor motivator ini mencakup dari isi pekerjaan dan merupakan faktor intrinsik pekerjaan itu sendiri yang meliputi beberapa hal yaitu: (1) tanggung jawab, besar atau kecilnya rasa tanggung jawab yang diberikan kepada seorang tenaga kerja, (2) kemajuan, besar atau kecilnya kemungkinan tenaga kerja mendapatkan kemajuan dalam pekerjaannya dan besar atau kecilnya tantangan pekerjaan yang dirasakan tenaga kerja, (3) Capaian atau prestasi, besar atau kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi atau maksimal, (4) pengakuan, besar atau kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kerja kerasnya.

b. Faktor Higiene

Faktor higiene adalah faktor ekstrinsik yang berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, yaitu meliputi: (1) administrasi dan kebijakan perusahaan, keadilan yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, (2) penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh tenaga kerja, (3) gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan dalam pekerjaannya, (4) hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam

berinteraksi dengan sesama tenaga kerja lainnya, (5) kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

3. Indikator Untuk Mengukur Motivasi Kerja

Didapatkan beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja yang telah dikembangkan oleh Hamzah (2007:73). Dianalisis dibidang pendidikan bahwa indikator-indikator tersebut adalah

a. Motivasi Internal

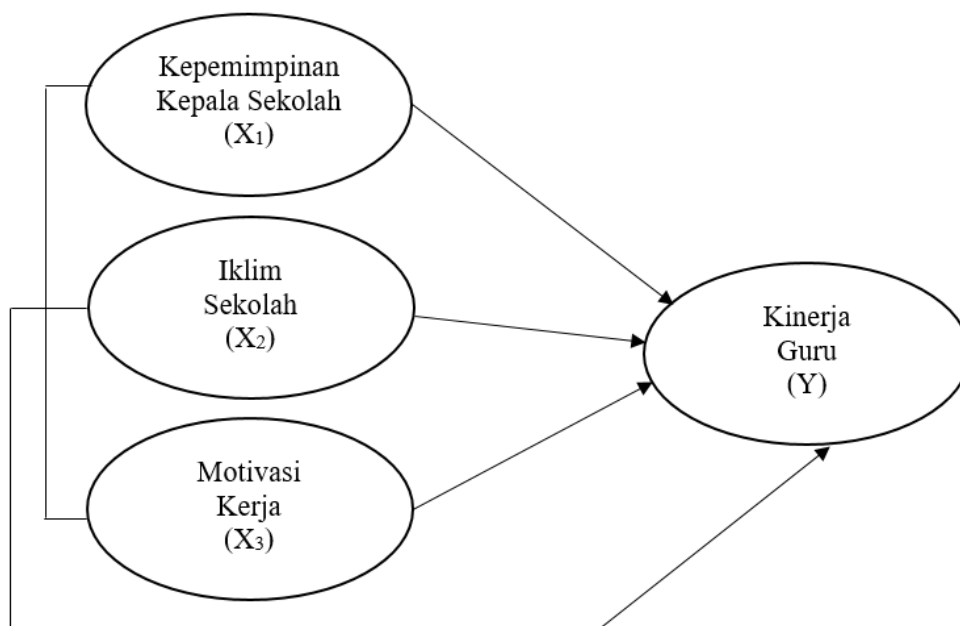
- 1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya
- 2) Melaksanakan tugas sesuai dengan target
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- 4) Ada umpan balik atas hasil yang dikerjakannya
- 5) Memiliki perasaan yang senang ketika dalam bekerja
- 6) Terus berusaha untuk dapat unggul dari orang lain
- 7) Apapun yang dikerjakannya mengutamakan prestasi

b. Motivasi Eksternal

- 1) Terus berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya
- 2) Senang dalam menerima pujian atas apa yang dikerjakannya
- 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman kerja atau atasan

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sebuah uraian dan visualisasi tentang hubungan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo, 2012). Kerangka konseptual biasanya berbentuk seperti kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah dengan menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Dimana dugaan tersebut diperkuat melalui teori atau jurnal yang mendasari dan hasil dari penelitian terdahulu. Maka, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) H_0 = Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan
 H_1 = Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan
- 2) H_0 = Iklim sekolah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan
 H_2 = Iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan
- 3) H_0 = Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan
 H_3 = Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan
- 4) H_0 = Kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan

H_4 = Kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif karena data penelitian yang diperoleh disajikan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan statistik. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2013) yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya

Umumnya, penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis atau mendukung hipotesis. Penelitian kuantitatif digunakan ketika peneliti ingin mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi terjadinya sebuah fenomena. Artinya, peneliti ingin mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih yang menjadi objek penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penilaian survei. Menurut Arikunto (2013), studi survei merupakan salah satu pendekatan penelitian yang umumnya digunakan untuk pengumpulan data yang luas dan banyak. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian survei menggunakan instrumen berupa kuisioner.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah sebuah atribut atau sifat atau nilai dari objek yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	Kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, dan membimbing individu dan kelompok agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi
Iklim Sekolah (X_2)	Keadaan lingkungan sekolah yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh warga sekolah dalam menjalankan tugas
Motivasi Kerja (X_3)	Satu hal yang dapat memicu semangat dan dorongan dalam bekerja yang dimiliki seorang individu atau kelompok terhadap pekerjaan agar mencapai tujuan yang diinginkan
Kinerja Guru (Y)	Hasil kerja atau kemampuan kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di MAN 2 Model Kota Medan di Jalan Williem Iskandar No. 7A Medan. Alasan dipilihnya tempat penelitian tersebut berdasarkan survei yang dilakukan peneliti di tempat tersebut. Didasari fakta serta fenomena yang berdampak terhadap kinerja guru diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan, iklim sekolah, dan motivasi kerja yang peneliti amati sebelumnya. Sedangkan waktu penelitian dimulai pada bulan September 2020. Proses penelitian dapat dilihat pada tabel jadwal kegiatan berikut.

Tabel 3.2 Jadwal Kegiatan Penelitian

Kegiatan	Bulan								
	Jan '20	Feb '20	Mar '20	Apr '20	Mei '20	Jun '20	Jul '20	Ags '20	Sep '20
Tahap Persiapan Penelitian									
Pengajuan Judul									
Penyusunan Proposal									
Seminar Proposal									
Perizinan Penelitian									
Tahap Pelaksanaan Penelitian									
Pengumpulan Data									
Analisis Data									
Seminar Hasil									

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiono (2017), mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di MAN 2 Model Kota Medan yang berjumlah 150 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut (Sugiono, 2017).

Peneliti menimbang keterbatasan dalam meneliti, baik keterbatasan dana maupun ketersediaan waktu dalam menyelesaikannya. Arikunto (2013) menyatakan bahwa bila subjek dalam penelitian kurang dari 100 orang, lebih baik

semua subjek dijadikan sampel penelitian. Bila jumlah subjeknya besar (lebih dari 100 orang), subjek dapat diambil 25-30% dari jumlah total populasi. Menurut Sugiyono (2009), semakin besar jumlah sampel yang diambil, maka semakin kecil peluang kesalahan generalisasi. Berdasarkan dua pendapat ini, peneliti memilih jumlah tertinggi yaitu 30% dari total populasi.

$$n = \frac{30}{100} \times 150 = 45$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama dengan menyebarkan kuesioner atau memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden. Kuisisioner disusun dan dirancang sedemikian rupa dan digunakan untuk mengukur kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja.

Dalam penelitian ini alat yang dirancang secara khusus untuk memperoleh data dan informasi tentang objek penelitian. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner yang memiliki 4 pilihan jawaban. Hal ini bertujuan untuk menghindari jawaban yang meragukan. Kuisisioner digunakan untuk menjaring data variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru. Kuisisioner tersebut mengandung butir-butir pertanyaan tentang perilaku, motivasi, tanggung jawab, metode pembelajaran, proses belajar dan mengajar.

Kuisisioner penelitian terdiri dari pernyataan dan alternatif jawaban meliputi 4 pilihan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (ST). Skoring jawaban dari setiap pertanyaan positif maupun negatif masing-masing diberi skor sesuai dengan Tabel 3.3 berikut.

Tabel 3.3 Skoring Jawaban Kuisisioner

Pertanyaan Positif	Skoring	Pertanyaan Negatif
Sangat Setuju	4	Tidak Setuju
Setuju	3	Kurang Setuju
Kurang Setuju	2	Setuju
Tidak Setuju	1	Sangat Setuju

2. Uji Coba Instrumen

Sebelum menggunakan instrumen, terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel yaitu untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang harus diukur dan sejauh mana suatu alat pengukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda sekaligus untuk mengetahui sejauh mana responden dapat memahami butir-butir pertanyaan. Menurut Arikunto (2013), bahwa instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah.

a. Uji Validitas Kuisisioner

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir pertanyaan berfungsi untuk menjaring data. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Analisis validitas yang dilaksanakan dilakukan secara internal. Validitas instrumen penelitian variabel kepemimpinan

kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru telah disusun dan dikembangkan berdasarkan kriteria dari berbagai teori yang sesuai dengan variabel yang dimaksud. Oleh sebab itu, pemakaian kriteria tersebut sekaligus dapat menentukan validitas isi pengukur. Instrumen yang diuji dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* seperti yang diuraikan oleh Arikunto (2013), yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah skor distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor distribusi Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor X dan Y

Kriteria Penerimaan:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir kuisioner valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir kuisioner tidak valid, dengan $\alpha = 0,05$

Kemudian untuk melakukan uji validitas, dilakukan penyebaran kuisioner (uji coba). Uji coba kuisioner diberikan kepada 13 orang diluar dari anggota sampel.

b. Uji Reliabilitas Kuisisioner

Instrumen yang telah diuji pembobotan dan validitasnya akan diuji reliabilitasnya. Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi di dalam mengukur gejala yang sama. Sedangkan untuk menguji reliabilitas butir kuisisioner digunakan rumus *Cronbach Alpha* seperti yang dikemukakan Arikunto (2013), sebagai berikut:

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

Dimana:

r_{11} = Realibilitas Instumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 = Varians total

Kriteria Penerimaan:

- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka butir kuisisioner reliabel
- 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka butir kuisisioner tidak reliabel

Kemudian untuk melakukan uji reliabilitas, dilakukan penyebaran kuisisioner (uji coba). Uji coba kuisisioner diberikan kepada 13 orang diluar dari anggota sampel.

Tabel Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

No	Dimensi	Indikator	Butir Sebelum Diuji	Butir Setelah Diuji
1	Kebutuhan Berprestasi	a. Adanya usaha mencapai hasil kerja lebih	1, 2, 5-7 & 15	1, 5-7 & 15
		b. Adanya usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan	4, 9, 16, 19	4, 16, 19
		c. Berusaha memikirkan dan memecahkan masalah sampai berhasil	11, 18	11, 18
2	Interaksi dengan siswa	a. Memperhatikan siswa	14	14
		b. Kesempatan bertanya	10	10
		c. Keberhasilan siswa	17	-
		d. Motivasi pada siswa	8	8
		e. Analisa harian umum	3	3
		f. Tes awal sebelum mengajar	20	20
3	Gaji	a. Gaji mendorong semangat bekerja	12	-
		b. Tunjangan selain gaji	13	13

Tabel Kisi-Kisi Instrumen Iklim Sekolah

No	Dimensi	Indikator	Butir Sebelum Diuji	Butir Setelah Diuji
1	Hubungan kerja antara sesama guru dengan kepala sekolah	a. Adanya situasi dan kondisi tempat kerja yang kondusif	2, 4-8, 21 13-16, 18, 20,	4, 5, 8, 14, 16, 18, 21
		b. Saling bekerja sama dengan baik	10, 19	10, 19
2	Kecintaan pada sekolah	a. Keinginan mengajar di sekolah	1, 9, 12	1
		b. Bangga menjadi warga sekolah	3, 11, 17	3, 17

Tabel Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Dimensi	Indikator	Butir Sebelum Diuji	Butir Setelah Diuji
1	Gaya instruktif (memberitahukan)	a. Memberi petunjuk pelaksanaan b. Memberi petunjuk teknis c. Mengarahkan tugas d. Mengendalikan e. Mengawasi f. Memberi gambaran g. Memberi acuan	5, 12 11 7, 9 16, 17 24, 30 20 1, 2, 3	
2	Gaya konsultatif (menjual)	a. Menganalisis b. Menjelaskan c. Memantau d. Memberi contoh kerja e. Melatih	4 12, 29 8 6, 13 18	
3	Gaya delegatif (mendelegasikan)	a. Mau bekerja b. Memberi ganjaran c. Melimpahkan wewenang d. Mampu bekerja e. Meningkatkan moral kerja	14 9, 10 7 15 23, 26, 27	
4	Gaya Partisipatif (peran serta)	a. Mendengarkan b. Menghargai c. Memberi dorongan d. Menyusun keputusan e. Memperhatikan f. Memberi dukungan	25 9, 21 19 13 22 23, 28	

Tabel Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

No	Dimensi	Indikator	Butir Sebelum Diuji	Butir Setelah Diuji
1	Membuat rencana pembelajaran	a. Merumuskan tujuan pembelajaran b. Merumuskan materi c. Menyiapkan sumber belajar d. Menyiapkan metode dan alat pembelajaran	7 21, 27, 28 19 10	
2	Melaksanakan rencana pembelajaran	a. Penguasaan materi b. Penggunaan metode c. Kesiapan siswa d. Penggunaan alat peraga	9, 10 8, 29, 30 15, 16, 22 11	
3	Melaksanakan evaluasi	a. Bentuk evaluasi b. Pelaksanaan evaluasi c. Melaksanakan hasil evaluasi d. Memanfaatkan hasil evaluasi	20, 32 25, 31 24 18	
4	Hubungan antar pribadi	a. Bersifat terbuka b. Mengembangkan sikap positif c. Berinteraksi d. Menampilkan keteladanan	3, 4 1, 2, 23 12-14 & 17 5-6	

d. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskripsi Data

a. Mean (M)

Mean atau rata-rata dari variabel penelitian ini menggunakan rumus:

$$M = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan:

M = *Mean* atau rata-rata

$\sum X$ = Jumlah nilai

N = Jumlah Individu

b. Modus (Mo)

Modus dari variabel penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Mo = b + p \left[\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right]$$

Keterangan:

b = Batas bawah kelas modus

p = Panjang kelas interval

b_1 = Frekuensi kelas modus-frekuensi kelas sebelumnya

b_2 = Frekuensi kelas modus-frekuensi kelas setelahnya

c. Median (Me)

Median dari variabel penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Me = b + p \left[\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right]$$

Keterangan:

b = Batas bawah kelas median

p = Panjang kelas median

n = Ukuran sampel atau banyak data

f = Jumlah semua frekuensi dengan kelas lebih kecil dari kelas median

F = Frekuensi kelas median

d. Standar Deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus sebagai berikut:

$$S = \sqrt{\frac{n \sum f x_i^2 - (\sum f x_i)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

S = Standar deviasi

n = Jumlah responden

f = Frekuensi

x_i = Nilai tengah

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas serta data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan apakah berdistribusi normal atau tidak (Sunyoto, 2016). Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal bila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Bila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka data berdistribusi tidak normal.

b. Uji Linieritas

Menurut Prayitno (2010), Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan yang linier atau tidak secara signifikan pada variabel penelitian. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian linieritas pada penelitian ini menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

Winarsunu (2010), uji linieritas adalah sebuah prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya sebuah distribusi data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik analisis yang akan digunakan. Bila hasil uji linieritas ditemukan bahwa distribusi data linier, maka akan diselesaikan dengan teknik analisis linier. Bila distribusi data tidak linier, maka akan diselesaikan dengan teknik non-linier. Kriteria dari uji linieritas adalah bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka data tersebut linier dan bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka data tersebut tidak linier, atau dengan membandingkan nilai signifikansi. Bila nilai *Deviation from Linearity Sig.* $> 0,05$ maka data linier dan bila nilai *Deviation from Linearity Sig.* $< 0,05$ maka data tidak linier.

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah sebuah keadaan dimana terdapat korelasi variabel bebas antara satu variabel dengan yang lainnya. Dalam hal ini dapat disebut variabel-variabel tidak ortogonal. Variabel yang bersifat ortogonal adalah variabel yang nilai korelasi antara sesamanya sama dengan nol.

Uji multikolinieritas digunakan pada analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas, dimana keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut akan diukur melalui besaran koefisien korelasi (r) (Sunyoto, 2016). Bila terdapat korelasi, maka disebut terdapat *problem* multikolinieritas. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat korelasi diantara variabel bebas. Bila ditemukan multikolinieritas, sebaiknya salah satu variabel bebas dikeluarkan dari model, kemudian pembuatan model regresi diulang kembali (Santoso, 2012).

