

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL, IKLIM
SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU MIS SE-KECAMATAN RANTAU UTARA
DI KABUPATEN LABUHANBATU**

TESIS

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

Oleh:

**RISANNA RITONGA
NPM: 2020060027**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2 0 2 2**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **RISANNA RITONGA**
Nomor Induk Mahasiswa : 2020060027
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL,
IKLIM SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MIS SE-
KECAMATAN DI KABUPATEN LABUHANBATU**



Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Salim Aktar, M.Pd.

Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si.

UMSU

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH., M.Hum.

**Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya,
S.Pd., M.Si., CIQnR**

PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL, IKLIM SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MIS SE-KECAMATAN DI KABUPATEN LABUHANBATU

RISANNA RITONGA
NPM : 2020060027

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 Kamis, Tanggal 06 Oktober 2022”

Panitia Penguji

1. Dr. Amini, M.Pd.
Ketua

1.

2. Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd.
Sekretaris

2.

3. Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd. M.Si., CIQnR
Anggota

3.

PERNYATAAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN INTRUKSIONAL, IKLIM SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MIS SE-KECAMATAN DI KABUPATEN LABUHANBATU

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana 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 dikemudian 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, 06 Oktober 2022

Peneliti



RISANNA RITONGA

NPM.2020060027

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

Risanna Ritonga. NPM: 2020060027. **Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh langsung kepemimpinan instruksional terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu; (2) pengaruh langsung iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu; (3) pengaruh langsung kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu; (4) pengaruh langsung iklim sekolah terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu dan (5) pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Subjek penelitian adalah guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu dengan jumlah sampel sebanyak 71 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling*. Metode penelitian bersifat analisis jalur yang bertujuan untuk menguji teori dan memperoleh informasi tentang penelitian. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan: (1) pengaruh langsung kepemimpinan instruksional terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 0,245; (2) pengaruh langsung iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 0,255; (3) pengaruh langsung kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 0,259; (4) pengaruh langsung iklim sekolah terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 0,189 dan (5) pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 0,250. Hasil penelitian memberikan gambaran kepemimpinan instruksional, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 20,8% dan sisanya ditentukan faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Kepemimpinan Instruksional, Iklim Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

Risanna Ritonga. NPM: 2020060027. **The Influence of Instructional Leadership, School Climate and Work Motivation on MIS Teacher Performance in North Labuhanbatu Regency. Thesis. Postgraduate Program in Educational Management, University of Muhammadiyah North Sumatra**

This study aims to determine the direct effect of: (1) instructional leadership on the work motivation of MIS teachers in North Labuhanbatu Regency; (2) school climate on the work motivation of MIS teachers in North Labuhanbatu Regency; (3) instructional leadership on the performance of MIS teachers in North Labuhanbatu Regency; (4) school climate on the performance of MIS teachers in North Labuhanbatu Regency and (5) work motivation on the performance of MIS teachers in North Labuhanbatu Regency. The research subjects were MIS teachers in North Labuhanbatu Regency with a total sample of 71 people. Sampling was done by total sampling. The research method is path analysis which aims to test the theory and obtain information about the research. Based on hypothesis testing, it can be concluded that there is a significant direct effect between: (1) instructional leadership on the work motivation of MIS teachers in North Labuhanbatu Regency of 0.245; (2) school climate on the work motivation of MIS teachers in North Labuhanbatu Regency is 0.255; (3) instructional leadership on the performance of MIS teachers in North Labuhanbatu Regency is 0.259; (4) school climate on the performance of MIS teachers in North Labuhanbatu Regency is 0.189 and (5) work motivation on the performance of MIS teachers in North Labuhanbatu Regency is 0.250. The results of the study provide an overview of instructional leadership, school climate and work motivation on teacher performance by 20.8% and the rest are determined by other factors not examined.

Keywords: Instructional Leadership, School Climate, Work Motivation, Teacher Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya jugalah maka penulisan tesis ini dapat terselesaikan dengan tepat pada waktunya. Tesis ini berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu**” diajukan untuk memenuhi tugas dan syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Meskipun penulis berusaha maksimal untuk menyajikan yang terbaik, tapi penulis mengalami hambatan-hambatan yakni terbatasnya bahan-bahan penelitian. Disamping terbatasnya pengetahuan yang penulis miliki. Akhirnya penulis menyadari tesis ini belum sempurna. Dengan selesainya tesis ini, perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Agusani, M.AP., selaku Rektor di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan program magister.
2. Bapak Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas arahan yang diberikan kepada penulis.
3. Bapak Dr. Salim Aktar, M.Pd., sebagai pembimbing pertama yang dengan penuh pengertian telah memberikan dorongan, waktunya, bimbingan dan sarannya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si., sebagai pembimbing kedua yang dengan penuh pengertian telah memberikan dorongan, waktunya, bimbingan dan sarannya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.

5. Seluruh dosen pembahas, yang terhormat bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd., M.Si., CIQnR; Bapak Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd.; dan Ibu Dr. Amini, M.Pd., yang dengan penuh pengertian telah memberikan saran dan masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
6. Seluruh dosen yang telah menyumbangkan dan mencurahkan ilmunya kepada penulis yang tidak bisa dituliskan namanya satu persatu.
7. Bapak Dr. Sapi'i, M.A., sebagai Kakan Kemenag Kabupaten Labuhanbatu beserta staf yang telah membantu dalam melakukan penelitian.
8. Ibu Dra. Syuhada, M.Pd., sebagai Pengawas Tingkat Dasar Kemenag Kabupaten Labuhanbatu yang telah memfasilitasi dalam melakukan penelitian.
9. Kepada kedua orangtua Amir Hasan dan Rina serta mertua Alm. Jumadi dan Watiah yang senantiasa mendo'akan, memberikan dorongan, semangat, dan mensupport penulis. Semoga Allah SWT yang membalas semua kasih sayangmu.
10. Kepada suami tercinta Serka Lendra Juli dan anak-anak tercinta Erlandika Prasaja, Elsa Dwi Regify dan Elvan Terito yang senantiasa mendo'akan, memberikan dorongan, semangat, dan mensupport penulis, agar dapat menyelesaikan Pendidikan Magister ini. Semoga Allah SWT yang membalas semua kasih sayangmu.

Terakhir sekali penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada teman-teman yang begitu baik dan setia. Penulis mohon maaf tidak dapat menuliskan namanya, namun yakinlah nama-nama kalian insyallah tetap ada di dalam lubuk hati yang paling dalam.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Agustus 2022
Penulis,

Risanna Ritonga
NPM: 2020060027

DAFTAR ISI

	Hal.
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Pembatasan Masalah	11
1.4. Rumusan Masalah	12
1.5. Tujuan Penelitian.....	13
1.6. Manfaat Penelitian.....	13
1.6.1. Manfaat Teoretis	13
1.6.2. Manfaat Praktis	13
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1. Landasan Teori	15
2.1.1. Kepemimpinan Instruksional	15
2.1.2. Iklim Sekolah	19
2.1.3. Motivasi Kerja	26
2.1.4. Kinerja Guru	32
2.1.5. Penelitian Yang Relevan	39
2.2. Kerangka Berpikir	42
2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional terhadap Motivasi Kerja	42
2.2.2. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Motivasi Kerja	43
2.2.3. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional terhadap Kinerja Guru	44
2.2.4. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru	45
2.2.5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	46
2.3. Kajian Penelitian yang Relevan	46
2.4. Pengajuan Hipotesis	47
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	49
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	49
3.2. Metode Penelitian	49
3.3. Variabel dan Definisi Operasional Penelitian	49
3.3.1. Variabel Penelitian	49
3.3.2. Defenisi Operasional Penelitian	49

3.4. Populasi dan Sampel	51
3.4.1. Populasi	51
3.4.2. Sampel	51
3.5. Teknik Pengumpulan Data	52
3.6. Uji Coba Instrumen	55
3.7. Teknik Analisis Data	57
3.7.1. Deskripsi Data	57
3.7.2. Uji Persyaratan Analisis	58
3.7.3. Uji Hipotesis Penelitian	59
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1. Hasil Penelitian	64
4.1.1. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Instruksional (X1)	64
4.1.2. Deskripsi Data Variabel Iklim Sekolah (X2)	65
4.1.3. Deskripsi Data Variabel Kerja (X3)	66
4.1.4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y)	66
4.1.5. Analisis Inferensial	67
4.2. Pembahasan	89
4.2.1. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Instruksional terhadap Motivasi Kerja	89
4.2.2. Pengaruh Langsung Iklim Sekolah terhadap Motivasi Kerja	90
4.2.3. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Instruksional (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)	91
4.2.4. Pengaruh Langsung Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru	92
4.2.5. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	93
BAB 5. PENUTUP	96
5.1. Kesimpulan	96
5.2. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Uraian	Hal.
3.1	Jumlah Guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu	51
3.2	Kisi-Kisi Instrumen Angket Kepemimpinan Instruksional (X_1) .	53
3.3	Kisi-Kisi Instrumen Angket Iklim Sekolah (X_2)	54
3.4	Kisi-Kisi Instrumen Angket Motivasi Kerja (X_3)	54
3.5	Kisi-Kisi Instrumen Angket Kinerja Guru (Y)	55
3.6	Kategori Tingkat Kecenderungan Variabel	58
3.7	Kategori Pengaruh Variabel dalam Path Analysis	61
4.1	Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif	64
4.2	Ringkasan Hasil Analisis Normalitas Data Penelitian	68
4.3	Koefisien Regresi X_3 atas X_1	70
4.4	Koefisien Regresi X_3 atas X_2	71
4.5	Koefisien Regresi Y atas X_1	71
4.6	Koefisien Regresi Y atas X_2	72
4.7	Koefisien Regresi Y atas X_3	73
4.8	Hasil Uji Korelasi Antar Variabel	76
4.10	Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Model Sub Struktur 1	79
4.11	Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Model Sub Struktur 2	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Uraian	Hal.
2.1	Diagram Kinerja Menurut Teori Colquitt	33
2.2	Paradigma Penelitian	47
3.1	Struktur Analisis Jalur	60
4.1	Histogram Skor Variabel Kepemimpinan Instruksional	65
4.2	Histogram Skor Variabel Iklim Sekolah	65
4.3	Histogram Skor Variabel Motivasi Kerja	66
4.4	Histogram Skor Variabel Motivasi Kerja	67
4.5	Pengaruh Antar Lima Variabel pada Diagram Jalur Penelitian ..	75
4.9	Model Sub Struktur 1	78
4.10	Model Sub Struktur 2	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Uraian	Hal.
1	Instrumen Angket Penelitian	105
2	Sebaran Data Ujicoba	119
3	Hasil Ujicoba Variabel Penelitian	123
4	Data Pokok Penelitian	133
5	Distribusi Frekuensi	135
6	Uji Kecenderungan	138
7	Uji Normalitas	141
8	Uji Linieritas	152
9	Uji Korelasi dan Pengaruh	165

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kegiatan yang kompleks, meliputi berbagai komponen yang saling berkaitan satu sama lainnya. Tetapi apapun jenis dan jenjangnya, pada dasarnya mempunyai tujuan yang sama, yaitu untuk membantu mengembangkan kemampuan individu anak didiknya supaya bisa hidup dengan sukses di masyarakatnya kelak. Dengan kata lain bahwa tujuan pendidikan adalah membantu mengembangkan potensi yang terdapat dalam diri siswa supaya mereka menjadi manusia yang paripurna. Bawden (2015:43) menegaskan bahwa *“The main responsibility of education is to help students in their individual development of the capability to gain from, and to be able to embrace postmodernity and to contribute positively to their society in general”*. Di Indonesia juga pendidikan mempunyai tujuan yang sama dengan yang diutarakan oleh Bawden, hanya dengan kata kata yang berbeda, seperti yang tertuang dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1999 dan Undang Undang No. 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa pada hakekatnya tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya. Secara rinci dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan Pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi anak didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,

berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap dan kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan merupakan elemen yang sangat penting untuk menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas, cerdas, terbuka, demokratis, visioner dan mampu bersaing serta dapat meningkatkan kesejahteraan semua warga negara Indonesia. Sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan pendidikan, dan peningkatan mutu pendidikan untuk menghadapi tantangan dan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global. Selain itu perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan untuk menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas. Berkualitas atau tidak sumberdaya manusia yang dihasilkan dapat dilihat dari produktivitas lembaga pendidikan terutama kinerja personal lembaga pendidikan dalam upaya mencapai tujuan akhir pada penyelenggaraan pendidikan.

Salah satu lembaga formal tempat diselenggarakannya pendidikan adalah sekolah. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal bertugas membentuk manusia yang cerdas, kreatif, dan mampu bersaing sebagai upaya mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai dengan kandungan tujuan pendidikan nasional yang menjadi jiwa pengembangan pendidikan di Indonesia. Sekolah adalah lembaga pendidikan yang diselenggarakan dalam waktu yang sangat teratur, program yang mengembangkan kecerdasan dan potensi siswa, dilakukan oleh tenaga kependidikan yang profesional dalam bidangnya dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai (Engkoswara, 2020:55).

Tujuan mulia dari pendidikan tidak akan terlaksana dan terwujud jika tidak ada peran guru. Guru memiliki peran yang sangat penting dan mendasar dalam pemberian layanan pendidikan yang bermutu. Tanpa guru yang berkualitas, upaya peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dicapai secara maksimal. Dengan kata lain, berkualitas tidaknya proses kegiatan belajar mengajar tergantung dari kemampuan guru membimbing dan mengarahkan siswa. Bila guru bekerja dengan baik akan menunjukkan kinerja baik akan mampu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku di sekolah. Mathis (2012:78) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seseorang. Lebih jauh Sagala (2019:180) mengemukakan kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan suatu persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Mangkuprawira dan Vitayala dalam Yamin (2017:155) menyatakan kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang dipengaruhi banyak faktor, yaitu:

1. Faktor personal/individual, meliputi: unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam melakukan supervisi (evaluasi), memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, budaya kerja, dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan pimpinan sekolah, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).

Teori di atas sejalan dengan hasil penelitian Sihite (2013) yang menyimpulkan bahwa supervisi kepala madrasah, budaya kerja, dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Selanjutnya hasil penelitian Ruswandi (2011) menunjukkan supervisi akademik kepala madrasah dan komitmen kerja berpengaruh terhadap ketercapaian kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, hasil penelitian Shofiati (2013) menjelaskan kompetensi guru, kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah, iklim sekolah dan motivasi kerja.

Kinerja optimal guru merupakan harapan semua pihak baik pemilik sekolah maupun masyarakat pengguna. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih banyak guru yang kinerjanya kurang optimal atau masih rendah. Berdasarkan studi pendahuluan pada tanggal 6 – 9 Januari 2022 menggunakan angket tertutup di MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu, didapat bahwa kinerja guru masih rendah. Hasil isian angket menunjukkan: (1) Apakah RPP dibuat setiap tahun ajaran baru? Dari 15 responden hanya 15% menjawab selalu, 10% kadang-kadang, dan 75% tidak pernah, artinya produktivitas guru dalam memperbaharui RPP masih rendah; (2) Apakah kegiatan belajar mengajar menggunakan media pembelajaran? Dari 15 responden yang menjawab selalu 27%, 40% kadang-kadang, 33% tidak pernah,

artinya dalam kegiatan belajar mengajar penggunaan media pembelajaran sangat minim digunakan, yang berdampak pada kualitas pembelajaran yang diberikan guru; (3) Apakah supervisi dilaksanakan terprogram dengan jelas? Dari 15 responden 45% menjawab selalu, 25 menjawab kadang-kadang, dan 30% menjawab tidak pernah, hal ini memberikan gambaran bahwa kegiatan pembelajaran di kelas jarang disupervisi kepala madrasah, yang berdampak pada stagnansi proses pembelajaran itu sendiri; (4) Apakah pemetaan kemampuan siswa dan jadwal evaluasi pembelajaran dilakukan guru? Dari 15 responden, 34% menjawab selalu, 56% menjawab kadang-kadang, dan 10% tidak pernah, artinya masih kecilnya produktivitas guru dalam menganalisis kemampuan siswa dalam menyerap materi pelajaran; dan (5) Apakah guru melakukan remedial sesuai hasil ujian siswa? Dari 15 responden yang menjawab selalu 16%, 33% menjawab kadang-kadang, dan 51% menjawab tidak pernah, artinya tidak maksimalnya proses evaluasi yang dilakukan karena masih minimnya peran serta guru dalam meningkatkan ketuntasan belajar.

Hasil ini mendukung informasi dari pengawas Dra. Syuhada, M.Pd., pada tanggal 20 Februari 2022 yang menyatakan kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu dirasakan masih rendah. Dalam realitas sehari-hari masih dijumpai hal-hal berikut: (1) sebanyak 55% guru kelas belum optimal dalam pembuatan RPP dan kerangka KBM bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya; (2) 70% guru kelas kurang mampu menciptakan pembelajaran yang variatif; (3) sebanyak 55% guru kelas selalu meminta bantuan siswa menulis materi pelajaran tanpa pengawasan dan

penjelasan materi tersebut; (4) 40% guru kelas tidak pernah membahas hasil PR di depan kelas, dan tidak menganalisis kemampuan siswa dalam memahami dan menyelesaikan tugas tersebut; (5) 45% siswa tidak memperhatikan apa yang dijelaskan guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang dijelaskan dan (6) 70% guru tidak membuat laporan perkembangan belajar dan laporan hasil belajar siswa. Dari informasi ini, kinerja guru harus terus ditingkatkan dengan harapan dapat menghasilkan mutu pembelajaran yang lebih baik.

Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan berbagai elemen pendidikan. Umumnya elemen pendidikan yang terdapat pada proses pendidikan adalah: (1) personal pendidikan yang terdiri atas anak didik, tenaga inti dan penunjang pendidikan dan (2) sarana dan prasarana pendidikan yang meliputi kurikulum, buku, media pendidikan dan bangunan serta perlengkapannya. Lebih jelas Engkoswara (2020:3) menyatakan bahwa sumberdaya yang mendukung penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan yaitu sumberdaya manusia (guru dan siswa), sumber fasilitas dan sumber belajar (kurikulum). Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan anak didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru.

Guru dalam proses pembelajaran memiliki peran yang sangat penting. Bagaimanapun hebatnya kemajuan teknologi, peran guru akan tetap diperlukan. Teknologi yang konon dapat memudahkan manusia mencari dan mendapatkan

informasi dan pengetahuan, tidak mungkin bisa mengganti peran guru. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Kualitas kinerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam pendidikan, maka peningkatan kualitas kinerja guru harus menjadi perhatian utama dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karenanya pembinaan yang diberikan kepada guru harus komprehensif yakni yang dapat meningkatkan kompetensi akademik dan kompetensi profesional mereka sehingga proses kegiatan belajar mengajar dalam kelas menjadi lebih baik, berdaya guna dan berhasil guna.

Pendidikan merupakan proses pembelajaran manusia menuju pada perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik yakni ke arah kedewasaan, maka diperlukan kemampuan dan keahlian, metode, teknik maupun cara-cara yang tepat dalam prosesnya. Sebagaimana Huang (2022:47), bahwa berdasarkan berbagai riset tentang sekolah efektif yang dilakukannya menyimpulkan ketercapaian tujuan sekolah sangat ditentukan oleh pengembangan dan keprofesionalan guru. Dalam berbagai dimensi penelitian mengukur guru yang efektif, karakteristik profesional dan pengembangan guru menjadi indikator penting. Permasalahan profesional guru dan pengembangannya menjadi penting dalam riset-riset sekolah efektif. Kelemahan-kelemahan sekolah dalam meningkatkan kinerja sekolah lebih banyak disebabkan oleh kinerja guru yang tidak maksimal. Faktor kompetensi dan pengembangan profesional selalu menjadi kendala di berbagai sekolah.

Rendahnya penguasaan teknologi informasi dan penggunaan komunikasi yang efektif dalam proses pembelajaran masih rendah. Kepemimpinan instruksional menciptakan komunitas belajar dalam budaya global dirasakan masih sulit terwujud. Terkait dengan hal di atas, jelas bahwa pendidikan dan pengajaran yang bermutu harus mengandung proses pentransformasian nilai-nilai budaya, sikap, norma dan etika, ilmu pengetahuan serta teknologi, maka dasar pembentuknya adalah keahlian, keterampilan, dan kemampuan yang memenuhinya sebagai seorang pendidik dan pembelajar.

Penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ini sangat penting mengingat kinerja sekolah sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Bateman, dkk dalam Timpe (2012:121) mengatakan identifikasi yang akurat tentang penyebab-penyebab kinerja adalah sesuatu yang fundamental bagi pengawasan yang baik serta pembuatan keputusan yang lebih efektif dalam strategi-strategi perbaikan kinerja. Karena kinerja sekolah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis sekolah, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi dan pembangunan. Sejalan dengan hal ini, Suharsaputra (2015:117) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: (1) faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru; (2) faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru; dan (3) faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan

dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim; serta (4) faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah). Sedangkan Newstrom (2017:121) mengatakan kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan dan manajemen. Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2017:114) memformulakan model prestasi kerja kombinasi dari: (1) kemampuan dan pengetahuan; (2) dukungan pengawasan dan bimbingan; dan (3) proses motivasi. Selanjutnya, Colquitt, LePine dan Wesson (2015:27) memformulasikan faktor-faktor penentu kinerja secara komprehensif, yaitu: (1) struktur organisasi; (2) gaya dan perilaku kepemimpinan; (3) kemampuan; dan (4) motivasi.

Kepala madrasah adalah orang yang bertanggung jawab dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Seorang kepala madrasah, disamping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen, juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan (Surono, 2015:13). Wayan Koster dalam Surono (2015:14) mengemukakan bahwa kepala madrasah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjabarkan sumberdaya sekolah untuk mendukung pelaksanaan proses belajar mengajar, kepala administrasi, menejer perencanaan dan pemimpin pengajaran, dan mempunyai tugas untuk mengatur, mengorganisir dan memimpin keseluruhan pelaksanaan tugas-tugas pendidikan di sekolah. Juga, sebagai kepala administrator, kepala madrasah, bertugas untuk membangun

manajemen sekolah serta bertanggung jawab dalam pelaksanaan keputusan manajemen dan kebijakan sekolah.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah juga harus mampu menunjukkan kemampuannya mengembangkan potensi-potensi sekolah, guru, dan siswa untuk mencapai prestasi maksimal. Kepala madrasah sebagai pemimpin akan mempengaruhi kinerja guru para guru karena salah satu tujuan dari pelaksanaan fungsi kepemimpinan adalah untuk meningkatkan mutu sumberdaya manusia yang ada dalam suatu organisasi, dalam hal ini adalah para guru. Peranan pemimpin diharapkan dapat membangkitkan kegairahan dalam peningkatan kinerja guru pegawai yang ada dalam suatu organisasi. Dari uraian di atas jelaslah bahwa dalam pencapaian kinerja guru para guru perlu adanya pengaruh dari seorang kepala madrasah. Pengaruh dari seorang kepala madrasah akan tergantung kepada kualitas kepala madrasah itu sendiri.

Dalam dunia pendidikan, sesuai dengan perubahan dan tuntutan jaman, bentuk kepemimpinan juga perlu diformulasikan. Kepemimpinan instruksional berdasarkan kekayaan konseptual melalui kharisma, konsideran individual, stimulasi intelektual, dan motivasi inspirasi, diyakini akan mampu melahirkan pemikiran-pemikiran yang mengandung jangkauan ke depan, azas kedemokrasian dan ketransparanan, oleh karena itu dipandang perlu diadopsi ke dalam kepemimpinan dalam persekolahan, khususnya dalam rangka menunjang keberhasilan sekolah dalam mewujudkan visi dan misinya.

Penulis berkeyakinan bahwa faktor kepemimpinan instruksional, iklim sekolah dan motivasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja mengajar guru. Hasil

penelitian yang mendukung pernyataan tersebut diungkapkan Permadani, Syaiful dan Indra (2021:28) menyatakan bahwa kepemimpinan instruksional dan motivasi mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian Murni dan Emilda (2021:119) menyatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja. Hasil penelitian Dongoran (2020:121) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian Dongoran dan Ismail (2021:1) menyatakan bahwa iklim sekolah dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian Aktar (2020:56) menyatakan bahwa pengaruh iklim kerja dengan kinerja dosen. Hasil penelitian Dalimunthe dan Akrim (2021:89) menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pramubakti. Hasil penelitian Tilawati (2020:85) menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru.

Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja suatu organisasi ditentukan oleh situasi lingkungan kerja organisasi tersebut (Hughes, 2011). Demikian halnya kinerja guru ditentukan oleh suasana atau iklim sekolah di sekolah tersebut. Hoy dan Miskel (2011) menyatakan bahwa prestasi akademik siswa, sebagai hasil dari kinerja guru, dipengaruhi sangat kuat oleh suasana kejiwaan atau iklim sekolah sekolah. Iklim sekolah yang kondusif antara lain dapat mendukung: (1) aksi yang bermanfaat di antara anak didik; (2) memperjelas pengalaman-pengalaman guru dan anak didik; (3) menumbuhkan semangat yang memungkinkan kegiatan-kegiatan di kelas menjadi lebih baik dan (4) mendukung saling pengertian antara guru dan anak didik. Semua permasalahan tersebut di duga penyebabnya adalah perilaku kepemimpinan yang kurang efektif dan iklim

sekolah yang kurang kondusif. Untuk membuktikan dugaan tersebut peneliti mencoba melakukan penelitian yang mendalam tentang: “Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MIS se-Kecamatan di Kabupaten Labuhanbatu”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) Kurangnya bimbingan dari kepala madrasah mengenai tugas dan tanggung jawab guru; (2) Kepala madrasah kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin; (3) Kesejahteraan dan penghargaan guru tidak terpenuhi dengan baik; (4) Kurangnya komunikasi antara kepala madrasah dan guru; (5) Kebutuhan fisiologis guru tidak terpenuhi dengan baik; (6) Tidak ada penghargaan bagi guru yang berprestasi; (7) Ketidakmampuan guru dalam menciptakan iklim belajar yang kondusif dan (8) Guru kurang mampu mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran.

