

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PROFESIONALISME KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KINERJA GURU (Di Rumpun SD Gugus 02 Depok)

Nur Azizah

Institut Agama Islam Tarbiyatut Tholabah, Lamongan

E-mail: nurazizah@iai-tabah.ac.id

Abstract: *This research by a quantitative approach with descriptive for design correlational regresional. The populations in this study were 71 teachers. On that focused on examination. Research data was collected by using a questionnaire instrument, with referred to the Likert scale. The validity level of the instrument that had been developed was tested by using Pearson Product Moment technique. While the instrument of reliability estimates was tested by using Cronbach alpha formula. The data analysis techniques in this study were included descriptive analysis, test analysis requirements include normality testing Kolmogorov Smirnov techniques and linearity test with linearity, homogeneity and heteroskedastisits test then the hypothesis test that includes a t-test to know the - correlation between variables partially, and multiple regression test to determine the correlation of these variables together. The F-test, determination test, and analysis of the results of this study conducted with SPSS version 21 for Window.*

The final outcome studies proof that (1). if the principal's leadership scores (X_1) rose by one point or one score, it will be followed by an increase on the motivation of teacher's performance (Y) by 0.713 points. (2) if the principal's professionalism (X_1) rose one point or - one score, it will be followed by an increase on the motivation of teacher's performance (Y) by 0.760 points. (3). If $b_1 = 0.282$ states that if X_1 increases, then Y will increase by 0.282, by assuming that there is no additional (constant) value of X_2 . $b_2 = 0.507$ states that if X_2 increases, then Y will increase by 0.507, by assuming that there is no additional (constant) value of X_1 .

The magnitude of the relationship between the variables can be seen from the determination, (1) variations on the motivation of teacher's performance that are influenced by the principal's leadership are 64.7% and 63.4% are influenced by external factors. (2) variable Y is influenced by X_2 are 0.696. The meaning of this coefficient is that the relative contribution given by 69.6%, while 31.4% is influenced by other variables (3) the relative contribution provided by a combination of variables X_1 and X_2 to Y is at 71.9% while the rest is influenced by other variables.

Keywords: *principal's leadership, professionalism, the motivation of teacher's performance*

Pendahuluan

Imam Mukchoyar dan Aliyah A. Rasjid menyatakan bahwa motivasi kinerja tenaga pendidik di Indonesia rendah, penelitian Internasional sebagaimana yang dikutip oleh Made Pidarta menemukan bahwa motivasi kerja bangsa Indonesia sangat rendah sekaligus sebagai bangsa termalas nomor 3 dari 42 negara termalas di dunia yang diteliti, selain itu pula terdapat penelitian dari UNDP pada tahun 2007 mengungkapkan bahwa mutu SDM Indonesia berada pada rangking 107 dari 177 negara yang diteliti dan SDM Indonesia terendah di Asean. Sedangkan Malaysia yang dahulu hampir seluruhnya belajar dari Indonesia kini menduduki peringkat ke 76 dan Filipina rangking ke 96.¹ Laporan lain tapi sama dari UNDP tentang Human Development Index tahun 2000 menempatkan mutu pendidikan Indonesia menempati peringkat ke 109 dunia, tahun 2004 turun menjadi peringkat ke 111, tahun 2005 naik satu poin menjadi 110 dari 177 negara. Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia ini diperkuat dengan hasil survey PERIC yang menempatkan mutu pendidikan di Indonesia berada pada urutan paling rendah yaitu ke 12 dari 12 negara di Asia.²

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh PGRI yang menyatakan bahwa guru yang sudah memperoleh sertifikasi belum bisa dikatakan meningkat secara signifikan walaupun yang diteliti baru 16 provinsi namun hal ini sudah menjadikan sebuah jawaban untuk keseluruhan.³ Kenyataan yang sering kita lihat bahwa guru yang sudah sertifikasi kadang sudah tidak lagi mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar-seminar, workshop, PLPG dan sebagainya yang mana semua hal ini dapat menjadi ilmu yang besar untuk meningkatkan kinerja bagi guru, sedangkan guru yang belum sertifikasi sangat rajin untuk mengikuti pelatihan-pelatihan agar bisa mendapatkan sertifikasi jadi seakan-akan pelatihan-pelatihan, PLPG dan sebagainya hanya sekedar formalitas. Hal ini tentu membuat diri kita miris karena negara yang kita bangga-banggakan ternyata memiliki mutu pendidikan yang masih rendah hal ini dapat terlihat jelas dalam lingkungan kita bagaimana cara mengajar guru, persiapan/perencanaan guru sebelum mengajar dan sebagainya.

Guru adalah salah satu penentu atas keberhasilan proses pembelajaran. Walaupun guru bukanlah satu-satunya sumber belajar tapi kehadiran guru tetap merupakan hal yang utama. Guru sebagaimana yang selalu didengung-dengungkan sebagai pribadi yang digugu dan ditiru sudah seharusnya harus memiliki 4 kompetensi keguruan yang telah dirumuskan.