Ada beberapa cara untuk mendeteksi keberadaan multikolinieritas dalam model regresi OLS (Rohmana, 2013) yaitu:

- 1) Mendeteksi nilai koefisien determinasi (R^2) dan nilai t_{hitung} . Jika R^2 tinggi (biasanya berkisar 0,8-1) tetapi sangat sedikit koefisien regresi yang signifikan secara statistik, maka kemungkinan ada gejala multikolinieritas
- 2) Menguji korelasi antar sesama variabel bebas dengan cara meregresi setiap X_i terhadap X lainnya. Dari regresi tersebut, kita dapatkan R^2 dan F . Jika nilai F_{hitung} melebihi nilai kritis F_{tabel} pada tingkat derajat kepercayaan tertentu, maka terdapat multikolinieritas variabel bebas
- 3) Regresi *auxiliary*. Uji multikolinieritas hanya dengan melihat hubungan secara individual antara satu variabel independen dengan satu variabel independen lainnya
- 4) *Variance inflation factor* dan *tolerance*. Dalam penelitian ini, akan mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan uji *tolerance*

(TOL) dan *variance inflation factor* (VIF), dengan bantuan program SPSS versi 20.0. Kriteria dari pengujian uji multikolinieritas adalah

- a) berdasarkan nilai *tolerance*, bila nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas, begitu juga sebaliknya
- b) berdasarkan nilai *variance inflation factor*, bila nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, begitu juga sebaliknya.

d. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi pokok dalam model regresi linier klasik adalah bahwa varian-varian setiap *disturbance term* yang dibatasi oleh nilai tertentu mengenai variabel-variabel bebas adalah berbentuk suatu nilai konstan yang sama dengan δ^2 . Inilah yang disebut sebagai asumsi heteroskedastisitas (Rohmana, 2013). Dalam persamaan regresi linier berganda, perlu diuji tentang sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain (Sunyoto, 2016)

Heteroskedastisitas berarti setiap varian *disturbance term* yang dibatasi oleh nilai tertentu mengenai variabel-variabel bebas adalah berbentuk sebuah nilai konstan yang sama dengan atau varian yang sama. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Homoskedastisitas merupakan model regresi yang baik (Ghozali, 2018).

Ada beberapa cara yang bisa digunakan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas (Widarjono, 2007), yaitu:

- 1) Metode grafik, kriteria yang digunakan dalam metode ini adalah
 - a) jika grafik mengikuti pola tertentu misal linier, kuadratik atau hubungan lain berarti pada model tersebut terjadi heteroskedastisitas
 - b) jika pada grafik plot tidak mengikuti pola atau aturan tertentu maka pada model tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas
- 2) Uji *Park*, yaitu memformalkan metode grafik dengan menganjurkan bahwa σ^2_i merupakan fungsi dari variabel X_i . Pada uji *Park* prosedur dua tahap harus dilakukan, yaitu:
 - a) tahap pertama, membuat regresi dengan menggunakan OLS (*Ordinary Least Square*), kemudian melakukan regresi tanpa memperhatikan adanya heteroskedastisitas. Dari regresi ini diperoleh e_i^2
 - b) tahap kedua, membuat regresi persamaan sebagai berikut:

$$\ln e_i^2 = \ln \sigma^2 + B \ln X_i + v_i$$

- 3) Uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregres nilai taksiran absolut variabel pengganggu terhadap variabel X_i dalam beberapa bentuk, diantaranya:

$$|\hat{u}_i| = \beta_1 + \beta_2 X_i + v_1 \text{ atau } |\hat{u}_i| = \beta_1 + \beta_2 \sqrt{X_i} + v_1$$

- 4) Uji korelasi *Rank Spearman* (*Spearman's Rank Correlation Test*). Koefisien korelasi *rank Spearman* tersebut dapat digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas berdasarkan rumusan berikut:

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d_1^2}{n(n^2 - 1)} \right]$$

d_1 = perbedaan setiap pasangan rank

n = jumlah pasangan rank

- 5) Uji *White*, pengujian terhadap gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melakukan uji *White*, yaitu dengan cara meregresi residual kuadrat dengan variabel bebas, variabel bebas kuadrat dan perkalian variabel bebas. Ini dilakukan dengan membandingkan X_{hitung}^2 dan X_{tabel}^2 , bila $X_{hitung}^2 > X_{tabel}^2$ maka hipotesis yang mengatakan bahwa terjadi heteroskedastisitas diterima, dan sebaliknya bila $X_{hitung}^2 < X_{tabel}^2$ maka hipotesis yang mengatakan bahwa terjadi heteroskedastisitas ditolak.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji *Gleser* dengan bantuan program *SPSS versi 20.0*. Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji *Glejser* adalah bila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, bila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Rohmana (2013), ketika model diketahui mengandung masalah heteroskedastisitas, maka harus diperbaiki karena walaupun estimator masih linier dan tidak bias, tetapi tidak lagi efisien karena tidak mempunyai varian minimum. Untuk menghilangkan heteroskedastisitas ini ada beberapa alternatif yang dapat dilakukan. Tapi juga, alternatif ini sangat tergantung pada ketersediaan informasi tentang varian dan residual.

Bila varian dan residual diketahui, maka heteroskedastisitas dapat diatasi dengan metode *Weighted Least Square* atau Kuadrat Terkecil Tertimbang. Bila varian tidak diketahui, maka heteroskedastisitas dapat diatasi dengan metode *White* dan atau metode transformasi.

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini berfungsi untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif serta memprediksi nilai dari variabel terikat jika nilai variabel bebas mengalami penurunan atau kenaikan.

Menurut Sugiyono (2017) persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel Y (kinerja guru)
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi variabel $X_{1,2,3}$
X_1	= Variabel X_1 (kepemimpinan kepala sekolah)
X_2	= Variabel X_2 (iklim sekolah)
X_3	= Variabel X_3 (motivasi kerja)
e	= Standar error

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh dari semua variabel independen secara serempak (simultan) terhadap variabel dependen serta menguji apakah model regresi yang telah digunakan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak. Persamaan uji F dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan adalah bila nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, bila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 merupakan uji statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan variasi variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Menurut Sugiyono (2003), jika nilai R^2 semakin mendekati 1, maka variasi variabel bebas semakin mampu menerangkan variasi variabel terikat. Sebaliknya,

bila nilai R^2 semakin mendekati 0, maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas.

d. Uji-t (Parsial)

Uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) bertujuan untuk mengukur pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Peneliti menggunakan taraf signifikansi pada tingkat 5% (0,05). Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dinyatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial. Sebaliknya, jika signifikansi $> 0,05$ maka dinyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial (Sugiyono, 2017).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dengan menggunakan instrumen penelitian, maka diperoleh skor variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2), motivasi kerja (X_3), dan kinerja guru (X_4). Untuk mengetahui gambaran data masing-masing variabel disajikan pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1. Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif

		Statistics			
		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Iklim Sekolah	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N	Valid	91	91	91	91
	Missing	0	0	0	0
Mean		67,34	57,20	55,90	73,54
Median		67,00	58,00	56,00	74,00
Mode		67	55	51	74
Std. Deviation		14,012	14,880	9,356	12,752
Minimum		34	30	34	40
Maximum		92	84	70	94

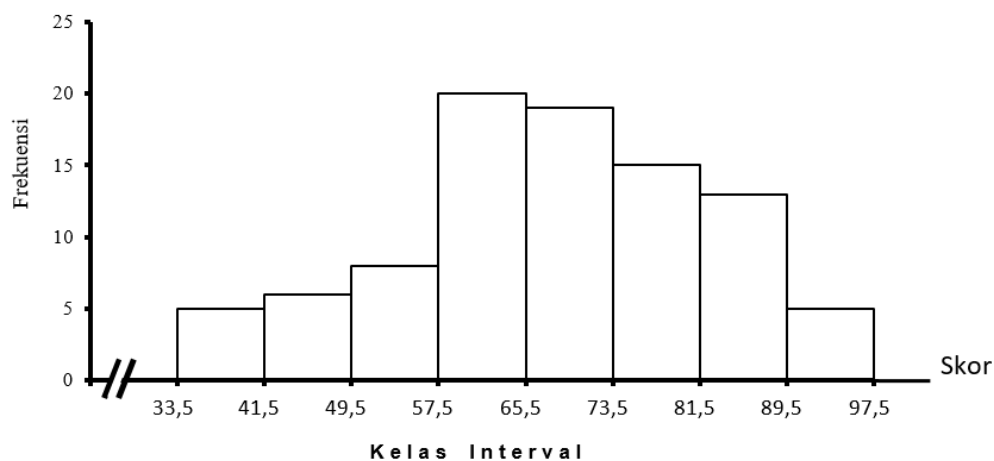
1. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Berdasarkan Tabel 4.1 diperoleh Mean = 67,34; Median = 67,00; Mode = 67; Standar Deviasi = 14,012; dengan nilai minimum 34 dan nilai maksimum 92. Distribusi frekuensi data variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagaimana Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Skor Data Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)
1	34 – 41	5	5,495
2	42 – 49	6	6,593
3	50 – 57	8	8,791
4	58 – 65	20	21,978
5	66 – 73	19	20,879
6	74 – 81	15	16,484
7	82 – 89	13	14,286
8	90 – 97	5	5,495
Jumlah		91	100,000

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa persentase skor kepemimpinan kepala sekolah berada pada skor rata-rata (mean) sebanyak 20,879% (19 responden), di bawah skor rata-rata sebanyak 42,857% (39 responden); dan 25,275% (23 responden) berada di atas rata-rata. Selanjutnya dapat digambarkan secara histogram distribusi frekuensi skor kepemimpinan kepala sekolah seperti Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1. Histogram Skor Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sedangkan tingkat kecenderungan data variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagaimana Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3. Tingkat Kecenderungan Data Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Rentang Nilai	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Kategori
1	≤ 43	5	5,495	Kurang
2	44 – 62	26	28,571	Rendah
3	63 – 81	42	46,154	Sedang
4	≥ 82	18	19,780	Tinggi
Jumlah		91	100,000	

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 5,495% (5 responden) dengan kategori kurang; 28,571% (10 responden) dengan kategori rendah; 46,154% (42 responden) dengan kategori sedang; dan 19,780% (18 responden) dengan kategori tinggi. Dengan demikian, bahwa kepemimpinan kepala sekolah di MAN 2 Model Kota Medan pada umumnya berada pada kategori sedang.

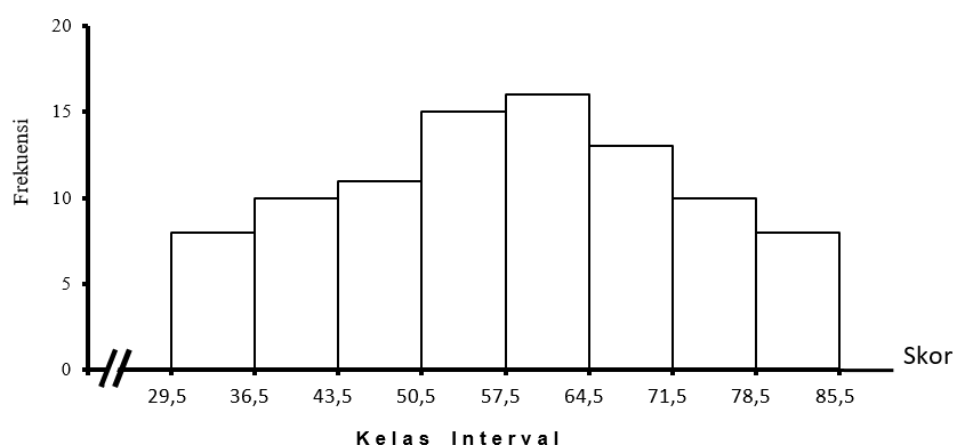
2. Deskripsi Data Variabel Iklim Sekolah (X_2)

Berdasarkan Tabel 4.1 diperoleh Mean = 57,20; Median = 58,00; Mode = 55; Standar Deviasi = 14,880; dengan nilai minimum 30 dan nilai maksimum 84. Distribusi frekuensi data variabel iklim sekolah adalah sebagaimana Tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Skor Data Iklim Sekolah

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)
1	30 – 36	8	8,791
2	37 – 43	10	10,989
3	44 – 50	11	12,088
4	51 – 57	15	16,484
5	58 – 64	16	17,562
6	65 – 71	13	14,286
7	72 – 78	10	10,989
8	79 – 85	8	8,791
Jumlah		91	100,000

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa persentase skor iklim sekolah berada pada skor rata-rata (mean) sebanyak 16,484% (15 responden), di bawah skor rata-rata sebanyak 31,868% (29 responden), dan 51,648% (47 responden) berada di atas rata-rata. Selanjutnya dapat digambarkan secara histogram distribusi frekuensi skor iklim sekolah seperti Gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.2. Histogram Skor Variabel Iklim Sekolah

Sedangkan tingkat kecenderungan data variabel iklim sekolah adalah sebagaimana Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5. Tingkat kecenderungan Data Iklim Sekolah

No	Rentang Nilai	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Kategori
1	≤ 36	8	8,791	Kurang
2	37 – 52	24	26,374	Rendah
3	53 – 68	34	37,363	Sedang
4	≥ 69	25	27,473	Tinggi
Jumlah		91	100,000	

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel iklim sekolah adalah 8,791% (8 responden) dengan kategori kurang; 26,374% (24 responden) dengan kategori rendah; 37,363%

(34 responden) dengan kategori sedang; dan 27,473% (25 responden) dengan kategori tinggi. Dengan demikian, bahwa iklim sekolah di MAN 2 Model Kota Medan pada umumnya berada pada kategori sedang.

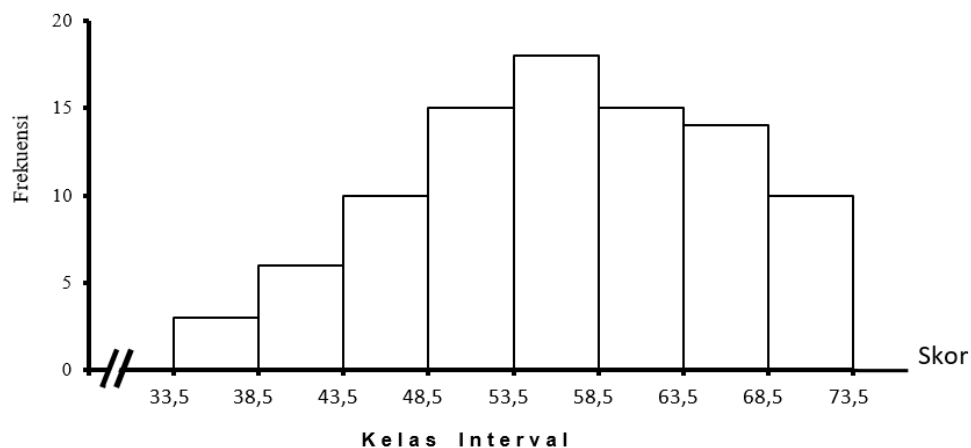
3. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Berdasarkan Tabel 4.1 diperoleh Mean = 55,90; Median = 56,00; Mode = 51; Standar Deviasi = 9,356; dengan nilai minimum 34 dan nilai maksimum 70. Distribusi frekuensi data variabel motivasi kerja adalah sebagaimana Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Skor Data Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)
1	34 – 38	3	3,297
2	39 – 43	6	6,593
3	44 – 48	10	10,989
4	49 – 53	15	16,484
5	54 – 58	18	19,780
6	59 – 63	15	16,484
7	64 – 68	14	15,385
8	69 – 73	10	10,989
Jumlah		91	100,000

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa persentase skor motivasi kerja berada pada skor rata-rata (mean) sebanyak 19,780% (18 responden), di bawah skor rata-rata sebanyak 37,363% (34 responden), dan 42,857% (39 responden) berada di atas rata-rata. Selanjutnya dapat digambarkan secara histogram distribusi frekuensi skor motivasi kerja seperti Gambar 4.3 berikut.



Gambar 4.3. Histogram Skor Variabel Motivasi Kerja

Sedangkan tingkat kecenderungan data variabel motivasi kerja adalah sebagaimana Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7. Tingkat kecenderungan Data Motivasi Kerja

No	Rentang Nilai	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Kategori
1	≤ 35	2	2,198	Kurang
2	36 – 50	24	26,374	Rendah
3	51 – 65	45	49,451	Sedang
4	≥ 66	20	21,978	Tinggi
Jumlah		91	100,000	

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel motivasi kerja adalah adalah 2,198% (2 responden) dengan kategori kurang; 26,374% (24 responden) dengan kategori rendah; 49,451% (45 responden) dengan kategori sedang; dan 21,978% (20 responden) dengan kategori tinggi. Dengan demikian, bahwa motivasi kerja di MAN 2 Model Kota Medan pada umumnya berada pada kategori sedang.