1.3. Pembatasan Masalah

Merujuk pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli yang berhubungan dengan kinerja mengajar guru, bahwa ternyata banyak sekali variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja mengajar guru, kondisi ekonomi, kondisi politik, peralatan, pengawasan dan motivasi. Dalam penelitian ini variabel kinerja guru dibatasi hanya pada kemampuan guru dalam pembelajaran di kelas mulai dari persiapan, pelaksanaan, sampai penilaian hasil belajar siswa. Kinerja guru dinilai menggunakan lembar observasi. Kepemimpinan instruksional kepala

madrasah dibatasi pada kemampuan kepala madrasah dalam memberikan instruksi dan mengawasi pekerjaan guru berdasarkan pendapat guru. Iklim sekolah dibatasi pada kondisi di sekolah baik fisik dan non-fisik yang mendukung kelancaran pekerjaan guru. Sedangkan motivasi kerja dibatasi pada dorongan yang dirasakan guru dalam melaksanakan pekerjaannya di sekolah.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan instruksional kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu?
- 2) Apakah terdapat pengaruh antara iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu?
- 3) Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan instruksional kepala madrasah terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu?
- 4) Apakah terdapat pengaruh antara iklim sekolah terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu?
- 5) Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

- 1) Pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan instruksional kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.
- 2) Pengaruh positif dan signifikan antara iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.
- 3) Pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan instruksional kepala madrasah terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.
- 4) Pengaruh positif dan signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.
- 5) Pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dipandang dari dua sisi, teoritis dan praktis sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu administrasi pendidikan utamanya yang berkenaan dengan kinerja guru, kepemimpinan instruksional, iklim sekolah dan motivasi kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini secara praktis hasilnya diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- 1) Kepala MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu untuk dijadikan umpan balik, dalam upaya memperbaiki atau meningkatkan kinerja gurunya.
- 2) Pengambil kebijakan di Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu sebagai bahan pertimbangan untuk membuat suatu kebijakan pendidikan yang menyangkut peningkatan kinerja guru sekolah tingkat Madrasah Ibtidaiyah Swasta sehingga peningkatan kualitas pendidikan di Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu cepat tercapai.
- 3) Sumbang saran pada peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan objek penelitian yang sama di masa yang akan datang.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan Instruksional

Secara sederhana kepala sekolah didefinisikan sebagai "seorang tenaga fungsional guru diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan anak didik yang menerima pelajaran" (Wahjosumidjo, 2011:83). Sergivanti dalam Darmin (2020:108) menyatakan secara esensial menggariskan bahwa Kepala Sekolah merupakan orang yang memiliki tanggung jawab utama, yaitu apakah guru dan staf dapat bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Tugas-tugas yang dimaksud adalah mengkoordinasi, mengarahkan dan mendukung hal-hal yang berkaitan dengan tugas pokoknya yang sangat kompleks.

Seorang pemimpin di sekolah dinamakan kepala sekolah/madrasah. Kepala sekolah/madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Mutu kepala sekolah erat hubungannya dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti: pengadaan fasilitas mengajar, penegakan disiplin sekolah, membangun budaya kerja yang kondusif, sampai peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah/madrasah dikatakan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai orang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Keberhasilan kepala

sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah orang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Bahkan lebih jauh disimpulkan bahwa keberhasilan sekolah adalah keberhasilan Kepala Sekolah. Oleh karena itu, Kepala Sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah (Wahjosumidjo, 2011:81).

Untuk itu sukses tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung atas kemampuan pimpinannya untuk menumbuhkan iklim kerjasama agar dengan mudah dapat menggerakkan sumber-sumber atau *resources* tersebut sehingga dapat mendayagunakannya dan dapat berjalan secara efektif dan efisien (Marno, 2016:44). Bribin dalam Kartono (2016:49) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam situasi tertentu, dalam saat tertentu, dan dalam seperangkat lingkungan khusus yang ditujukan untuk mendorong orang untuk berusaha dengan penuh kesadaran guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran seorang pemimpin. Sebab seorang pemimpinlah yang menentukan arah tujuan, memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan proses administrasi secara keseluruhan. Kesalahan dalam kepemimpinan dapat mengakibatkan gagalnya organisasi dalam menjalankan misinya (Burhanuddin, 2014:61).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan usaha seseorang dengan segenap kemampuan yang

dimilikinya untuk mempengaruhi, mendorong, dan menggerakkan orang lain supaya mereka bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

Wahjusumidjo (2011:106) mengemukakan kepala sekolah/madrasah sebagai seorang pemimpin seharusnya dalam praktek sehari-hari selalu berusaha mempraktekkan dan memperhatikan delapan indikator kepemimpinan di sekolah, yaitu:

- a. Kepala Sekolah harus bertindak arif, bijaksana, adil, tidak ada pihak yang dikalahkan atau dianakemaskan.
- b. Sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas.
- c. Dalam mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana saran dan sebagainya.
- d. Kepala Sekolah berperan sebagai katalisator dalam arti mampu menimbulkan menggerakkan semangat para guru, staf, dan anak didik dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- e. Rasa aman merupakan salah satu kebutuhan setiap orang baik secara individu maupun kelompok.
- f. Seorang Kepala Sekolah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian, artinya semua pandangan akan diarahkan Kepala Sekolah sebagai orang yang mewakili kehidupan sekolah dimana dan dialami kesempatan apapun.
- g. Kepala Sekolah pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf dan anak didik.

- h. Setiap orang dalam kehidupan organisasi baik secara pribadi maupun kelompok, apabila kebutuhannya diperhatikan dan dipenuhi

Wahyudi (2011:28) mengemukakan dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, kepala Sekolah harus dapat mempengaruhi dan mengarahkan guru-guru untuk mencapai tujuan sekolah melalui kegiatan-kegiatan: membimbing bawahan, memberikan petunjuk, menginstruksikan, mendesain tugas dan tanggung jawab.

- 1) Membimbing bawahan. Kepala sekolah dalam melaksanakan tugas memimpin sekolah harus dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif terhadap semua kegiatan bawahannya. Iklim kerja yang kondusif membawa kemudahan bagi guru dan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah.
- 2) Memberikan petunjuk. Peningkatan partisipasi yang dimaksud adalah penciptaan lingkungan yang terbuka dan demokratis, di mana warga sekolah (guru, anak didik, karyawan) dan masyarakat (orang tua anak didik, tokoh masyarakat, ilmuwan, usahawan, dan sebagainya) didorong untuk terlibat secara langsung dalam penyelenggaraan pendidikan, mulai dari pengambilan keputusan, pelaksanaan, dan evaluasi pendidikan yang diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan.
- 3) Menginstruksikan. Dalam era sentralistik, kewenangan dan tanggung jawab dalam mengurus sekolah menumpuk pada kepala sekolah (*one man show*). Semuanya tergantung kepala sekolah, seolah-olah kepala sekolah seperti raja. Dalam MBS, demokrasi merupakan jiwanya. Karena itu, kewenangan dan tanggung jawab tidak lagi semata-mata terpusat pada kepala

sekolah, tetapi disebar/ didistribusikan kepada para pemangku kepentingan pendidikan sekolah. Dengan cara ini, kekuatan di sekolah tidak lagi semata-mata di satu pundak kepala sekolah, tetapi disebar ke seluruh pemegang kepentingan sekolah. Jadi, kekuatan bergeser dari satu orang (kepala sekolah) menuju ke kekuatan kolektif. Karena itu, seperti dikemukakan sebelumnya, sangat penting bagi sekolah memiliki *teamwork* yang kompak, cerdas, dan dinamis. Dengan adanya *teamwork* di kalangan guru yang dapat bekerja dengan baik, pekerjaan kepala sekolah menjadi semakin ringan.

- 4) Mendesain tugas. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk terus berprestasi dalam pekerjaannya. Kesempatan berprestasi yang diberikan kepala sekolah terhadap guru dapat memberikan keinginan guru untuk berbuat lebih dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kesempatan ini kepala sekolah bisa mendukung setiap kegiatan guru di sekolah.
- 5) Tanggung jawab. Keyakinan bahwa jika seseorang dilibatkan dalam penyelenggaraan pendidikan, maka yang bersangkutan akan mempunyai “rasa memiliki” terhadap sekolah, sehingga yang bersangkutan juga akan bertanggungjawab dan berdedikasi sepenuhnya untuk mencapai tujuan sekolah. Singkatnya: makin besar tingkat partisipasi, makin besar pula rasa memiliki; makin besar rasa memiliki, makin besar pula rasa tanggung jawab; dan makin besar rasa tanggung jawab, makin besar pula dedikasinya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan instruksional adalah kemampuan kepala sekolah dalam memberikan petunjuk kerja kepada para bawahannya untuk mencapai tujuan sekolah. Adapun indikator

kepemimpinan instruksional dalam penelitian ini terdiri dari: (a) membimbing bawahan, (b) memberikan petunjuk, (c) menginstruksikan, (d) mendesain tugas dan (e) tanggung jawab.

2.1.2 Iklim Sekolah

Iklim adalah terjemahan dari *Climate*, yang menurut kamus bahasa Inggris adalah suasana. Menurut Gibson (2010:45) iklim sekolah adalah seperangkat sifat-sifat lingkungan kerja yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh karyawan, serta diduga mempunyai pengaruh besar terhadap perilaku mereka dalam pekerjaan itu. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi iklim yang terdapat dalam suatu organisasi. Selanjutnya Taiguri (2016:120) bahwa iklim sekolah adalah sifat-sifat maupun ciri-ciri yang dirasakan dalam organisasi, terdapat lingkungan kerja yang saling melaksanakan tugas yang cenderung dapat mempengaruhi setiap orang yang ada dalam lingkungan organisasi itu. Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa iklim sekolah adalah suasana yang terdapat dalam suatu organisasi, dimana suasana tersebut dibangun melalui kegiatan yang terjadi dalam organisasi dan mempunyai akibat atau dampak bagi organisasi.

Baik tidaknya iklim yang terdapat dalam suatu organisasi tergantung pada semua elemen-elemen yang terdapat dalam organisasi. Hoy dan Miskel (2011:216) mengemukakan bahwa terdapat tingkah laku di dalam setiap organisasi mempunyai fungsi yang tidak sederhana karena didalamnya terdapat sejumlah kebutuhan individu-individu dan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai bersama. Hubungan-hubungan antar unsur di dalamnya sangatlah dinamis,

mereka membawa kebiasaan-kebiasaan unik dari rumah masing-masing dengan segala simbol dan motivasi.

Hersey dan Blanchard (2018:64) aktivitas yang dilakukan oleh manusia dapat berjalan dengan baik jika situasi dan kondisinya mendukung serta memungkinkan aktivitas itu terlaksana. Kondisi lingkungan kegiatan iklim sekolah harus diciptakan dengan sedemikian rupa sehingga guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Lingkungan atau iklim kondusif akan mendorong guru lebih berprestasi optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya. Lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan fisik pekerjaan dan hubungan kurang serasi antara seorang guru dengan guru lainnya ikut menyebabkan kinerja akan jadi buruk.

Iklim sekolah yang kondusif sangat dibutuhkan bagi guru untuk menumbuhkan dorongan dalam diri guru tersebut untuk bekerja lebih bersemangat. Ini berarti bahwa iklim sekolah berpengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi para guru. Pemimpin harus berusaha mengelola iklim sekolahnya, agar dapat menciptakan suasana yang dapat menumbuhkan semangat dan kegairahan kerja para gurunya. Melalui suasana yang demikian guru akan merasa tenang, nyaman, tidak ada yang ditakuti dalam bekerja.

Banyak dimensi iklim sekolah seperti yang dikemukakan oleh Hoy dan Miskel (2011:190-198), yaitu: *supportive, directive, restrictive, collegial, intimate, dan disengaged*. Dimensi-dimensi tersebut membentuk tipe-tipe iklim sekolah yaitu: *open, engaged, disengaged, and closed*. Seperti yang telah dikemukakan tersebut bahwa pada penelitian ini tidak mengidentifikasi tipe-tipe iklim tersebut

secara keseluruhan, melainkan salah satu tipe iklim terbuka dengan dimensi yang ditelusuri yaitu: *supportive*, *collegial* dan *intimate*. Dimensi iklim tersebut diwujudkan dalam konteks komunikasi di antara orang-orang yang sedang bekerja. Dengan demikian pertanyaan perlu diajukan adalah: (1) bagaimana tingkat *supportive* (keterdukungan) orang-orang yang sedang bekerja satu sama lain; (2) bagaimana tingkat *collegial* (pertemanan) orang-orang yang sedang bekerja dan (3) bagaimana tingkat *intimate* (keintiman) orang-orang yang sedang bekerja. Ketiga dimensi tersebut merupakan indikator yang dikaji dalam penelitian ini. Karena perilaku dapat diamati, bisa diukur, dan mempunyai nilai keterbukaan yang tinggi dibanding dimensi lain.

Sekolah merupakan organisasi atau wadah untuk bekerja sama dalam upaya melakukan pekerjaan berkaitan dengan aktivitas pendidikan. Organisasi merupakan suatu wahana yang teratur dari kelompok orang, masing-masing membawa maksud sendiri dalam rangka mencari tujuan tertentu dari kelompok orang, masing-masing membawa maksud sendiri dalam rangka mencari tujuan tertentu. Hersey dan Blanchard (2018:9), mengemukakan bahwa organisasi merupakan sistem sosial terdiri dari subsistem manusia, subsistem teknologi, subsistem administrasi dan subsistem informasi. Subsistem yang paling penting dalam organisasi adalah subsistem manusia, manusialah sebenarnya yang akan menentukan tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, manusia yang bekerja pada organisasi perlu dipelihara dan diberikan stimulus dan fasilitas yang dapat meningkatkan gairah kerjanya. Iklim sekolah apabila dikaitkan dengan guru-guru dalam bekerja sama melaksanakan kondisi lingkungan

organisasi sekolah dimana guru-guru melaksanakan tugasnya. Hoy dan Miskel (2011:430) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan fisik pekerjaan dan hubungan kekurang serasian antara seseorang guru dengan guru lainnya ikut menyebabkan kinerja akan buruk.

Hoy dan Miskel (2011:431), mengemukakan bahwa: *Organization school climate is a relatively enduring quality of school environment that experience by teachers affect their behavior, and is based on their collective perception of behavior in school. A climate emerges through the interaction of members and exchange of sentiment among them. The climate of a school is its "personality".*

Iklm sekolah adalah kualitas lingkungan sekolah yang berlangsung secara relatif yang dialami oleh guru yang mempengaruhi sikap-sikapnya dan itu berdasarkan kepada kepentingan secara bersama tentang "sikap" di sekolah.

Suatu iklim timbul melalui interaksi dari anggota dan pertukaran perasaan di antara mereka iklim sekolah adalah keperibadianya. Sekolah berfikir kemanusiaan adalah karakter dengan penekanan pada disiplin pribadi anak didik dan tukar pendapat pengalaman dan kegiatan anak didik dan guru. Iklim sekolah dapat didefinisikan sebagai suasana lingkungan sekolah, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial pekerjaan yang dapat dirasakan oleh orang-orang yang terlibat didalam proses pembelajaran, langsung atau tidak langsung yang tercipta akibat kondisi kultural organisasi sekolah.

Stringer (2012:134) mengemukakan iklim sekolah berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, terutama yang memunculkan motivasi sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja guru

disekolah. Saling percaya yang dalam akan menimbulkan kerjasama rasa senang dalam bekerjasama, kerja keras saling mengingatkan dengan pendekatan interpersonal. Hubungan kondusif antara guru dan kepala sekolah dalam menjalankan visi dan misi organisasi menunjukkan adanya interaksi dan iklim yang baik dilingkungan organisasi sekolah. Dalam hal ini disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah persepsi individu seperti guru, anak didik, orangtua anak didik di sekolah terhadap berbagai macam aspek dilingkungan yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem dalam organisasi, kualitas internal yang menentukan kualitas kerjasama dan sistem keyakinan sebagai kualitas masukan yang relatif dalam organisasi.

Iklim sekolah dapat dirumuskan sebagai kondisi kultural organisasi sekolah yang memberikan ruang dalam mengatur hubungan sosial orang-orang yang terlibat dalam pendidikan/pembelajaran. Penilaian terhadap iklim sekolah akan dilakukan melalui persepsi guru terhadap apa yang dilihat, dirasakan dan dipikirkan pada lingkungan kerjanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur iklim sekolah, yaitu kondisi fisik pekerjaan dan kondisi sosial pekerjaan, yang meliputi tingkat kesejahteraan dan penghargaan, sarana dan prasarana, pengendalian, iklim kepemimpinan, komunikasi dan intraksi, perumusan tujuan dan pengambilan keputusan.

Sagala (2017:91) mengemukakan tentang iklim sekolah dalam dimensi iklim sekolah kelas sebagai demokratis, yaitu: bahwa iklim dapat dipandang pada satu pihak sebagai karakteristik abadi yang mencirikan suatu kelas tertentu, yang

membedakannya dari kelas yang lain, dan mempengaruhi perilaku guru dan anak didik terhadap suasana belajar di kelas itu. Iklim belajar yang nyaman dan menyenangkan di kelas penting, sepenuhnya dan anak didik dapat menumbuhkan motif berprestasi dalam kegiatan belajar mengajar. Sejalan dengan itu, Santoso (2012:12) mengemukakan bahwa iklim sekolah pada hakikatnya tidak berbeda dengan iklim sekolah dan lingkungan kerja yang senantiasa dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan internal dan eksternal baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Aspek-aspek lingkungan fisik yang mempengaruhi iklim organisasi sekolah meliputi (1) kebersihan ruangan dan halaman; (2) kesehatan personil (guru, tata usaha dan anak didik); (3) ketertiban dalam melaksanakan aturan atau kesepakatan bersama; (4) interaksi kerjasama antar sekolah dengan masyarakat; (5) bukti monumental hasil kerja sama sekolah dengan masyarakat dan (6) pernyataan bersama saling membutuhkan saling membantu antar sekolah dan masyarakat. Sedangkan aspek-aspek non fisik, meliputi: (1) rasa keluarga dan kebersamaan personil; (2) semangat dan komitmen kerja personil; (3) kebanggaan melaksanakan tugas dan (4) sikap saling membantu antar personil.

Hoy dan Miskel (2011:189) menggambarkan bahwa iklim sekolah merupakan hasil kesepakatan-kesepakatan, yaitu: (1) iklim sekolah berkaitan dengan kepemilikan yang merupakan ciri keseluruhan organisasi termasuk sumbu intinya; (2) iklim sekolah merupakan gambaran keadaan suatu unit organisasi dari para penilainya; (3) iklim sekolah berasal dari praktik-praktik rutin organisasi yang penting bagi organisasinya dan anggotanya dan (4) iklim sekolah mempengaruhi perilaku dan sikap anggota organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah suasana sekolah dan lingkungan kerja yang mempengaruhi pembelajaran di sekolah yang berhubungan dengan kondisi fisik pekerjaan dan kondisi sosial. Adapun indikator iklim sekolah dalam penelitian ini terdiri dari: (1) aspek sarana dan prasarana; (2) kesejahteraan dan penghargaan guru; (3) aspek kepercayaan dan desain pekerjaan; (4) pengendalian dan iklim kepemimpinan; (5) komunikasi dan interaksi; (6) perumusan tujuan dan penetapan kebijakan dan (7) pengambilan keputusan.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan situasi dari masing-masing orang itu serta disesuaikan dengan kondisi orang tersebut. Winardi (2012) mengemukakan istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Dengan demikian dapat dikatakan motivasi adalah hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Kartono (2016) memberikan dua definisi motivasi, yaitu: (1) Motivasi merupakan kontrol batiniah dari tingkah laku yang diwakili oleh kondisi-kondisi fisiologis, minat-minat, sikap-sikap, kepentingan-kepentingan dan aspirasi-aspirasi dan (2) Motivasi merupakan kecenderungan organisme untuk melakukan sesuatu, sikap atau perilaku yang dipengaruhi oleh kebutuhan dan diarahkan kepada tujuan tertentu yang telah direncanakan.

Duncan dalam Purwanto (2015) menyatakan motivasi berarti setiap usaha yang disadari untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar meningkatkan

kemampuannya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan itu Handoko (2013) menyatakan motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk mencapai keinginannya, dalam hal ini bekerja dengan baik.

Menurut Hamalik (2014), ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu: (1) motivasi yang dipandang sebagai suatu proses. Pengetahuan tentang proses ini akan membantu kita menjelaskan kelakuan yang kita amati dan untuk memperkirakan kelakuan-kelakuan lain pada seseorang dan (2) kita menentukan karakter dari proses ini dengan melihat petunjuk-petunjuk dari tingkah lakunya. Selanjutnya McDonald dalam Hamalik (2014) mengatakan motivasi adalah perubahan energi dalam pribadi (diri) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran. Sehingga motivasi merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh sekolah dalam meningkatkan semangat dan gairah kerja para guru. Sekolah harus berupaya untuk mengkondisikan para guru terangsang dan terdorong secara optimal. Mangkunegara (2017:94) menyatakan motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Uno (2011:71) mengemukakan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada

kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Guru akan termotivasi oleh kebutuhan yang belum terpenuhi dimana tingkat kebutuhan yang lebih tinggi muncul setelah tingkatan sebelumnya. Oleh karena ini, kebutuhan seorang guru akan sesuatu hal yang belum dapat dicapainya memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik, dengan harapan agar mendapat apa yang diinginkan tersebut.

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai dan Sagala, 2019). Menurut Griffin (2017), proses motivasi dimulai dengan adanya suatu dorongan dan kebutuhan dalam diri yang membuat seseorang bergerak untuk melakukan sesuatu menuju tujuan tertentu, dimana seseorang tersebut yakin bahwa dia dapat memuaskan kebutuhan dan dorongan dalam dirinya. Setelah mencapai tujuannya, individu secara sadar atau tidak sadar akan menilai apakah usahanya bermanfaat. Pada tahap dimana individu mempersepsi usahanya sebagai sesuatu yang memuaskan, perilaku untuk melakukan usaha tersebut akan dikuatkan dan individu akan meneruskan atau mengulangi perilakunya. Adanya penguatan atas apa yang terjadi sebagai hasil suatu perilaku, mempengaruhi kebutuhan lain sehingga proses ini berulang menjadi suatu siklus alami.

Motivasi seseorang ditentukan oleh motivatornya. Motivator yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi karyawan sehingga berpengaruh pada perilaku individu yang bersangkutan. Motivator yang dimaksud bisa beraneka ragam, baik yang berasal dari diri sendiri (*internal*) maupun dari luar diri (*eksternal*). Moekijat (2012:36) mengungkapkan bahwa para ahli mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mendorong terjadinya motivasi, yakni: faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal merupakan dorongan yang datangnya dari luar individu, artinya seseorang melakukan suatu tindakan karena adanya stimulus dari luar dirinya. Faktor-faktor eksternal sebagaimana pendapat Colquitt, LePine dan Wesson (2015:9) antara lain: perilaku kepemimpinan, iklim sekolah, hubungan interpersonal, tim, karakteristik, dan lain-lain. Sedangkan faktor internal antara lain: kepribadian (*personality*) dan sikap (*attitude*). Umam (2015) mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi meliputi: (1) prestasi; (2) penghargaan; (3) tantangan; (4) tanggung jawab; (5) pengembangan; (6) keterlibatan dan (7) kesempatan.

Maslow dalam Wijono (2017:68) mengemukakan bahwa ada lima tingkatan kebutuhan manusia yang dapat memotivasi seseorang bekerja, yakni: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Kelima tingkatan kebutuhan yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi

kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dan lain-lain. menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

2) Kebutuhan keamanan

Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggapnya wajar. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial ini sering juga disebut kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya *sense of belonging* dalam organisasi.

4) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan pada tingkat keempat adalah kebutuhan akan harga diri atau martabat. Termasuk juga kebutuhan akan status dan penghargaan. Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Seseorang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa

yang mereka lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitarnya.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini antara lain perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting, dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai. Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehannya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

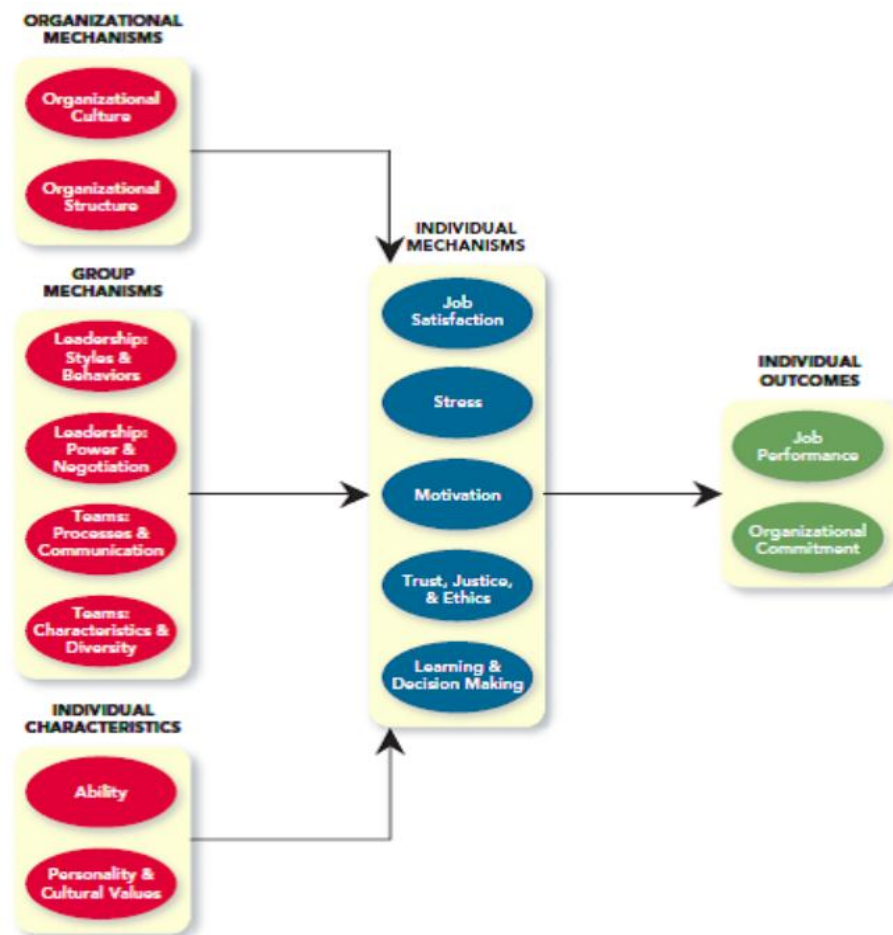
Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah dorongan guru baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk terus bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuannya dalam bekerja. Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian ini terdiri dari: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

2.1.4 Kinerja Guru

Dalam organisasi sekolah berhasil tidaknya tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru, karena tugas utama guru adalah mengelola kegiatan belajar mengajar. Smith dalam Sedarmayanti (2021:50) menyatakan kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”, jadi

kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Mathis (2012:78), mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seseorang. Sedangkan Sutrisno (2018:172) menyatakan kinerja adalah hasil kerja seseorang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Dari beberapa pendapat di atas dapat diartikan bahwa kinerja berhubungan dengan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam organisasi, yang dapat dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan itu sendiri.