Namun dalam pelaksanaannya masih kerap dijumpai guru yang kurang faham terhadap 4 kompetensi yang harus melekat padanya. Sebagai contoh dalam kompetensi kepribadian seorang guru diharuskan bisa mendisiplinkan diri dan para muridnya, namun terkadang masih terdapat guru yang datang terlambat dan tidak mengikuti kegiatan yang sudah dirumuskan bersama-sama. Masalah lain yang sering kita jumpai dalam kompetensi paedagogik adalah guru yang kurang faham terhadap tugas administrasi pengajaran di antaranya masalah kreatifitas dalam mengajar, dari

¹Husaini Usman, *Manajemen : Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, h. 269-270

²Suryadi, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah Konsep dan Aplikasi*, Bandung: Sarana Panca Karya Nusa, 2009, h. 1

³<http://www.lpmpjateng.go.id/> diakses pada 14 Juli 2014 pukul 22.00 wib

perencanaan sampai evaluasi dalam pengajaran, masalah dalam kompetensi sosial lewat komunikasi yang kurang baik dan perilaku antar guru, kepada atasan dan peserta didik dan sebagainya.

Guru atau tenaga pendidik selalu akan dihadapkan pada polemik bangsa lewat kinerjanya yang bertujuan untuk memperbaiki kehidupan anak didiknya sudah seyogyanya harus selalu disokong dengan adanya motivasi dalam dirinya atau dari luar. Dan masalah yang tersebutkan di atas dapat dirangkum sebagai masalah yang berkaitan dengan motivasi kinerja guru yang menurun.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja, dapat dikatakan pula bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu.⁴ Jika dinyatakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong maka menurut penulis tenaga pendorong ini harus selalu dimiliki oleh tenaga pendidik di setiap langkah dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi sangat erat hubungannya dengan kinerja seseorang karena kinerja seseorang baik atau tidak dapat dilihat dari 3 hal, sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Steers dalam Odjie yang dikemukakan oleh E. Mulyasa bahwasanya menilai kinerja dengan melihat kemampuan perandai dan minat seseorang tenaga kependidikan, kejelasan penerimaan atas peranan seorang tenaga kependidikan dan tingkat motivasi tenaga kependidikan.⁵ Perilaku kepemimpinan yang kuat hubungan kesejawatannya berkolerasi dengan keterampilan manajerial yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja staf.⁶

Penentu keberhasilan proses belajar mengajar lainnya adalah kepala sekolah, karena sebagaimana yang kita ketahui kepala sekolah lewat 7 fungsinya akan memberikan hal yang terbaik bagi sistem yang dijalankannya yaitu sekolah. Kepala sekolah merupakan penentu akan dibawa kemana sekolah yang dipimpinnya melalui visi dan misi yang telah dirumuskannya. Oleh karena profesionalisme dan kepemimpinan kepala sekolah menjadi syarat mutlak bagi kepala sekolah.

Kepemimpinan adalah adanya suatu proses dalam kepemimpinan untuk memberikan pengaruh secara sosial kepada orang lain, sehingga orang lain tersebut menjalankan suatu proses sebagaimana yang diinginkan oleh pemimpin.⁷

Jadi dalam aplikatifnya dapat dikenal dengan tahapan-tahapan agar para tenaga pendidik mampu menjalankan tugas sesuai dengan keinginan kepala sekolah, tahapan-tahapan ini bisa ditempuh dengan memberikan instruksi secara jelas, seminar, lokakarya, dan sebagainya.

Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan di sekolah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia modern.⁸ Seperti dengan memberikan ilmu baru

⁴E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006, h. 144

⁵E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...* h. 145

⁶Jasmani, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Meningkatkan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013, h. 169

⁷Muhaimin, et.al, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009, h. 29

⁸E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...* h. 145

mengenai tata cara mengajar, bersosialisasi, atau dapat juga menerapkan standar ISO untuk pendidikan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin suatu pendidikan atau kepala guru diharapkan dapat memberikan kesempatan peserta atau anggota untuk berpartisipasi dalam mengembangkan pemahaman personal dan mendorong bagi terciptanya kondisi yang kondusif untuk melakukan refleksi secara praktis.⁹

Kepala sekolah yang berhasil adalah mereka yang mampu memahami keberadaan sekolah serta mampu melaksanakan peranannya sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin.¹⁰ Dari pernyataan ini dapat dianalisis bahwa seorang kepala sekolah yang baik adalah mereka yang memahami secara utuh apa yang dimaksud dengan analisis SWOT sekolah dan bagaimanakah memberdayakan sekolah agar selalu berinovasi dengan memberdayakan para guru dan staf. Pemberikan pelayanan yang terbaik bagi stakeholder agar sekolah dapat memberikan nilai jual di kancan nasional maupun internasional. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹¹ Sumber yang ada pada sekolah dapat dipersempit dengan SDM di sekolah atau tenaga pendidik, maka dapat dipahami bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap pendidik, namun tetap membenturkan beberapa polemik guru dengan ditengarai karena motivasi kinerja yang menurun seperti yang telah dicontohkan di atas maka dapat dibuatlah sebuah pertanyaan, apakah kepemimpinan kepala sekolah membawa dampak besar bagi para guru?, bagaimanakah dampak yang ditimbulkan? Apakah berupa motivasi kinerja atau kepuasan kinerja?