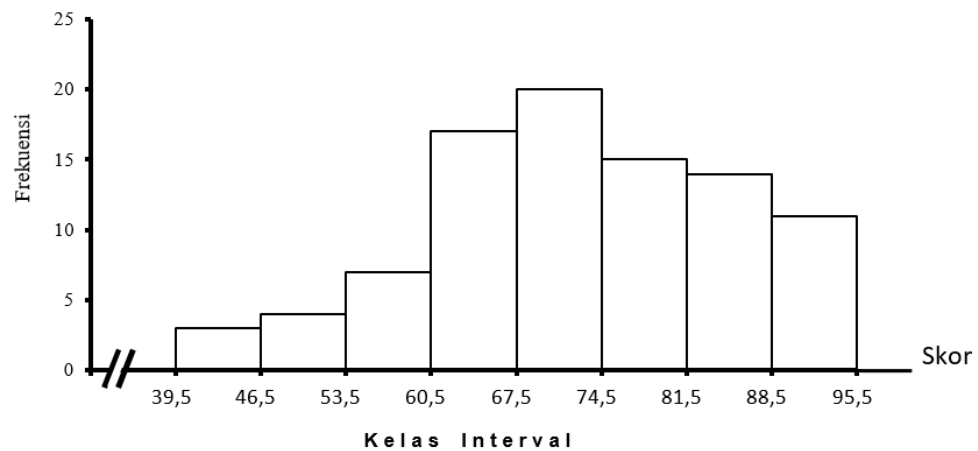
4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan Tabel 4.1 diperoleh Mean = 73,54; Median = 74,00; Mode = 74; Standar Deviasi = 12,752; dengan nilai minimum 40 dan nilai maksimum 94. Distribusi frekuensi data variabel kinerja guru adalah sebagaimana Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Skor Data Kinerja Guru

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)
1	40 – 46	3	3,297
2	47 – 53	4	4,396
3	54 – 60	7	7,692
4	61 – 67	17	18,681
5	68 – 74	20	21,978
6	75 – 81	15	16,484
7	82 – 88	14	15,385
8	89 – 95	11	12,088
Jumlah		91	100,000

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa persentase skor kinerja guru berada pada skor rata-rata (mean) sebanyak 21,978% (20 responden), di bawah skor rata-rata sebanyak 34,066% (31 responden), dan 43,956% (40 responden) berada di atas rata-rata. Selanjutnya dapat digambarkan secara histogram distribusi frekuensi skor kinerja guru seperti Gambar 4.4 berikut.



Gambar 4.4. Histogram Skor Variabel Kinerja Guru

Sedangkan tingkat kecenderungan data variabel kinerja guru adalah sebagaimana Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9. Tingkat kecenderungan Data Kinerja Guru

No	Rentang Nilai	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Kategori
1	≤ 45	3	3,297	Kurang
2	46 – 65	21	23,077	Rendah
3	66 – 84	43	47,253	Sedang
4	≥ 85	24	26,374	Tinggi
Jumlah		91	100,000	

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel kinerja guru adalah adalah 3,297% (3 responden) dengan kategori kurang; 23,077% (21 responden) dengan kategori rendah; 47,253% (43 responden) dengan kategori sedang; dan 26,374% (24 responden) dengan kategori tinggi. Dengan demikian, bahwa kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan pada umumnya berada pada kategori sedang.

B. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Asumsi

Kriteria pengujian hipotesis diasumsikan bahwa: (a) data berdistribusi normal, (b) data interval, (c) data homogen, (d) data linier, dan (e) sampel dipilih secara acak (random) dari populasi. Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian, perlu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji homogenitas varians dan Uji linieritas data untuk mengetahui apakah terpenuhi asumsi bahwa data berdistribusi normal, linier, dan varians data homogen untuk setiap variabel penelitian.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji Kosmogorov-Smirnov. Berikut ini disajikan ringkasan analisis uji normalitas dari setiap variabel penelitian sebagaimana Tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10. Ringkasan Hasil Analisis Normalitas Data Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Iklim Sekolah	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N		91	91	91	91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	67,34	57,20	55,90	73,54
	Std. Deviation	14,012	14,880	9,356	12,752
Most Extreme Differences	Absolute	,062	,071	,080	,079
	Positive	,062	,071	,073	,054
	Negative	-,062	-,069	-,080	-,079
Test Statistic		,062	,071	,080	,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas diperoleh untuk uji normalitas data variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,062 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200. Nilai Asymp dikonsultasikan dengan ketentuan $> 0,05$. Data ini menggambarkan nilai Asymp $> 0,05$ ($0,200 > 0,05$) berarti bahwa sebaran data kepemimpinan kepala sekolah berdistribusi normal.

Uji normalitas data variabel Iklim sekolah diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,071 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200. Nilai Asymp dikonsultasikan dengan ketentuan $> 0,05$. Gambaran data ini mengandung makna nilai Asymp $> 0,05$ ($0,200 > 0,05$) berarti bahwa sebaran data iklim sekolah berdistribusi normal.

Uji normalitas data variabel motivasi kerja diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,080 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200. Nilai Asymp dikonsultasikan dengan ketentuan $> 0,05$. Gambaran nilai Asymp $> 0,05$ ($0,200 > 0,05$) berarti bahwa sebaran data motivasi kerja berdistribusi normal.

Uji normalitas data variabel kinerja guru diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,079 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200. Nilai Asymp dikonsultasikan dengan ketentuan $> 0,05$. Gambaran nilai Asymp $> 0,05$ ($0,200 > 0,05$) berarti bahwa sebaran data kinerja guru berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan uji tuna cocok dengan menggunakan persamaan regresi linier. Adapun kriteria pengujian linieritas adalah: jika $F_h < F_t$ pada taraf = 5%, maka pengaruh antara kedua variabel adalah linier. Kriteria keberartian adalah jika $F_h > F_t$ pada taraf 0,05.

1) Persamaan Regresi Variabel Kinerja Guru (Y) atas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh besar nilai koefisien regresi variabel kinerja guru (Y) atas kepemimpinan kepala sekolah (X_1), sebagaimana Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11. Ringkasan ANAVA Persamaan Regresi Y atas X_1

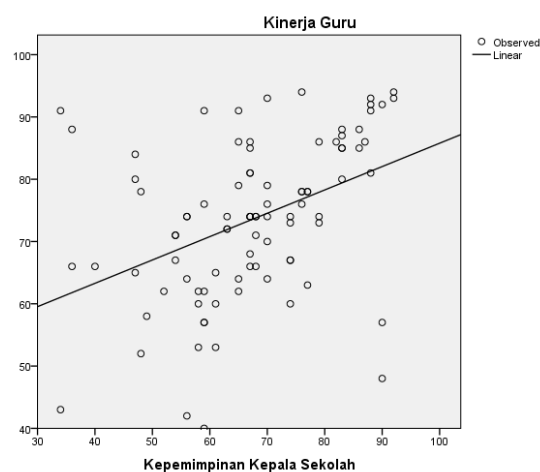
ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	6926,393	27	256,533	2,097	,008
		Linearity	2483,325	1	2483,325	20,296	,000
		Deviation from Linearity	4443,068	26	170,887	1,397	,141
	Within Groups		7708,222	63	122,353		
	Total		14634,615	90			

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas menunjukkan koefisien *deviation from linearity* sebesar $F = 1,397$ dengan Signifikansi 0,141. Hasil ini dikonsultasikan dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$; sehingga diperoleh nilai $F = 1,397$ dengan Signifikansi $0,141 > 0,05$ atau linier pada taraf signifikansi 5%. Bentuk regresi variabel kinerja guru (Y) atas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) disajikan pada Tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12. Koefisien Regresi Y atas X_1

Coefficients					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,375	,088	,412	4,265
(Constant)	48,294	6,045		7,989	,000

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat diprediksi dengan nilai persamaan $a = 48,294$ dan $b = 0,375$. Sehingga regresi yang terbentuk untuk kinerja guru (Y) atas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar $\hat{Y} = 48,294 + 0,375 X_1$. Bentuk pengaruh antara kinerja guru (Y) atas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dapat dilihat pada Gambar 4.5 berikut.

Gambar 4.5. Grafik Linier Sederhana Y atas X_1

2) Persamaan Regresi Variabel Kinerja Guru (Y) atas Iklim Sekolah (X_2)

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh besar nilai koefisien regresi variabel kinerja guru (Y) atas iklim sekolah (X_2), sebagaimana Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13. Ringkasan ANAVA Persamaan Regresi Y atas X_2

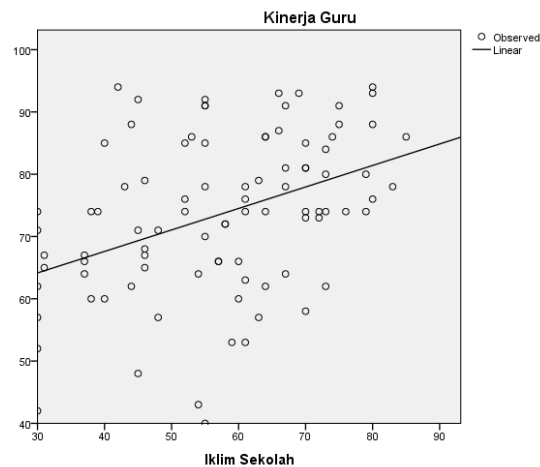
ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Iklim Sekolah	Between Groups	(Combined)	7133,792	35	203,823	1,495	,089
		Linearity	2372,670	1	2372,670	17,398	,000
		Deviation from Linearity	4761,122	34	140,033	1,027	,456
	Within Groups		7500,824	55	136,379		
	Total		14634,615	90			

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas menunjukkan koefisien *deviation from linearity* sebesar $F = 1,027$ dengan Signifikansi 0,456. Hasil ini dikonsultasikan dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$; sehingga diperoleh nilai $F = 1,027$ dengan Signifikansi $0,456 > 0,05$ atau linier pada taraf signifikansi 5%. Bentuk regresi variabel kinerja guru (Y) atas iklim sekolah (X_2) disajikan pada Tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.14. Koefisien Regresi Y atas X_2

Coefficients					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Iklim Sekolah (Constant)	,345	,083	,403	4,150	,000
	53,802	4,912		10,952	,000

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas dapat diprediksi dengan nilai persamaan $a = 53,802$ dan $b = 0,345$. Sehingga regresi yang terbentuk untuk kinerja guru (Y) atas iklim sekolah (X_2) sebesar $\hat{Y} = 53,802 + 0,345 X_2$. Bentuk pengaruh antara kinerja guru (Y) atas iklim sekolah (X_2) dapat dilihat pada Gambar 4.6 berikut.

Gambar 4.6. Grafik Linier Sederhana Y atas X_2

3) Persamaan Regresi Variabel Kinerja Guru (Y) atas Motivasi Kerja (X_3)

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh besar nilai koefisien regresi variabel kinerja guru (Y) atas motivasi kerja (X_3), sebagaimana Tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.15. Ringkasan ANAVA Persamaan Regresi Y atas X_3

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	6240,389	23	271,321	2,166	,008
		Linearity	2685,744	1	2685,744	21,437	,000
		Deviation from Linearity	3554,645	22	161,575	1,290	,212
	Within Groups		8394,226	67	125,287		
	Total		14634,615	90			

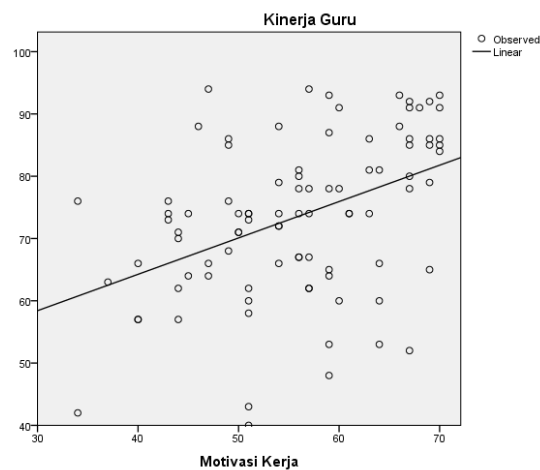
Berdasarkan Tabel 4.15 di atas menunjukkan koefisien *deviation from linearity* sebesar $F = 1,290$ dengan Signifikansi 0,212. Hasil ini dikonsultasikan dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$; sehingga diperoleh nilai $F = 1,290$ dengan Signifikansi $0,212 > 0,05$ atau linier

pada taraf signifikansi 5%. Bentuk regresi variabel kinerja guru (Y) atas motivasi kerja (X_3) disajikan pada Tabel 4.16 berikut.

Tabel 4.16. Koefisien Regresi Y atas X_3

Coefficients					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Motivasi Kerja	,584	,131	,428	4,473	,000
(Constant)	40,899	7,398		5,528	,000

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas dapat diprediksi dengan nilai persamaan $a = 40,899$ dan $b = 0,584$. Sehingga regresi yang terbentuk untuk kinerja guru (Y) atas motivasi kerja (X_3) sebesar $\hat{Y} = 40,899 + 0,584 X_3$. Bentuk pengaruh antara kinerja guru (Y) atas motivasi kerja (X_3) dapat dilihat pada Gambar 4.7 berikut.



Gambar 4.7. Grafik Linier Sederhana Y atas X_3

c. Uji Independensi

Uji independensi dilakukan untuk melihat pengaruh bebas (tidak signifikan) antar variabel bebas. Hasil uji independensi antar variabel bebas diuraikan sebagaimana Tabel 4.17 berikut.

Tabel 4.17. Ringkasan Hasil Pengujian Korelasi

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Iklim Sekolah	Motivasi Kerja
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	,144	,127
	Sig. (2-tailed)		,175	,229
	N	91	91	91
Iklim Sekolah	Pearson Correlation	,144	1	,147
	Sig. (2-tailed)	,175		,164
	N	91	91	91
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,127	,147	1
	Sig. (2-tailed)	,229	,164	
	N	91	91	91

Berdasarkan perhitungan uji independen variabel X_1 dengan X_2 diperoleh besar korelasi $r_{12} = 0,144$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 91$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,207; dengan demikian harga $r_{12} < r_{\text{tabel}}$ ($0,144 < 0,207$). Perhitungan ini dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dan X_2 tidak memiliki pengaruh yang berarti (independen/ bebas).

Berdasarkan perhitungan uji independen variabel X_1 dengan X_3 diperoleh besar korelasi $r_{13} = 0,127$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 91$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,207; dengan demikian harga $r_{13} < r_{\text{tabel}}$ ($0,127 < 0,207$). Perhitungan ini dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dan X_3 tidak memiliki pengaruh yang berarti (independen/ bebas).

Berdasarkan perhitungan uji independen variabel X_2 dengan X_3 diperoleh besar korelasi $r_{23} = 0,147$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 91$ dan

taraf signifikansi 5% sebesar 0,207; dengan demikian harga $r_{23} < r_{\text{tabel}}$ ($0,147 < 0,207$). Perhitungan ini dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 dan X_3 tidak memiliki pengaruh yang berarti (independen/ bebas).

C. Temuan Penelitian

1. Korelasi Sederhana

Matrik korelasi antar ketiga dapat disajikan ringkasan hasil perhitungan matrik korelasi antara kelima variabel penelitian seperti yang disajikan pada Tabel 4.18 berikut.

Tabel 4.18. Hasil Uji Korelasi Antar Variabel

Correlations		Kinerja Guru
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	,412**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	91
Iklim Sekolah	Pearson Correlation	,403**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	91
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,428**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	91
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	91

Korelasi variabel X_1 dengan Y sebesar $r_{y1} = 0,412$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 91$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,207. Harga $r_{y1} > r_{\text{tabel}}$ ($0,412 > 0,207$) yang menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru MAN 2 Model Kota Medan.

Korelasi variabel X_2 dengan Y sebesar $r_{y2} = 0,403$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 91$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,207. Harga $r_{y2} > r_{tabel}$ ($0,403 > 0,207$) yang menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru MAN 2 Model Kota Medan.

Korelasi variabel X_3 dengan Y sebesar $r_{y3} = 0,428$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 91$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,207. Harga $r_{y3} > r_{tabel}$ ($0,428 > 0,207$) yang menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru MAN 2 Model Kota Medan.

2. Analisis Korelasi Ganda

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh besar nilai koefisien regresi variabel kinerja guru (Y) atas kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2), dan motivasi kerja (X_3) sebagaimana Tabel 4.19 berikut.

Tabel 4.19. Koefisien Regresi Ganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,603	8,150		1,546	,126
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,295	,077	,324	3,855	,000
	Iklim Sekolah	,262	,072	,306	3,622	,000
	Motivasi Kerja	,466	,115	,342	4,062	,000

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas dapat diprediksi dengan nilai persamaan $b_0 = 12,603$; $b_1 = 0,295$; $b_2 = 0,262$; dan $b_3 = 0,466$. Sehingga regresi yang terbentuk untuk kinerja guru (Y) atas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim sekolah (X_2) sebesar $\hat{Y} = 12,603 + 0,295 X_1 + 0,262 X_2 + 0,466 X_3$.