Banyak teori yang dikemukakan para ahli berkaitan dengan kinerja, salah satunya teori dikemukakan Colquitt, LePine dan Wesson (2015:8) bahwa secara umum kinerja dipengaruhi oleh komponen: mekanisme individual, karakteristik individu, mekanisme kelompok dan mekanisme organisasi. Lebih lanjut Colquitt, LePine dan Wesson (2015:8) menggambarkan keterkaitan keempat komponen tersebut sebagaimana terlihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Diagram Kinerja Menurut Teori Colquitt (2015:8)

Dari Gambar 2.1 di atas jelas terlihat bahwa kinerja (*job performance*) dipengaruhi oleh motivasi (*motivation*). Dengan demikian dapat diartikan untuk meningkatkan kinerja seseorang dapat dilakukan melalui peningkatan faktor motivasi kerja dan motivasi seseorang dalam bekerja di organisasinya.

Gibson (2010:110) mengemukakan ada hubungan timbal balik antara kinerja dan motivasi kerja. Di satu sisi motivasi kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga seseorang yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi motivasi kerja disebabkan oleh adanya kinerja, sehingga seseorang yang lebih produktif akan mendapatkan keinginan. Dalam Model Path Goal Theory

yang dinyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi faktor kepemimpinan dengan perantara (mediator) persepsi dan motivasi (Luthans, 2016:650). Hal ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan Neal dan Griffin (2001:7) bahwa kinerja dipengaruhi kemampuan, kepemimpinan, personality, sikap, dan rekan kerja melalui motivasi. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang sangat ditentukan oleh faktor motivasi kerja dan motivasi.

Kinerja guru dalam proses belajar mengajar pada hakekatnya peranan guru sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya. Tugas dan kewajiban guru baik yang terkait langsung ataupun tidak langsung, sangatlah berpengaruh pada hasil belajar mengajar di sekolah. Bila anak didik mendapatkan nilai tinggi maka guru mendapat pujian, dan demikian sebaliknya. Roestiyah (2019:76) menjabarkan tugas guru sebagai pendidik meliputi beberapa hal, yakni: (a) mewariskan kebudayaan dalam bentuk kecakapan, kepandaian, dan pengalaman empirik, (b) membentuk kepribadian anak didik sesuai dengan nilai dasar negara, (c) mengantarkan anak didik menjadi warga negara yang baik, (d) mengarahkan dan membimbing anak sehingga memiliki kedewasaan dalam berbicara, bertindak dan bersikap, (e) memungsikan diri sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat lingkungan baik sekolah negeri maupun swasta, (f) harus mampu mengawal dan menegakkan disiplin baik untuk dirinya, maupun anak didik dan orang lain, (g) memungsikan diri sebagai administrator dan sekaligus manajer yang disenangi, (h) melakukan tugasnya dengan sempurna sebagai amanat profesi, (i) guru diberi tanggung jawab paling besar dalam hal perencanaan dan pelaksanaan kurikulum serta evaluasi keberhasilannya, (j) membimbing anak

untuk belajar memahami dan menyelesaikan masalah yang dihadapi anak didiknya, dan (k) guru harus dapat merangsang anak didik untuk memiliki semangat yang tinggi dan gairah yang kuat dalam membentuk kelompok studi, mengembangkan kegiatan ekstra kurikuler dalam rangka memperkaya pengalaman.

Uzer (2015:110) menyatakan peran guru dalam proses belajar mengajar meliputi: guru sebagai demonstrator, guru sebagai pengelola kelas, guru sebagai mediator dan fasilitator, guru sebagai evaluator. Oleh karena itu perlu diperhatikan secara sungguh-sungguh bagaimana memberi prioritas yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab guru sebagai pendidik. Miner (2010:129) mengemukakan secara umum bahwa kinerja mempunyai empat aspek, yaitu:

- a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu tersebut, dan
- d. Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Gary dan Margaret dalam Mulyasa (2017:21) mengemukakan bahwa guru yang efektif dan kompeten dalam melaksanakan tugasnya memiliki karakteristik sebagai berikut: memiliki kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif, kemampuan mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran, memiliki

kemampuan memberikan umpan balik dan penguatan, dan memiliki kemampuan untuk peningkatan diri. Keempat karakteristik di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Memiliki kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif

Peran seorang guru pada pengelolaan kelas sangat penting khususnya dalam menciptakan suasana pembelajaran yang menarik. Itu karena secara prinsip guru memegang dua masalah pokok yaitu pengajaran dan pengelolaan kelas. Masalah pengelolaan kelas berkaitan dengan usaha untuk menciptakan dan mempertahankan kondisi sedemikian rupa sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan pembelajaran. Pengelolaan kelas merupakan aspek pendidikan yang sering dijadikan perhatian utama oleh para calon guru, guru baru, bahkan guru yang telah berpengalaman berkeinginan agar para anak didik dapat belajar dengan optimal dalam arti guru mampu menyampaikan bahan pelajaran agar dapat diserap anak didik dengan baik. Kegagalan seorang guru mencapai tujuan pembelajaran berbanding lurus dengan ketidakmampuan guru mengelola kelas. Indikator dari kegagalan itu seperti prestasi belajar anak didik rendah, tidak sesuai dengan standar atau batas ukuran yang ditentukan. Karena itu, pengelolaan kelas merupakan kompetensi guru yang sangat penting dikuasai dalam rangka proses pembelajaran. Setiap guru dituntut memiliki kemampuan dalam mengelola kelas.

2) Kemampuan mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran

Untuk mengatasi kondisi yang demikian, guru harus dibekali dengan kemampuan dalam memahami, memilih dan menggunakan strategi/ metode/ teknik pembelajaran yang dapat mengembangkan potensi anak didik agar kritis, kreatif, inovatif, mampu memecahkan masalah melalui mata-mata pelajaran yang relevan. Dalam hal ini peran pengawas sebagai pembina dan pembimbing para guru tentu sangat dibutuhkan. Pengawas tidak hanya berperan sebagai *resources person* atau konsultan, bahkan secara kolaboratif dapat bersama-sama dengan guru melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Salah satu persoalan yang dihadapi guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran adalah minimnya wawasan atau pengetahuan para guru dalam melakukan inovasi kegiatan pembelajaran sehingga tujuan pembelajaran belum dapat dicapai secara optimal. Secara umum para guru masih menggunakan cara-cara konvensional dalam proses pembelajaran terutama dengan metode ceramah dengan variasi tanya jawab atau diskusi yang kurang terprogram. Akibatnya anak didik lebih banyak menerima informasi dari guru tanpa kesempatan aktivitas dan kreativitas yang optimal.

3) Memiliki kemampuan memberikan umpan balik dan penguatan

Penghargaan mempunyai pengaruh positif dalam kehidupan manusia sehari-hari begitu juga dengan anak didik, dengan memberikan penghargaan akan mendorong seseorang memperbaiki tingkah laku serta meningkatkan kegiatan usahanya, dan hal tersebut diasumsikan jarang dilakukan oleh guru dalam proses belajar mengajar.

Dengan memberikan penghargaan kepada anak didik seorang guru dapat dikatakan secara langsung telah memberikan perhatian yang tersendiri bagi anak didik yang bersangkutan dan hal tersebut akan mampu membangkitkan dan mempertahankan motivasi untuk lebih berprestasi. Disamping itu dengan memberikan penghargaan atau penguatan akan mampu mengontrol atau mengubah sikap yang mengganggu ke arah tingkah laku belajar yang lebih produktif dan tentunya memberikan semangat emosional tersendiri bagi anak didik.

4) Memiliki kemampuan untuk peningkatan diri

Satu langkah konkret yang dapat dilakukan sebagai bentuk peran serta seseorang dalam kehidupan adalah pengembangan diri secara sinergis dengan berbagai kondisi yang ada di dalam kehidupan. Mereka harus mensinergikan kondisi dalam dirinya dengan kondisi yang di diluar dirinya. Dalam hal ini mereka harus menampilkan kompetensi yang ada dalam dirinya dan menerapkan dalam kehidupan nyata sehingga dapat mewarnai pola kehidupan masyarakat

Sagala (2011:18) mengemukakan guru yang memenuhi standar adalah guru yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan dan memahami benar apa yang harus dilakukan, baik ketika di dalam maupun di luar kelas. Untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya, maka penilaian kinerja guru harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat. Sutrisno (2010:180) mengemukakan penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk

memotivasi para guru dalam mencapai sasaran sekolah dan dalam mematuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Depdikbud (2012:4) mengemukakan sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi anak didik. Lebih lanjut Depdikbud mengemukakan pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru bertujuan: (a) menentukan tingkat kompetensi seorang guru, (b) meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah, (c) menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru, (d) menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru, (e) menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta mempertahankan sikap positif dalam mendukung pembelajaran anak didik untuk mencapai prestasi dan (f) menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di sekolah. Adapun indikator kinerja guru dalam penelitian ini terdiri dari: (a) memiliki kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif, (b) kemampuan mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran,

(c) memiliki kemampuan memberikan umpan balik dan penguatan dan (d) memiliki kemampuan untuk peningkatan diri.

2.2 Kajian Penelitian yang Relevan

Sriwidodo dan Bangun (2007) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, kepercayaan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh: (1) adanya pengaruh positif dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,370 dan (2) adanya pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,496. Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian Irawati dan Bambang (2010) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, produktivitas kerja dan kinerja organisasi. Dari penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa terdapat: (1) pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan (2) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini tidak terlihat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui perantara motivasi kerja.

Hasil penelitian Darna (2010) tentang pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh pengaruh yang diberikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 20,60%. Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian Samson (2006) tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM di Kota Medan. Dari hasil penelitian diperoleh: (1) kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja dengan koefisien arah 0,298; (2)

kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien arah 0,215; (3) motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien arah 0,388 dan (4) kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan koefisien arah 0,115. Dari hasil penelitian ini terungkap bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan. Selain itu juga terungkap bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui perantara motivasi kerja. Dalam hal ini tidak diperhitungkan pengaruh variabel lainnya terhadap kinerja karyawan seperti variabel iklim sekolah atau kepuasan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian Soedjono (2005) tentang pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja organisasi dan motivasi kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa: iklim sekolah memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,756. Iklim sekolah memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja sebesar 0,748. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa iklim sekolah mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja karyawan. Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian Sopiah (2008) tentang iklim sekolah, komitmen organisasional pimpinan dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Bank.

Hasil penelitian Koesmono (2005) tentang pengaruh iklim sekolah terhadap motivasi dan motivasi kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. Dari hasil penelitian

diperoleh: (1) pengaruh langsung iklim sekolah terhadap kinerja sebesar 0,506; (2) pengaruh langsung iklim sekolah terhadap motivasi kerja sebesar 0,183; (3) pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,003; (4) pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja sebesar 0,387 dan (5) pengaruh tidak langsung iklim sekolah terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar 0,267. Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian Widodo (2011) tentang pengaruh iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian diperoleh: (1) terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja sebesar 0,808 dan (2) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,754. Dalam hal ini tidak diperhitungkan pengaruh variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja guru seperti variabel kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa: terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap motivasi kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru.

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Instruksional terhadap Motivasi Kerja

Kepemimpinan instruksional adalah kemampuan kepala sekolah dalam memberikan petunjuk kerja kepada para bawahannya untuk mencapai tujuan sekolah. Sedangkan motivasi kerja adalah dorongan terhadap guru baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk terus bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuannya dalam bekerja.

Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya harus dapat meningkatkan kinerja guru, baik melalui dorongan (motivasi) maupun dengan pemenuhan

kebutuhan guru. Ketika guru mendapatkan dorongan dan terpenuhi kebutuhannya maka guru akan melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Kepala sekolah dikatakan tidak berhasil jika tidak bisa memotivasi, menggerakkan, dan memuaskan guru dalam bekerja di sekolah. Guru akan merasa nyaman dan bersemangat bekerja karena dorongan atau motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah. Dari uraian ini dapat diduga bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi motivasi kerja guru.

2.3.2 Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Motivasi Kerja

Iklim sekolah adalah suasana sekolah dan lingkungan kerja yang mempengaruhi pembelajaran di sekolah yang berhubungan dengan kondisi fisik pekerjaan dan kondisi sosial. Sedangkan motivasi kerja adalah dorongan terhadap guru baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk terus bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuannya dalam bekerja.

Motivasi kerja guru adalah dorongan dari dalam diri guru untuk melakukan tugas pelayanan terbaik dalam mewujudkan prestasi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Hal ini ditandai dengan menyelesaikan tugas tepat waktu, melaksanakan metode pembelajaran yang sesuai, meningkatkan kompetensi, belajar teknologi informasi, menyenangkan tugas yang menantang dan menyenangkan pekerjaan. Jadi atasan atau pimpinan perlu memperhatikan bawahan dengan memberi dukungan terhadap prestasi yang dimilikinya. Iklim organisasi sekolah yang baik akan berorientasi pada motivasi kerja guru. Dalam hal ini, guru sebagai tenaga pengajar dan pendidik lebih yakin atas pencapaian sasaran dalam

proses pembelajaran. Kondisi kerja yang mendukung dapat meningkatkan keinginan berprestasi para dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Setiap guru pada dasarnya memiliki karakteristik dan kepentingan yang berbeda-beda. Perbedaan ini terkadang dapat menimbulkan efek negatif bagi iklim sekolah jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu sekolah perlu memiliki tata nilai yang dianut bersama dengan tidak menisbikan kepentingan atau karakter individual. Nilai-nilai yang dianut tersebut dapat tercermin dari perilaku guru sehari-hari di sekolah.

Dengan adanya nilai-nilai (ketentuan) bersama tersebut, maka kepentingan sekolah berada di atas kepentingan individu. Meskipun demikian, nilai-nilai yang dianut bersama harus mampu memfasilitasi kepentingan individu, sehingga setiap guru di sekolah akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik bagi sekolahnya. Dari uraian ini dapat diduga bahwa iklim sekolah mempengaruhi motivasi kerja guru.

2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Instruksional terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan instruksional adalah kemampuan kepala sekolah dalam memberikan petunjuk kerja kepada para bawahannya untuk mencapai tujuan sekolah. Sedangkan kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di sekolah.

Seorang kepala sekolah yang dapat mengambil tindakan tegas dan tepat terhadap suatu permasalahan yang dihadapi guru, akan memberikan gambaran bagaimana jiwa kepemimpinannya. Seorang guru yang merasa tidak terima dengan keputusan kepala sekolah yang kurang tepat, sudah tentu membawa rasa

ketidakpercayaan kepada kepala sekolah. Hal ini tentu saja memberikan rasa kekurangnyamanan dan kekecewaan pada guru, yang akhirnya dapat memberikan pengaruh yang kurang baik pada kinerja guru dalam mengajar. Artinya jika kepemimpinan kepala sekolah dapat memahami kondisi tenaga kependidikan, memberikan pendelegasian tugas serta menerima saran dan kritikan, akan dapat meningkatkan kinerja mengajar guru. Dari uraian ini dapat diduga bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru.

2.3.4 Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Iklim sekolah adalah suasana sekolah dan lingkungan kerja yang mempengaruhi pembelajaran di sekolah yang berhubungan dengan kondisi fisik pekerjaan dan kondisi sosial. Sedangkan kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di sekolah.

Iklim organisasi sekolah dapat dirumuskan sebagai kondisi kultural organisasi sekolah yang memberikan ruang dalam mengatur hubungan sosial orang-orang yang terlibat dalam pendidikan/pembelajaran. Penilaian terhadap iklim organisasi sekolah akan dilakukan melalui persepsi guru terhadap apa yang dilihat, dirasakan dan dipikirkan pada lingkungan kerjanya. Kinerja guru yang baik adalah: (a) memahami dan menghormati anak didik, (b) mendalami bahan pelajaran yang diberikannya, (c) menyesuaikan metode mengajar dengan bahan pelajaran, (d) menyesuaikan bahan pelajaran dengan kesanggupan individu, (e) mengaktifkan anak didik dalam hal belajar, "*learning by doing*", (f) memberikan pengertian dan bukan hanya kata-kata belaka dan (g) menghubungkan pelajaran

dengan kebutuhan anak didik. Kinerja guru adalah hasil yang ditunjukkan guru secara kualitas dan kuantitas dalam kesediaannya melakukan pekerjaan yang relevan dengan keterampilannya dalam bidang pengajaran.

Guru yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja guru yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula. Dampak iklim sekolah terhadap kinerja dapat dilihat pada hasil kegiatan guru yang terjadi di sekolah. Guru akan berusaha memberikan hasil terbaik bila mendapat dukungan dari lingkungan sekitarnya, baik itu dari pihak sekolah maupun rekan-rekan kerjanya. Dapat dikatakan bila iklim sekolah berjalan dengan baik, maka kinerja guru menjadi semakin baik. Dari uraian ini dapat diduga bahwa iklim sekolah mempengaruhi kinerja guru.

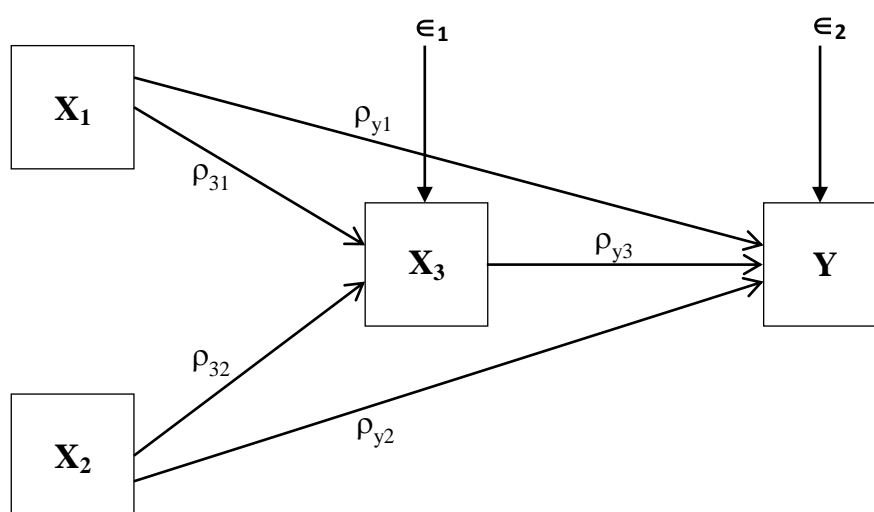
2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja adalah dorongan terhadap guru baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk terus bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuannya dalam bekerja. Sedangkan kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di sekolah.

Setiap guru berasal dari latar belakang yang berbeda. Sekolah perlu melihat kebutuhan dan harapan, bakat, dan keterampilan yang dimiliki guru.

Dengan mengetahui hal ini, sekolah dapat dengan mudah menempatkan guru sesuai kemampuan kerjanya. Dengan posisi kerja yang tepat, guru akan lebih termotivasi dalam bekerja karena pada dasarnya motivasi dapat memacu guru untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan mereka. Hal ini terjadi karena motivasi kerja dapat menjadi faktor pendorong guru untuk melaksanakan tugasnya sebaik mungkin. Dari uraian ini dapat diduga bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru.

Paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.2. Paradigma Penelitian

Keterangan:

X_1 = Kepemimpinan Instruksional

X_2 = Iklim Sekolah

X_3 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Guru

e_1 = Koefisien Pengaruh X_1, X_2 terhadap X_3

e_2 = Koefisien Pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y

r_{12} = Korelasi X_1 terhadap X_2

ρ_{31} = Pengaruh X_1 terhadap X_3

ρ_{32} = Pengaruh X_2 terhadap X_3

ρ_{y1} = Pengaruh X_1 terhadap Y

ρ_{y2} = Pengaruh X_2 terhadap Y

ρ_{y3} = Pengaruh X_3 terhadap Y

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat dirumuskan rancangan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.
- 2) Terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.
- 3) Terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.
- 4) Terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.
- 5) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis analisis jalur (*path analysis*). Prasetia (2020:17) menyatakan penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara sistematis, terencana, terstruktur dengan menganalisa hubungan antar variabel berdasarkan prosedur statistik. Menurut Riduwan (2018:2) analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung ataupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Swasta se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan mulai Januari 2022 s/d Agustus 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sudjana (2012:6) menyatakan populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Dalam penelitian ini adalah yang menjadi populasi adalah seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta se-Kecamatan Rantau

Utara di Kabupaten Labuhanbatu berjumlah 71 orang, dengan perincian sebagaimana Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1. Jumlah Guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu

No	Nama Madrasah	Jumlah Guru
1	MI Swasta Al-Washliyah Padang Matinggi	30 orang
2	MI Swasta Al Ikhlas Bandar Gula	17 orang
3	MI Swasta Harisma Pulo Padang	24 orang
Jumlah		71 orang

3.3.2 Sampel

Sudjana (2012:84) menyatakan sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakter yang sama sehingga betul-betul mewakili populasinya. Selanjutnya Sugiyono (2020:91) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Arikunto (2015:117) menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi apabila populasi lebih besar dari 100, dapat diambil 10% – 15%, 20% – 25%, 30% – 35%, dan sebagainya. Dari pendapat ini, peneliti mengambil seluruh populasi menjadi sampel berjumlah 71 orang (total sampling).

3.4 Definisi Operasional Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yakni: kepemimpinan instruksional, iklim sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru.

1) Kepemimpinan Instruksional (X_1)

Kepemimpinan instruksional adalah kemampuan kepala sekolah dalam memberikan petunjuk kerja kepada para bawahannya untuk mencapai tujuan sekolah. Dalam penelitian ini indikator kepemimpinan instruksional terdiri dari: membimbing bawahan, memberikan petunjuk, menginstruksikan, mendesain tugas dan tanggung jawab.

2) Iklim Sekolah (X_2)

Iklim sekolah adalah suasana sekolah dan lingkungan kerja yang mempengaruhi pembelajaran di sekolah yang berhubungan dengan kondisi fisik pekerjaan dan kondisi sosial. Dalam penelitian ini indikator iklim sekolah terdiri dari: aspek sarana dan prasarana, kesejahteraan dan penghargaan guru, aspek kepercayaan dan desain pekerjaan, pengendalian dan iklim kepemimpinan, komunikasi dan interaksi, perumusan tujuan dan penetapan kebijakan dan pengambilan keputusan.

3) Motivasi Kerja (X_3)

Motivasi kerja adalah dorongan guru baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk terus bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuannya dalam bekerja. Dalam penelitian ini indikator motivasi kerja terdiri dari: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

4) Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di sekolah. Dalam penelitian ini indikator kinerja guru terdiri dari: memiliki kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif, kemampuan mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran, memiliki kemampuan memberikan umpan balik dan penguatan dan memiliki kemampuan untuk peningkatan diri.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang dipakai berbentuk angket tertutup. Hadjar (2016:184) bahwa penggunaan angket tertutup: (1) bentuk ini cocok bila penelitian lebih menekankan respon kelompok secara umum; (2) waktu yang diperlukan untuk meresponnya relatif singkat; (3) membentuk subjek dalam menafsirkan butir yang diajukan sehingga mengurangi salah tafsir dan (4) lebih mudah dalam penskoran hasilnya dan lebih efisien.

Instrumen penelitian yang dipakai sebagai alat ukur variabel dikembangkan sendiri oleh peneliti dengan cara mempedomani indikator masing-masing variabel. Instrumen tersebut dibuat dengan model skala Likert yang dimodifikasi. Angket ini berisikan sejumlah pernyataan yang diajukan kepada guru yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan (deskripsi situasi) dengan empat alternatif jawaban. Untuk mengkuantifikasi data dilakukan perumusan nilai (*score*) bagi masing-masing kontinum secara berurut, untuk pertanyaan atau pernyataan positif diberi bobot: 4 – 3 – 2 – 1, sedangkan untuk pertanyaan atau pernyataan bersifat negatif diberi bobot: 1 – 2 – 3 – 4.

Pemilihan instrumen kuesioner (angket) model skala Likert dalam penelitian ini berdasarkan pada alasan/ pertimbangan bahwa dengan instrumen ini jawaban pendapat responden berkenaan dengan kinerja guru dan kaitannya dengan kepemimpinan instruksional, iklim sekolah dan motivasi kerja dapat diperoleh secara memadai dan memudahkan dalam pengolahan/ mendeskripsikan hasilnya serta sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini.

1) Instrumen Variabel Kepemimpinan Instruksional (X_1)

Instrumen variabel kepemimpinan instruksional dibuat dalam bentuk angket tertutup berskala Likert. Untuk menjangkau opini atau pendapat seseorang maka disediakan empat alternatif jawaban yakni: sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Indikator penyusunan instrumen angket kepemimpinan instruksional terdiri dari: (1) membimbing bawahan; (2) memberikan petunjuk; (3) menginstruksikan; (4) mendesain tugas dan (5) tanggung jawab, sebagaimana dalam Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2. Kisi-Kisi Instrumen Angket Kepemimpinan Instruksional (X_1)

No.	Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah
1	Membimbing bawahan	1, 2, 3, 12, 13, 14, 23, 24, 25	9
2	Memberikan petunjuk	4, 5, 15, 16, 26, 27	6
3	Menginstruksikan	6, 7, 17, 18, 28, 29	6
4	Mendesain tugas	8, 9, 19, 20, 30	5
5	Tanggung jawab	10, 11, 21, 22	4
Jumlah			30

2) Instrumen Variabel Iklim Sekolah (X_2)

Instrumen variabel iklim sekolah dibuat dalam bentuk angket tertutup berskala Likert. Untuk menjangkau opini atau pendapat seseorang maka disediakan empat alternatif jawaban yakni: sangat baik, baik, tidak baik, dan

sangat tidak baik. Indikator penyusunan instrumen angket iklim sekolah terdiri dari: (1) inovasi dan pengambilan resiko; (2) perhatian terhadap detail; (3) orientasi hasil; (4) orientasi orang; (5) orientasi tim; (6) keagresifan dan (7) kemantapan, sebagaimana dalam Tabel 3.3 berikut.