Tabel 4.20. Ringkasan Koefisien Korelasi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,635 ^a	,403	,383	10,018

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas menunjukkan koefisien regresi ganda antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN 2 Model Kota Medan sebesar $R = 0,635$ dengan nilai $F = 19,602$ dan signifikansi $0,000$. Koefisien determinasi antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN 2 Model Kota Medan sebesar $R^2 = 40,3\%$. Dengan demikian disimpulkan bahwa $40,3\%$ kinerja guru MAN 2 Model Kota Medan dapat ditentukan kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya ditentukan keadaan lain.

3. Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial dilakukan untuk melihat pengaruh murni (tanpa pengaruh variabel lain) antara satu variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil korelasi parsial disajikan pada Tabel 4.21 berikut.

Tabel 4.21. Korelasi Parsial X_1 terhadap Y

Correlations			Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru
Control Variables Iklim Sekolah & Motivasi Kerja	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Correlation	1,000	,382
		Significance (2-tailed)	.	,000
		df	0	87
	Kinerja Guru	Correlation	,382	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		df	87	0

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas diperoleh pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dimana iklim sekolah dan motivasi kerja dikontrol sebesar $r_{y1,23} = 0,382$. Nilai r_{tabel} untuk $N = 91$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,207; dengan demikian harga $r_{y1,23} > r_{\text{tabel}}$ ($0,382 > 0,207$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dimana iklim sekolah dan motivasi kerja dikontrol sebesar 0,382.

Analisis korelasi parsial untuk pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru dimana kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dikontrol disajikan pada Tabel 4.22 berikut.

Tabel 4.22. Korelasi Parsial X_2 terhadap Y

Correlations			Kinerja Guru	Iklim Sekolah
Control Variables				
Motivasi Kerja & Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru	Correlation	1,000	,362
		Significance (2-tailed)	.	,000
		df	0	87
	Iklim Sekolah	Correlation	,362	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		df	87	0

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas diperoleh pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru dimana kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dikontrol sebesar $r_{y2,13} = 0,362$. Nilai r_{tabel} untuk $N = 91$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,207; dengan demikian harga $r_{y2,13} > r_{\text{tabel}}$ ($0,362 > 0,207$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru dimana kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dikontrol sebesar 0,362.

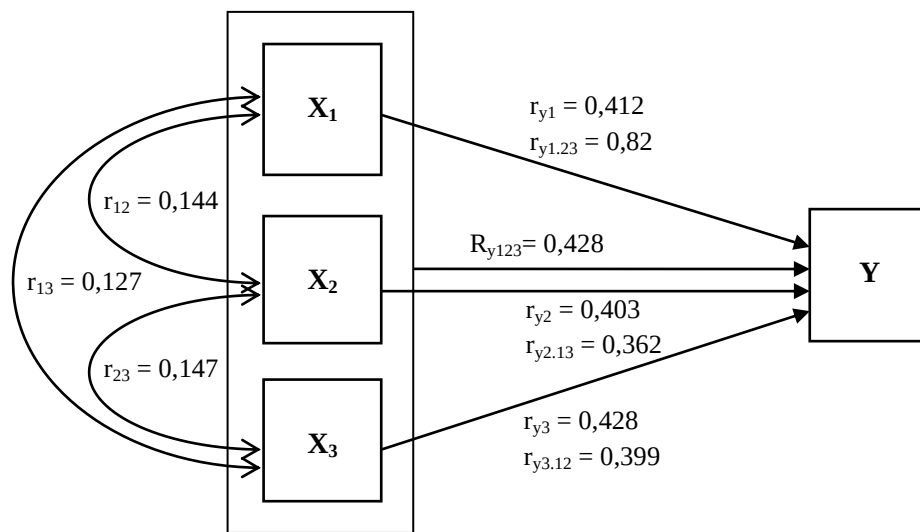
Analisis korelasi parsial untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimana kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja dikontrol disajikan pada Tabel 4.23 berikut.

Tabel 4.23. Korelasi Parsial X_3 terhadap Y

Correlations			Kinerja Guru	Motivasi Kerja
Control Variables				
Kepemimpinan Kepala Sekolah & Iklim Sekolah	Kinerja Guru	Correlation	1,000	,399
		Significance (2-tailed)	.	,000
		df	0	87
	Motivasi Kerja	Correlation	,399	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		df	87	0

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas diperoleh pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimana kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja dikontrol sebesar $r_{y3,12} = 0,399$. Nilai r_{tabel} untuk $N = 91$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,207; dengan demikian harga $r_{y3,12} > r_{\text{tabel}}$ ($0,399 > 0,207$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimana kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja dikontrol sebesar 0,399.

Untuk melihat keterpengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN 2 Model Kota Medan lebih jelasnya dapat dilihat Gambar 4.8 berikut.



Gambar 4.8. Gambaran Umum Pengaruh Hasil Penelitian

dimana:

- r_{y1} = Koefisien korelasi product moment antara X_1 dengan Y
- $r_{y1.23}$ = Koefisien korelasi parsial antara X_1 dengan Y
- r_{y2} = Koefisien korelasi product moment antara X_2 dengan Y
- $r_{y2.13}$ = Koefisien korelasi parsial antara X_2 dengan Y
- r_{y3} = Koefisien korelasi product moment antara X_3 dengan Y
- $r_{y3.12}$ = Koefisien korelasi parsial antara X_3 dengan Y
- $R_{y(123)}$ = Koefisien korelasi ganda antara X_1 , X_2 , dan X_3 dengan Y

D. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan pemimpin untuk membujuk dan meyakinkan bawahan sehingga mereka dengan kesungguhan dan semangat bersedia mengikuti pemimpinnya. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan penentu maju atau mundurnya sebuah sekolah. Dibutuhkan kemampuan profesional agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhasil dalam memberdayakan seluruh sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, seperti pengalaman dan keterampilan

profesional, kepribadian, keahlian dasar, pengawasan, kompetensi administrasi, dan pelatihan dan pengetahuan professional.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan ruh yang menjadi pusat sumber gerak organisasi untuk mencapai tujuan. Maka, kinerja para guru akan dipengaruhi oleh perilaku kepala sekolah. Model kepemimpinan di dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi sukses atau gagalnya bawahan dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Pelaksanaan sebuah kepemimpinan sangat erat dengan perilaku yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam memberikan pengaruh pada guru, sehingga guru akan bekerja secara efektif dan efisien. Kepala sekolah merupakan contoh bagi guru, bila kepemimpinannya baik, maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Hal ini akan meningkatkan kinerja guru dalam pelaksanaannya sebagai tenaga pendidik.

Kepemimpinan merupakan unsur situasi yang mempengaruhi kinerja. Begitu juga dengan kepemimpinan kepala sekolah merupakan unsur situasi yang mempengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah yang melaksanakan tugasnya dengan memberikan instruksi yang jelas kepada guru akan mempengaruhi kinerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan dapat memotivasi guru akan menjadi pondasi untuk meningkatkan kinerja guru yang akan berefek pada peningkatan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat mempengaruhi perilaku orang lain. Kualitas

kepemimpinan kepala sekolah tercermin dari gaya kepemimpinan. Kepemimpinan kepala sekolah yang disenangi oleh guru dan bawahan akan membuat situasi yang kondusif untuk meningkatkan kinerja para guru. Kepemimpinan kepala sekolah menentukan proses manajemen yang ada di sekolah secara psikologis dan administratif. Bila kepala sekolah hendak menjadi seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu memberikan perhatian khusus pada program pengembangan guru yang dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja guru.

Sekolah yang baik tidak akan ditemukan kepala sekolah yang jelek atau sekolah jelek tidak akan ditemukan kepala sekolah yang baik. Banyak sekolah yang gagal berbalik menjadi sukses dan sekolah yang bagus merosot dengan tajam. Sukses dan merosotnya sekolah dapat diketahui dari kualitas kepemimpinan kepala sekolahnya.

2. Pengaruh Iklim Sekolah (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Sekolah merupakan sebuah bentuk organisasi memiliki budaya tersendiri yang membentuk corak dari sistem yang utuh dan khas. Kekhasan budaya sekolah terkait dengan visi dan proses pendidikan yang berlangsung menuntut keberadaan komponen sekolah dalam sebuah organisasi, khususnya guru. Selain kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja guru.

Tinggi rendahnya kinerja seorang individu banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan faktor internal. Guru yang memiliki motivasi tinggi

akan melaksanakan tugas dengan lebih bersemangat dan menekuni pekerjaan tersebut dengan tanggung jawab yang lebih besar. Semangat yang tinggi dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan akan menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal.

Iklim kerja yang positif adalah kondisi yang kondusif untuk menciptakan kerja yang produktif. Perlu tercipta komunikasi yang baik antar warga sekolah, keterbukaan, saling menghormati, pengaruh yang akrab, keterlibatan guru dalam mengambil keputusan, dan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai agar guru dapat menjalankan tugasnya dengan semangat dan senang hati sehingga pekerjaan dilakukan secara maksimal.

Iklim sekolah adalah sebagai pengaruh di antara personil, sosial dan faktor-faktor kultural yang mempengaruhi perilaku individu dan kelompok lingkungan dalam sekolah. Terciptanya mutu kinerja guru yang baik disebabkan oleh iklim sekolah yang baik. Dengan adanya iklim sekolah yang baik sangat mempengaruhi kinerja guru, perilaku guru, proses pembelajaran di kelas, serta berpengaruh juga pada partisipasi guru dengan kegiatan di sekolah. Begitupula sebaliknya, bila iklim sekolah buruk, maka tercipta pula kinerja guru yang kurang baik sehingga berdampak pada satu suasana yang tidak menyenangkan di antara personil di sekolah, tujuan dari pembelajaran menjadi kurang tergapai, berpengaruh terhadap prestasi yang didapat peserta didik, menjadikan pengaruh antar guru maupun staf menjadi kurang harmonis, serta guru kurang terlibat di dalam mengambil keputusan.

Iklim sekolah dan budaya organisasi sekolah yang kondusif menandakan lingkungan sekolah yang aman dan tertib, ekspektasi yang tinggi dari warga sekolah, optimisme, kegiatan terpusat pada siswa, kesehatan sekolah adalah contoh budaya organisasi sekolah yang dapat menumbuhkan kinerja guru. Iklim dan budaya organisasi sekolah yang kondusif ditandai dengan terciptanya lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan tertib, sehingga pembelajaran dapat berlangsung secara efektif.

Budaya sekolah atau iklim kerja menggambarkan kondisi dan pengaruh kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan lainnya. Hal ini adalah hasil dari lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk menjalankan pekerjaannya dengan lebih efektif. Budaya sekolah dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung, bekerjasama, tingkat keintiman (*intimate*), dan tingkat persahabatan (*collegial*).

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras. Motivasi kerja merupakan determinasi yang sangat penting dalam menunjang kinerja individu dan organisasi. Motivasi berpengaruh dengan kinerja dan perilaku, motivasi meliputi pengarahan ke arah tujuan, dalam hal mempertimbangkan motivasi, perlu diperhatikan faktor fisiologis, faktor psikologis, dan lingkungan sebagai faktor-faktor penting.

Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras. Motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang dapat menimbulkan semangat bekerja, dimana kuat atau lemahnya sebuah motivasi ikut menentukan tinggi atau rendahnya prestasi kerja. Semakin baik motivasi kerja guru, maka guru tersebut akan termotivasi juga dalam menjalankan kinerjanya dengan baik. Motivasi kerja sebagai pendorong timbulnya semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang berpengaruh terhadap besar kecilnya prestasi yang diraih.

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan terkait pekerjaannya, untuk mencapai tujuan tertentu. Karena sebagai faktor pendorong bagi terjadinya sebuah kegiatan, maka motivasi kerja memiliki peran sangat penting bagi seseorang untuk menghasilkan kinerja tertentu. Motivasi kerja sangat penting bagi seseorang untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi yang ditandai dengan perilaku saat bekerja. Bila sekolah memiliki guru yang memiliki motivasi kerja rendah akan sulit mewujudkan kinerja guru. Sekolah yang memiliki guru bermotivasi tinggi yang ditandai dengan minat terhadap pekerjaan dan motivasi berprestasi akan mencurahkan segala kemampuannya. Guru yang

memiliki faktor motivasional, akan mengajar dengan penuh semangat, mengajar sekaligus men-didik, selalu mengembangkan kariernya melalui ide kreatif, metode mengajar yang membangkitkan semangat.

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Iklim Sekolah (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y)

Secara bersamaan ketiga variabel penelitian, baik kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, maupun motivasi kerja guru memberikan andil yang signifikan terhadap kinerja guru. Sekolah yang didalamnya terdapat kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan yang baik dan bertanggung jawab, disertai dengan guru-gurunya yang memiliki motivasi kerja tinggi dan iklim sekolah yang kondusif mampu meningkatkan kinerja guru.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru dalam sebuah sekolah antara lain pendapatan atau gaji, penghargaan, motivasi kerja, sikap terhadap profesinya, pengetahuan, perhatian pimpinan dan tanggung jawab, kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih tinggi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Kualitas guru (kinerja guru) berpengaruh dengan banyak hal, di antaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja guru yang bersangkutan. Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor manajemen sekolah yaitu peran kepala sekolah seperti peran kepemimpinan (*leadership role*), *managerial role*, *curriculum and instructional role*.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sebuah program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis sebuah organisasi.

Pada hakikatnya, kinerja guru merupakan perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik saat mengajar di depan kelas, menurut kriteria tertentu. Kinerja guru akan tampak pada situasi dan kondisi sehari-hari. Kinerja guru dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara dalam melaksanakan tugas tersebut.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan sebaik mungkin sesuai dengan prosedur karya ilmiah, namun disadari bahwa hasil yang diperoleh tidak luput dari kekurangan dan kelemahan sebagai akibat dari keterbatasan yang ada, sehingga menimbulkan hasil yang mungkin tidak sepenuhnya sesuai dengan harapan. Keterbatasan dan kelemahan yang dapat diamati dan mungkin terjadi selama penelitian berlangsung di antaranya:

1. Penetapan tiga variabel bebas, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini merupakan keterbatasan penelitian yang pertama. Secara teoritis terdapat berbagai variabel yang mempengaruhi kinerja sehingga kelemahan penelitian ini diharapkan dapat memfasilitasi penelitian lainnya yang relevansi dengan penelitian ini.

2. Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini menyebabkan kurangnya diperoleh informasi dari responden sesuai dengan situasi dan kondisi yang sebenarnya. Meskipun dimohonkan agar responden dapat mencermati pernyataan dan pilihan jawaban yang tersedia, tetapi kemungkinan ketidakcermatan menetapkan jawaban sangat mungkin dikarenakan jumlah pernyataan setiap variabel cukup banyak.
3. Faktor penggunaan program pengolahan data penelitian juga menjadi faktor keterbatasan penelitian ini. Data penelitian ini diolah dengan program SPSS *ver 22 for windows*, sehingga dimungkinkan angka-angka perhitungan yang diperoleh kemungkinan ada selisih bila dihitung secara manual, dan hal ini juga disebabkan kemampuan peneliti yang masih terbatas.
4. Mempertimbangkan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, maka hasil dari penelitian perlu ditafsirkan dengan cermat dan hati-hati.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan.
2. Iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan.
4. Kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan.

B. Saran

1. Bagi kepala sekolah, hendaknya hasil penelitian ini dijadikan bahan evaluasi untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan dan mengantisipasi kemungkinan-kemungkinan yang dapat mengganggu kualitas pendidikan. Selain itu, kepala sekolah hendaknya menyelesaikan permasalahan pada faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja guru
2. Bagi guru, hendaknya selalu menambah kemampuan dalam proses mengajar dan memberikan motivasi belajar pada siswa terutama pada pencapaian terakhir prestasi

3. Bagi warga sekolah, hendaknya memberikan dukungan untuk senantiasa memanfaatkan pendidikan nasional dengan sebaik-baiknya untuk mewujudkan cita-cita UUD 1945, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian berikutnya hendaknya menggunakan metode penelitian yang lebih baik dan instrumen yang lebih tepat

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ahyari A. 2001. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE
- Arikunto S. 2013. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Balitbang, Kemdikbud. 2010. Perbandingan Kinerja Guru Bersertifikat dan Belum Bersertifikat. Balitbang, Kemdikbud: <http://litbang.kemdikbud.go.id/>
- Biget S. A, Varone F, Giauque D, Ritz A. 2010. Motivations of Employees of the Public Sector: Does Public Service Motivation Matter? *International Public Management Journal*, 13 (3), 213-246
- Caksana N.P.E. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* Vol. 4 No. 1
- Daryanto. 2015. *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Gava Medika
- Devi, Uma. Mani, R.S. 2010. Work Motivation of Teachers: Relationship with Transformational and Transactional Leadership Behavior of College Principals. *Academic Leadership: The Online Journal: Vol. 8: Iss. 2, Article 49*. <https://scholars.fhsu.edu/alj/vol8/iss2/49>
- Enuemel, P. E., & Egwunyenga, J.E. 2008. Principals' Instructional Leadership Roles and Effect on Teachers' Job Performance: A Case Study of Secondary Schools in Asaba Metropolis, Delta State, Nigeria. *J. Soc. Sci.*,16(1)
- Gibson J.L, Ivancevich J.M, Konopaske R. 2005. *Organizations: Behavior Structure Processes*. New York: McGraw-Hill/Irwin
- Gibson, L. James, Vancevich, M. John. dan Donnely, H. James. 2001. *Organization, 8th Bussiness publication, Ins.*
- Handayani T, Rasyid A.A. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Volume 2, Nomor 2*

- Hamalik O. 2007. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PPs UPI dan Emaja Rosdakarya
- Hardjono T. 2013. *Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Empiris pada Kecamatan Mijen Kota Semarang)*. Tesis, Universitas Dian Nuswantoro
- Hartoyo E.S. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Moderasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Studi Pada Sekolah Di Yayasan Institut Indonesia 48 Cabang Semarang. *Telaah Manajemen Vol. 14 Edisi 1*
- Hasibuan M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Indrawan R. 2014. *Metode Penelitian*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Junaidi. 2015. Membaca dan Menggunakan Tabel Distribusi F dan Tabel Distribusi T. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi: Seri Tutorial Analisis Kuantitatif. <https://repository.unja.ac.id/129/>
- Lazaruth, S. 1992. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Kanisius
- Lunenburg, Fred.C. dan Ornstein, Allan C. 2000. *Educational Administration: Concepts and Practices. Third Edition* Belmont USA: Wardsworth
- Malhotra, Nares K. 2009. *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*. Jilid 1. Jakarta: PT. Index
- Mangkunegara, Prabu A. 2005. *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Aditama Refika
- Manik E, Bustomi K. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2*
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Budaya Mutu*. Malang: UIN Press
- Mulyasa E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosdakarya
- Mulyasa E. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Nasrun. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan, Volume 1, Nomor 2*
- Nawawi H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan ke-4. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nofrina, Muchtar B. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik, Volume 3 No.2*
- Notoatmodjo S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Obi, E. 2002. “*Motivation and Organisational Behaviour*”. Administration and Management Onitsha: Meks Publishers Ltd
- Prawirosentono S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Prihantoro, A. 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish
- Riduwan. 2011. *Skala Pengukur Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Rivai. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2003. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora H. 1997. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-25. Bandung: Alfabeta
- Suharsaputra U. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Refika Aditama
- Syarifudin, H.E. (2011). *Manajemen pendidikan*. Jakarta: Diadit Media
- Thoha M. 2009. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- Ujang Didi Supriyadi. 2010. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Bagi Peningkatan Kualitas Sekolah di Kabupaten Waikabubak*. *Jurnal Tenaga Kependidikan* Edisi 4 No. 1, April 2010
- Uno, Hamzah B. 2007. *Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, H. 2009. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai V, Mulyadi D. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rukmana, A. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru DI SMP N 1 Bayang. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, (1), 77–93
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Press
- Setiyati S. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Volume 22, Nomor 2
- Widarjono A. 2007. *Ekonometrika Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia FE UII
- Winarsunu. 2010. *Statistik dalam Penelitian Psikologi Pendidikan*. Malang: UMM Press
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Yaslis I. 2002. *Kinerja Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FK MUI
- Yukl, Gary. 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prehalindo

KUISIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir di Program Studi Magister Manajemen Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), maka saya ingin mencari informasi untuk penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Model Kota Medan”**.

Saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk membantu penelitian saya dengan mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya sesuai dengan apa yang anda rasakan dan apa yang sesuai dengan diri anda. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuisisioner ini sangat penting bagi saya. Saya akan menjamin kerahasiaan semua informasi pribadi yang telah diberikan. Informasi ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penyusunan tugas akhir. Atas kerjasama Bapak/Ibu, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Aman Tua Dongoran
NPM: 1820060014

Identitas responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Guru :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Sekolah Tempat Mengajar :

Petunjuk Pengisian

1. Kuisioner ini hanya untuk kepentingan penelitian saja
2. Semua informasi pribadi akan dirahasiakan
3. Isilah kuisioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya atau sesuai dengan kondisi anda
4. Beri tanda *check list* (✓) pada kolom yang telah disediakan untuk pilihan jawaban yang menurut anda paling tepat. Keterangan
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - KS : Kurang Setuju
 - TS : Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)					
1	Kepala sekolah mampu berkomunikasi dengan baik pada guru				
2	Kepala sekolah mampu menerima kritik dan saran dari para guru				
3	Kepala sekolah mampu menjadi teladan yang baik bagi warga sekolah				
4	Kepala sekolah mampu mengendalikan setiap pemasukan dan pengeluaran keuangan sekolah, sehingga tidak terjadi kebocoran anggaran				
5	Kepala sekolah memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas dalam mengelola sebuah sekolah				
6	Kepala sekolah mampu mengembangkan program-program ekstrakurikuler yang berwawasan keunggulan				
7	Kepala sekolah selalu menunjukkan sikap sopan, mengasihi, dan gotong royong kepada warga sekolah				
8	Kepala sekolah mampu memberikan hukuman yang tegas kepada warga sekolah yang melanggar aturan				
9	Kepala sekolah dapat merancang berbagai program untuk mencapai visi dan misi serta tujuan sekolah secara jelas				
10	Kepala sekolah ikut terlibat langsung dalam melaksanakan program tersebut				

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS
11	Kepala sekolah mampu mengembangkan kurikulum dengan berbagai kegiatan yang menunjang				
12	Kepala sekolah mampu melakukan pengontrolan terhadap aktivitas guru dalam memotivasi dan mengembangkan prestasi, bakat, minat, dan kreativitas siswa				
13	Kepala sekolah mampu melakukan pengawasan terhadap kemampuan, keaktifan, dan inovasi guru dalam proses mengajar				
14	Kepala sekolah memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahannya dalam melaksanakan seluruh tugas				
15	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru atau pegawai yang berprestasi				
16	Setiap semester kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap sistem kerja para guru dan pegawai sekolah				
17	Kepala sekolah dalam mengambil keputusan selalu objektif dan dengan pertimbangan yang logis				
18	Kepala sekolah selalu menyediakan fasilitas sekolah untuk menunjang proses pembelajaran dan bakat siswa				
19	Kepala sekolah melakukan pembinaan terkait seluruh aktivitas dan program-program di sekolah				
20	Kepala sekolah memahami iklim organisasi yang dibawahnya				
21	Kepala sekolah membangkitkan semangat kerja seluruh warga sekolah				

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS
Iklim Sekolah (X2)					
1	Saya senang mengajar di sekolah ini				
2	Saya bosan menghadapi rekan guru yang tidak suka bekerjasama				
3	Saya merasa bangga menjadi bagian dari sekolah ini				
4	Hubungan antar guru di sekolah ini harmonis				
5	Sesama guru sering bertegur sapa dengan penuh keakraban				
6	Lingkungan kerja di tempat saya mengajar sangat baik dan kondusif				
7	Sering terjadi gangguan saat proses belajar mengajar berlangsung di sekolah				
8	Sering terjadi keributan antar sesama guru				
9	Jika saya dimutasikan, akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan sekolah ini				
10	Melakukan kegiatan bersama antar sesama guru dalam gotong royong membersihkan lingkungan sekolah di hari tertentu				
11	Saya senang mendiskusikan sekolah ini bila orang lain bertanya terkait sekolah ini				
12	Tetap bekerja di sekolah ini merupakan keinginan saya				
13	Kepala sekolah dan para guru menciptakan suasana kebersamaan di lingkungan sekolah				
14	Rasa hormat kepada atasan dan rekan sejawat adalah sebuah budaya yang harus selalu ditanamkan				
15	Masing-masing guru sudah mendapatkan beban kerja sesuai latar belakang dan tingkat pendidikan yang dimiliki				
16	Lingkungan sekolah mendorong saya dalam menciptakan potensi saya agar menghasilkan kinerja yang tinggi				
17	Guru merasa berkewajiban menjaga nama baik sekolah				
18	Saya merasa bahwa suasana di sekolah ini sudah sesuai dengan harapan saya				
19	Hubungan dan kerjasama antara guru dengan kepala sekolah sangat baik				
20	Bila ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapat dukungan moril dari teman				
21	Sarana dan prasarana sekolah dapat mendukung produktivitas kerja saya				

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS
Motivasi Kerja (X3)					
1	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh sekolah				
2	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan oleh sekolah				
3	Saya menganalisa hasil ulangan harian/ulangan umum				
4	Saya aktif mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum atau kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP)				
5	Saya selalu berusaha mencapai target kurikulum yang ditetapkan oleh sekolah				
6	Saya berusaha keras untuk memperbaiki kinerja saya sebagai seorang guru				
7	Saya dapat menyusun silabus sesuai dengan kurikulum				
8	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemajuan belajar pada siswa				
9	Saya tidak ingin berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat sekitar				
10	Saya memberikan banyak kesempatan kepada siswa untuk bertanya, mempraktekkan, dan berinteraksi dengan siswa lainnya				
11	Saya membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan siswa				
12	Gaji yang saya terima tidak mendorong saya untuk semangat dalam bekerja				
13	Selain gaji yang saya terima, saya tidak mendapatkan tunjangan lain				
14	Saya memperlakukan semua siswa secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing tanpa memperdulikan faktor personal				
15	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal				
16	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik				
17	Mencapai keberhasilan siswa yang saya didik bukan merupakan keharusan bagi saya				
18	Saya melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri				
19	Saya dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap siswa di kelasnya				
20	Saya melakukan tes awal sebelum mengajar				

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS
Kinerja Guru (Y)					
1	Saya merasa saya sebagai guru yang ditakuti oleh siswa				
2	Saya memberikan sanksi kepada siswa yang melanggar peraturan tanpa memandang laki-laki atau perempuan				
3	Saya hanya menggunakan metode ceramah pada setiap materi pelajaran				
4	Saya tetap mengajarkan materi pelajaran walaupun saya tidak menguasai materi tersebut				
5	Saya memeriksa kehadiran setiap siswa				
6	Saya membiarkan tata ruang kelas apa adanya				
7	Saya mengajar menggunakan alat peraga				
8	Konsentrasi mengajar saya hanya difokuskan pada siswa yang sulit dalam menerima materi pelajaran				
9	Saya menegur siswa yang dianggap mengganggu proses belajar mengajar				
10	Saya menyediakan waktu untuk membimbing siswa secara kelompok				
11	Bila siswa hanya menyerap materi pelajaran kurang dari 65 persen, maka saya membuat pengajaran remedial				
12	Pembuatan rencana program pengajaran tidak perlu disesuaikan dengan situasi kelas				
13	Saya membiarkan interaksi belajar mengajar siswa berjalan seadanya				
14	Saya menganjurkan siswa untuk membaca di perpustakaan				
15	Bila saya memberikan sebuah pendapat pada siswa, maka pendapat saya dituruti oleh siswa				
16	Saya melakukan penelitian sederhana yang berhubungan dengan proses belajar mengajar				
17	Saya pernah merasa tidak menguasai materi pelajaran yang akan diberikan kepada siswa				
19	Saya melakukan kunjungan ke rumah orang tua siswa yang anaknya memiliki masalah dalam proses belajar				
20	Saya memberikan pujian bagi siswa yang dapat menjawab pertanyaan dengan benar				
21	Saya memberi kesempatan kepada siswa untuk mengungkapkan keluhan yang berpengaruh terhadap proses belajar dan mengajar				

Lampiran 2
Sebaran Data Uji Coba

A. Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

SUBJEK	NOMOR BUTIR ANKET																														Y	Y²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	3	1	3	1	1	3	2	1	2	3	1	2	2	3	1	3	3	2	2	1	2	1	2	3	1	3	2	2	1	1	58	3364	
2	3	2	2	1	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	1	1	3	1	3	2	2	2	64	4096	
3	4	2	3	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	1	2	2	1	2	4	2	3	4	3	2	2	4	2	80	6400	
4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	93	8649	
5	3	2	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	4	3	4	2	2	90	8100	
6	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	101	10201	
7	3	3	3	1	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1	2	4	4	3	4	4	4	3	1	98	9604	
8	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	1	3	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	1	4	88	7744
9	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	3	1	1	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	96	9216	
10	3	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	1	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	2	4	96	9216
11	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	1	4	96	9216	
12	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	97	9409	
13	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	2	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	96	9216
14	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	95	9025	
15	3	3	4	3	2	1	2	3	2	4	1	1	2	4	3	3	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	85	7225
16	4	4	4	3	2	1	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	99	9801
17	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	2	4	4	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	95	9025
18	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	1	2	4	3	3	2	4	1	4	1	4	3	2	2	3	4	3	2	4	3	84	7056	
19	3	3	3	2	3	1	4	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	85	7225
20	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	84	7056
21	3	4	2	2	1	1	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	1	3	3	2	4	4	4	86	7396
22	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	95	9025
23	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	99	9801
24	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	107	11449
25	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	13225
26	3	2	2	4	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	78	6084	
27	3	2	2	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	3	1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	79	6241	
28	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	108	11664
29	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	3	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	103	10609
30	4	2	1	4	4	2	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	4	3	1	3	1	4	4	3	4	3	1	1	1	4	4	79	6241
ΣX	103	82	89	86	85	91	95	98	86	100	72	86	97	100	85	87	100	81	81	84	94	94	93	96	90	105	97	94	87	91	2729	252579	
ΣX²	361	240	291	268	273	319	321	340	276	342	212	276	333	348	265	281	348	253	255	274	320	316	321	316	304	375	333	316	285	307			
ΣXY	9448	7592	8231	7981	7847	8459	8845	9104	8003	9148	6723	8010	9021	9201	7808	8056	9202	7424	7529	7811	8737	8723	8623	8804	8298	9642	9017	8764	8075	8457	252579		

B. Angket Iklim Sekolah (X2)

SUBJEK	NOMOR BUTIR ANGKET																					Y	Y²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
1	2	2	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	71	5041
2	3	4	3	3	3	1	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	65	4225
3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	68	4624
4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	65	4225
5	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	1	4	3	3	3	66	4356
6	4	4	4	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	4	3	4	2	2	4	64	4096
7	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	2	1	4	2	4	4	4	4	71	5041
8	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	1	3	2	1	3	4	4	3	63	3969
9	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	2	2	2	3	4	61	3721
10	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	67	4489
11	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	64	4096
12	3	1	3	3	2	4	4	3	1	3	4	2	2	1	3	4	3	4	2	3	4	59	3481
13	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	64	4096
14	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	73	5329
15	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	81	6561
17	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	61	3721
18	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3	2	4	3	2	59	3481
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	81	6561
20	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	76	5776
21	3	4	3	1	1	1	4	1	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	1	1	4	59	3481
22	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	1	3	1	1	3	3	2	3	2	2	3	41	1681
23	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	38	1444
24	3	4	3	2	2	1	2	2	4	4	2	3	4	4	1	2	2	3	2	2	1	53	2809
25	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	1	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	61	3721
26	3	2	4	3	4	1	2	4	2	3	1	3	3	2	4	4	1	4	4	3	4	61	3721
27	3	4	4	3	3	2	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	71	5041
28	3	4	3	4	4	4	1	2	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	71	5041
29	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	75	5625
30	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	1	3	3	4	2	4	4	4	4	3	72	5184
ΣX	94	94	105	97	94	86	91	92	89	103	82	96	86	89	93	97	87	100	91	95	100	1961	131037
ΣX²	306	324	375	333	316	286	307	306	291	363	250	328	268	293	313	331	285	352	301	321	348		
ΣXY	6260	6317	6931	6509	6319	5823	6090	6145	5982	6814	5491	6381	5758	5984	6223	6445	5841	6638	6079	6381	6626	131037	