Tabel 3.3. Kisi-Kisi Instrumen Angket Iklim Sekolah (X_2)

No.	Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah
1	Aspek sarana dan prasarana	1, 2, 3, 4	4
2	Kesejahteraan dan penghargaan guru	5, 6, 7, 8	4
3	Aspek kepercayaan dan desain pekerjaan	9, 10, 11, 12	4
4	Standar pekerjaan yang jelas	13, 14, 15, 16	4
5	Komunikasi dan interaksi	17, 18, 19, 20, 21, 22	6
6	Perumusan tujuan dan penetapan kebijakan	23, 24, 25, 26, 27	5
7	Pengambilan keputusan	28, 29, 30	3
Jumlah			30

3) Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Instrumen variabel motivasi kerja dibuat dalam bentuk angket tertutup berskala Likert. Untuk menjangkau opini atau pendapat seseorang maka disediakan empat alternatif jawaban yakni: selalu, sering, jarang, dan tidak pernah. Indikator penyusunan instrumen angket motivasi kerja terdiri dari: (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan keamanan; (3) kebutuhan sosial; (4) kebutuhan penghargaan dan (5) kebutuhan aktualisasi diri, sebagaimana dalam Tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.4. Kisi-Kisi Instrumen Angket Motivasi Kerja (X_3)

No.	Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah
1	Kebutuhan fisiologis	1, 6, 11, 16, 21, 26	6
2	Kebutuhan keamanan	2, 7, 12, 17, 22, 27	6
3	Kebutuhan sosial	3, 8, 13, 18, 23, 28	6
4	Kebutuhan penghargaan	4, 9, 14, 19, 24, 29	6
5	Kebutuhan aktualisasi diri	5, 10, 15, 20, 25, 30	6
Jumlah			30

4) Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)

Instrumen variabel kinerja guru dibuat dalam bentuk angket tertutup berskala Likert. Untuk menjangkau opini atau pendapat seseorang maka disediakan empat alternatif jawaban yakni: selalu, sering, jarang, dan tidak pernah. Indikator penyusunan instrumen angket kinerja guru terdiri dari: (1) memiliki kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif; (2) kemampuan mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran; (3) memiliki kemampuan memberikan umpan balik dan penguatan dan (4) memiliki kemampuan untuk peningkatan diri, sebagaimana dalam Tabel 3.5 berikut.

Tabel 3.5. Kisi-Kisi Instrumen Angket Kinerja Guru (Y)

No.	Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah
1	Memiliki kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29	8
2	Kemampuan mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30	8
3	Memiliki kemampuan memberikan umpan balik dan penguatan	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27	7
4	Memiliki kemampuan untuk peningkatan diri	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28	7
Jumlah			30

5) Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen angket kepemimpinan instruksional, iklim sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru dilakukan penulis pada guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu dengan jumlah guru sebanyak 30 orang. Hal ini dapat dibenarkan dengan mengacu kepada pernyataan Arikunto (2018:210) bahwa subjek uji coba dapat diambil sejumlah antara 25 – 40 orang, suatu jumlah yang sudah memungkinkan pelaksanaan dan analisisnya.

Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Suatu instrumen yang baik harus memiliki dua persyaratan yaitu uji validitas dan reliabilitas. Menurut Arikunto (2015:151) 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. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid atau reliabel.

a) Uji Validitas Angket

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya butir angket. Suatu butir angket dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Dalam penelitian ini, untuk menguji validitas, peneliti menggunakan *Program SPSS versi 22 for windows*. Hasil ujicoba untuk variabel kepemimpinan instruksional (X1) sebagaimana Tabel 3.5 berikut.

Tabel 3.5. Hasil Uji coba Instrumen Kepemimpinan Instruksional (X1)

No	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	1	0,543	0,361	Valid
2	2	0,648	0,361	Valid
3	3	0,418	0,361	Valid
4	4	0,376	0,361	Valid
5	5	0,465	0,361	Valid
6	6	0,308	0,361	Tidak Valid
7	7	0,373	0,361	Valid
8	8	0,654	0,361	Valid
9	9	0,402	0,361	Valid
10	10	0,572	0,361	Valid
11	11	0,409	0,361	Valid
12	12	0,525	0,361	Valid
13	13	0,435	0,361	Valid
14	14	0,560	0,361	Valid
15	15	0,416	0,361	Valid
16	16	0,573	0,361	Valid
17	17	0,331	0,361	Tidak Valid
18	18	0,389	0,361	Valid
19	19	0,638	0,361	Valid
20	20	0,609	0,361	Valid
21	21	0,316	0,361	Tidak Valid
22	22	0,603	0,361	Valid
23	23	0,672	0,361	Valid
24	24	0,229	0,361	Tidak Valid
25	25	0,448	0,361	Valid
26	26	0,483	0,361	Valid
27	27	0,595	0,361	Valid
28	28	0,387	0,361	Valid
29	29	0,410	0,361	Valid
30	30	0,394	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas diperoleh 26 butir valid dan 4 butir tidak valid dari 30 butir kepemimpinan instruksional yang diujicobakan. Adapun 4 butir tidak valid tersebut adalah butir 6, 17, 21 dan 24. Selanjutnya hasil uji coba untuk variabel iklim sekolah (X2) sebagaimana Tabel 3.6 berikut.

Tabel 3.6. Hasil Ujicoba Instrumen Iklim Sekolah (X2)

No	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	1	0,550	0,361	Valid
2	2	0,365	0,361	Valid
3	3	0,499	0,361	Valid
4	4	0,581	0,361	Valid
5	5	0,542	0,361	Valid
6	6	0,440	0,361	Valid
7	7	0,147	0,361	Tidak Valid
8	8	0,465	0,361	Valid
9	9	0,485	0,361	Valid
10	10	0,665	0,361	Valid
11	11	0,717	0,361	Valid
12	12	0,256	0,361	Tidak Valid
13	13	0,473	0,361	Valid
14	14	0,511	0,361	Valid
15	15	0,470	0,361	Valid
16	16	0,354	0,361	Tidak Valid
17	17	0,511	0,361	Valid
18	18	0,511	0,361	Valid
19	19	0,419	0,361	Valid
20	20	0,700	0,361	Valid
21	21	0,622	0,361	Valid
22	22	0,495	0,361	Valid
23	23	0,325	0,361	Tidak Valid
24	24	0,403	0,361	Valid
25	25	0,532	0,361	Valid
26	26	0,665	0,361	Valid
27	27	0,352	0,361	Tidak Valid
28	28	0,582	0,361	Valid
29	29	0,409	0,361	Valid
30	30	0,375	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 3.6 di atas diperoleh 25 butir valid dan 5 butir tidak valid dari 30 butir iklim sekolah yang diujicobakan. Adapun 4 butir tidak valid tersebut adalah butir 7, 12, 16, 23 dan 27. Selanjutnya hasil ujicoba untuk variabel motivasi kerja (X3) sebagaimana Tabel 3.7 berikut.

Tabel 3.7. Hasil Ujicoba Instrumen Motivasi Kerja (X3)

No	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	1	0,500	0,361	Valid
2	2	0,541	0,361	Valid
3	3	0,582	0,361	Valid
4	4	0,451	0,361	Valid
5	5	0,407	0,361	Valid
6	6	0,155	0,361	Tidak Valid
7	7	0,570	0,361	Valid
8	8	0,575	0,361	Valid
9	9	0,181	0,361	Tidak Valid
10	10	0,637	0,361	Valid
11	11	0,671	0,361	Valid
12	12	0,495	0,361	Valid
13	13	0,413	0,361	Valid
14	14	0,404	0,361	Valid
15	15	0,488	0,361	Valid
16	16	0,622	0,361	Valid
17	17	0,186	0,361	Tidak Valid
18	18	0,395	0,361	Valid
19	19	0,387	0,361	Valid
20	20	0,389	0,361	Valid
21	21	0,467	0,361	Valid
22	22	0,509	0,361	Valid
23	23	0,651	0,361	Valid
24	24	0,459	0,361	Valid
25	25	0,343	0,361	Tidak Valid
26	26	0,531	0,361	Valid
27	27	0,474	0,361	Valid
28	28	0,496	0,361	Valid
29	29	0,651	0,361	Valid
30	30	0,416	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 3.7 di atas diperoleh 26 butir valid dan 4 butir tidak valid dari 30 butir motivasi kerja yang diujicobakan. Adapun 4 butir tidak valid tersebut adalah butir 6, 9, 15 dan 24. Selanjutnya hasil ujicoba untuk variabel kinerja guru (Y) sebagaimana Tabel 3.8 berikut.

Tabel 3.8. Hasil Ujicoba Instrumen Kinerja Guru (Y)

No	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	1	0,390	0,361	Valid
2	2	0,635	0,361	Valid
3	3	0,570	0,361	Valid
4	4	0,364	0,361	Valid
5	5	0,301	0,361	Tidak Valid
6	6	0,654	0,361	Valid
7	7	0,410	0,361	Valid
8	8	0,179	0,361	Tidak Valid
9	9	0,586	0,361	Valid
10	10	0,576	0,361	Valid
11	11	0,405	0,361	Valid
12	12	0,609	0,361	Valid
13	13	0,502	0,361	Valid
14	14	0,680	0,361	Valid
15	15	0,251	0,361	Tidak Valid
16	16	0,728	0,361	Valid
17	17	0,547	0,361	Valid
18	18	0,597	0,361	Valid
19	19	0,456	0,361	Valid
20	20	0,457	0,361	Valid
21	21	0,487	0,361	Valid
22	22	0,373	0,361	Valid
23	23	0,371	0,361	Valid
24	24	0,205	0,361	Tidak Valid
25	25	0,576	0,361	Valid
26	26	0,488	0,361	Valid
27	27	0,577	0,361	Valid
28	28	0,526	0,361	Valid
29	29	0,614	0,361	Valid
30	30	0,474	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 3.8 di atas diperoleh 26 butir valid dan 4 butir tidak valid dari 30 butir kinerja guru yang diujicobakan. Adapun 4 butir tidak valid tersebut adalah butir 5, 8, 15 dan 24.

b) Uji Reliabilitas Angket

Sedangkan untuk menguji reliabilitas angket digunakan bantuan Program SPSS versi 22 for windows. Hasil reliabilitas dapat dilihat pada

bagian *Guttman Split-Half Coefficient*. Besarnya r_{11} yang diperoleh tersebut dikonsultasikan dengan indeks korelasi yang dikemukakan Arikunto (2015:65) sebagai berikut:

- a) Antara 0,81 – 1,00 tergolong sangat tinggi
- b) Antara 0,61 – 0,80 tergolong tinggi
- c) Antara 0,41 – 0,60 tergolong cukup
- d) Antara 0,21 – 0,40 tergolong rendah
- e) Antara 0,00 – 0,20 tergolong sangat rendah

Hasil ujicoba untuk instrumen kepemimpinan instruksional (X1) dengan jumlah 20 butir valid memberikan nilai indeks reliabilitas sebesar 0,856. Dengan demikian instrumen kepemimpinan instruksional tergolong dalam kategori sangat tinggi.

Hasil ujicoba untuk instrumen iklim sekolah (X2) dengan jumlah 20 butir valid memberikan nilai indeks reliabilitas sebesar 0,883. Dengan demikian instrumen iklim sekolah tergolong dalam kategori sangat tinggi. Hasil ujicoba untuk instrumen motivasi kerja (X3) dengan jumlah 20 butir valid memberikan nilai indeks reliabilitas sebesar 0,878. Dengan demikian instrumen motivasi kerja tergolong dalam kategori sangat tinggi. Hasil ujicoba untuk instrumen kinerja guru (Y) dengan jumlah 20 butir valid memberikan nilai indeks reliabilitas sebesar 0,898. Dengan demikian instrumen kinerja guru tergolong dalam kategori sangat tinggi.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Deskripsi Data

Dalam hal ini peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif. Analisis statistik deskriptif ini menjelaskan skor jawaban responden pada setiap variabel penelitian dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi absolut yang menunjukkan angka rata-rata, median, mode, dan standar deviasi. Untuk mengetahui kategori kecenderungan dari data angket kepemimpinan instruksional, iklim sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru yang diperoleh maka dilakukan dengan uji kecenderungan, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Dihitung skor tertinggi ideal (Stt) dan skor terendah ideal (Str). Nilai tertinggi ideal diperoleh dari jumlah butir angket dikali nilai option tertinggi yaitu 4. Nilai terendah ideal diperoleh dari jumlah butir angket dikali nilai option terendah yaitu 1.
- 2) Dihitung rata-rata skor ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi), sebagai berikut:

$$Mi = \frac{Stt + Str}{2}$$

$$SDi = \frac{Stt - Str}{6}$$

dimana:

Stt = Skor tertinggi ideal

Str = Skor terendah ideal

- 3) Dari besaran Mi dan SDi yang diperoleh dapat ditentukan empat kategori kecenderungan sebagaimana Tabel 3.9 berikut.

Tabel 3.9. Kategori Tingkat Kecenderungan Variabel

No.	Rentang Nilai	Kategori
1	$\leq Mi - 1,5 SDi$	Kurang
2	$Mi - 1,5 SDi$ s/d Mi	Rendah
3	Mi s/d $Mi + 1,5 SDi$	Sedang
4	$\geq Mi + 1,5 SDi$	Tinggi

3.6.2 Uji Persyaratan Analisis

a. Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Uji Lilliefors dengan taraf nyata $\alpha = 0.05$. Kriteria uji adalah jika $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka dikatakan data populasi berdistribusi normal.

b. Pengujian Linieritas dan Keberartian Regresi

Uji linieritas untuk mengetahui apakah masing-masing data membentuk garis linier digunakan uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran dan keberartian arah koefisien regresi. Kemudian untuk mengetahui apakah garis regresi mempunyai keberartian dan linier, diuji dengan rumus F:

$$F_{reg} = \frac{RJK_{reg}(b/a)}{RJK(s)}$$

Bila $F_{reg-hitung} > F_{reg-tabel 5\%}$ maka disimpulkan bahwa garis regresi mempunyai keberartian.

$$F_{reg} = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$$

Bila $F_{reg-hitung} < F_{reg-tabel 5\%}$ maka disimpulkan bahwa garis regresi linier.

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linier tidaknya hubungan antara variabel endogen dengan variabel eksogen. Regresi linier apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%. Sementara uji signifikan regresi, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dikatakan koefisien regresi signifikan pada taraf signifikan 5%.

3.6.3 Uji Hipotesis Penelitian

Untuk menyelesaikan pengujian hipotesis dilakukan dengan perhitungan analisis jalur.

a. Pengujian Analisis Jalur

Pengujian jalur dapat dihitung dengan dua cara seperti dalam Kuncoro dan Riduwan (2007:45), yaitu langkah kerja analisis jalur ada dua cara, yakni: (1) pengujian secara keseluruhan atau simultan dan (2) pengujian secara individual.

(1) Pengujian secara keseluruhan

Pengujian secara keseluruhan dapat dihitung dengan menggunakan rumus F, yaitu:

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

Jika $F_t \geq t_t$ maka H_0 ditolak berarti signifikan, tetapi

Jika $F_t \leq t_t$ maka H_0 diterima berarti tidak signifikan

Maka untuk mencari nilai F_{tabel} dihitung dengan menggunakan rumus:

$$F_t = F_{(t-\alpha)(dk = k)(dk = N - k - 1)} \text{ atau } F_{(1-\alpha)(V1 = k)(V2 = N - k - 1)}$$

Keterangan:

N = Jumlah subjek

k = Jumlah variabel eksogen

(2) Pengujian secara individual

Pengujian secara individual dapat dihitung dengan menggunakan rumus uji t yaitu:

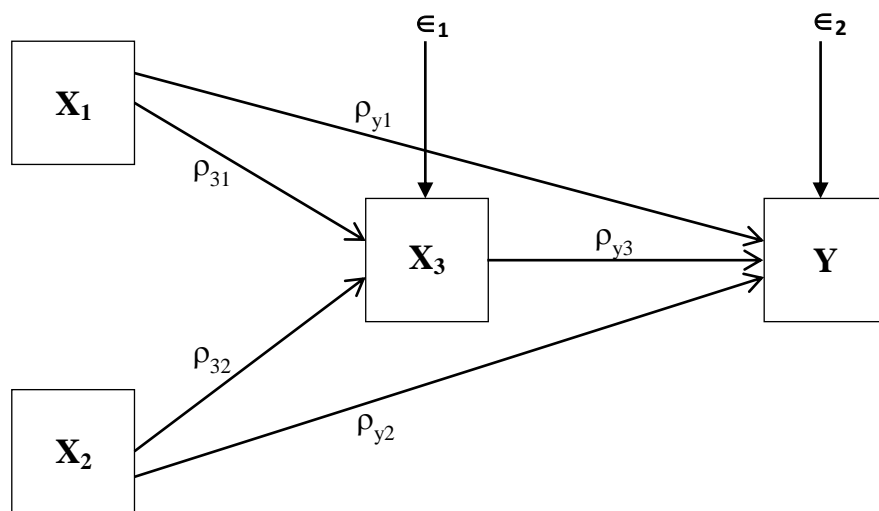
$$t_{x1} = \frac{\rho_{X1}}{se_{\rho_{X1}}}$$

Jika $F_h \geq t_t$ maka H_0 ditolak berarti signifikan

Jika $F_h \leq t_t$ maka H_0 diterima berarti tidak signifikan

b. Pengujian Model Jalur

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian (Gambar 2.2) maka model jalur yang akan dilakukan pengujian adalah Gambar 3.1 berikut.



Gambar 3.1. Struktur Analisis Jalur

Keterangan:

X_1 = Kepemimpinan instruksional

X_2 = Iklim sekolah

X_3 = Motivasi kerja

Y = Kinerja guru

ϵ_1 = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi X_3 di luar X_1 dan X_2

ϵ_2 = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi Y di luar X_1 , X_2 dan X_3

Sesuai diagram jalur di atas, dibuat empat persamaan struktur dimana X_1 , X_2 adalah variabel eksogenous dan X_3 dan Y adalah variabel endogenus.

Persamaan strukturalnya dapat dilihat sebagai berikut:

$$1) X_3 = p_{31} X_1 + p_{32} X_2 + \epsilon_1 \dots\dots\dots \text{(Pers. Struktural 1)}$$

$$2) Y = p_{y1} X_1 + p_{y2} X_2 + p_{y3} X_3 + \epsilon_2 \dots\dots\dots \text{(Pers. Struktural 2)}$$

Berdasarkan diagram jalur di atas, maka ditentukan harga-harga koefisien jalur sebagai berikut:

$$r_{12} = \rho_{21}$$

$$r_{31} = \rho_{31} + \rho_{32} \cdot r_{32}$$

$$r_{32} = \rho_{31} \cdot r_{31} + \rho_{32}$$

$$r_{y1} = \rho_{y1} + \rho_{y2} \cdot r_{21} + \rho_{y3} \cdot r_{31}$$

$$r_{y2} = \rho_{y1} \cdot r_{21} + \rho_{y2} + \rho_{y3} \cdot r_{23}$$

$$r_{y3} = \rho_{y2} \cdot r_{31} + \rho_{y2} \cdot r_{23} + \rho_{y3}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

p = koefisien jalur

Tabel 3.10. Kategori Pengaruh Variabel dalam Path Analysis

Nilai Koefisien Beta	Kategori Pengaruh
0,05 – 0,09	Lemah
0,10 – 0,29	Sedang
> 0,30	Kuat

Sumber: Riduwan dan Sunarto (2017:46)

a. Perhitungan Uji Signifikan Koefisien Jalur

Uji signifikansi jalur dilakukan dengan uji-t yang dihitung rumus yang dikemukakan Riduwan dan Sunarto (2017:117) sebagai berikut:

$$t_{ij} = r_{ij} \sqrt{\frac{(dk)}{(1-R_{ij}^2)}}$$

Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka koefisien jalurnya signifikan.

b. Hipotesis Statistik

1) $H_o : p_{31} = 0$

$H_a : p_{31} > 0$

2) $H_o : p_{32} = 0$

$H_a : p_{32} > 0$

3) $H_o : p_{y1} = 0$

$H_a : p_{y1} > 0$

4) $H_o : p_{y2} = 0$

$H_a : p_{y2} > 0$

5) $H_o : p_{y3} = 0$

$H_a : p_{y3} > 0$

Keterangan:

H_o = Hipotesis nol

H_a = Hipotesis alternatif

p_{31} = Koefisien jalur variabel kepemimpinan instruksional terhadap motivasi kerja

p_{32} = Koefisien jalur variabel iklim sekolah terhadap motivasi kerja

p_{y1} = Koefisien jalur variabel kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru

p_{y2} = Koefisien jalur variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru

p_{y3} = Koefisien jalur variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru

c. Perhitungan Analisis Korelasi

Perhitungan korelasi antar variabel dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan Sudjana (2012:47). Hasil dari r_{hitung} selanjutnya dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Jika harga $r_{hitung} > r_{tabel\ 0,05}$ maka dikatakan signifikan dan sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel\ 0,05}$ maka dikatakan tidak signifikan.

BAB 4
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

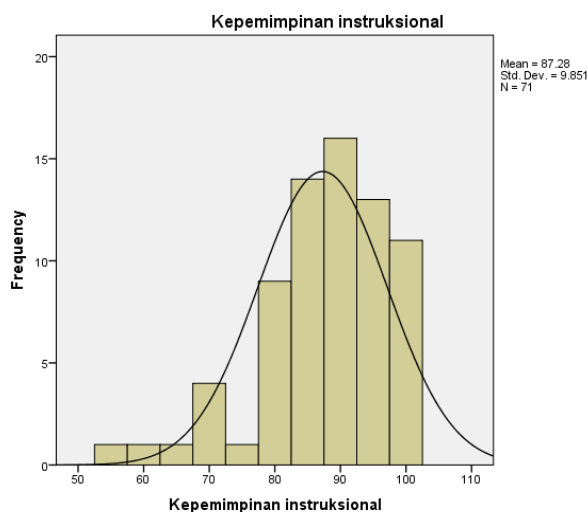
Deskripsi data penelitian menyajikan tentang skor rata-rata, skor terendah, skor tertinggi, range, mode, median dan standar deviasi, untuk mempermudah dalam memahami data hasil penelitian, maka data juga disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan grafik histogram. Ringkasan hasil perhitungan analisis deskriptif disajikan pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1. Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif

		Statistics			
		Kepemimpinan instruksional	Iklim sekolah	Motivasi kerja	Kinerja guru
N	Valid	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0
Mean		87.28	77.54	77.46	83.54
Median		89.00	80.00	76.00	85.00
Mode		89	87	71	92
Std. Deviation		9.851	13.495	9.843	11.165
Minimum		55	40	56	59
Maximum		102	98	104	101

1) Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Instruksional (X1)

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa mean skor hasil pengukuran variabel kepemimpinan instruksional yang diperoleh adalah 87,28 dengan skor terendah 55; skor tertinggi 102; mode 89; median 89,00 dan standar deviasi 9,851. Histogram distribusi frekuensi skor kepemimpinan instruksional disajikan pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1. Histogram Skor Variabel Kepemimpinan Instruksional (X1)

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

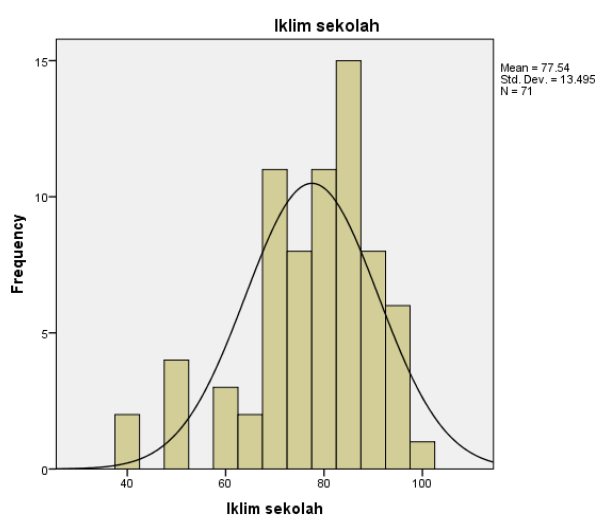
Tabel 4.3. Tingkat Kecenderungan Data Kepemimpinan Instruksional (X1)

No	Rentang Nilai	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Kategori
1	≤ 45	0	0,000	Kurang
2	46 – 65	3	4,225	Rendah
3	66 – 84	21	29,577	Sedang
4	≥ 85	47	66,197	Tinggi
Jumlah		71	100,000	

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel kepemimpinan instruksional adalah tidak ada responden dengan kategori kurang; 4,225% (3 responden) dengan kategori rendah; 29,577% (21 responden) dengan kategori sedang dan 66,197% (47 responden) dengan kategori tinggi. Dengan demikian, bahwa kepemimpinan instruksional di MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu pada umumnya berada pada kategori tinggi.

2) Deskripsi Data Variabel Iklim Sekolah (X2)

Berdasarkan data pada Tabel 4.1. bahwa mean skor hasil pengukuran adalah 77,54; skor terendah 40; skor tertinggi 98; mode 87; median 80,00 dan standar deviasi 13,495. Histogram distribusi frekuensi skor variabel iklim sekolah MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu disajikan pada Gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.2. Histogram Skor Variabel Iklim Sekolah (X2)

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

Tabel 4.3. Tingkat Kecenderungan Data Iklim Sekolah (X2)

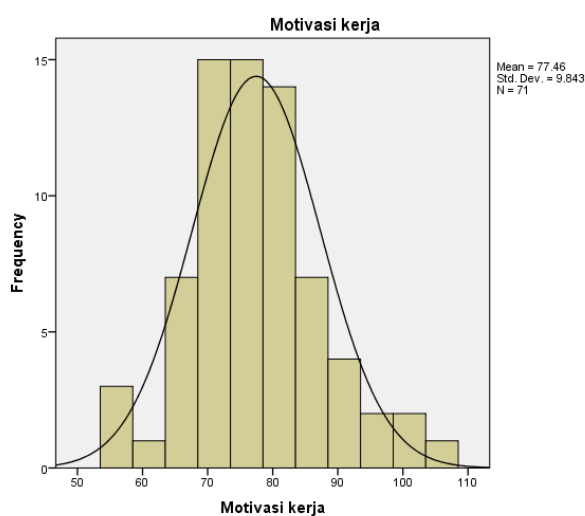
No	Rentang Nilai	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Kategori
1	≤ 43	2	2,817	Kurang
2	44 – 62	7	9,859	Rendah
3	62 – 81	32	45,070	Sedang
4	≥ 82	30	42,253	Tinggi
Jumlah		71	100,000	

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel iklim sekolah adalah 2,817% (2 responden) dengan kategori kurang;

9,859% (7 responden) dengan kategori rendah; 45,070% (32 responden) dengan kategori sedang dan 42,253% (30 responden) dengan kategori tinggi. Dengan demikian, bahwa iklim sekolah di MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu pada umumnya berada pada kategori sedang.

3) Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (X3)

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa mean skor variabel motivasi kerja dari data empirik adalah 77,46; skor terendah 56; skor tertinggi 104; mode 71; median 76,00 dan standar deviasi 9,843. Histogram distribusi frekuensi skor motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu disajikan pada Gambar 4.3 berikut.



Gambar 4.3. Histogram Skor Variabel Motivasi Kerja (X3)

Sedangkan tingkat kecenderungan data variabel motivasi kerja adalah sebagaimana Tabel 4.3 berikut.

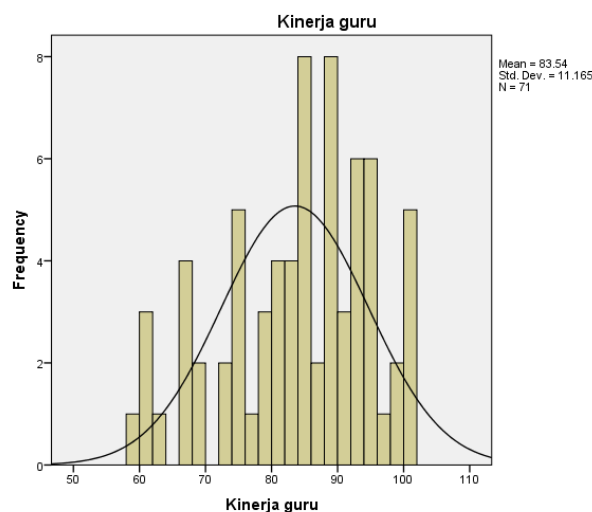
Tabel 4.3. Tingkat Kecenderungan Data Motivasi Kerja (X3)

No	Rentang Nilai	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Kategori
1	≤ 45	0	0,000	Kurang
2	46 – 65	4	5,634	Rendah
3	66 – 84	52	73,239	Sedang
4	≥ 85	15	21,127	Tinggi
Jumlah		71	100,000	

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel motivasi kerja adalah tidak ada responden dengan kategori kurang; 5,634% (4 responden) dengan kategori rendah; 73,239% (52 responden) dengan kategori sedang dan 21,127% (15 responden) dengan kategori tinggi. Dengan demikian, bahwa motivasi kerja di MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu pada umumnya berada pada kategori sedang.

4) Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa mean skor variabel kinerja dari data empirik adalah 83,54; skor terendah 59; skor tertinggi 101; mode 92; median 85,00 dan standar deviasi 11,165. Histogram distribusi frekuensi skor kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu disajikan pada Gambar 4.4 berikut.



Gambar 4.4. Histogram Skor Variabel Kinerja Guru (Y)

Sedangkan tingkat kecenderungan data variabel kinerja guru adalah sebagaimana Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3. Tingkat Kecenderungan Data Kinerja Guru (Y)

No	Rentang Nilai	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Kategori
1	≤ 45	0	0,000	Kurang
2	46 – 65	5	7,042	Rendah
3	66 – 84	28	39,437	Sedang
4	≥ 85	38	53,521	Tinggi
Jumlah		53	100,000	

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel kinerja guru adalah tidak ada responden dengan kategori kurang; 7,042% (5 responden) dengan kategori rendah; 39,437% (28 responden) dengan kategori sedang dan 53,521% (38 responden) dengan kategori tinggi. Dengan demikian, bahwa kinerja guru di MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu pada umumnya berada pada kategori tinggi.

4.1.2 Hasil Uji Persyaratan Analisis

Analisis inferensial inferensial digunakan untuk menguji persyaratan hipotesis penelitian dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$; serta melakukan interpretasi terhadap hasil pengujian, yang kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan pada sampel, yang digunakan untuk generalisir ke populasi. Analisis inferensial dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan teknik analisis hasil pengembangan dari analisis regresi, dalam analisis jalur dihitung pengaruh langsung maupun tidak langsung dari setiap variabel bebas (eksogen) terhadap variabel bebas (endogen). Oleh karenanya dalam menggunakan analisis jalur harus terlebih dahulu dilakukan uji asumsi sebagai berikut.

Kriteria pengujian hipotesis diasumsikan bahwa: (a) data berdistribusi normal, (b) data interval, (c) data linier dan (d) sampel dipilih secara acak (random) dari populasi seperti yang telah dibahas pada BAB III, 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 4.2 berikut.

Tabel 4.2. Ringkasan Hasil Analisis Normalitas Data Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kepemimpinan instruksional	Iklm sekolah	Motivasi kerja	Kinerja guru
N		71	71	71	71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	87.28	77.54	77.46	83.54
	Std. Deviation	9.851	13.495	9.843	11.165
Most Extreme Differences	Absolute	.096	.094	.083	.094
	Positive	.070	.079	.083	.059
	Negative	-.096	-.094	-.070	-.094
Test Statistic		.096	.094	.083	.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.197 ^c

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 4.2 di atas diperoleh untuk uji normalitas data variabel kepemimpinan instruksional diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,096 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,171. Nilai Asymp dikonsultasikan dengan ketentuan $> 0,05$. Data ini menggambarkan nilai Asymp $> 0,05$ ($0,171 > 0,05$) berarti bahwa sebaran data kepemimpinan instruksional berdistribusi normal.

Uji normalitas data variabel iklim sekolah diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,094 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 0,083 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200. Nilai Asymp dikonsultasikan dengan ketentuan $> 0,05$. Gambaran nilai Asymp $> 0,05$ ($0,200 > 0,05$) yang berarti bahwa sebaran data motivasi kerja berdistribusi normal.

Uji normalitas data variabel kinerja guru diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,094 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,197. Nilai Asymp dikonsultasikan dengan ketentuan $> 0,05$. Gambaran nilai Asymp $> 0,05$ ($0,197 > 0,05$) 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 Motivasi Kerja (X_3) atas Kepemimpinan Instruksional (X_1)

Bentuk regresi variabel motivasi kerja (X_3) atas kepemimpinan instruksional (X_1) disajikan pada Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3. Koefisien Regresi X_3 atas X_1

	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kepemimpinan instruksional (Constant)	.283	.115	.284	2.456	.017
	52.732	10.131		5.205	.000

Berdasarkan Tabel 4.3 diperoleh persamaan regresi variabel X3 atas X1 yaitu: $X_3 = 52,732 + 0,283 X_1$. Besar nilai $t = 5,205$ dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan uji linieritas dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi X3 atas X1, yakni $X_3 = 52,732 + 0,283 X_1$ adalah linier dan berarti pada taraf signifikansi $\alpha 0,000$; sehingga asumsi linieritas dan keberatan regresi X3 atas X1 telah terpenuhi. Dalam hal ini, nilai $X_3 = 52,732 + 0,283 X_1$ menunjukkan hubungan yang positif, artinya makin tinggi nilai X_1 makin besar pula nilai X_3 . Artinya, pendugaan peningkatan nilai kepemimpinan instruksional akan meningkat nilai motivasi kerja sebesar 0,284 unit.

2) Persamaan Regresi Variabel Motivasi Kerja (X3) atas Kerja Tim (X2)

Bentuk regresi variabel Motivasi Kerja (X3) atas Iklim sekolah (X2) disajikan pada Tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4. Koefisien Regresi X3 atas X2

	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Iklim sekolah	.213	.084	.292	2.535	.014
(Constant)	60.955	6.608		9.224	.000

Berdasarkan Tabel 4.4 diperoleh persamaan regresi variabel X3 atas X2 yaitu: $X_3 = 60,995 + 0,213 X_1$. Besar nilai $t = 9,224$ dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan uji linieritas dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi X3 atas X2, yakni $X_3 = 60,995 + 0,213 X_2$ adalah linier dan berarti pada taraf signifikansi $\alpha 0,000$; sehingga asumsi linieritas dan keberatan regresi X3 atas X2 telah terpenuhi. Dalam hal ini, nilai $X_3 = 60,995 + 0,213 X_2$

menunjukkan hubungan yang positif, artinya makin tinggi nilai X_2 makin besar pula nilai X_3 . Artinya, pendugaan peningkatan nilai kepemimpinan instruksional akan meningkat nilai motivasi kerja sebesar 0,213 unit.

3) Persamaan Regresi Variabel Kinerja Guru (Y) atas Kepemimpinan Instruksional (X_1)

Bentuk regresi variabel kinerja guru (Y) atas kepemimpinan instruksional (X_1) disajikan pada Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5. Koefisien Regresi Y atas X_1

	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kepemimpinan instruksional	.376	.129	.332	2.922	.005
(Constant)	50.713	11.305		4.486	.000

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh persamaan regresi variabel Y atas X_1 yaitu: $Y = 50,713 + 0,376 X_1$. Besar nilai $t = 4,486$ dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan uji linieritas dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi Y atas X_1 , yakni $Y = 50,713 + 0,376 X_1$ adalah linier dan berarti pada taraf signifikansi $\alpha 0,000$; sehingga asumsi linieritas dan keberatan regresi Y atas X_1 telah terpenuhi. Dalam hal ini, nilai $Y = 50,713 + 0,376 X_1$ menunjukkan hubungan yang positif, artinya makin tinggi nilai X_1 makin besar pula nilai Y. Artinya, pendugaan peningkatan nilai kepemimpinan instruksional akan meningkat nilai motivasi kerja sebesar 0,376 unit.

4) Persamaan Regresi Variabel Kinerja Guru (Y) atas Iklim Sekolah (X₂)

Bentuk regresi variabel kinerja guru (Y) atas iklim sekolah (X₂) disajikan pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6. Koefisien Regresi Y atas X₂

Coefficients					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Iklim sekolah	.249	.095	.301	2.626	.011
(Constant)	64.202	7.473		8.592	.000

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh persamaan regresi variabel Y atas X₂ yaitu: $Y = 64,202 + 0,249 X_2$. Besar nilai $t = 8,592$ dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan uji linieritas dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi Y atas X₂, yakni $Y = 64,202 + 0,249 X_2$ adalah linier dan berarti pada taraf signifikansi $\alpha 0,000$; sehingga asumsi linieritas dan keberatan regresi Y atas X₂ telah terpenuhi. Dalam hal ini, nilai $Y = 64,202 + 0,249 X_2$ menunjukkan hubungan yang positif, artinya makin tinggi nilai X₂ makin besar pula nilai Y. Artinya, pendugaan peningkatan nilai kepemimpinan instruksional akan meningkat nilai motivasi kerja sebesar 0,249 unit.

5) Persamaan Regresi Variabel Kinerja Guru (Y) atas Motivasi Kerja (X₃)

Bentuk regresi variabel kinerja guru (Y) atas motivasi kerja (X₃) disajikan pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7. Koefisien Regresi Y atas X3

Coefficients					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Motivasi kerja	.371	.129	.327	2.874	.005
(Constant)	54.803	10.076		5.439	.000

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh persamaan regresi variabel Y atas X3 yaitu: $Y = 54,803 + 0,371 X_3$. Besar nilai $t = 5,439$ dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan uji linieritas dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi Y atas X3, yakni $Y = 54,803 + 0,371 X_3$ adalah linier dan berarti pada taraf signifikansi $\alpha 0,000$; sehingga asumsi linieritas dan keberatan regresi Y atas X3 telah terpenuhi. Dalam hal ini, nilai $Y = 54,803 + 0,371 X_3$ menunjukkan hubungan yang positif, artinya makin tinggi nilai X3 makin besar pula nilai Y. Artinya, pendugaan peningkatan nilai kepemimpinan instruksional akan meningkat nilai motivasi kerja sebesar 0,371 unit.

d. Uji Multikolinieritas

Uji independensi dilakukan untuk melihat hubungan bebas (tidak signifikan) antar variabel bebas. Berdasarkan perhitungan uji independen variabel X1 dengan X2 diperoleh besar korelasi $r_{12} = 0,152$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 71$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,235; dengan demikian harga $r_{12} < r_{tabel}$ ($0,152 < 0,235$). Uji independen ini dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang berarti antara Kepemimpinan instruksional dengan Iklim sekolah di MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten

Labuhanbatu, Perhitungan ini dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dan X_2 adalah independen (bebas).

4.1.3 Temuan Penelitian

Berdasarkan model teoretis yang dikembangkan, maka secara matematis persamaan jalur sebagai berikut:

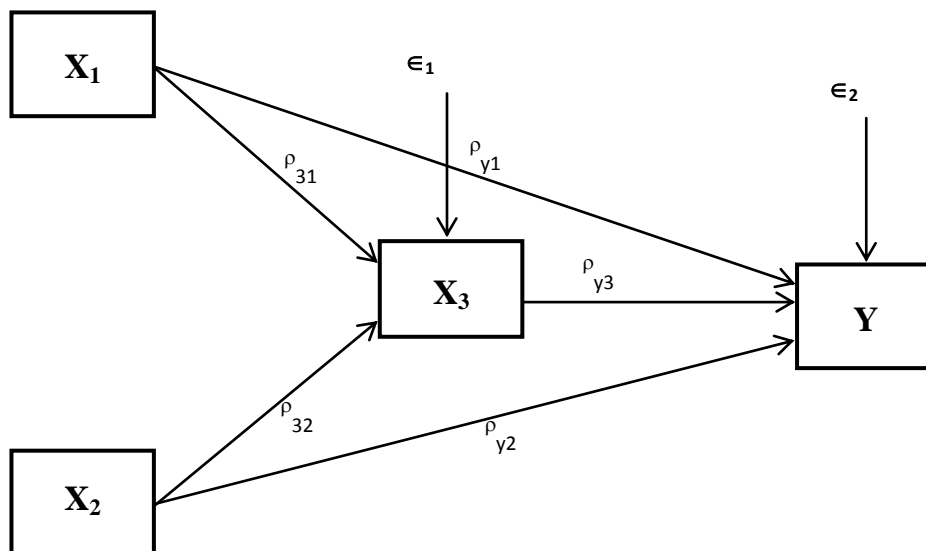
1. Model Matematik Jalur Sub Struktur 1:

$$X_3 = \rho_{31} X_1 + \rho_{32} X_2$$

2. Model Matematik Jalur Sub Struktur 2:

$$Y = \rho_{y1} X_1 + \rho_{y2} X_2 + \rho_{y3} X_3$$

Diagram jalur menggambarkan hubungan kausal antara variabel eksogenus dengan endogenus seperti yang disajikan pada Gambar 4.5 berikut.



Gambar 4.5. Pengaruh Antar Lima Variabel pada Diagram Jalur Penelitian

Berdasarkan diagram jalur di atas, maka dibuat: (1) matrik korelasi; (2) perhitungan koefisien korelasi; dan (3) uji model jalur.

1) Matrik Korelasi

Matrik korelasi antar kelima variabel dari diagram jalur variabel penelitian. Berdasarkan hasil dari perhitungan dari matrik korelasi, dapat disajikan ringkasan hasil perhitungan matrik korelasi antara kelima variabel penelitian seperti yang disajikan pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8. Hasil Uji Korelasi Antar Variabel

		Correlations			
		Kepemimpinan instruksional	Iklm sekolah	Motivasi kerja	Kinerja guru
Kepemimpinan instruksional	Pearson Correlation	1	.152	.284	.332
	Sig. (2-tailed)		.206	.017	.005
	N	71	71	71	71
Iklim sekolah	Pearson Correlation	.152	1	.292	.301
	Sig. (2-tailed)	.206		.014	.011
	N	71	71	71	71
Motivasi kerja	Pearson Correlation	.284	.292	1	.327*
	Sig. (2-tailed)	.017	.014		.005
	N	71	71	71	71
Kinerja guru	Pearson Correlation	.332**	.301	.327**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.011	.005	
	N	71	71	71	71

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

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

Dari Tabel 4.8 di atas diperoleh korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar $r_{12} = 0,152$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 71$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,253. Harga $r_{12} < r_{tabel}$ ($0,152 < 0,253$) yang menyimpulkan tidak terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan instruksional dengan iklim sekolah di MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Dapat dinyatakan bahwa variabel X1 dan X2 adalah independen (bebas).

Korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar $r_{13} = 0,284$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 71$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,253. Harga $r_{13} > r_{tabel}$ ($0,284$

> 0,253) yang menyimpulkan terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan instruksional dengan motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan di Kabupaten Labuhanbatu.

Korelasi variabel X2 dengan X3 sebesar $r_{23} = 0,292$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 71$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,253. Harga $r_{23} > r_{tabel}$ ($0,292 > 0,253$) yang menyimpulkan terdapat hubungan signifikan antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan di Kabupaten Labuhanbatu.

Korelasi variabel X1 dengan Y sebesar $r_{14} = 0,332$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 71$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,253. Harga $r_{1y} > r_{tabel}$ ($0,332 > 0,253$) yang menyimpulkan terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan instruksional dengan kinerja guru MIS se-Kecamatan di Kabupaten Labuhanbatu.

Korelasi variabel X2 dengan Y sebesar $r_{24} = 0,301$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 71$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,253. Harga $r_{2y} > r_{tabel}$ ($0,301 > 0,253$) yang menyimpulkan terdapat hubungan signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.

Korelasi variabel X3 dengan Y sebesar $r_{34} = 0,327$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 71$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,253. Harga $r_{3y} > r_{tabel}$ ($0,327 > 0,253$) yang menyimpulkan terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.

2) Analisis Jalur

Sesuai dengan model teoretis yang dikembangkan, maka secara matematis persamaan jalur adalah sebagai berikut:

a. Model Matematik Jalur Sub Struktur 1:

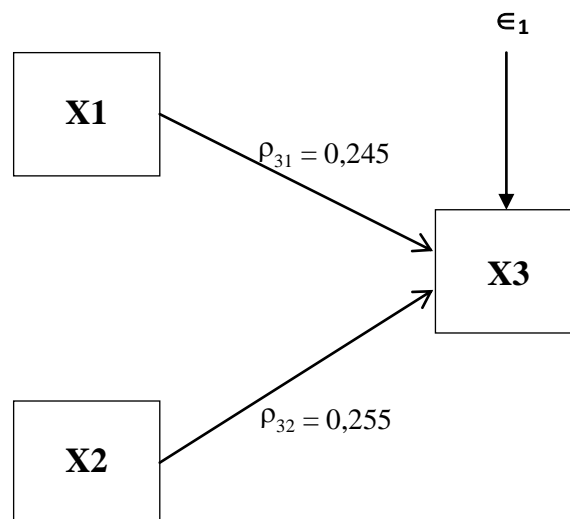
$$X_3 = \rho_{31} X_1 + \rho_{32} X_2$$

b. Model Matematik Jalur Sub Struktur 2:

$$Y = \rho_{y1} X_1 + \rho_{y2} X_2 + \rho_{y3} X_3$$

a. Sub Struktur 1

Model Sub Struktur 1 adalah pengaruh langsung variabel kepemimpinan instruksional dan iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Gambar model Sub Struktur 1 disajikan pada Gambar 4.8 berikut.



Gambar 4.9. Model Sub Struktur 1

Keterangan:

X1 = Kepemimpinan Instruksional

X2 = Iklim Sekolah

X3 = Motivasi Kerja

ϵ_1 = Pengaruh faktor lain

Berdasarkan model teoretik yang dikembangkan dari teori, maka dapat disajikan model matematik Sub Struktur 1 sebagai berikut.

$$X_3 = \rho_{y1} X_1 + \rho_{y2} X_2 + \rho_{y3} X_3$$

Berdasarkan harga-harga koefisien korelasi kemudian dihitung koefisien jalur, maka diperoleh harga koefisien jalur dari Sub Struktur 1 yang disajikan pada Tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10. Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Model Sub Struktur 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.704	11.006		3.789	.000
	Kepemimpinan instruksional	.245	.113	.245	2.157	.035
	Iklim sekolah	.69	.083	.255	2.244	.028

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Tabel 4.10 di atas memperlihatkan nilai koefisien jalur antar variabel pada model Sub Struktur 1. Koefisien jalur variabel kepemimpinan instruksional (X1) terhadap variabel motivasi kerja (X3) mencapai 0,245. Berarti terdapat 24,5% pengaruh langsung variabel kepemimpinan instruksional terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Koefisien jalur variabel iklim sekolah (X2) terhadap variabel motivasi kerja (X3) mencapai 0,255. Berarti terdapat 25,5% pengaruh langsung variabel iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan di Kabupaten Labuhanbatu.

b. Uji Hipotesis Sub Struktur 1

1) Pengujian Hipotesis 1

$$H_o : \rho_{31} = 0$$

$$H_a : \rho_{31} > 0$$

Hipotesis dalam bentuk kalimat:

Ho: Tidak ada pengaruh langsung kepemimpinan instruksional (X_1) terhadap motivasi kerja (X_3)

Ha: Ada pengaruh langsung positif kepemimpinan instruksional (X_1) terhadap motivasi kerja (X_3)

Kriteria pengujian: tolak H_o jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ dan $dk = 69$ t_{tabel} adalah 1,645. Dari Tabel 4.10 diperoleh nilai $\rho_{31} = 0,245$ dan $t_{hitung} = 2,157$ dengan signifikansi 0,035; sehingga memberikan kesimpulan H_o ditolak dan H_a diterima. Hasil perhitungan lebih lanjut menunjukkan kepemimpinan instruksional secara proposional mempengaruhi motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan di Kabupaten Labuhanbatu sebesar $0,245 \times 0,245 = 6\%$. Hasil temuan tersebut menunjukkan peningkatan kepemimpinan instruksional sangat berperan dalam upaya peningkatan motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.

2) Pengujian Hipotesis 2

$$H_0 : \rho_{32} = 0$$

$$H_a : \rho_{32} > 0$$

Hipotesis dalam bentuk kalimat:

H_0 : Tidak ada pengaruh langsung iklim sekolah (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3)

H_a : Ada pengaruh langsung positif iklim sekolah (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3)

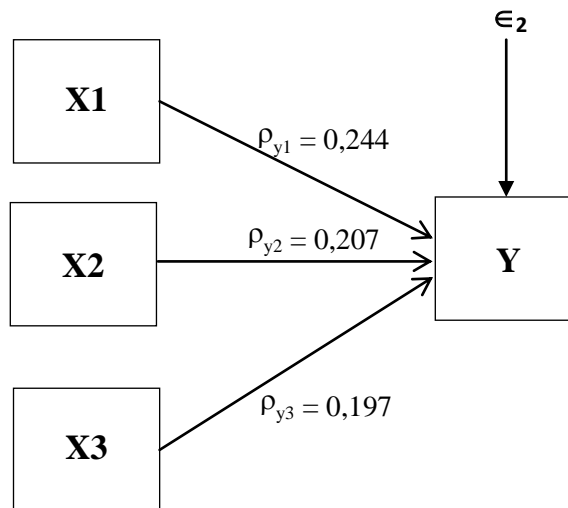
Kriteria pengujian: tolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ dan $dk = 69$. t_{tabel} adalah 1,645. Dari Tabel 4.10 diperoleh nilai $\rho_{32} = 0,255$ dan $t_{hitung} = 2,244$ dengan signifikansi 0,028 sehingga memberikan kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil perhitungan lebih lanjut menunjukkan iklim sekolah secara proposional mempengaruhi motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan di Kabupaten Labuhanbatu sebesar $0,255 \times 0,255 = 6,5\%$. Hasil temuan tersebut menunjukkan peningkatan iklim sekolah sangat berperan dalam upaya peningkatan motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan di Kabupaten Labuhanbatu.

4. Analisis Sub Struktur 2

a. Sub Struktur 2

Model Sub Struktur 2 adalah pengaruh langsung variabel kepemimpinan instruksional, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap

kinerja guru. Adapun gambar model sub struktur 2 adalah seperti Gambar 4.10 berikut.



Gambar 4.10. Model Sub Struktur 2

Keterangan:

X1 = Kepemimpinan instruksional

X2 = Iklim sekolah

X3 = Motivasi kerja

Y = Kinerja guru

ε₂ = Pengaruh faktor lain

Berdasarkan model teoretik yang dikembangkan dari teori, maka dapat disajikan model matematik Sub Struktur 2 sebagai berikut.

$$Y = \rho_{y1} X_1 + \rho_{y2} X_2 + \rho_{y3} X_3$$

Berdasarkan harga-harga koefisien korelasi kemudian dihitung koefisien jalur, maka diperoleh harga koefisien jalur dari Sub Struktur 1 yang disajikan pada Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11. Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Model Sub Struktur 2

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.760	13.313		2.160	.034
	Kepemimpinan instruksional	.277	.129	.244	2.149	.035
	Iklm sekolah	.171	.094	.207	1.812	.044
	Motivasi kerja	.224	.133	.197	1.679	.048

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Tabel 4.11 di atas memperlihatkan nilai koefisien korelasi antar variabel pada model Sub Struktur 2. Koefisien jalur variabel kepemimpinan instruksional (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y) mencapai 0,244. Berarti terdapat 24,4% pengaruh langsung variabel kepemimpinan instruksional (X1) terhadap kinerja guru (Y). Koefisien jalur variabel iklim sekolah (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y) mencapai 0,207. Berarti terdapat 20,7% pengaruh langsung variabel iklim sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y). Koefisien jalur variabel motivasi kerja (X3) terhadap variabel kinerja guru (Y) mencapai 0,197. Berarti terdapat 19,7% pengaruh langsung variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y).

b. Uji Hipotesis Sub Struktur 2

1) Pengujian Hipotesis 3

$$H_0 : \rho_{y1} = 0$$

$$H_a : \rho_{y1} > 0$$

Hipotesis dalam bentuk kalimat:

Ho: Tidak ada pengaruh langsung kepemimpinan instruksional (X1) terhadap kinerja (Y)

Ha: Ada pengaruh langsung positif kepemimpinan instruksional (X1) terhadap kinerja (Y)

Kriteria pengujian: tolak Ho jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima Ha jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ dan $dk = 69$, t_{tabel} adalah 1,645. Dari Tabel 4.11 diperoleh nilai $\rho_{41} = 0,244$ dan $t_{hitung} = 2,149$ dengan signifikansi 0,035; sehingga memberikan kesimpulan Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil perhitungan lebih lanjut menunjukkan kepemimpinan instruksional secara proposional mempengaruhi kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar $0,244 \times 0,244 = 5,95\%$. Hasil temuan tersebut menunjukkan peningkatan kepemimpinan instruksional sangat berperan dalam upaya peningkatan kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.

2) Pengujian Hipotesis 4

Ho : $\rho_{y2} = 0$

Ha : $\rho_{y2} > 0$

Hipotesis dalam bentuk kalimat:

Ho: Tidak ada pengaruh langsung iklim sekolah (X2) terhadap kinerja (Y)

Ha: Ada pengaruh langsung positif iklim sekolah (X2) terhadap kinerja (Y)

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ dan $dk = 69$, t_{tabel} adalah 1,645. Dari Tabel 4.11 diperoleh nilai $\rho_{42} = 0,207$ dan $t_{hitung} = 1,812$ dengan signifikansi 0,044; sehingga memberikan kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil perhitungan lebih lanjut menunjukkan iklim sekolah secara proposional mempengaruhi kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar $0,207 \times 0,207 = 4,28\%$. Hasil temuan tersebut menunjukkan peningkatan iklim sekolah sangat berperan dalam upaya peningkatan kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.