C. Angket Motivasi Kerja (X3)

SUBJEK	NOMOR BUTIR ANGKET																				Y	Y ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	4	4	1	3	1	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	63	3969
2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	2	4	4	4	3	66	4356
3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	1	4	3	3	4	64	4096
4	3	3	4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	68	4624
5	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	67	4489
6	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	64	4096
7	4	3	3	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	2	2	3	3	2	4	3	63	3969
8	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	68	4624
9	3	4	2	3	3	2	4	4	4	1	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	63	3969
10	3	3	2	4	3	4	1	4	3	2	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	58	3364
11	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	63	3969
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	63	3969
13	4	3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	1	3	3	2	4	4	3	1	3	59	3481
14	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	61	3721
15	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	65	4225
16	3	3	3	4	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	68	4624
17	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	6084
18	3	2	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	56	3136
19	3	3	1	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	57	3249
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	78	6084
21	4	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	71	5041
22	4	4	3	4	1	2	3	1	4	4	3	4	3	1	1	1	4	1	4	4	56	3136
23	3	1	2	3	2	2	1	2	4	2	3	1	3	2	2	1	1	2	1	3	41	1681
24	2	2	2	3	1	2	1	2	1	1	3	1	3	2	2	3	2	2	1	3	39	1521
25	3	2	2	1	2	2	2	2	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2	4	4	51	2601
26	3	3	1	3	1	3	2	4	2	2	1	3	2	3	3	1	3	2	2	2	46	2116
27	4	2	2	4	1	4	4	4	2	1	1	2	2	3	4	1	2	4	2	2	51	2601
28	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	2	4	67	4489
29	3	3	2	4	4	4	1	2	4	4	3	4	3	4	4	3	1	2	4	3	62	3844
30	3	4	1	3	1	1	1	1	1	3	2	4	4	4	4	1	4	2	3	3	50	2500
Σ X	101	91	79	100	78	84	82	94	93	93	90	94	101	97	94	83	91	92	89	100	1826	113628
Σ X ²	349	295	233	348	236	264	262	320	315	321	288	324	351	333	316	265	307	306	291	344		
Σ XY	6221	5680	4965	6163	4909	5226	5136	5847	5776	5831	5599	5839	6239	6033	5841	5190	5667	5753	5559	6174	113628	

D. Sebaran Data Uji Coba Instrumen Angket Kinerja Guru (Y)

SUBJEK	NOMOR BUTIR ANGKET																																ΣY	(ΣY) ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32			
1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	116	13456
2	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	2	4	3	3	3	106	11236
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	116	13456	
4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	115	13225	
5	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	117	13689	
6	3	2	1	4	3	4	3	3	2	3	2	2	4	1	2	3	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	4	2	1	2	81	6561
7	2	4	2	3	4	1	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	4	4	3	4	3	98	9604
8	3	3	4	3	4	1	4	3	3	2	4	3	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	104	10816	
9	3	4	2	4	4	3	1	2	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	98	9604	
10	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	107	11449	
11	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	4	112	12544	
12	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	13924	
13	2	3	2	3	4	3	1	4	4	2	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	94	8836
14	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	112	12544
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	114	12996	
16	3	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	110	12100	
17	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	1	4	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	101	10201	
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	110	12100	
19	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	113	12769	
20	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	2	4	4	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	4	3	2	2	2	2	89	7921
21	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	117	13689
22	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	112	12544
23	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	115	13225	
24	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	114	12996	
25	2	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	93	8649	
26	3	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	3	4	1	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	96	9216
27	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	4	2	4	3	2	3	2	3	1	4	2	3	4	3	2	1	4	3	3	4	89	7921	
28	3	2	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	1	3	3	3	98	9604	
29	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	2	2	4	4	4	4	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3	92	8464	
30	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	1	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	110	12100	
ΣX	97	98	90	101	106	93	102	105	102	96	104	97	94	106	103	95	92	92	100	112	102	100	90	95	96	108	96	104	99	96	102	94	3167	337439	
ΣX ²	329	336	290	359	388	317	368	383	360	328	370	335	312	384	371	321	306	298	352	424	370	348	286	319	320	396	328	386	343	320	360	306			
ΣXY	10331	10478	9628	10784	11250	9944	10885	11195	10868	10192	11047	10376	10028	11215	10966	10135	9831	9856	10611	11890	10901	10649	9605	10085	10223	11466	10253	11104	10513	10248	10868	10004	337439		

Lampiran 3

Hasil Ujicoba Instrumen

A. Ujicoba Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Uji Validitas X1

Correlations

		skor_total
butir_1	Pearson Correlation	,439 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,015
	N	30
butir_2	Pearson Correlation	,506 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	30
butir_3	Pearson Correlation	,395 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,031
	N	30
butir_4	Pearson Correlation	,518 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	30
butir_5	Pearson Correlation	,308
	Sig. (2-tailed)	,098
	N	30
butir_6	Pearson Correlation	,420 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,021
	N	30
butir_7	Pearson Correlation	,687 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
butir_8	Pearson Correlation	,645 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
butir_9	Pearson Correlation	,503 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	30
butir_10	Pearson Correlation	,265
	Sig. (2-tailed)	,157
	N	30
butir_11	Pearson Correlation	,421 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,021
	N	30

butir_12	Pearson Correlation	,523 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	30
butir_13	Pearson Correlation	,681 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
butir_14	Pearson Correlation	,414 [*]
	Sig. (2-tailed)	,023
	N	30
butir_15	Pearson Correlation	,234
	Sig. (2-tailed)	,212
	N	30
butir_16	Pearson Correlation	,402 [*]
	Sig. (2-tailed)	,027
	N	30
butir_17	Pearson Correlation	,418 [*]
	Sig. (2-tailed)	,022
	N	30
butir_18	Pearson Correlation	,145
	Sig. (2-tailed)	,446
	N	30
butir_19	Pearson Correlation	,405 [*]
	Sig. (2-tailed)	,026
	N	30
butir_20	Pearson Correlation	,414 [*]
	Sig. (2-tailed)	,023
	N	30
butir_21	Pearson Correlation	,560 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
butir_22	Pearson Correlation	,565 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
butir_23	Pearson Correlation	,433 [*]
	Sig. (2-tailed)	,017
	N	30
butir_24	Pearson Correlation	,365 [*]
	Sig. (2-tailed)	,048
	N	30
butir_25	Pearson Correlation	,289
	Sig. (2-tailed)	,121

	N	30
butir_26	Pearson Correlation	,502 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	30
butir_27	Pearson Correlation	,653 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
butir_28	Pearson Correlation	,699 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
butir_29	Pearson Correlation	,428 [*]
	Sig. (2-tailed)	,018
	N	30
butir_30	Pearson Correlation	,489 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	30

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

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

Uji Reliabilitas X1

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	25

B. Ujicoba Variabel Iklim Sekolah (X2)

Uji Validitas X2

Correlations

		skor_total
butir_1	Pearson Correlation	,639**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
butir_2	Pearson Correlation	,595**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
butir_3	Pearson Correlation	,461*
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	30
butir_4	Pearson Correlation	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
butir_5	Pearson Correlation	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
butir_6	Pearson Correlation	,600**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
butir_7	Pearson Correlation	,477**
	Sig. (2-tailed)	,008
	N	30
butir_8	Pearson Correlation	,503**
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	30
butir_9	Pearson Correlation	,593**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
butir_10	Pearson Correlation	,497**
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	30
butir_11	Pearson Correlation	,482**
	Sig. (2-tailed)	,007
	N	30
butir_12	Pearson Correlation	,434*
	Sig. (2-tailed)	,016
	N	30

butir_13	Pearson Correlation	,551**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
butir_14	Pearson Correlation	,579**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
butir_15	Pearson Correlation	,542**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
butir_16	Pearson Correlation	,469**
	Sig. (2-tailed)	,009
	N	30
butir_17	Pearson Correlation	,505**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	30
butir_18	Pearson Correlation	,439*
	Sig. (2-tailed)	,015
	N	30
butir_19	Pearson Correlation	,489**
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	30
butir_20	Pearson Correlation	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
butir_21	Pearson Correlation	,437*
	Sig. (2-tailed)	,016
	N	30

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

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

Uji Reliabilitas X2

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	21

C. Uji coba Variabel Motivasi Kerja (X3)
Uji Validitas X3

Correlations

		skor_total
butir_1	Pearson Correlation	,492**
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	30
butir_2	Pearson Correlation	,558**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
butir_3	Pearson Correlation	,628**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
butir_4	Pearson Correlation	,400*
	Sig. (2-tailed)	,029
	N	30
butir_5	Pearson Correlation	,562**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
butir_6	Pearson Correlation	,423*
	Sig. (2-tailed)	,020
	N	30
butir_7	Pearson Correlation	,472**
	Sig. (2-tailed)	,008
	N	30
butir_8	Pearson Correlation	,499**
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	30
butir_9	Pearson Correlation	,448*
	Sig. (2-tailed)	,013
	N	30
butir_10	Pearson Correlation	,598**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
butir_11	Pearson Correlation	,572**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
butir_12	Pearson Correlation	,434*
	Sig. (2-tailed)	,016
	N	30

butir_13	Pearson Correlation	,554**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
butir_14	Pearson Correlation	,588**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
butir_15	Pearson Correlation	,517**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	30
butir_16	Pearson Correlation	,466**
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	30
butir_17	Pearson Correlation	,462*
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	30
butir_18	Pearson Correlation	,629**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
butir_19	Pearson Correlation	,548**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
butir_20	Pearson Correlation	,536**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30

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

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

Uji Reliabilitas X3

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	20

D. Uji coba Variabel Kinerja Guru (Y)

Uji Validitas Y

Correlations

		skor_total
butir_1	Pearson Correlation	,416 [*]
	Sig. (2-tailed)	,022
	N	30
butir_2	Pearson Correlation	,596 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
butir_3	Pearson Correlation	,509 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	30
butir_4	Pearson Correlation	,501 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	30
butir_5	Pearson Correlation	,293
	Sig. (2-tailed)	,116
	N	30
butir_6	Pearson Correlation	,423 [*]
	Sig. (2-tailed)	,020
	N	30
butir_7	Pearson Correlation	,456 [*]
	Sig. (2-tailed)	,011
	N	30
butir_8	Pearson Correlation	,503 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	30
butir_9	Pearson Correlation	,495 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	30
butir_10	Pearson Correlation	,226
	Sig. (2-tailed)	,229
	N	30
butir_11	Pearson Correlation	,397 [*]
	Sig. (2-tailed)	,030
	N	30
butir_12	Pearson Correlation	,528 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	30

butir_13	Pearson Correlation	,449 [*]
	Sig. (2-tailed)	,013
	N	30
butir_14	Pearson Correlation	,145
	Sig. (2-tailed)	,444
	N	30
butir_15	Pearson Correlation	,399 [*]
	Sig. (2-tailed)	,029
	N	30
butir_16	Pearson Correlation	,424 [*]
	Sig. (2-tailed)	,020
	N	30
butir_17	Pearson Correlation	,436 [*]
	Sig. (2-tailed)	,016
	N	30
butir_18	Pearson Correlation	,648 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
butir_19	Pearson Correlation	,226
	Sig. (2-tailed)	,231
	N	30
butir_20	Pearson Correlation	,493 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	30
butir_21	Pearson Correlation	,496 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	30
butir_22	Pearson Correlation	,432 [*]
	Sig. (2-tailed)	,017
	N	30
butir_23	Pearson Correlation	,466 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,009
	N	30
butir_24	Pearson Correlation	,278
	Sig. (2-tailed)	,136
	N	30
butir_25	Pearson Correlation	,444 [*]
	Sig. (2-tailed)	,014
	N	30

butir_26	Pearson Correlation	,433*
	Sig. (2-tailed)	,017
	N	30
butir_27	Pearson Correlation	,466**
	Sig. (2-tailed)	,009
	N	30
butir_28	Pearson Correlation	,444*
	Sig. (2-tailed)	,014
	N	30
butir_29	Pearson Correlation	,275
	Sig. (2-tailed)	,141
	N	30
butir_30	Pearson Correlation	,569**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
butir_31	Pearson Correlation	,495**
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	30
butir_32	Pearson Correlation	,428*
	Sig. (2-tailed)	,018
	N	30

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

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

Uji Reliabilitas Y

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	26

Lampiran 3
Sebaran Data Penelitian

A. Sebaran Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

SAMPOL	Nomor Butir Angket																									SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	3	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	40
2	3	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	3	4	1	3	4	3	4	2	3	3	56
3	3	1	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	4	3	3	2	2	1	2	1	2	4	3	3	3	58
4	1	4	1	2	3	4	2	3	2	1	1	1	4	2	3	3	3	3	3	1	4	3	2	4	3	63
5	1	4	1	2	3	4	2	4	2	1	1	1	4	2	3	3	3	4	4	1	4	4	2	4	3	67
6	4	1	1	1	2	2	2	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	76
7	4	4	4	2	1	4	4	4	4	1	1	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	83
8	2	1	4	4	4	2	1	4	1	3	1	1	1	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	2	70
9	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	61
10	4	4	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	4	2	1	2	1	1	2	2	2	4	2	49
11	3	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	4	1	3	4	3	4	2	3	3	54
12	1	4	1	2	3	4	2	3	2	1	1	1	4	2	3	3	3	4	4	1	4	4	2	4	4	67
13	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	76
14	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	88
15	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
16	3	3	3	2	1	1	1	4	1	1	3	4	4	2	4	1	2	4	4	4	4	4	2	4	4	70
17	1	4	1	2	3	4	2	3	2	1	1	1	4	2	3	3	3	3	3	1	4	3	2	4	3	63
18	1	4	1	2	3	4	2	3	2	1	1	1	4	2	3	3	3	3	3	1	4	4	2	4	4	65
19	3	1	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	4	3	3	2	2	1	2	1	2	4	3	3	3	58
20	3	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	83
21	3	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	3	4	1	3	4	3	4	2	3	3	56
22	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	61
23	1	4	1	4	1	4	2	1	2	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	74
24	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	77
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	92
26	1	4	1	2	4	4	2	4	2	1	1	1	4	2	3	4	4	3	3	1	4	3	2	4	3	67
27	2	2	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	1	4	4	74
28	1	4	1	2	3	4	2	3	2	1	1	1	4	2	4	4	4	4	4	1	4	3	2	4	3	68
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	90
30	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	92
31	1	4	1	2	4	4	2	4	2	1	1	1	4	2	3	3	3	3	3	1	4	3	2	4	3	65
32	1	4	1	2	3	4	2	3	2	1	1	1	4	2	3	4	4	4	4	1	4	3	2	4	4	68
33	1	4	1	2	3	4	2	3	2	1	1	1	4	2	4	3	3	4	3	1	4	3	2	4	3	65
34	4	4	4	4	4	2	4	2	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
35	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	1	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	83
36	1	4	1	2	3	4	2	3	2	1	1	1	4	2	3	3	3	4	4	1	4	3	2	4	3	65
37	3	1	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	4	3	4	2	2	1	2	1	2	4	3	3	3	59
38	1	2	1	1	4	2	4	4	1	4	4	1	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	1	4	70

A. Sebaran Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

SAMPOL	Nomor Butir Angket																								SKOR		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		25	
39	2	4	4	2	2	4	3	4	1	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	82	
40	3	1	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	4	4	3	2	2	2	1	2	1	2	4	3	3	59	
41	1	4	1	2	3	4	2	3	2	1	1	1	4	2	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	4	63	
42	1	4	1	2	4	4	2	4	2	1	1	1	4	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	2	4	67	
43	1	4	4	3	1	3	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	2	4	2	4	76	
44	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	4	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	47	
45	2	3	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	83	
46	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	74	
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	54	
48	3	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	4	2	4	1	2	1	1	1	4	2	2	4	48	
49	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	90	
50	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	34	
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	56	
52	4	2	2	1	2	4	2	1	2	4	2	2	2	3	4	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	48	
53	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	2	2	1	2	4	4	4	2	2	1	4	2	54	
54	3	1	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	4	3	3	2	2	2	1	2	1	2	4	3	3	59	
55	1	1	4	1	4	2	1	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	76	
56	1	4	1	2	3	4	2	3	2	1	1	1	4	2	4	4	3	4	3	4	1	4	4	2	4	67	
57	3	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	4	4	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	47	
58	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	36	
59	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	36	
60	4	1	1	1	1	2	2	4	4	1	1	4	4	4	1	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	70	
61	3	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	4	1	2	4	2	4	2	3	3	52	
62	1	4	1	2	3	4	2	3	2	1	1	1	4	2	3	4	3	4	4	4	1	4	4	2	4	68	
63	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	4	1	3	4	3	4	2	4	4	70	
64	1	4	1	2	3	4	2	3	2	1	1	1	4	2	3	4	3	4	3	1	4	4	2	4	4	67	
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	2	90	
66	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	86	
67	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	88	
68	1	4	4	3	1	3	1	4	2	2	4	1	4	4	1	4	2	1	4	4	4	2	4	4	2	4	70
69	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	61
70	3	1	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	4	3	3	3	2	2	1	2	1	2	4	3	3	3	58
71	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	34	
72	1	4	1	2	4	4	2	4	2	1	1	1	4	2	3	3	3	3	4	1	4	3	2	4	4	67	
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	79	
74	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	4	1	1	2	1	2	1	2	1	2	47	
75	4	4	4	3	3	1	1	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	83	
76	4	4	4	4	3	1	1	4	1	1	1	3	4	4	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	2	74	
77	1	4	1	2	3	4	2	4	2	4	1	1	4	2	4	3	3	3	3	3	1	4	3	2	4	3	68
78	1	4	1	2	3	4	2	3	2	1	1	1	4	2	3	4	4	3	3	3	1	4	3	2	4	3	65
79	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	4	3	4	2	2	2	1	2	1	2	4	3	3	59	
80	3	1	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	4	3	3	2	2	2	1	2	1	2	4	4	3	3	59

A. Sebaran Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

SAMPOL	Nomor Butir Angket																									SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
81	4	4	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	4	4	56
82	3	1	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	4	3	3	2	2	1	2	1	2	4	3	4	3	59
83	3	3	4	1	4	1	3	4	1	4	4	2	4	4	2	4	4	2	1	4	4	1	4	4	2	74
84	4	4	4	4	3	1	1	4	1	1	2	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	77
85	4	3	4	3	4	1	4	4	4	2	4	3	3	1	4	2	3	4	4	1	4	4	2	3	4	79
86	1	4	1	2	3	4	2	3	2	1	1	1	4	2	3	4	4	4	4	1	4	3	2	4	3	67
87	3	3	4	1	4	1	3	4	1	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	77
88	1	4	1	2	3	4	2	3	2	1	1	1	4	2	4	4	4	4	3	1	4	3	2	4	3	67
89	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	88
90	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	88
91	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	1	1	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	79

B. Sebaran Data Variabel Iklim Sekolah (X2)

SAMPSEL	Nomor Butir Angket																					SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	2	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	2	37
2	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	3	2	3	1	3	2	1	2	2	37
3	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	40
4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	1	2	1	2	2	1	58
5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	1	2	1	1	4	2	64
6	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	2	1	1	1	2	52
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	79
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	1	4	2	1	1	1	1	1	2	55
9	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
10	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	70
11	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	30
12	1	1	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	40
13	4	1	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	1	2	1	1	1	2	4	55
14	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	70
15	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	70
16	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
17	4	3	4	4	4	1	1	1	1	4	1	2	1	1	4	4	3	4	1	2	2	52
18	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	2	2	1	2	2	1	2	2	4	4	54
19	4	4	4	4	3	4	2	1	4	4	4	2	4	4	2	4	1	1	2	2	1	61
20	2	1	3	4	2	4	4	4	4	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	44
21	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	30
22	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	59
23	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	31
24	1	1	1	4	2	3	3	2	1	4	4	4	2	1	2	1	1	2	1	1	2	43
25	1	1	4	1	2	3	3	4	2	2	4	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	42
26	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	76
27	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	2	4	1	2	60
28	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	4	1	1	2	2	1	4	4	2	2	1	57
29	1	1	2	4	2	3	3	4	4	2	4	1	1	1	1	4	2	1	2	1	1	45
30	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	66
31	4	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	2	4	3	1	2	1	2	1	44
32	2	1	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	3	4	1	4	38
33	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	1	2	1	2	2	2	63
34	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	1	1	2	2	1	4	64

B. Sebaran Data Variabel Iklim Sekolah (X2)

SAMPSEL	Nomor Butir Angket																				SKOR	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21
35	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	66
36	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	67
37	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	2	2	1	1	2	3	1	3	1	55
38	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	1	1	1	1	2	2	61
39	2	4	1	1	1	1	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	53
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	30
41	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	58
42	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	67
43	4	4	4	4	3	4	2	1	4	4	4	2	4	4	2	4	1	1	2	2	1	61
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	73
45	4	3	4	1	1	2	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	55
46	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	72
47	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	45
48	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	67
49	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	2	2	1	4	63
50	2	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	4	2	2	3	2	4	1	2	1	2	54
51	4	4	4	4	3	4	2	1	4	4	4	2	4	4	2	4	1	1	2	2	1	61
52	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	30
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	37
54	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
55	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
56	1	1	3	1	2	2	3	4	4	4	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	39
57	2	4	1	4	2	4	4	2	3	4	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	46
58	2	3	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	4	2	4	1	1	4	2	1	60
59	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
60	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
61	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	1	4	1	1	2	2	64
62	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	1	1	2	2	1	4	64
63	1	2	4	4	4	4	3	3	4	1	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	46
64	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	70
65	2	2	3	2	2	4	4	2	2	3	4	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	45
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	2	2	75
67	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	4	2	2	4	1	1	55
68	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	67

B. Sebaran Data Variabel Iklim Sekolah (X2)

SAMPSEL	Nomor Butir Angket																					SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
69	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	4	1	1	2	31
70	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	73
71	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
72	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	46
73	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	1	70
74	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	73
75	4	1	3	3	4	4	2	4	3	1	2	1	1	3	2	1	2	4	3	3	1	52
76	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	72
77	4	3	4	2	1	2	1	4	4	2	4	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	48
78	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	74
79	4	4	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
80	4	3	4	1	1	2	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	55
81	1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	30
82	1	2	4	1	1	1	4	4	2	4	4	1	2	4	2	4	2	2	1	1	1	48
83	1	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	46
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	73
87	4	4	4	4	3	4	2	1	4	4	4	2	4	4	2	4	1	1	2	2	1	61
88	4	4	4	4	2	4	1	4	1	2	1	4	2	4	4	4	1	1	2	2	2	57
89	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	4	2	2	4	1	1	55
90	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	69
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	70

C. Sebaran Data Variabel Motivasi Kerja (X3)

SAMPLE	Nomor Butir Angket																				SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	2	4	2	4	4	3	1	3	2	1	1	1	1	4	1	1	4	4	2	47
2	4	4	4	4	4	2	1	4	1	2	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	59
3	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	2	2	2	4	4	4	1	4	2	51
4	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	4	54
5	2	2	4	4	2	2	3	4	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	4	2	49
6	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	2	1	1	34
7	4	2	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	1	1	4	2	2	56
8	2	3	1	1	4	1	1	1	1	3	1	4	4	4	1	1	1	2	4	4	44
9	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	1	1	3	4	64
10	3	1	1	2	1	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	51
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	44
12	1	1	1	4	1	4	4	4	1	2	4	1	1	4	4	1	1	4	2	4	49
13	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	1	2	4	2	59
14	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	64
15	4	4	4	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
16	2	4	2	4	4	2	3	2	2	1	1	4	4	4	1	1	4	4	1	1	51
17	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	54
18	2	2	4	2	2	4	4	4	2	1	1	1	2	2	2	2	4	1	2	1	45
19	4	1	4	1	4	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
20	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	66
21	2	2	2	4	2	4	3	1	3	4	4	4	2	4	1	3	2	2	4	4	57
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	4	1	2	2	4	59
23	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	1	1	1	1	4	1	3	3	4	56
24	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1	1	67
25	1	2	4	4	4	3	2	4	4	2	4	2	4	2	1	2	4	4	2	2	57
26	1	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	3	4	4	61
27	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	4	1	2	2	60
28	4	1	4	1	4	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
29	4	4	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
30	3	2	2	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	59
31	2	2	4	2	2	4	4	4	2	1	1	1	2	2	2	2	4	1	1	1	44
32	1	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1	3	4	3	2	1	2	45
33	4	4	4	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
34	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	1	2	4	63
35	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	2	59
36	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	2	2	1	4	60

C. Sebaran Data Variabel Motivasi Kerja (X3)

SAMPSEL	Nomor Butir Angket																				SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
37	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	70
38	2	2	4	4	2	2	3	4	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	4	2	49
39	4	4	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
40	4	1	1	1	1	1	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	57
41	4	2	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	54
42	4	2	2	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	63
43	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	1	1	1	1	4	2	4	4	2	4	56
44	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	1	1	67
45	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	70
46	4	3	1	4	3	1	3	3	1	3	3	1	3	4	3	1	2	1	3	4	51
47	1	1	3	2	2	1	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	1	50
48	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	57
49	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	2	3	3	4	4	40
50	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	2	2	2	4	4	4	1	4	2	51
51	4	2	2	2	4	4	1	1	1	2	4	2	4	4	1	1	1	1	1	1	43
52	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	1	4	4	4	2	4	67
53	4	1	3	1	1	1	1	1	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	56
54	2	3	1	1	4	1	1	1	1	2	1	4	4	4	1	1	1	2	4	4	43
55	1	4	1	4	1	3	3	4	1	1	2	1	2	1	4	4	2	1	4	3	47
56	2	1	1	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	61
57	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	3	3	4	3	4	69
58	4	1	1	4	4	1	4	2	4	2	1	4	4	4	4	1	3	1	1	4	54
59	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	4	54
60	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	70
61	1	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	1	4	1	3	1	57
62	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	1	50
63	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	54
64	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	56
65	1	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	1	1	2	4	59
66	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	3	1	3	4	4	4	1	2	4	46
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	4	1	3	2	3	67
68	4	1	2	4	2	4	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	4	4	47
69	1	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	1	1	2	4	59
70	3	1	1	2	1	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	51
71	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	2	4	1	68
72	1	1	1	4	1	4	4	4	1	2	4	1	1	4	4	1	1	4	2	4	49

D. Sebaran Data Variabel Kinerja Guru (Y)

SAMPeL	Nomor Butir Angket																										SKOR	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	2	3	2	3	2	2	4	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	4	4	4	1	2	3	4	4	3	4	66
2	4	4	1	1	1	2	2	2	1	2	2	4	4	2	4	4	2	4	1	1	4	1	2	4	1	4	64	
3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	4	1	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	60	
4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	1	1	1	4	2	1	1	4	4	1	4	2	4	72	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	86	
6	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	76	
7	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	3	4	4	80	
8	4	1	1	1	2	4	1	4	4	2	4	1	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	1	1	1	70	
9	2	4	3	1	2	2	2	2	3	1	3	2	1	1	2	2	2	2	4	3	2	2	4	3	2	4	60	
10	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	4	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	3	58	
11	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	3	3	2	1	1	1	4	1	3	3	3	3	71	
12	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	1	1	4	4	85	
13	2	2	4	4	4	4	1	2	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	1	4	4	4	78	
14	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	3	1	1	4	3	4	4	4	4	81	
15	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	85	
16	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3	1	1	4	2	74	
17	2	2	4	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	4	2	4	1	74	
18	2	2	2	2	1	3	1	3	2	3	2	3	2	4	1	4	1	3	4	4	2	2	3	4	3	1	64	
19	3	1	3	1	3	1	2	4	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	3	1	3	1	3	1	2	3	53	
20	4	2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	88	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	74	
22	3	1	3	1	3	1	2	4	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	3	1	3	1	3	1	2	3	53	
23	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	4	4	67	
24	4	1	4	3	1	3	1	1	3	4	3	4	4	3	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	78	
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	1	94	
26	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	74	
27	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	3	4	3	4	1	3	4	1	3	1	4	1	1	3	60	
28	2	4	4	2	4	4	2	2	1	4	2	3	2	4	3	3	1	3	1	1	1	2	3	1	4	3	66	
29	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	92	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	93	
31	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	3	4	3	62	
32	4	4	2	4	4	2	4	4	1	2	3	1	2	3	3	4	1	4	1	3	4	1	4	1	4	4	74	
33	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	1	1	4	4	79	
34	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	86	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	3	1	3	4	4	3	2	2	2	87	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	1	1	91	
37	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	91	
38	4	4	4	4	1	1	4	2	4	2	4	4	3	1	1	1	1	1	2	4	4	1	4	4	4	4	76	

D. Sebaran Data Variabel Kinerja Guru (Y)

SAMPel	Nomor Butir Angket																										SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
39	4	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	1	4	4	4	3	2	4	4	4	4	86
40	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	1	3	2	2	62
41	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	3	2	1	1	1	1	4	1	3	3	3	72
42	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	81
43	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	1	3	2	4	4	4	4	4	1	1	3	4	1	2	3	78
44	2	2	2	4	2	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	1	80
45	4	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	85
46	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	1	2	1	4	2	1	1	1	4	4	1	4	2	73
47	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	1	1	1	4	2	1	1	1	4	4	1	3	2	71
48	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	1	2	3	2	1	4	1	2	1	2	4	4	4	4	4	78
49	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	57
50	2	1	3	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	43
51	4	1	1	1	1	3	3	2	3	3	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	4	74
52	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	52
53	4	4	4	4	2	4	2	2	4	1	4	2	1	2	4	3	2	2	1	1	1	1	1	2	4	2	67
54	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	1	1	1	4	76
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	1	3	4	94
56	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3	1	1	4	2	74
57	3	4	3	4	2	4	2	3	2	4	3	2	4	1	1	1	2	3	1	1	1	3	4	1	1	2	65
58	2	3	2	3	2	2	4	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	2	3	4	4	3	4	66
59	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	4	4	1	88
60	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	93
61	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	1	4	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	62
62	2	2	4	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	4	2	4	74
63	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	1	1	4	79
64	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	1	1	1	1	4	81
65	1	1	1	1	1	4	4	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	4	1	1	1	1	4	1	48
66	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	88
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	1	1	91
68	3	2	1	2	4	3	2	1	2	5	5	1	1	4	1	4	1	4	2	3	1	2	1	1	1	4	64
69	4	4	2	4	1	1	2	2	2	1	2	2	4	4	4	1	2	4	2	2	2	4	2	4	3	1	65
70	4	2	4	2	3	3	2	4	2	4	2	4	2	3	2	1	2	3	2	1	1	1	2	2	3	1	62
71	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	91
72	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	4	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	68
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	74
74	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	1	4	1	84
75	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	1	1	1	4	2	2	2	3	85
76	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	74

D. Sebaran Data Variabel Kinerja Guru (Y)

SAMPSEL	Nomor Butir Angket																										SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
77	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	3	3	2	1	1	1	4	1	3	3	3	3	71
78	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	1	1	4	4	2	2	4	3	86
79	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	57
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	3	4	1	1	1	4	2	2	40
81	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	42
82	3	3	3	4	2	3	2	1	1	1	2	4	2	4	4	2	2	1	1	1	3	1	1	1	4	1	57
83	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	2	4	2	4	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	67
84	4	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	78
85	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	86
86	4	4	2	4	4	2	4	4	1	2	3	1	2	3	3	4	1	4	1	4	4	1	4	1	3	4	74
87	3	4	1	4	4	4	2	2	1	2	1	1	2	2	4	1	1	1	3	3	1	4	4	4	1	3	63
88	2	4	4	2	4	4	2	2	1	4	2	3	2	4	3	3	1	3	1	1	1	2	3	1	4	3	66
89	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	92
90	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	93
91	4	1	1	1	1	3	3	2	3	3	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	1	1	4	3	73

Lampiran 5

Data Pokok Penelitian

Subjek	X ₁	X ₂	X ₃	Y
1	40	37	47	66
2	56	37	59	64
3	58	40	51	60
4	63	58	54	72
5	67	64	49	86
6	76	52	34	76
7	83	79	56	80
8	70	55	44	70
9	61	38	64	60
10	49	70	51	58
11	54	30	44	71
12	67	40	49	85
13	76	55	59	78
14	88	70	64	81
15	86	70	69	85
16	70	79	51	74
17	63	52	54	74
18	65	54	45	64
19	58	61	64	53
20	83	44	66	88
21	56	30	57	74
22	61	59	59	53
23	74	31	56	67
24	77	43	67	78
25	92	42	57	94
26	67	76	61	74
27	74	60	60	60
28	68	57	64	66
29	90	45	69	92
30	92	66	59	93
31	65	44	44	62
32	68	38	45	74
33	65	63	69	79
34	87	64	63	86
35	83	66	59	87
36	65	67	60	91
37	59	55	70	91
38	70	61	49	76
39	82	53	69	86

Subjek	X ₁	X ₂	X ₃	Y
40	59	30	57	62
41	63	58	54	72
42	67	67	63	81
43	76	61	56	78
44	47	73	67	80
45	83	55	70	85
46	74	72	51	73
47	54	45	50	71
48	48	67	57	78
49	90	63	40	57
50	34	54	51	43
51	56	61	43	74
52	48	30	67	52
53	54	37	56	67
54	59	80	43	76
55	76	80	47	94
56	67	39	61	74
57	47	46	69	65
58	36	60	54	66
59	36	80	54	88
60	70	80	70	93
61	52	64	57	62
62	68	64	50	74
63	70	46	54	79
64	67	70	56	81
65	90	45	59	48
66	86	75	46	88
67	88	55	67	91
68	70	67	47	64
69	61	31	59	65
70	58	73	51	62
71	34	75	68	91
72	67	46	49	68
73	79	70	56	74
74	47	73	70	84
75	83	52	67	85
76	74	72	51	74
77	68	48	50	71
78	65	74	70	86
79	59	30	40	57
80	59	55	51	40
81	56	30	34	42
82	59	48	44	57