3) Pengujian Hipotesis 5

$H_0 : \rho_{y3} = 0$

$H_a : \rho_{y3} > 0$

Hipotesis dalam bentuk kalimat:

H_0 : Tidak ada pengaruh langsung motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y)

H_a : Ada pengaruh langsung positif motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y)

Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh langsung positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut sesuai dengan kriteria pengujian

bahwa tolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = 69$ adalah 1,645. Dari Tabel 4.11 diperoleh nilai $\rho_{43} = 0,197$ dan $t_{hitung} = 1,679$ dengan signifikansi 0,048; sehingga memberikan kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil temuan tersebut menunjukkan peningkatan motivasi kerja sangat berperan dalam upaya peningkatan kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.

5. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Sesuai dengan diagram jalur variabel penelitian yang didapatkan berdasarkan teori dan hasil pengujian hipotesis serta mengacu pada penjelasan Pedhazur dalam dekomposisi korelasi, dihitung besar pengaruh variabel eksogenus terhadap variabel endogenus. Berdasarkan Gambar 4.11 dibuat rangkuman pengaruh langsung dan tidak langsung antara kepemimpinan instruksional (X1) iklim sekolah (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) seperti pada Tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12. Rangkuman Perhitungan Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh Kausal		Total
	Langsung terhadap Y	Tidak Langsung melalui X3	
X1	0,244	0,048	0,293
X2	0,207	0,050	0,300
X3	0,197	—	0,197

Berdasarkan analisis data di atas, dapat dilakukan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut.

a. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Instruksional terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh proposional kepemimpinan instruksional terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 6,0%. Sedangkan secara relatif, kepemimpinan instruksional mempengaruhi motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 24,5%.

Dengan demikian untuk meningkatkan motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan instruksional MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Dengan kata lain, kepemimpinan instruksional dapat berperan dalam upaya peningkatan motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.

b. Pengaruh Langsung Iklim Sekolah terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh proposional iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 6,5%. Sedangkan secara relatif, iklim sekolah mempengaruhi motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 25,5%.

Dengan demikian untuk meningkatkan motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu dapat dilakukan dengan meningkatkan iklim sekolah. Dengan kata lain, iklim sekolah

dapat berperan dalam upaya peningkatan motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau utara di Kabupaten Labuhanbatu.

c. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Instruksional terhadap Kinerja Guru

Pengaruh proposional kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 5,95%. Sedangkan secara relatif, kepemimpinan instruksional mempengaruhi kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 24,4%.

Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan instruksional MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Dengan kata lain, kepemimpinan instruksional dapat berperan dalam upaya peningkatan kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.

d. Pengaruh Langsung Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Pengaruh proposional iklim sekolah terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 4,28%. Sedangkan secara relatif, kepemimpinan instruksional mempengaruhi kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 20,7%.

Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan iklim sekolah MIS se-Kecamatan

Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Dengan kata lain, iklim sekolah dapat berperan dalam upaya peningkatan motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.

g. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh proposional motivasi kerja terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 3,88%. Sedangkan secara relatif, motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 19,7%.

Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Dengan kata lain, motivasi kerja dapat berperan dalam upaya peningkatan kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.

h. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Instruksional terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja

Pengaruh langsung kepemimpinan instruksional terhadap motivasi kerja sebesar $0,245 = 24,5\%$. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar $0,197 = 19,7\%$. Dengan demikian pengaruh tidak langsung kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru melalui variabel motivasi kerja sebesar $0,245 \times 0,197 = 0,048 = 4,8\%$. Hasil temuan tersebut menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru. Hasil temuan tersebut menunjukkan peningkatan kepemimpinan instruksional MIS se-

Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sangat berperan dalam upaya peningkatan kinerja guru, namun juga harus memperhatikan motivasi kerja.

i. Pengaruh Tidak Langsung Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja

Pengaruh langsung iklim sekolah terhadap motivasi kerja sebesar $0,255 = 25,5\%$. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar $0,197 = 19,7\%$. Dengan demikian pengaruh tidak langsung iklim sekolah terhadap kinerja guru melalui variabel motivasi kerja sebesar $0,255 \times 0,197 = 0,050 = 5\%$. Hasil temuan tersebut menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru. Hasil temuan tersebut menunjukkan peningkatan iklim sekolah sangat berperan dalam upaya peningkatan kinerja guru, namun juga harus memperhatikan motivasi kerja.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Instruksional terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian yang menunjukkan kepemimpinan instruksional berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Samson (2006) bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan instruksional adalah kemampuan kepala sekolah dalam memberikan petunjuk kerja kepada para bawahannya untuk mencapai tujuan sekolah. Sedangkan motivasi kerja adalah dorongan terhadap guru baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk terus bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuannya dalam bekerja.

Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya harus dapat meningkatkan kinerja guru, baik melalui dorongan (motivasi) maupun dengan pemenuhan kebutuhan guru. Ketika guru mendapatkan dorongan dan terpenuhi kebutuhannya maka guru akan melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Kepala sekolah dikatakan tidak berhasil jika tidak bisa memotivasi, menggerakkan, dan memuaskan guru dalam bekerja di sekolah. Guru akan merasa nyaman dan bersemangat bekerja karena dorongan atau motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah.

4.2.2. Pengaruh Langsung Iklim Sekolah terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan iklim sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Koesmono (2005) dan Widodo (2011) bahwa iklim sekolah mempengaruhi motivasi kerja seseorang.

Iklim sekolah adalah suasana sekolah dan lingkungan kerja yang mempengaruhi pembelajaran di sekolah yang berhubungan dengan kondisi fisik pekerjaan dan kondisi sosial. Sedangkan motivasi kerja adalah dorongan terhadap guru baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk terus bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuannya dalam bekerja.

Motivasi kerja guru adalah dorongan dari dalam diri guru untuk melakukan tugas pelayanan terbaik dalam mewujudkan prestasi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Hal ini ditandai dengan menyelesaikan tugas tepat waktu, melaksanakan metode pembelajaran yang sesuai, meningkatkan kompetensi, belajar teknologi informasi, menyenangkan tugas yang menantang dan menyenangkan pekerjaan. Jadi atasan atau pimpinan perlu memperhatikan bawahan dengan memberi dukungan terhadap prestasi yang dimilikinya. Iklim organisasi sekolah yang baik akan berorientasi pada motivasi kerja guru. Dalam hal ini, guru sebagai tenaga pengajar dan pendidik lebih yakin atas pencapaian sasaran dalam proses pembelajaran. Kondisi kerja yang mendukung dapat meningkatkan keinginan berprestasi para dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Setiap guru pada dasarnya memiliki karakteristik dan kepentingan yang berbeda-beda. Perbedaan ini terkadang dapat menimbulkan efek negatif bagi iklim sekolah jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu sekolah perlu memiliki tata nilai yang dianut bersama dengan tidak menisbikan kepentingan atau karakter individual. Nilai-nilai yang dianut tersebut dapat tercermin dari perilaku guru sehari-hari di sekolah.

Dengan adanya nilai-nilai (ketentuan) bersama tersebut, maka kepentingan sekolah berada di atas kepentingan individu. Meskipun demikian, nilai-nilai yang dianut bersama harus mampu memfasilitasi kepentingan individu, sehingga setiap guru di sekolah akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik bagi sekolahnya.

4.2.3. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Instruksional (X1) terhadap Kinerja Guru (X4)

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan instruksional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Sriwidodo dan Bangun (2007) dan Irawati dan Bambang (2010) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan instruksional berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Kepemimpinan instruksional adalah kemampuan kepala sekolah dalam memberikan petunjuk kerja kepada para bawahannya untuk mencapai tujuan sekolah. Sedangkan kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di sekolah.

Seorang kepala sekolah yang dapat mengambil tindakan tegas dan tepat terhadap suatu permasalahan yang dihadapi guru, akan memberikan gambaran bagaimana jiwa kepemimpinannya. Seorang guru yang merasa tidak terima dengan keputusan kepala sekolah yang kurang tepat, sudah tentu membawa rasa ketidakpercayaan kepada kepala sekolah. Hal ini tentu saja memberikan rasa kekurangnyamanan dan kekecewaan pada guru, yang akhirnya dapat memberikan pengaruh yang kurang baik pada kinerja guru dalam mengajar. Artinya jika kepemimpinan kepala sekolah dapat memahami kondisi tenaga kependidikan, memberikan pendelegasian tugas serta menerima saran dan kritikan, akan dapat meningkatkan kinerja mengajar guru.

4.2.4. Pengaruh Langsung Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian yang menunjukkan iklim sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Soedjono (2005) dan Sopiah (2008) bahwa iklim sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru.

Iklim sekolah adalah suasana sekolah dan lingkungan kerja yang mempengaruhi pembelajaran di sekolah yang berhubungan dengan kondisi fisik pekerjaan dan kondisi sosial. Sedangkan kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di sekolah.

Iklim organisasi sekolah dapat dirumuskan sebagai kondisi kultural organisasi sekolah yang memberikan ruang dalam mengatur hubungan sosial orang-orang yang terlibat dalam pendidikan/pembelajaran. Penilaian terhadap iklim organisasi sekolah akan dilakukan melalui persepsi guru terhadap apa yang dilihat, dirasakan dan dipikirkan pada lingkungan kerjanya. Kinerja guru yang baik adalah: (a) memahami dan menghormati anak didik, (b) mendalami bahan pelajaran yang diberikannya, (c) menyesuaikan metode mengajar dengan bahan pelajaran, (d) menyesuaikan bahan pelajaran dengan kesanggupan individu, (e) mengaktifkan anak didik dalam hal belajar, "*learning by doing*", (f) memberikan pengertian dan bukan hanya kata-kata belaka dan (g) menghubungkan pelajaran dengan kebutuhan anak didik. Kinerja guru adalah hasil yang ditunjukkan guru

secara kualitas dan kuantitas dalam kesediaannya melakukan pekerjaan yang relevan dengan keterampilannya dalam bidang pengajaran.

Guru yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja guru yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula. Dampak iklim sekolah terhadap kinerja dapat dilihat pada hasil kegiatan guru yang terjadi di sekolah. Guru akan berusaha memberikan hasil terbaik bila mendapat dukungan dari lingkungan sekitarnya, baik itu dari pihak sekolah maupun rekan-rekan kerjanya. Dapat dikatakan bila iklim sekolah berjalan dengan baik, maka kinerja guru menjadi semakin baik.

4.2.5. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Darna (2010) bahwa ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja.

Motivasi kerja adalah dorongan terhadap guru baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk terus bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuannya dalam bekerja. Sedangkan kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di sekolah.

Setiap guru berasal dari latar belakang yang berbeda. Sekolah perlu melihat kebutuhan dan harapan, bakat, dan keterampilan yang dimiliki guru. Dengan mengetahui hal ini, sekolah dapat dengan mudah menempatkan guru sesuai kemampuan kerjanya. Dengan posisi kerja yang tepat, guru akan lebih termotivasi dalam bekerja karena pada dasarnya motivasi dapat memacu guru untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan mereka. Hal ini terjadi karena motivasi kerja dapat menjadi faktor pendorong guru untuk melaksanakan tugasnya sebaik mungkin.

Selanjutnya dinyatakan bahwa 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 eksogenus yang mempengaruhi kinerja guru sebagai variabel endogenus 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, sehingga memunculkan kebosanan responden dalam memberikan pernyataannya.

3. Faktor penggunaan program pengolahan data penelitian juga menjadi faktor keterbatasan penelitian ini. Data penelitian ini lebih banyak diolah dengan cara manual dan program komputer *Microsoft Excel Windows* dan pada bagian tertentu sedikit dengan program *SPSS ver 18 for windows*, sehingga dimungkinkan angka-angka perhitungan yang diperoleh kemungkinan ada selisih yang tidak dapat dikontrol dengan akurat, 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 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan instruksional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai koefisien jalur sebesar $p_{31} = 0,245$. Dengan demikian kepemimpinan instruksional secara langsung mempengaruhi motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 24,5%.
2. Iklim sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai koefisien jalur sebesar $p_{32} = 0,245$. Dengan demikian iklim sekolah secara langsung mempengaruhi motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 25,5%.
3. Kepemimpinan instruksional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai koefisien jalur sebesar $p_{41} = 0,244$. Dengan demikian kepemimpinan instruksional secara langsung mempengaruhi tinggi kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 24,4%. Sedangkan secara tidak langsung kepemimpinan instruksional mempengaruhi kinerja guru melalui motivasi kerja sebesar $0,048 = 4,8\%$.

4. Iklim sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai koefisien jalur sebesar $p_{42} = 0,207$. Dengan demikian iklim sekolah secara langsung mempengaruhi kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 20,7%. Sedangkan secara tidak langsung iklim sekolah mempengaruhi kinerja guru melalui motivasi kerja sebesar $0,050 = 5\%$.
5. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai koefisien jalur sebesar $p_{43} = 0,197$. Dengan demikian motivasi kerja secara langsung mempengaruhi tinggi kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 19,7%.

5.2. Saran

5.2.2. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan kajian implikasi disarankan kepada beberapa pihak yang terkait dengan penelitian, sebagai berikut:

1. Kepada Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu.

Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu. untuk memilih dan menempatkan kepala MIS yang memiliki kemampuan yang baik dalam hal:

- a. Membuat kebijakan yang dapat diterima seluruh warga sekolah untuk mengoptimalkan kepemimpinan kepala madrasah, seperti: (1) memberikan wewenang kepala madrasah untuk menentukan kegiatan pengembangan guru di madrasah sesuai kebutuhan; (2) memberikan kebebasan kepala madrasah untuk menentukan para wakilnya dan (3)

memberikan wewenang penggunaan anggaran rutin untuk kemajuan madrasah.

- b. Menciptakan rasa senang bekerja sesuai tujuan kementerian, seperti: (1) melakukan pelatihan penguatan kepemimpinan kepada kepala madrasah; (2) memberikan wewenang untuk menentukan guru berprestasi setiap tahunnya dan (3) memberikan wewenang kepala madrasah untuk menentukan program prioritas yang akan dilakukan di madrasah.

2. Kepada guru MIS

Guru MIS disarankan untuk berlatih mengembangkan kemampuan dirinya dalam hal:

- a. Mengikuti peraturan yang ditentukan Kementerian Agama, seperti: (1) masuk kelas sesuai waktu yang telah ditentukan; (2) mempersiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar; (3) melakukan penilaian hasil belajar untuk perbaikan pembelajaran di kelas dan (4) mengedepankan komunikasi persuasif dengan siswa dan rekan guru.
- b. Mengendalikan emosi diri dalam menghadapi tekanan pekerjaan di madrasah, seperti: (1) selalu mengedepankan sikap hormat dengan sesama rekan guru; (2) tidak emosional ketika memberikan sanksi kepada siswa di kelas dan (3) santun dalam berbicara kepada orang lain baik siswa maupun rekan guru.
- c. Menciptakan rasa senang bekerja madrasah, seperti: (1) menciptakan pembelajaran yang inovatif dan menyenangkan di kelas; (2) membentuk komunitas belajar yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas

mengajar di kelas dan (3) mendukung setiap kegiatan madrasah dengan sepenuh hati.

3. Perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam untuk melihat pengaruh kepemimpinan instruksional, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Mengingat kinerja kepala sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik di MIS, untuk itu perlu dikembangkan hal-hal lain yang mempunyai keterkaitan dengan kinerja guru di luar dari variabel yang telah dikaji dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aktar, Salim. 2020. "Analisis Kinerja Dosen Kebidanan Berdasarkan Iklim Kerja pada Dosen Akademi Kebidanan di Kota Medan". *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi (JMP-DMT)*, Vol 1, No 1 (Januari – April 2020), pp. 56-61
- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Dasar-dasar Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2018. *Metode Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bawden, D. 2008. *Digital Literacies: Concepts, Policies, and Practices*. New York: Sage Publications
- Burhanuddin. 2019. *Organisasi Masa Kini*. Jakarta: Grafindo Persada
- Coquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson. 2015. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw Hill
- Dalimunthe, Ferina Farisa dan Akrim. 2021. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pramubakti Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara". *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT)*, Vol. 2, No. 3, Juli 2021, pp. 89-101
- Darmin, Sudarman. 2020. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Darna, Nana. 2010. "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Berprestasi dan Kinerja Karyawan". *Cakrawala Galuh*, Vol. 1, No. 3, Desember 2010
- Depdikbud. 2015. *Kebijakan Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Pusbangprogd
- Dongoran, Aman Tua dan Ismail Hanif Batubara. 2021. "Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT)*, Vol. 2, No. 1, Januari 2021, pp. 1-16
- Dongoran, Aman Tua. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 2 Model Kota Medan". *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT)*, Vol. 1, No. 1, April 2020, pp. 121-138

- Engkoswara dan Aan Komariah. 2020. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. 2010. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Bina Aksara
- Griffin. 2017. *Management*. New Delhi: A.I.T.B.S, Publishers & Distributor
- Hadjar, Ibnu. 2016 *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Hamalik, Oemar. 2014. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hersey, Paul dan Kent Blanchard. 2018. *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources*. 12th Edition. London: Prentice-Hall International Editions
- Hoy, Weyne K. dan Miskel, Cecil G. 2011. *Educational Administration*. New York: McGraw Hill
- Huang, Hui Ju. 2002. "Teacher Professional Staff Development and Instructional Effectiveness". *Journal Effective Schools*. Vol 1 No. 1. Idaho University. 2002. Hal 47
- Hughes, A. 2011. *Testing for Language Teacher*. New York: Cambridge University Press
- Irawati, Anugrahini dan Bambang Sudarsono. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja dan Kinerja Organisasi". *Jurnal Studi Manajemen*, Vol. 4, No. 1, April 2010
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Koesmono. 2015. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Kuncoro, Engkos Ahmad dan Ridwan, 2017. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi

- Mangkunegara, Anwar P. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Marno dan M. Idris. 2016. *Strategi dan Metode Pengajaran*. Jogjakarta: Ar-Ruzz
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. terjemahan. Jakarta: Salemba Empat
- Miner, John. B. 2010. *Organizational Behavior: Performance and Productivity*. New York: Random House
- Moekijat. 2012. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya
- Mulyasa, E. 2017. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Jakarta: Remaja Rosda
- Neal, Andrew dan Griffin, Mark A. 2001. "Safety Climate and Safety Behaviour". *Australian Journal of Management*, Vol. 27, Special Issue 2002, The Australian Graduate School of Management
- Newstrom, John W. 2017. *Organization Behavior Human Behavior at Work*. New York: McGraw Hill
- Permadani, Singgih Intan., Syaiful Bahri dan Indra Prasetia. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau". *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT)*, Vol. 2, No.1, Januari 2021, pp. 28-42
- Prasetia, Indra. 2022. *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik*. Medan: UMSU Press
- Purwanto., Atwi Suparman. 2015. *Evaluasi Program MGMP*. Jakarta: SETIA LAN, Press
- Riduwan. 2015. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Pegawai-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta
- Riduwan dan Sunarto. 2017. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Ridwan dan Kuncoro, Engkos Ahmad. 2017. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta
- Rifai, Veithzal dan Silviana Murni. 2019. *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Roestiyah, N.K. 2019. *Strategi Belajar Mengajar*. Yogyakarta: Bina Aksara

- Sagala, Syaiful. 2011. *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2017. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Alfabeta
- _____. 2019. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Samson, L. 2006. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM di Kota Ambon". *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 4, Nomor 2, Agustus 2006*
- Sedarmayanti. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Soetjipto dan Basori Mukti. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Sriwidodo, Untung dan Bangun Sugito. 2007. "Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, Vol. 2 No. 1 Desember 2007*
- Stringer, Robert. 2012. *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. New Jersey: Prentice Hall
- Sudjana. 2012. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsaputra, Uhar. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama
- Sutrisno, Edy. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Tagiuri, R. dan Litwin, G. 2016. *Organizational Climate: Expectations of a Concept*. Boston: Harvard University Press
- Tilawati, Sri. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja Guru dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Deli Serdang". *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT), Vol. 1, No. 2, April 2020, pp. 85-104*
- Timpe, Dale E. 2012. *Kinerja: Seri Ilmu dan Seri Manajemen Bisnis*. Jakarta: Pustaka Ilmu
- Umam, Khaerul. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

Undang Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Uno, Hamzah B. 2011. *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

Uzer, Moh. Usman. 2015. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada

Wijono, Sutarto. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana

Winardi, J. 2012. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada

Yamin, Martinis. 2017. *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press

Lampiran 1

Instrumen Angket Penelitian

A. Angket Kinerja Guru

Pilihan Jawaban : SL = Selalu
 SR = Sering
 JR = Jarang
 TP = Tidak Pernah

No.	Pernyataan-Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Saya mengatur kelas sebelum memulai pelajaran	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
2	Saya dapat memilih strategi pembelajaran yang sesuai dengan materi pelajaran	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
3	Saya mengingatkan siswa untuk terus memperbaiki tugas rumahnya yang masih salah	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
4	Saya berupaya mengikuti setiap seminar pendidikan walaupun dengan biaya sendiri	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
5	Saya menyampaikan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai untuk memotivasi siswa dalam belajar	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
6	Saya mengajar tanpa mengindahkan strategi pembelajaran yang telah Saya susun	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
7	Saya menggunakan hasil tugas rumah untuk mengetahui tingkat kemampuan siswa sebenarnya	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
8	Setiap hari Saya menyempatkan diri untuk bertukar pikiran dengan rekan guru dalam upaya meningkatkan keterampilan mengajar	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
9	Saya memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan kondisi siswa	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
10	Saya memilih strategi pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
11	Saya mengapresiasi jawaban siswa dalam setiap diskusi pelajaran di kelas	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
12	Saya bersedia mengikuti pelatihan keterampilan yang diadakan dinas pendidikan	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
13	Saya memberikan bahan pelajaran untuk dicatat siswa kemudian kembali ke ruang guru	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
14	Saya memilih strategi pembelajaran tertentu tanpa mengetahui langkah-langkah penerapannya	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
15	Saya mengumpulkan tugas rumah siswa tanpa pernah memeriksanya	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
16	Saya mengajukan diri untuk ditugaskan	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP

No.	Pernyataan-Pernyataan	Pilihan Jawaban			
	mengikuti pelatihan karena mendapatkan uang transport dari sekolah				
17	Saya memulai pelajaran di kelas dengan terlebih dahulu menanyakan keadaan siswa	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
18	Saya mampu mengembangkan strategi pembelajaran sesuai kemampuan siswa	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
19	Saya menggunakan hasil tugas rumah siswa untuk menjadi soal ujian semesteran	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
20	Mengikuti pelatihan yang tidak menyangkut materi pelajaran yang Saya ajarkan adalah hal yang sia-sia	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
21	Saya menceritakan kemajuan teknologi yang sejalan dengan materi pelajaran untuk memberikan pemahaman awal kepada siswa	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
22	Saya menentukan strategi pembelajaran tertentu dalam mengajar di kelas	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
23	Saya memberikan tugas rumah karena diperintahkan kepala sekolah	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
24	Saya terus mencari teori-teori terbaru yang berkaitan dengan materi pelajaran yang Saya ajarkan di sekolah	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
25	Saya mengatur posisi meja-kursi di kelas sesuai dengan keinginan Saya	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
26	Saya menyajikan materi pelajaran secara sistematis di depan kelas	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
27	Saya menggunakan hasil tugas rumah siswa untuk menentukan materi pelajaran dilanjutkan atau diulang kembali	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
28	Saya menolak setiap kegiatan pengembangan kemampuan yang dilaksanakan dinas pendidikan karena hal tersebut tidak terlalu penting	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
29	Saya menggunakan metode pembelajaran yang variatif untuk meningkatkan keaktifan siswa	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
30	Saya mengatur tiap detail pembelajaran di dalam kelas sesuai urutan materi pelajaran yang akan disampaikan	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP

B. Angket Kepemimpinan Instruksional

Pilihan Jawaban : SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan-Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Kepala Sekolah mengarahkan guru terkait pekerjaannya di sekolah	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
2	Kepala Sekolah membimbing guru agar pembelajaran di kelas berjalan lancar	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
3	Kepala Sekolah memberikan sanksi pada guru yang berkinerja rendah sebagai bagian dari program pembinaan guru	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
4	Kepala Sekolah memberikan penjelasan terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakan guru	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
5	Kepala Sekolah memberikan petunjuk bagi guru-guru dalam mengaplikasikan kurikulum pembelajaran	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
6	Kepala Sekolah memberikan contoh tauladan pada guru cara menangani masalah dengan baik di sekolah	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
7	Kepala Sekolah menghimbau guru-guru untuk mengedepankan rasa simpati kepada setiap siswa di sekolah	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
8	Adanya kejelasan tugas dari Kepala Sekolah membantu setiap guru bekerja dengan baik di sekolah	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
9	Pembuatan program kerja dilakukan Kepala Sekolah melalui rapat kerja dengan seluruh guru sebelum tahun ajaran	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
10	Kepala Sekolah meminta guru untuk mempertanggungjawabkan setiap kegiatan pembelajaran yang dilakukannya di kelas tanpa melibatkan guru lainnya	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
11	Kepala Sekolah memberikan kebebasan kepada guru dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
12	Kepala Sekolah memberikan arahan kepada guru dalam membuat laporan kegiatan mengajarnya di kelas	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
13	Membimbing guru untuk dapat bekerja dengan baik adalah salah satu target kerja Kepala Sekolah	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
14	Kepala Sekolah mengapresiasi setiap capaian prestasi kerja guru untuk contoh kepada guru lainnya	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS

No.	Pernyataan-Pernyataan	Pilihan Jawaban			
15	Penjelasan terkait tugas mengajar guru hanya diberikan Kepala Sekolah ketika guru memintanya	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
16	Adanya petunjuk terkait program kerja Kepala Sekolah membantu guru dalam bekerja di sekolah	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
17	Kepala Sekolah memberikan instruksi kerja setiap hari terkait pekerjaan pada guru di sekolah	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
18	Kepala Sekolah melarang guru meninggalkan sekolah sebelum semua kewajiban mengajarnya dilaksanakan	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
19	Kepala Sekolah membiarkan masing-masing guru untuk menentukan cara mengajarnya di kelas tanpa memberikan penjelasan	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
20	Kepala Sekolah memberikan sanksi kepada guru yang tidak dapat mengikuti program kerja sekolah	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
21	Kepala Sekolah menegur guru yang kurang bertanggung jawab terhadap hasil belajar siswa secara personal tanpa diketahui guru lainnya	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
22	Kepala Sekolah menyediakan fasilitas mengajar untuk mempermudah guru mencapai target pekerjaannya	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
23	Kepala Sekolah mengarahkan guru untuk mematuhi peraturan dinas pendidikan	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
24	Kepala Sekolah melakukan pembimbingan hanya pada guru yang berkinerja rendah saja	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
25	Kepala Sekolah membina guru-guru yang terlibat masalah di sekolah	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
26	Kepala Sekolah menjelaskan cara mengajar yang benar pada guru-guru yang kurang pandai mengajar	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
27	Adanya petunjuk yang jelas dari Kepala Sekolah membantu tugas guru di sekolah	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
28	Instruksi yang diberikan Kepala Sekolah terhadap guru disesuaikan dengan arahan dinas pendidikan	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
29	Kepala Sekolah menghimbau guru untuk mempersiapkan materi pelajaran 1 hari sebelumnya	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
30	Adanya kejelasan tugas dari Kepala Sekolah membantu setiap guru memenuhi target kerja dari dinas pendidikan	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS

C. Angket Iklim Sekolah

Pilihan Jawaban : SL = Selalu
 SR = Sering
 JR = Jarang
 TP = Tidak Pernah

No.	Pernyataan-Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Saya mendapatkan dukungan kepala sekolah dalam melaksanakan berbagai tugas di sekolah	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
2	Saya mendapatkan fasilitas peralatan sekolah yang memadai	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
3	Saya mendapatkan perhatian dari sekolah tentang kesulitan yang saya alami	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
4	Saya memiliki ruangan laboratorium komputer yang lengkap saat melaksanakan praktek komputer	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
5	Saya mendapatkan penghargaan dalam setiap melaksanakan tugas yang diberikan sekolah	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
6	Saya mendapat penghargaan dan pembinaan dari kepala sekolah dalam setiap melaksanakan tugas sehari-hari	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
7	Saya mendapat bagian keuntungan dari koperasi sekolah	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
8	Saya mendapatkan ucapan selamat dari kepala sekolah dan teman sejawat atas keberhasilan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
9	Guru yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, diberikan tambahan les pelajaran	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
10	Selain sebagai guru bidang studi, saya dipercayakan juga sebagai wali kelas atau guru BP guna mendidik anak-anak juga ada permasalahan dari siswa	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
11	Saya mendapat pembagian tugas mengajar yang kurang cocok atau kurang adil	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
12	Saya mendapatkan bidang studi yang diajarkan, yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
13	Saya melaksanakan kegiatan MGMP setiap bulannya	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
14	Saya bangga sebagai guru (tenaga pendidik dan pengajar) dalam melaksanakan tugasnya	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
15	Saya mendapat ajakan untuk ikut berpartisipasi memelihara dan merawat lingkungan sekolah	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
16	Saya mendapat kehormatan untuk memimpin	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP

No.	Pernyataan-Pernyataan	Pilihan Jawaban			
	kegiatan sekolah				
17	Saya saling tukar pendapat tentang siswa yang bermasalah dikelas.	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
18	Saya saling menceritakan kekurangan guru yang lain yang tidak mampu menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada siswa	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
19	Saya bisa sebagai tempat sharing siswa dalam hal pelajaran.	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
20	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada setiap warga sekolah untuk berinteraksi atau berinovasi	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
21	Saya menjalin komunikasi dengan orang tua siswa	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
22	Saya berkomunikasi baik sekali/lancar dengan kepala sekolah	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
23	Saya menjalin jaringan kepentingan dalam hal praktek kerja lapangan dengan dunia usaha/dunia industri	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
24	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada setiap warga sekolah untuk berinteraksi atau berinovasi	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
25	Saya dalam melaksanakan tugas pembelajaran atau non pembelajaran harus mengikuti perintah dari kepala sekolah	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
26	Saya mendapat teguran apabila datang terlambat atau tidak masuk kelas	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
27	Tujuan sekolah dirumuskan dan diputuskan bersama seluruh warga sekolah sehingga pencapaiannya menjadi tanggung jawab bersama	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
28	Setiap keputusan yang dikeluarkan sekolah yang berkaitan dengan masalah personalia (seperti asli tugas, jadwal pengajar, disiplin) ada unsur pilih kasih	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
29	Keputusan kepala sekolah yang diambil merupakan keputusan yang tidak dapat di ganggu gugat oleh pihak guru	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP
30	Setiap keputusan sekolah yang dikeluarkan berdasarkan musyawarah dan mufakat	<input type="checkbox"/> SL	<input type="checkbox"/> SR	<input type="checkbox"/> JR	<input type="checkbox"/> TP

D. Angket Motivasi Kerja

Pilihan Jawaban : SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan-Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1.	Sekolah tidak membedakan dalam pembagian uang lembur dalam setiap kegiatan di sekolah	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
2.	Upaya yang dilakukan kepala sekolah terhadap jaminan kesehatan dalam bekerja	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
3.	Komunikasi dari kepala sekolah terjaga baik dalam penyelesaian tugas-tugas Saya di sekolah	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
4.	Promosi diberikan kepada Saya sesuai dengan prestasi kerja	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
5.	Pemberian penjelasan dari kepala sekolah kepada Saya dalam mempermudah penyelesaian pekerjaan	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
6.	Pemberian tunjangan uang makan tidak dipotong kepala sekolah walaupun Saya tidak hadir di sekolah	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
7.	Jaminan penggunaan fasilitas belajar tanpa gangguan dari rekan guru lainnya	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
8.	Kepala sekolah berusaha menciptakan hubungan kerja yang kondusif di sekolah	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
9.	Penghargaan yang diberikan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
10.	Pertentangan dari rekan guru yang Saya alami dalam melaksanakan pekerjaan di sekolah	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
11.	Kebijakan menyediakan minuman di sekolah untuk guru sudah sangat baik dalam mendukung kinerja Saya	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
12.	Kondisi ruang kelas yang menjamin sepenuhnya keamanan guru dan siswa	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
13.	Anjuran kepala sekolah kepada Saya untuk rasa memiliki terhadap aset sekolah dalam upaya kelancaran proses belajar mengajar	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
14.	Saya bersedia menerima sanksi atas kesalahan dalam tugas	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
15.	Upaya kepala sekolah dalam mengembangkan keterampilan Saya untuk mendukung proses belajar mengajar	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
16.	Pekerjaan sebagai guru dapat menjamin kredit Saya untuk memiliki rumah sendiri	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
17.	Bantuan kesehatan diperhatikan kepala	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS

No.	Pernyataan-Pernyataan	Pilihan Jawaban			
	sekolah kepada setiap guru yang sakit				
18	Upaya kepala sekolah untuk mendiskusikan masalah yang dihadapi selama bekerja di sekolah	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
19	Kesempatan melanjutkan sekolah sangat didukung kepala sekolah	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
20	Pemberian kursus keterampilan mengajar disesuaikan dengan kebutuhan Saya	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
21	Kepala sekolah membuat kebijakan yang baik dengan memberikan izin tinggal di sekolah kepada Saya	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
22	Adanya jaminan dari kepala sekolah untuk tidak memecat (non job) terhadap guru yang melanggar peraturan sekolah	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
23	Hubungan perilaku kepala sekolah terhadap guru sangat kondusif	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
24	Saya berusaha sebisa mungkin mencapai prestasi tinggi dalam bekerja	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
25	Pengusulan diklat diberikan kepada guru yang berkenan saja tanpa melihat kemampuannya	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
26	Saya diperbolehkan kepala sekolah menggunakan kendaraan milik sekolah untuk mendukung pekerjaan saya	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
27	Tingkat perhatian kepala sekolah dalam menjamin keamanan guru bekerja di sekolah sangat baik	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
28	Rasa saling menghargai terus dibina di antara guru untuk mendukung kelancaran kerja guru di sekolah	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
29	Saya bekerja hanya untuk mendapatkan jabatan di sekolah	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
30	Pengakuan sebagai guru yang layak dihormati sangat baik di sekolah	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS

Lampiran 2

Sebaran Hasil Ujicoba

1. Sebaran Data Uji Coba Angket Kepemimpinan Instruksional (X1)

SUBJEK	NOMOR BUTIR ANGET																														Y	
	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	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	112	
2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	85	
4	2	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	2	2	85	
5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
6	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	110	
7	4	4	3	4	4	4	1	2	1	4	4	1	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	1	1	1	4	1	4	4	2	83	
8	1	1	3	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2	1	1	1	2	1	3	1	59	
9	1	1	4	3	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	4	2	2	2	1	3	4	68	
10	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	3	1	3	4	3	2	2	4	2	2	2	4	4	3	83	
11	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	4	90	
12	3	2	4	4	1	4	4	3	3	4	3	1	3	3	4	2	4	4	3	2	4	3	4	2	2	4	2	3	2	3	90	
13	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	4	2	4	3	102	
14	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1	2	4	3	4	102	
15	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	1	100
16	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	1	98
17	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	1	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	96
18	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	4	3	4	96
19	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	96
20	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	1	1	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	92
21	3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	4	1	4	3	4	3	3	3	3	4	4	1	3	3	2	3	3	3	4	2	4	89
22	3	2	2	4	3	4	2	2	3	2	4	1	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	4	3	1	4	88
23	3	2	1	4	2	4	4	4	1	2	4	4	1	4	4	2	2	4	3	3	1	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	90
24	3	1	3	2	1	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	2	1	4	4	4	4	4	3	2	3	1	3	84
25	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	1	1	83
26	2	3	3	3	4	3	4	4	3	1	3	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	90
27	2	3	3	3	4	2	3	2	3	1	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	1	84
28	2	1	2	4	3	4	2	3	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	1	3	3	2	4	4	4	3	1	3	1	1	81
29	3	3	4	3	3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	98
30	3	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	103

2. Sebaran Data Uji Coba Angket Iklim Sekolah (X2)

SUBJEK	NOMOR BUTIR ANGKET																														Y		
	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	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	90
2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	85	
3	1	3	3	4	1	4	3	1	3	3	2	4	4	3	4	2	2	1	3	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	86	
4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	94	
5	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	98	
6	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	105	
7	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
8	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	80	
9	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	85	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	117	
11	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	110	
12	3	2	3	1	4	4	3	4	3	1	1	1	4	4	2	1	4	4	3	1	4	1	4	4	4	1	1	4	4	3	4	83	
13	2	2	1	2	1	2	4	1	3	2	2	1	1	3	1	3	1	1	3	2	1	2	3	1	2	2	2	3	1	3	3	59	
14	3	2	1	2	1	1	3	1	3	2	2	4	2	3	2	2	1	1	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	66	
15	2	2	2	2	4	2	4	4	3	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	3	1	81
16	2	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	93	
17	4	4	4	4	3	1	4	2	4	3	4	4	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	2	4	4	93	
18	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	101	
19	2	4	1	2	4	4	3	4	3	4	4	3	1	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	96	
20	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	1	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	1	3	88	
21	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	3	102	
22	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	1	4	3	3	4	3	98	
23	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	1	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	97	
24	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	2	4	3	3	4	3	4	98	
25	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	2	3	3	4	4	3	4	98	
26	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	4	98	
27	1	3	2	2	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	1	2	3	2	4	1	1	2	4	3	1	4	80		
28	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	104	
29	1	2	4	4	4	1	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	92	
30	1	4	1	4	3	2	2	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	1	2	4	4	3	3	1	4	82	

3. Sebaran Data Uji Coba Angket Motivasi Kerja (X3)

SUBJEK	NOMOR BUTIR ANKET																														Y	
	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	1	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	86
2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	106	
4	4	1	4	4	2	2	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	1	4	4	3	4	3	4	1	1	87	
5	1	2	1	3	1	3	1	1	3	2	1	2	3	1	3	1	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	2	1	57
6	2	2	1	3	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	1	1	1	3	1	3	2	2	61	
7	2	2	4	4	2	3	4	4	4	3	2	2	4	2	3	2	3	1	2	2	2	2	4	2	3	4	3	2	2	4	81	
8	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	89	
9	2	4	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	1	4	2	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	4	3	4	2	91	
10	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	100	
11	1	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	2	4	4	3	4	3	4	4	3	96	
12	4	2	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	1	3	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	1	87	
13	4	2	3	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	3	2	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	96	
14	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	2	100	
15	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	1	95	
16	3	4	3	4	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	99	
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	99	
18	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	95	
19	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	4	1	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	2	3	89	
20	2	4	3	4	4	4	3	2	1	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	98	
21	4	3	2	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	2	4	4	4	1	3	2	4	4	4	4	93	
22	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	4	1	4	1	4	3	2	2	2	3	4	2	4	85	
23	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	88	
24	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	83	
25	4	3	1	3	4	2	2	1	3	3	4	2	3	2	4	3	4	1	3	4	1	3	4	1	1	4	1	3	4	2	82	
26	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1	3	94	
27	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	99	
28	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	105	
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	113	
30	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1	3	3	1	3	3	3	1	3	77	

4. Sebaran Data Uji Coba Angket Kinerja Guru (X4)

SUBJEK	NOMOR BUTIR ANGKET																														Y	
	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	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	110
2	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	2	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	100	
3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	108	
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	108	
5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	110	
6	3	2	4	4	4	2	2	2	2	3	1	4	2	1	3	2	1	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	4	1	77	
7	2	2	3	3	4	3	4	2	3	3	2	4	4	3	2	4	2	3	4	1	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	91	
8	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	1	4	3	3	3	2	4	3	4	2	3	98	
9	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	1	2	2	2	3	4	4	3	3	2	93	
10	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	101	
11	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	105	
12	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	110	
13	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	1	4	4	4	2	3	3	3	4	2	87	
14	2	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	105	
15	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	107	
16	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	103	
17	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	1	4	3	4	93	
18	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	103	
19	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	106	
20	4	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	2	4	4	85	
21	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	110	
22	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	105	
23	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	108	
24	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	106	
25	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	85	
26	1	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	91	
27	2	3	2	3	1	4	2	3	4	4	2	1	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	83	
28	3	2	1	3	4	3	2	4	3	1	4	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	1	4	89
29	2	2	1	4	4	1	2	3	2	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	59
30	4	3	1	4	4	3	4	4	2	1	2	1	1	4	1	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	1	3	1	85

Lampiran 3

Hasil Ujicoba Variabel Penelitian

A. Variabel X1

Correlations

		Skor_total
Butir_1	Pearson Correlation	.543**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
Butir_2	Pearson Correlation	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_3	Pearson Correlation	.418*
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	30
Butir_4	Pearson Correlation	.376*
	Sig. (2-tailed)	.041
	N	30
Butir_5	Pearson Correlation	.465**
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	30
Butir_6	Pearson Correlation	.308
	Sig. (2-tailed)	.098
	N	30
Butir_7	Pearson Correlation	.373*
	Sig. (2-tailed)	.042
	N	30
Butir_8	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_9	Pearson Correlation	.402*
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	30
Butir_10	Pearson Correlation	.572**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30

		Skor_total
Butir_11	Pearson Correlation	.409 [*]
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	30
Butir_12	Pearson Correlation	.525 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
Butir_13	Pearson Correlation	.435 [*]
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	30
Butir_14	Pearson Correlation	.560 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Butir_15	Pearson Correlation	.416 [*]
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	30
Butir_16	Pearson Correlation	.573 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Butir_17	Pearson Correlation	.331
	Sig. (2-tailed)	.074
	N	30
Butir_18	Pearson Correlation	.389 [*]
	Sig. (2-tailed)	.034
	N	30
Butir_19	Pearson Correlation	.638 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_20	Pearson Correlation	.609 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_21	Pearson Correlation	.316
	Sig. (2-tailed)	.089
	N	30
Butir_22	Pearson Correlation	.603 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

		Skor_total
Butir_23	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_24	Pearson Correlation	.229
	Sig. (2-tailed)	.223
	N	30
Butir_25	Pearson Correlation	.448*
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	30
Butir_26	Pearson Correlation	.483**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	30
Butir_27	Pearson Correlation	.595**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Butir_28	Pearson Correlation	.387*
	Sig. (2-tailed)	.034
	N	30
Butir_29	Pearson Correlation	.410*
	Sig. (2-tailed)	.024
	N	30
Butir_30	Pearson Correlation	.394*
	Sig. (2-tailed)	.031
	N	30

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	26

B. Variabel X2**Correlations**

		Skor_total
Butir_1	Pearson Correlation	.550**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
Butir_2	Pearson Correlation	.365*
	Sig. (2-tailed)	.047
	N	30
Butir_3	Pearson Correlation	.499**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
Butir_4	Pearson Correlation	.581**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Butir_5	Pearson Correlation	.542**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
Butir_6	Pearson Correlation	.440*
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	30
Butir_7	Pearson Correlation	.147
	Sig. (2-tailed)	.439
	N	30
Butir_8	Pearson Correlation	.465**
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	30
Butir_9	Pearson Correlation	.485**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	30
Butir_10	Pearson Correlation	.665**

		Skor_total
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_11	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_12	Pearson Correlation	.256
	Sig. (2-tailed)	.171
	N	30
Butir_13	Pearson Correlation	.473**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	30
Butir_14	Pearson Correlation	.511**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
Butir_15	Pearson Correlation	.470**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	30
Butir_16	Pearson Correlation	.354
	Sig. (2-tailed)	.055
	N	30
Butir_17	Pearson Correlation	.511**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
Butir_18	Pearson Correlation	.511**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
Butir_19	Pearson Correlation	.419*
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	30
Butir_20	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_21	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_22	Pearson Correlation	.495**

		Skor_total
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
Butir_23	Pearson Correlation	.325
	Sig. (2-tailed)	.079
	N	30
Butir_24	Pearson Correlation	.403 [*]
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	30
Butir_25	Pearson Correlation	.532 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
Butir_26	Pearson Correlation	.665 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_27	Pearson Correlation	.352
	Sig. (2-tailed)	.057
	N	30
Butir_28	Pearson Correlation	.582 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Butir_29	Pearson Correlation	.409 [*]
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	30
Butir_30	Pearson Correlation	.375 [*]
	Sig. (2-tailed)	.041
	N	30
Skor_total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	25

C. Variabel X3

Correlations

		Skor_total
Butir_1	Pearson Correlation	.500**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
Butir_2	Pearson Correlation	.541**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
Butir_3	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Butir_4	Pearson Correlation	.451*
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	30
Butir_5	Pearson Correlation	.407*
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	30
Butir_6	Pearson Correlation	.155
	Sig. (2-tailed)	.414

		Skor_total
	N	30
Butir_7	Pearson Correlation	.570**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Butir_8	Pearson Correlation	.575**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Butir_9	Pearson Correlation	.181
	Sig. (2-tailed)	.339
	N	30
Butir_10	Pearson Correlation	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_11	Pearson Correlation	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_12	Pearson Correlation	.495**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
Butir_13	Pearson Correlation	.413*
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	30
Butir_14	Pearson Correlation	.404*
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	30
Butir_15	Pearson Correlation	.488**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	30
Butir_16	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_17	Pearson Correlation	.186
	Sig. (2-tailed)	.325
	N	30
Butir_18	Pearson Correlation	.395*
	Sig. (2-tailed)	.031

		Skor_total
	N	30
Butir_19	Pearson Correlation	.387 [*]
	Sig. (2-tailed)	.034
	N	30
Butir_20	Pearson Correlation	.389 [*]
	Sig. (2-tailed)	.034
	N	30
Butir_21	Pearson Correlation	.467 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	30
Butir_22	Pearson Correlation	.509 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
Butir_23	Pearson Correlation	.651 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_24	Pearson Correlation	.459 [*]
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	30
Butir_25	Pearson Correlation	.343
	Sig. (2-tailed)	.063
	N	30
Butir_26	Pearson Correlation	.531 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
Butir_27	Pearson Correlation	.474 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	30
Butir_28	Pearson Correlation	.496 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
Butir_29	Pearson Correlation	.651 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_30	Pearson Correlation	.416 [*]
	Sig. (2-tailed)	.022

		Skor_total
	N	30
Skor_total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	26

D. Variabel X4

Correlations

		Skor_total
Butir_1	Pearson Correlation	.390 [*]
	Sig. (2-tailed)	.033
	N	30
Butir_2	Pearson Correlation	.635 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_3	Pearson Correlation	.570 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Butir_4	Pearson Correlation	.364 [*]

		Skor_total
	Sig. (2-tailed)	.048
	N	30
Butir_5	Pearson Correlation	.301
	Sig. (2-tailed)	.106
	N	30
Butir_6	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_7	Pearson Correlation	.410*
	Sig. (2-tailed)	.024
	N	30
Butir_8	Pearson Correlation	.179
	Sig. (2-tailed)	.344
	N	30
Butir_9	Pearson Correlation	.586**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Butir_10	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Butir_11	Pearson Correlation	.405*
	Sig. (2-tailed)	.026
	N	30
Butir_12	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_13	Pearson Correlation	.502**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
Butir_14	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_15	Pearson Correlation	.251
	Sig. (2-tailed)	.180
	N	30
Butir_16	Pearson Correlation	.728**

		Skor_total
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_17	Pearson Correlation	.547**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
Butir_18	Pearson Correlation	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_19	Pearson Correlation	.456*
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	30
Butir_20	Pearson Correlation	.457*
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	30
Butir_21	Pearson Correlation	.487**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	30
Butir_22	Pearson Correlation	.373*
	Sig. (2-tailed)	.043
	N	30
Butir_23	Pearson Correlation	.371*
	Sig. (2-tailed)	.044
	N	30
Butir_24	Pearson Correlation	.205
	Sig. (2-tailed)	.277
	N	30
Butir_25	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Butir_26	Pearson Correlation	.488**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	30
Butir_27	Pearson Correlation	.577**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Butir_28	Pearson Correlation	.526**

		Skor_total
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
Butir_29	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir_30	Pearson Correlation	.474**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	30
Skor_total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	26

Lampiran 4

Data Pokok Penelitian

Subjek	X1	X2	X3	Y
1	83	72	69	78
2	92	97	90	61
3	78	72	60	80
4	98	76	82	87
5	89	85	75	77
6	82	72	82	75
7	81	68	66	74
8	84	72	71	73
9	98	68	96	100
10	83	71	58	88
11	86	87	71	84
12	86	79	78	84
13	100	81	76	96
14	89	76	76	92
15	88	88	74	80
16	85	87	79	80
17	86	88	56	74
18	89	76	78	94
19	55	50	66	59
20	61	77	78	88
21	92	80	67	89
22	64	78	80	72
23	88	97	80	101
24	83	88	69	92
25	99	85	73	84
26	86	68	84	85
27	81	83	79	82
28	102	41	76	101
29	95	49	68	67
30	96	78	58	82
31	84	40	69	61
32	70	70	73	80
33	86	85	76	89
34	84	75	79	78
35	80	88	80	89
36	80	58	68	60
37	68	58	81	66
38	94	48	85	99
39	90	97	95	91
40	98	80	100	95
41	89	49	73	90
42	101	96	99	89
43	93	90	71	92

Subjek	X1	X2	X3	Y
44	91	86	86	87
45	82	84	81	88
46	84	87	75	69
47	93	83	104	94
48	89	80	81	95
49	71	88	77	82
50	88	87	85	92
51	92	83	68	92
52	94	65	71	69
53	89	74	82	85
54	89	90	72	95
55	98	86	83	92
56	100	70	85	74
57	97	79	72	74
58	97	65	68	66
59	99	71	75	63
60	95	97	88	90
61	96	98	78	101
62	78	87	76	85
63	86	74	74	82
64	100	87	91	101
65	73	95	71	78
66	95	82	88	88
67	93	81	79	85
68	69	58	71	99
69	81	80	93	67
70	89	75	69	85
71	93	90	93	95

Lampiran 5

Distribusi Frekuensi

Frequencies

		Statistics			
		Kepemimpinan instruksional	Iklm sekolah	Motivasi kerja	Kinerja guru
N	Valid	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0
Mean		87.28	77.54	77.46	83.54
Median		89.00	80.00	76.00	85.00
Mode		89	87	71	92
Std. Deviation		9.851	13.495	9.843	11.165
Minimum		55	40	56	59
Maximum		102	98	104	101

Frequency Table

		Kepemimpinan instruksional			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	55	1	1.4	1.4	1.4
	61	1	1.4	1.4	2.8
	64	1	1.4	1.4	4.2
	68	1	1.4	1.4	5.6
	69	1	1.4	1.4	7.0
	70	1	1.4	1.4	8.5
	71	1	1.4	1.4	9.9
	73	1	1.4	1.4	11.3
	78	2	2.8	2.8	14.1
	80	2	2.8	2.8	16.9
	81	3	4.2	4.2	21.1
	82	2	2.8	2.8	23.9
	83	3	4.2	4.2	28.2
	84	4	5.6	5.6	33.8

Kepemimpinan instruksional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
85	1	1.4	1.4	35.2
86	6	8.5	8.5	43.7
88	3	4.2	4.2	47.9
89	8	11.3	11.3	59.2
90	1	1.4	1.4	60.6
91	1	1.4	1.4	62.0
92	3	4.2	4.2	66.2
93	4	5.6	5.6	71.8
94	2	2.8	2.8	74.6
95	3	4.2	4.2	78.9
96	2	2.8	2.8	81.7
97	2	2.8	2.8	84.5
98	4	5.6	5.6	90.1
99	2	2.8	2.8	93.0
100	3	4.2	4.2	97.2
101	1	1.4	1.4	98.6
102	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Iklim sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 40	1	1.4	1.4	1.4
41	1	1.4	1.4	2.8
48	1	1.4	1.4	4.2
49	2	2.8	2.8	7.0
50	1	1.4	1.4	8.5
58	3	4.2	4.2	12.7
65	2	2.8	2.8	15.5
68	3	4.2	4.2	19.7
70	2	2.8	2.8	22.5
71	2	2.8	2.8	25.4

Iklim sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
72	4	5.6	5.6	31.0
74	2	2.8	2.8	33.8
75	2	2.8	2.8	36.6
76	3	4.2	4.2	40.8
77	1	1.4	1.4	42.3
78	2	2.8	2.8	45.1
79	2	2.8	2.8	47.9
80	4	5.6	5.6	53.5
81	2	2.8	2.8	56.3
82	1	1.4	1.4	57.7
83	3	4.2	4.2	62.0
84	1	1.4	1.4	63.4
85	3	4.2	4.2	67.6
86	2	2.8	2.8	70.4
87	6	8.5	8.5	78.9
88	5	7.0	7.0	85.9
90	3	4.2	4.2	90.1
95	1	1.4	1.4	91.5
96	1	1.4	1.4	93.0
97	4	5.6	5.6	98.6
98	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Motivasi kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 56	1	1.4	1.4	1.4
58	2	2.8	2.8	4.2
60	1	1.4	1.4	5.6
66	2	2.8	2.8	8.5
67	1	1.4	1.4	9.9
68	4	5.6	5.6	15.5