Subjek	X ₁	X ₂	X ₃	Y
83	74	46	57	67
84	77	83	60	78
85	79	84	67	86
86	67	73	63	74
87	77	61	37	63
88	67	57	40	66
89	88	55	67	92
90	88	69	66	93
91	79	70	43	73

Lampiran 6

Perhitungan Distribusi Frekuensi

Untuk membuat daftar distribusi frekuensi dengan panjang kelas yang sama, kita lakukan sebagai berikut:

1. Menentukan rentang kelas yaitu data terbesar dikurangi data terkecil
2. Menentukan banyak kelas interval yang diperlukan dengan rumus sebagai berikut: $Bk = 1 + (3,3) \log N$
3. Menentukan panjang kelas: $P = \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas}}$

1. Perhitungan Modus (Mo), Median (Me), Harga Rata-rata (M), Standard Deviasi (SD) dari Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

$$R = 92 - 34 = 58$$

$$\begin{aligned} Bk &= 1 + (3,3) \log N \\ &= 1 + (3,3) \log 91 \\ &= 7,5 \approx 8 \end{aligned}$$

$$P = \frac{58}{8} = 7,3 \approx 8$$

Tabel Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)
1	34 – 41	5	5,495
2	42 – 49	6	6,593
3	50 – 57	8	8,791
4	58 – 65	20	21,978
5	66 – 73	19	20,879
6	74 – 81	15	16,484
7	82 – 89	13	14,286
8	90 – 97	5	5,495
Jumlah		91	100,000

2. Perhitungan Modus (Mo), Median (Me), Harga Rata-rata (M), Standard Deviasi (SD) dari Data Variabel Iklim Sekolah (X₂)

$$R = 85 - 30 = 55$$

$$\begin{aligned} B_k &= 1 + (3,3) \log N \\ &= 1 + (3,3) \log 91 \\ &= 7,5 \approx 8 \end{aligned}$$

$$P = \frac{55}{8} = 6,9 \approx 7$$

Tabel Distribusi Frekuensi Iklim Sekolah (X₂)

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)
1	30 – 36	8	8,791
2	37 – 43	10	10,989
3	44 – 50	11	12,088
4	51 – 57	15	16,484
5	58 – 64	16	17,562
6	65 – 71	13	14,286
7	72 – 78	10	10,989
8	79 – 85	8	8,791
Jumlah		91	100,000

3. Perhitungan Modus (Mo), Median (Me), Harga Rata-rata (M), Standard Deviasi (SD) dari Data Variabel Motivasi Kerja (X₃)

$$R = 70 - 34 = 36$$

$$\begin{aligned} B_k &= 1 + (3,3) \log N \\ &= 1 + (3,3) \log 91 \\ &= 7,5 \approx 8 \end{aligned}$$

$$P = \frac{36}{8} = 4,5 \approx 5$$

Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X_3)

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)
1	34 – 38	3	3,297
2	39 – 43	6	6,593
3	44 – 48	10	10,989
4	49 – 53	15	16,484
5	54 – 58	18	19,780
6	59 – 63	15	16,484
7	64 – 68	14	15,385
8	69 – 73	10	10,989
Jumlah		91	100,000

4. Perhitungan Modus (M_o), Median (M_e), Harga Rata-rata (M), Standard Deviasi (SD) dari Data Variabel Kinerja Guru (Y)

$$R = 94 - 40 = 54$$

$$B_k = 1 + (3,3) \log N$$

$$= 1 + (3,3) \log 91$$

$$= 7,5 \approx 8$$

$$P = \frac{54}{8} = 6,8 \approx 7$$

Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)
1	40 – 46	3	3,297
2	47 – 53	4	4,396
3	54 – 60	7	7,692
4	61 – 67	17	18,681
5	68 – 74	20	21,978
6	75 – 81	15	16,484
7	82 – 88	14	15,385
8	89 – 95	11	12,088
Jumlah		91	100,000

Lampiran 7

Tingkat Kecenderungan

1. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

$$Mi = \frac{(25 \times 4) + (25 \times 1)}{2} = \frac{100 + 25}{2} = 62,500$$

$$SDi = \frac{(25 \times 4) - (25 \times 1)}{6} = \frac{100 - 25}{6} = 12,500$$

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah seperti tertera pada tabel berikut.

Tabel Tingkat Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

No	Rentang Nilai	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Kategori
1	≤ 43	5	5,495	Kurang
2	44 – 62	26	28,571	Rendah
3	63 – 81	42	46,154	Sedang
4	≥ 82	18	19,780	Tinggi
Jumlah		91	100,000	

2. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Iklim Sekolah (X_2)

$$Mi = \frac{(21 \times 4) + (21 \times 1)}{2} = \frac{84 + 21}{2} = 52,500$$

$$SDi = \frac{(21 \times 4) - (21 \times 1)}{6} = \frac{84 - 21}{6} = 10,500$$

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel Iklim Sekolah seperti tertera pada tabel berikut.

Tabel Tingkat Kecenderungan Variabel Iklim Sekolah (X₂)

No	Rentang Nilai	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Kategori
1	≤ 36	8	8,791	Kurang
2	37 – 52	24	26,374	Rendah
3	53 – 68	34	37,363	Sedang
4	≥ 69	25	27,473	Tinggi
Jumlah		91	100,000	

3. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Motivasi Kerja (X₃)

$$M_i = \frac{(20 \times 4) + (20 \times 1)}{2} = \frac{80 + 20}{2} = 50,000$$

$$SD_i = \frac{(20 \times 4) - (20 \times 1)}{6} = \frac{80 - 20}{6} = 10,000$$

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel Motivasi Kerja seperti tertera pada tabel berikut.

Tabel Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja (X₃)

No	Rentang Nilai	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Kategori
1	≤ 35	2	2,198	Kurang
2	36 – 50	24	26,374	Rendah
3	51 – 65	45	49,451	Sedang
4	≥ 66	20	21,978	Tinggi
Jumlah		91	100,000	

4. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Kinerja Guru (X₄)

$$M_i = \frac{(26 \times 4) + (26 \times 1)}{2} = \frac{104 + 26}{2} = 65,000$$

$$SD_i = \frac{(26 \times 4) - (26 \times 1)}{6} = \frac{104 - 26}{6} = 13,000$$

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel Kinerja Guru seperti tertera pada tabel berikut.

Tabel Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (X₄)

No	Rentang Nilai	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Kategori
1	≤ 45	3	3,297	Kurang
2	46 – 65	21	23,077	Rendah
3	66 – 84	43	47,253	Sedang
4	≥ 85	24	26,374	Tinggi
Jumlah		91	100,000	

Lampiran 8

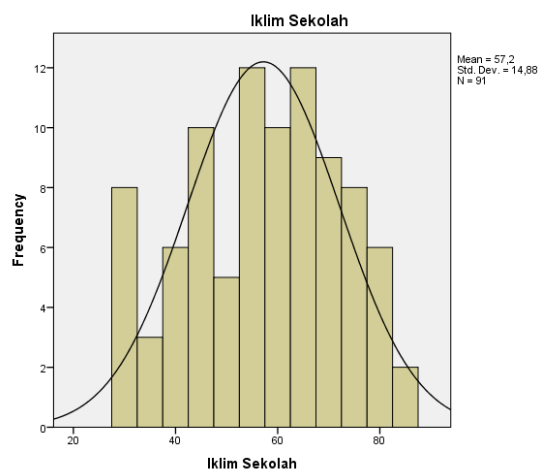
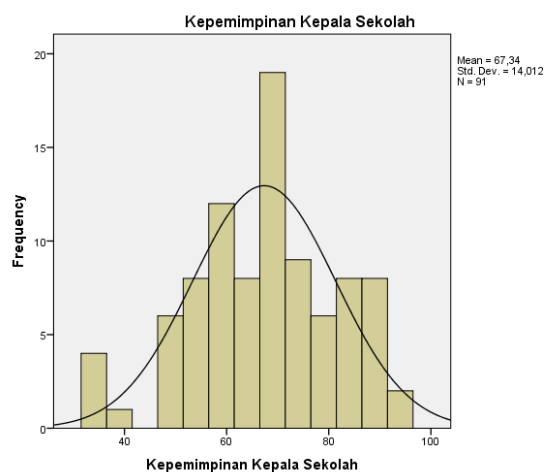
Output SPSS

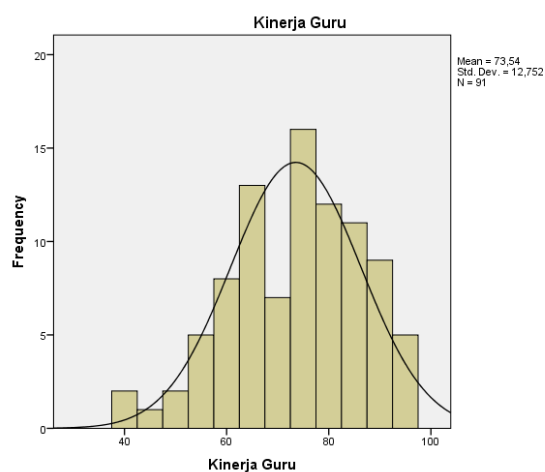
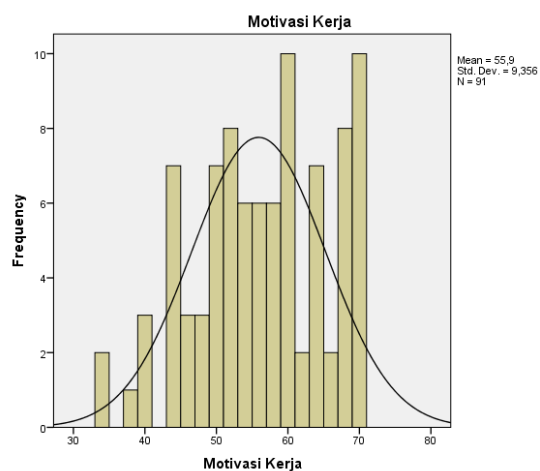
Frequencies

Statistics

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Iklim Sekolah	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N	Valid	91	91	91	91
	Missing	0	0	0	0
Mean		67,34	57,20	55,90	73,54
Median		67,00	58,00	56,00	74,00
Mode		67	55	51	74
Std. Deviation		14,012	14,880	9,356	12,752
Minimum		34	30	34	40
Maximum		92	85	70	94

Histogram





NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Iklim Sekolah	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N		91	91	91	91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	67,34	57,20	55,90	73,54
	Std. Deviation	14,012	14,880	9,356	12,752
Most Extreme Differences	Absolute	,062	,071	,080	,079
	Positive	,062	,071	,073	,054
	Negative	-,062	-,069	-,080	-,079
Test Statistic		,062	,071	,080	,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Linear Y on X1

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,412	,170	,160	11,685

The independent variable is Kepemimpinan Kepala Sekolah.

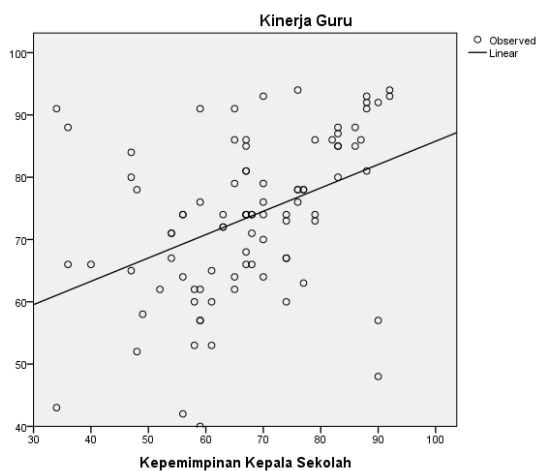
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2483,325	1	2483,325	18,189	,000
Residual	12151,290	89	136,531		
Total	14634,615	90			

The independent variable is Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,375	,088	,412	4,265	,000
(Constant)	48,294	6,045		7,989	,000



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	6926,393	27	256,533	2,097	,008
		Linearity	2483,325	1	2483,325	20,296	,000
		Deviation from Linearity	4443,068	26	170,887	1,397	,141
	Within Groups		7708,222	63	122,353		
	Total		14634,615	90			

Linear Y on X2

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,403	,162	,153	11,738

The independent variable is Iklim Sekolah.

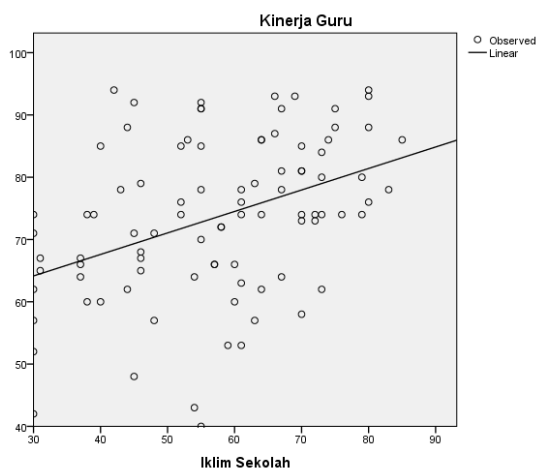
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2372,670	1	2372,670	17,221	,000
Residual	12261,946	89	137,775		
Total	14634,615	90			

The independent variable is Iklim Sekolah.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Iklim Sekolah	,345	,083	,403	4,150	,000
(Constant)	53,802	4,912		10,952	,000



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Iklim Sekolah	Between Groups	(Combined)	7133,792	35	203,823	1,495	,089
		Linearity	2372,670	1	2372,670	17,398	,000
		Deviation from Linearity	4761,122	34	140,033	1,027	,456
	Within Groups		7500,824	55	136,379		
	Total		14634,615	90			

Linear Y on X3

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,428	,184	,174	11,587

The independent variable is Motivasi Kerja.

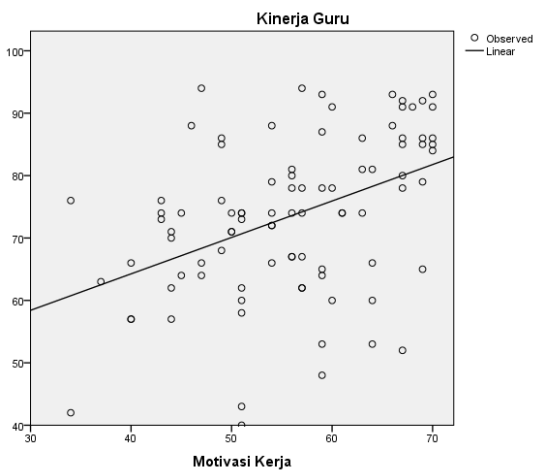
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2685,744	1	2685,744	20,004	,000
Residual	11948,872	89	134,257		
Total	14634,615	90			

The independent variable is Motivasi Kerja.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Motivasi Kerja	,584	,131	,428	4,473	,000
(Constant)	40,899	7,398		5,528	,000



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	6240,389	23	271,321	2,166	,008
		Linearity	2685,744	1	2685,744	21,437	,000
		Deviation from Linearity	3554,645	22	161,575	1,290	,212
	Within Groups		8394,226	67	125,287		
	Total		14634,615	90			

Correlations

		Correlations			
		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Iklim Sekolah	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	,144	,127	,412**
	Sig. (2-tailed)		,175	,229	,000
	N	91	91	91	91
Iklim Sekolah	Pearson Correlation	,144	1	,147	,403**
	Sig. (2-tailed)	,175		,164	,000
	N	91	91	91	91
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,127	,147	1	,428**
	Sig. (2-tailed)	,229	,164		,000
	N	91	91	91	91
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,412**	,403**	,428**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	91	91	91	91

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

Partial Corr

			Correlations	
Control Variables			Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru
Iklim Sekolah & Motivasi Kerja	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Correlation	1,000	,382
		Significance (2-tailed)	.	,000
		df	0	87
	Kinerja Guru	Correlation	,382	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		df	87	0

Partial Corr

			Correlations	
Control Variables			Kinerja Guru	Iklim Sekolah
Motivasi Kerja & Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru	Correlation	1,000	,362
		Significance (2-tailed)	.	,000
		df	0	87
	Iklim Sekolah	Correlation	,362	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		df	87	0

Partial Corr

Correlations

Control Variables			Kinerja Guru	Motivasi Kerja
Kepemimpinan Kepala Sekolah & Iklim Sekolah	Kinerja Guru	Correlation	1,000	,399
		Significance (2-tailed)	.	,000
		df	0	87
	Motivasi Kerja	Correlation	,399	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		df	87	0

Regression (Multiple Correlation)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,635 ^a	,403	,383	10,018

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5902,451	3	1967,484	19,602	,000 ^b
	Residual	8732,164	87	100,370		
	Total	14634,615	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,603	8,150		1,546	,126
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,295	,077	,324	3,855	,000
	Iklim Sekolah	,262	,072	,306	3,622	,000
	Motivasi Kerja	,466	,115	,342	4,062	,000