Motivasi kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
69	4	5.6	5.6	21.1
71	6	8.5	8.5	29.6
72	2	2.8	2.8	32.4
73	3	4.2	4.2	36.6
74	2	2.8	2.8	39.4
75	3	4.2	4.2	43.7
76	5	7.0	7.0	50.7
77	1	1.4	1.4	52.1
78	4	5.6	5.6	57.7
79	4	5.6	5.6	63.4
80	3	4.2	4.2	67.6
81	3	4.2	4.2	71.8
82	3	4.2	4.2	76.1
83	1	1.4	1.4	77.5
84	1	1.4	1.4	78.9
85	3	4.2	4.2	83.1
86	1	1.4	1.4	84.5
88	2	2.8	2.8	87.3
90	1	1.4	1.4	88.7
91	1	1.4	1.4	90.1
93	2	2.8	2.8	93.0
95	1	1.4	1.4	94.4
96	1	1.4	1.4	95.8
99	1	1.4	1.4	97.2
100	1	1.4	1.4	98.6
104	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

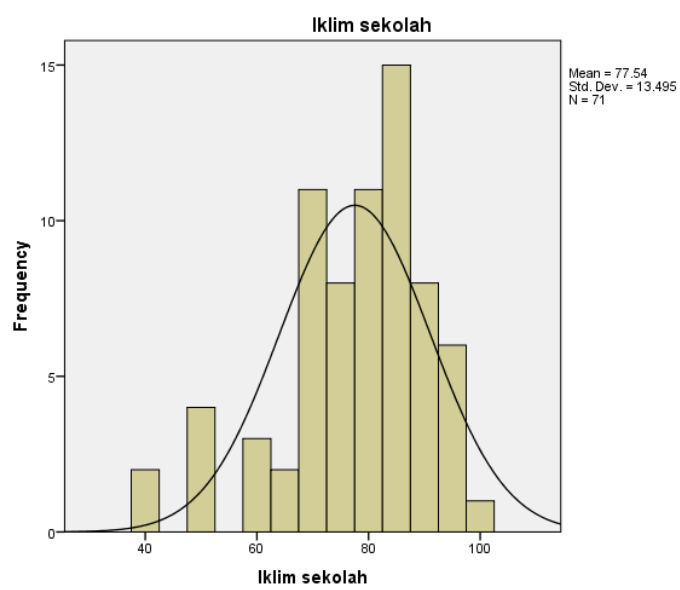
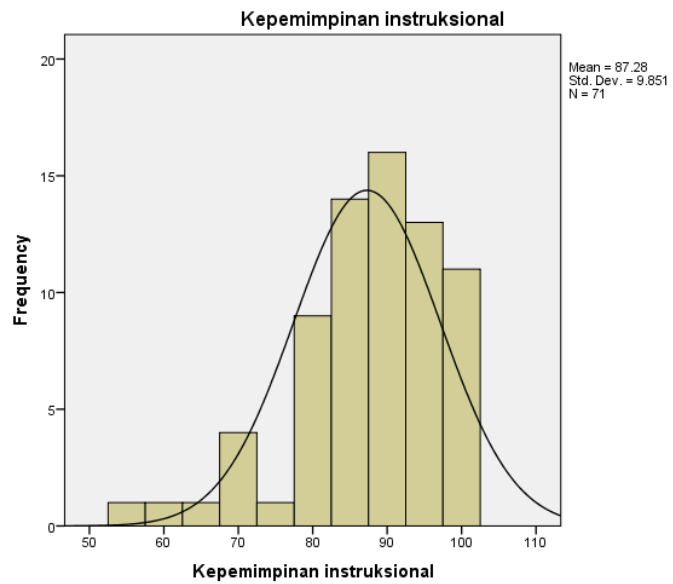
Kinerja guru

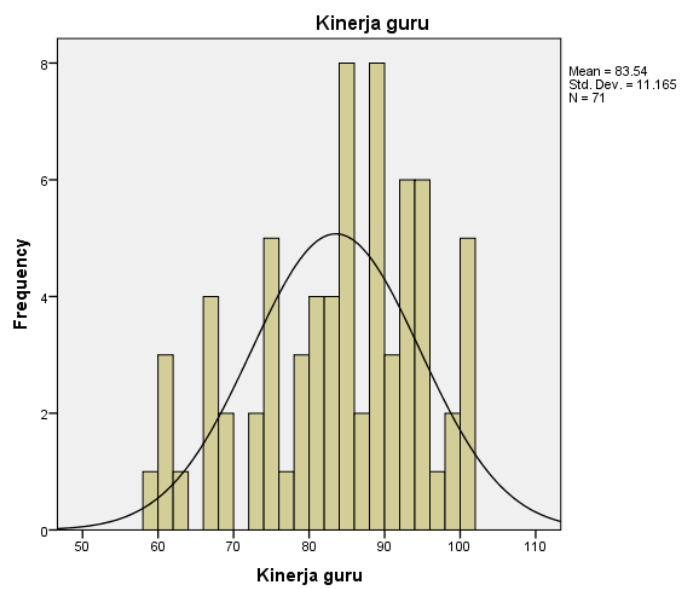
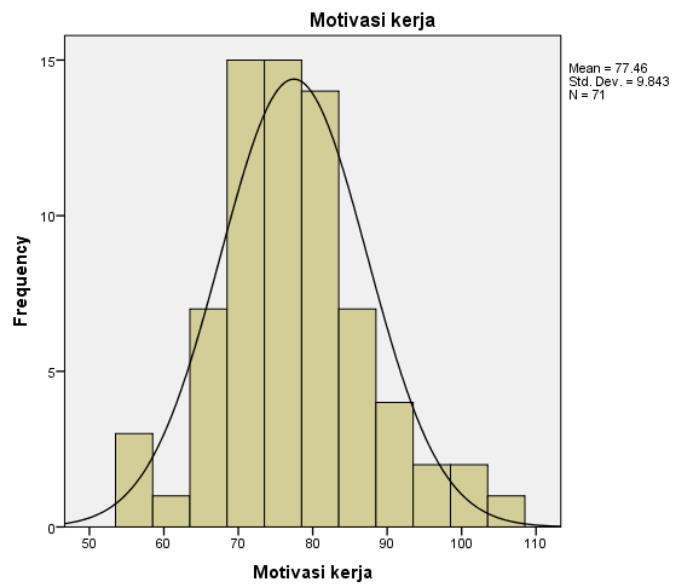
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 59	1	1.4	1.4	1.4

Kinerja guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
60	1	1.4	1.4	2.8
61	2	2.8	2.8	5.6
63	1	1.4	1.4	7.0
66	2	2.8	2.8	9.9
67	2	2.8	2.8	12.7
69	2	2.8	2.8	15.5
72	1	1.4	1.4	16.9
73	1	1.4	1.4	18.3
74	4	5.6	5.6	23.9
75	1	1.4	1.4	25.4
77	1	1.4	1.4	26.8
78	3	4.2	4.2	31.0
80	4	5.6	5.6	36.6
82	4	5.6	5.6	42.3
84	3	4.2	4.2	46.5
85	5	7.0	7.0	53.5
87	2	2.8	2.8	56.3
88	4	5.6	5.6	62.0
89	4	5.6	5.6	67.6
90	2	2.8	2.8	70.4
91	1	1.4	1.4	71.8
92	6	8.5	8.5	80.3
94	2	2.8	2.8	83.1
95	4	5.6	5.6	88.7
96	1	1.4	1.4	90.1
99	2	2.8	2.8	93.0
100	1	1.4	1.4	94.4
101	4	5.6	5.6	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Histogram





Lampiran 6

Uji Kecenderungan

1. Tingkat Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Instruksional (X1)

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

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

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

Tabel Tingkat Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Instruksional (X1)

No	Rentang Nilai	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Kategori
1	≤ 45	0	0,000	Kurang
2	46 – 65	3	4,225	Rendah
3	66 – 84	21	29,577	Sedang
4	≥ 85	47	66,197	Tinggi
Jumlah		71	100,000	

2. Tingkat Kecenderungan Iklim Sekolah (X2)

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

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

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

Tabel Tingkat Kecenderungan Variabel Iklim Sekolah (X2)

No	Rentang Nilai	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Kategori
1	≤ 43	2	2,817	Kurang
2	44 – 62	7	9,859	Rendah
3	62 – 81	32	45,070	Sedang
4	≥ 82	30	42,253	Tinggi
Jumlah		71	100,000	

3. Tingkat Kecenderungan Motivasi Kerja (X3)

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

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

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

Tabel Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	Rentang Nilai	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Kategori
1	≤ 45	0	0,000	Kurang
2	46 – 65	4	5,634	Rendah
3	66 – 84	52	73,239	Sedang
4	≥ 85	15	21,127	Tinggi
Jumlah		71	100,000	

4. Tingkat Kecenderungan Kinerja Guru (X4)

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

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

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	0	0,000	Kurang
2	46 – 65	5	7,042	Rendah
3	66 – 84	28	39,437	Sedang
4	≥ 85	38	53,521	Tinggi
Jumlah		71	100,000	

Lampiran 7

Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan instruksional	Iklm sekolah	Motivasi kerja	Kinerja guru
N		71	71	71	71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	87.28	77.54	77.46	83.54
	Std. Deviation	9.851	13.495	9.843	11.165
Most Extreme Differences	Absolute	.096	.094	.083	.094
	Positive	.070	.079	.083	.059
	Negative	-.096	-.094	-.070	-.094
Test Statistic		.096	.094	.083	.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.197 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 8

Uji Linieritas

1. Motivasi kerja atas Kepemimpinan instruksional

Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.284	.080	.067	9.507

The independent variable is Kepemimpinan instruksional.

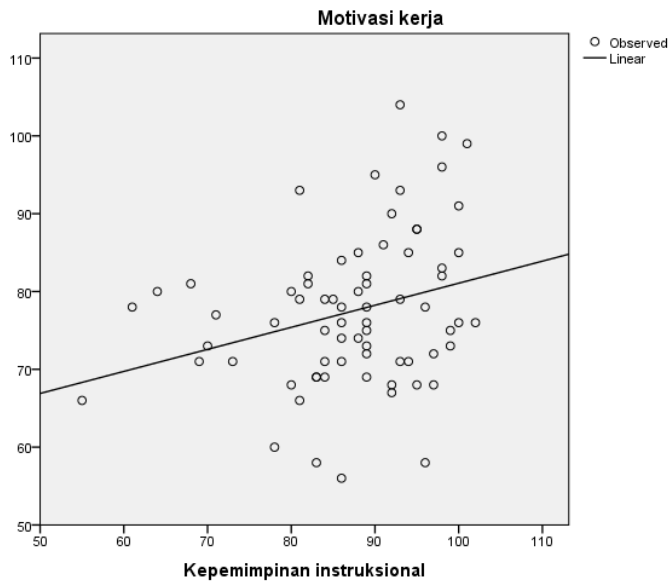
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	545.390	1	545.390	6.034	.017
Residual	6236.272	69	90.381		
Total	6781.662	70			

The independent variable is Kepemimpinan instruksional.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kepemimpinan instruksional	.283	.115	.284	2.456	.017
(Constant)	52.732	10.131		5.205	.000



Means

Report

Motivasi kerja

Kepemimpinan instruksional	Mean	N	Std. Deviation
55	66.00	1	.
61	78.00	1	.
64	80.00	1	.
68	81.00	1	.
69	71.00	1	.
70	73.00	1	.
71	77.00	1	.
73	71.00	1	.
78	68.00	2	11.314
80	74.00	2	8.485
81	79.33	3	13.503
82	81.50	2	.707
83	65.33	3	6.351
84	73.50	4	4.435
85	79.00	1	.
86	73.17	6	9.475
88	79.67	3	5.508
89	75.75	8	4.464
90	95.00	1	.

Report

Motivasi kerja

Kepemimpinan instruksional	Mean	N	Std. Deviation
91	86.00	1	.
92	75.00	3	13.000
93	86.75	4	14.660
94	78.00	2	9.899
95	81.33	3	11.547
96	68.00	2	14.142
97	70.00	2	2.828
98	90.25	4	9.106
99	74.00	2	1.414
100	84.00	3	7.550
101	99.00	1	.
102	76.00	1	.
Total	77.46	71	9.843

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi kerja *	Between	(Combined)	3507.662	30	116.922	1.428	.145
Kepemimpinan instruksional	Groups	Linearity	545.390	1	545.390	6.663	.014
		Deviation from Linearity	2962.272	29	102.147	1.248	.255
	Within Groups		3274.000	40	81.850		
	Total		6781.662	70			

2. Motivasi kerja atas Iklim Sekolah

Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.292	.085	.072	9.482

The independent variable is Iklim sekolah.

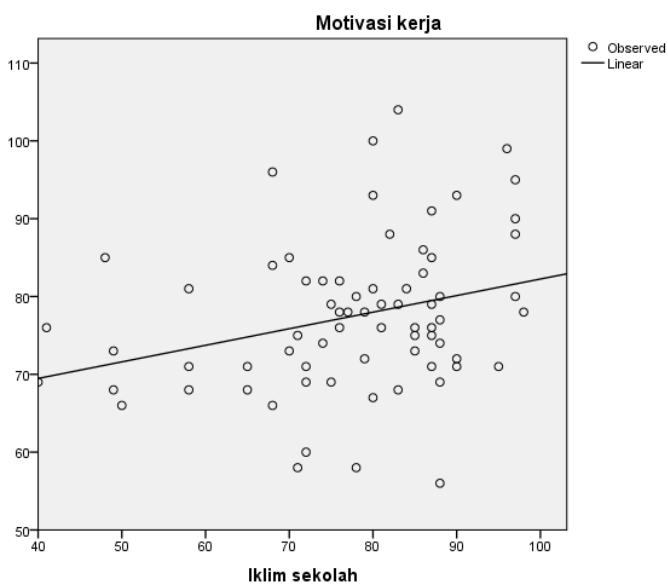
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	577.959	1	577.959	6.428	.014
Residual	6203.703	69	89.909		
Total	6781.662	70			

The independent variable is Iklim sekolah.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Iklim sekolah	.213	.084	.292	2.535	.014
(Constant)	60.955	6.608		9.224	.000



Means**Report**

Motivasi kerja

Iklm sekolah	Mean	N	Std. Deviation
40	69.00	1	.
41	76.00	1	.
48	85.00	1	.
49	70.50	2	3.536
50	66.00	1	.
58	73.33	3	6.807
65	69.50	2	2.121
68	82.00	3	15.100
70	79.00	2	8.485
71	66.50	2	12.021
72	70.50	4	9.037
74	78.00	2	5.657
75	74.00	2	7.071
76	78.67	3	3.055
77	78.00	1	.
78	69.00	2	15.556
79	75.00	2	4.243
80	85.25	4	14.477
81	77.50	2	2.121
82	88.00	1	.
83	83.67	3	18.448
84	81.00	1	.
85	74.67	3	1.528
86	84.50	2	2.121
87	79.50	6	7.314
88	71.20	5	9.418
90	78.67	3	12.423
95	71.00	1	.
96	99.00	1	.
97	88.25	4	6.238
98	78.00	1	.
Total	77.46	71	9.843

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi kerja * Iklim sekolah	Between Groups	(Combined) Linearity	3023.029	30	100.768	1.072	.413
		Deviation from Linearity	577.959	1	577.959	6.151	.017
			2445.069	29	84.313	.897	.615
Within Groups			3758.633	40	93.966		
Total			6781.662	70			

3. Kinerja guru atas Kepemimpinan instruksional

Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.332	.110	.097	10.608

The independent variable is Kepemimpinan instruksional.

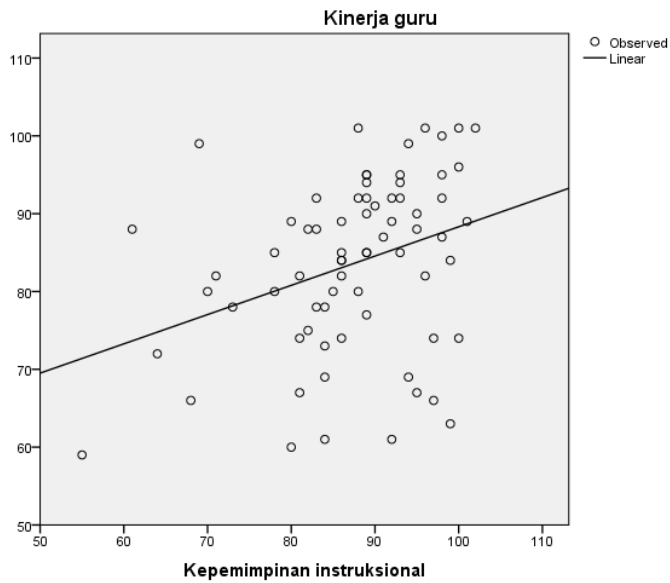
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	960.553	1	960.553	8.535	.005
Residual	7765.109	69	112.538		
Total	8725.662	70			

The independent variable is Kepemimpinan instruksional.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	Kepemimpinan instruksional (Constant)	.376 50.713	.129 11.305	.332	2.922 4.486



Means

Report

Kinerja guru

Kepemimpinan instruksional	Mean	N	Std. Deviation
55	59.00	1	.
61	88.00	1	.
64	72.00	1	.
68	66.00	1	.
69	99.00	1	.
70	80.00	1	.
71	82.00	1	.
73	78.00	1	.
78	82.50	2	3.536
80	74.50	2	20.506
81	74.33	3	7.506
82	81.50	2	9.192
83	86.00	3	7.211
84	70.25	4	7.182
85	80.00	1	.
86	83.00	6	4.980
88	91.00	3	10.536
89	89.13	8	6.357
90	91.00	1	.

Report

Kinerja guru

Kepemimpinan instruksional	Mean	N	Std. Deviation
91	87.00	1	.
92	80.67	3	17.098
93	91.50	4	4.509
94	84.00	2	21.213
95	81.67	3	12.741
96	91.50	2	13.435
97	70.00	2	5.657
98	93.50	4	5.447
99	73.50	2	14.849
100	90.33	3	14.364
101	89.00	1	.
102	101.00	1	.
Total	83.54	71	11.165

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru *	Between	(Combined)	4852.870	30	161.762	1.671	.064
Kepemimpinan instruksional	Groups	Linearity	960.553	1	960.553	9.921	.003
		Deviation from Linearity	3892.317	29	134.218	1.386	.167
	Within Groups		3872.792	40	96.820		
	Total		8725.662	70			

4. Kinerja guru atas Iklim sekolah

Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.301	.091	.078	10.722

The independent variable is Iklim sekolah.

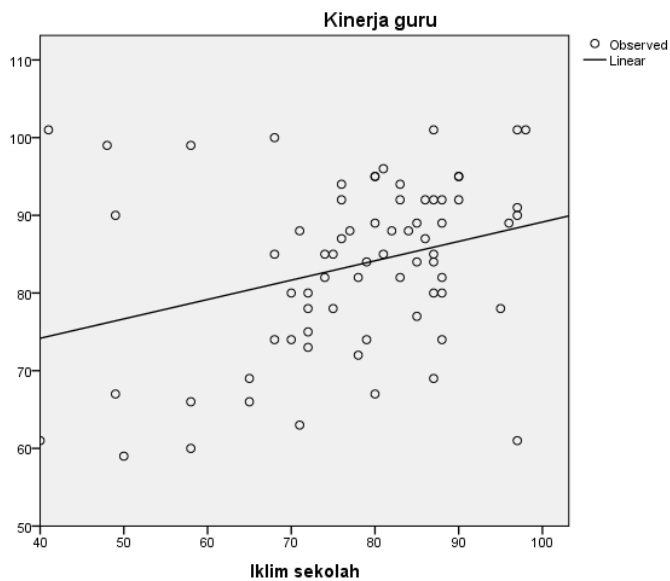
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	792.607	1	792.607	6.894	.011
Residual	7933.055	69	114.972		
Total	8725.662	70			

The independent variable is Iklim sekolah.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Iklim sekolah	.249	.095	.301	2.626	.011
(Constant)	64.202	7.473		8.592	.000



Means**Report**

Kinerja guru

Iklm sekolah	Mean	N	Std. Deviation
40	61.00	1	.
41	101.00	1	.
48	99.00	1	.
49	78.50	2	16.263
50	59.00	1	.
58	75.00	3	21.000
65	67.50	2	2.121
68	86.33	3	13.051
70	77.00	2	4.243
71	75.50	2	17.678
72	76.50	4	3.109
74	83.50	2	2.121
75	81.50	2	4.950
76	91.00	3	3.606
77	88.00	1	.
78	77.00	2	7.071
79	79.00	2	7.071
80	86.50	4	13.304
81	90.50	2	7.778
82	88.00	1	.
83	89.33	3	6.429
84	88.00	1	.
85	83.33	3	6.028
86	89.50	2	3.536
87	85.17	6	10.834
88	83.40	5	7.197
90	94.00	3	1.732
95	78.00	1	.
96	89.00	1	.
97	85.75	4	17.231
98	101.00	1	.
Total	83.54	71	11.165

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru *	Between	(Combined)	4269.379	30	142.313	1.277	.232
Iklim sekolah	Groups	Linearity	792.607	1	792.607	7.115	.011
		Deviation from Linearity	3476.771	29	119.889	1.076	.409
Within Groups			4456.283	40	111.407		
Total			8725.662	70			

5. Kinerja guru atas Motivasi kerja

Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.327	.107	.094	10.627

The independent variable is Motivasi kerja.

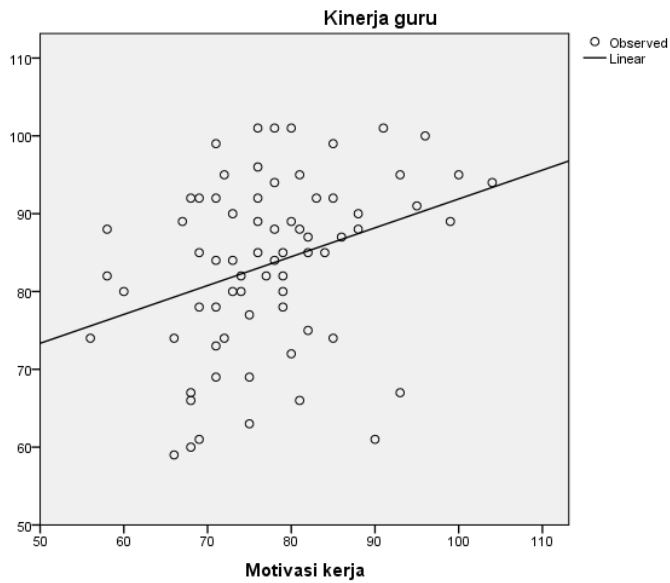
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	932.946	1	932.946	8.261	.005
Residual	7792.716	69	112.938		
Total	8725.662	70			

The independent variable is Motivasi kerja.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Motivasi kerja	.371	.129	.327	2.874	.005
(Constant)	54.803	10.076		5.439	.000



Means

Report

Kinerja guru

Motivasi kerja	Mean	N	Std. Deviation
56	74.00	1	.
58	85.00	2	4.243
60	80.00	1	.
66	66.50	2	10.607
67	89.00	1	.
68	71.25	4	14.175
69	79.00	4	13.292
71	82.50	6	11.467
72	84.50	2	14.849
73	84.67	3	5.033
74	81.00	2	1.414
75	69.67	3	7.024
76	92.60	5	6.189
77	82.00	1	.
78	91.75	4	7.411
79	81.25	4	2.986
80	87.33	3	14.572
81	83.00	3	15.133
82	82.33	3	6.429
83	92.00	1	.

Report

Kinerja guru

Motivasi kerja	Mean	N	Std. Deviation
84	85.00	1	.
85	88.33	3	12.897
86	87.00	1	.
88	89.00	2	1.414
90	61.00	1	.
91	101.00	1	.
93	81.00	2	19.799
95	91.00	1	.
96	100.00	1	.
99	89.00	1	.
100	95.00	1	.
104	94.00	1	.
Total	83.54	71	11.165

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru *	Between	(Combined)	4396.379	31	141.819	1.278	.233
Motivasi kerja	Groups	Linearity	932.946	1	932.946	8.404	.006
		Deviation from Linearity	3463.432	30	115.448	1.040	.449
	Within Groups		4329.283	39	111.007		
	Total		8725.662	70			

Lampiran 9

Uji Korelasi dan Pengaruh

1. Correlations

		Kepemimpinan instruksional	Iklm sekolah	Motivasi kerja	Kinerja guru
Kepemimpinan instruksional	Pearson Correlation	1	.152	.284 [*]	.332 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.206	.017	.005
	N	71	71	71	71
Iklm sekolah	Pearson Correlation	.152	1	.292 [*]	.301 [*]
	Sig. (2-tailed)	.206		.014	.011
	N	71	71	71	71
Motivasi kerja	Pearson Correlation	.284 [*]	.292 [*]	1	.327 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.017	.014		.005
	N	71	71	71	71
Kinerja guru	Pearson Correlation	.332 ^{**}	.301 [*]	.327 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.011	.005	
	N	71	71	71	71

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

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

2. Regression (Sub Struktur I)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.379 ^a	.144	.119	9.241

a. Predictors: (Constant), Iklm sekolah, Kepemimpinan instruksional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	975.212	2	487.606	5.710	.005 ^b
	Residual	5806.450	68	85.389		
	Total	6781.662	70			

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

b. Predictors: (Constant), Iklim sekolah, Kepemimpinan instruksional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.704	11.006		3.789	.000
	Kepemimpinan instruksional	.245	.113	.245	2.157	.035
	Iklim sekolah	.186	.083	.255	2.244	.028

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

3. Regression (Sub Struktur II)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.456 ^a	.208	.172	10.157

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan instruksional, Iklim sekolah

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1814.081	3	604.694	5.862	.001 ^b
	Residual	6911.581	67	103.158		
	Total	8725.662	70			

a. Dependent Variable: Kinerja guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan instruksional, Iklim sekolah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.760	13.313		2.160	.034
	Kepemimpinan instruksional	.277	.129	.244	2.149	.035
	Iklim sekolah	.171	.094	.207	1.812	.044
	Motivasi kerja	.224	.133	.197	1.679	.048

a. Dependent Variable: Kinerja guru