Profesionalisme kepala sekolah mempunyai hubungan erat dengan kepemimpinannya. Jika kepemimpinan merupakan salah satu fungsi yang harus dimiliki kepala sekolah, maka profesionalisme merupakan segala yang berkaitan dengan kewajiban dan tugas kepala sekolah harus dimiliki oleh kepala sekolah. Di antara tugasnya adalah Education, Manager, Administratif, Supervisor, Leader, Inovatif dan Motivator. Dan profesionalisme merupakan suatu keahlian yang harus dimiliki oleh seseorang di setiap bidang yang diampunya atau diamanahkan baginya.

Profesionalisme kepala sekolah harus selalu ditingkatkan mengingat berbagai polemik yang berkaitan dengan globalisasi selalu menjadi hal yang baru. Inovasi profesionalisme kepala sekolah dapat ditingkatkan dengan selalu mengasah kemampuan dalam manajemen dengan berbagai cara seperti seminar antar kepala sekolah, diskusi dengan pengawas sekolah dan lain-lain.

Menanggapi berbagai persoalan di atas, penulis tertarik untuk membuat jurnal penelitian dengan judul: ***Pengaruh Kepemimpinan dan Profesionalisme Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kinerja Guru di Rumpun SD Gugus 02 Limo Depok.***

⁹E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...* h. 145

¹⁰Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Press, 2010, h. 83

¹¹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, h. 83

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat korelasional karena penelitian berusaha menyelidiki hubungan antara variabel kepemimpinan dan profesionalisme kepala sekolah sebagai *Variabel Independen* (bebas) dan motivasi kinerja guru sebagai *Variabel Dependen* (terikat) atau “bentuk paradigma ganda dengan dua variabel independen dan untuk mencari hubungan X_1 dengan Y dan X_2 dengan Y menggunakan teknik kolerasi sederhana sedangkan untuk mencari hubungan X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y menggunakan kolerasi ganda”.¹² Dan dilihat dari data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan instrumen kuesioner, dengan merujuk pada skala *Likert*. Instrumen yang telah disusun, diuji coba tingkat validitasnya dengan teknik *Product Moment* dari *Pearson*. Sedangkan estimasi reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini mencakup analisis deskriptif, uji persyaratan analitis yang mencakup uji normalitas dengan teknik *Kolmogorov Smirnov* dan uji linearitas dengan *tes linearitas*, homogenitas dan heteroskedastisitas kemudian uji hipotesis yang mencakup uji *t* untuk mengetahui korelasi antar variabel secara parsial, dan uji regresi ganda untuk mengetahui korelasi variabel secara bersama-sama. Uji *f*, uji determinasi, dan analisis hasil penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS versi 21 for Window*.

Fokus dan Variabel Penelitian

Motivasi kinerja guru adalah sebuah daya penggerak atau pendorong baik dalam diri seseorang maupun di luar diri seseorang untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara optimal. Motivasi kinerja guru adalah sebuah pendorong yang melatarbelakangi untuk memberikan pengajaran terbaik yang ditunjukkan oleh sikap untuk selalu maju, disiplin, tidak pernah absen, mencari cara yang terbaik untuk memahami siswanya dan kreatif yang diukur dengan indikator: 1) Kepribadian 2) Tanggung Jawab 3) Didaktis 4) Ingin Maju 5) Memberikan yang Terbaik 6) Memiliki sikap memiliki sekolah.

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mempengaruhi dan mengarahkan orang lain (bawahan) untuk bekerjasama mencapai suatu tujuan organisasi yang ditetapkan mengenai gaya kepemimpinan yang baik, cara memotivasi kepada bawahan, memberi dorongan pada bawahan agar tetap bersemangat, cara pimpinan memberi perintah atau petunjuk, kejelasan dalam memberikan instruksi, pemberian dukungan/penghargaan kepada bawahan. Kepemimpinan merupakan penilaian seorang guru terhadap perilaku pimpinan (kepala sekolah) dalam mempengaruhi dan mengarahkan orang lain (bawahan) untuk bekerjasama mencapai suatu tujuan kelompok yang diukur dengan indikator; 1) Sebagai pemimpin 2) Pencipta Iklim Kerja 3) Sebagai Pendidik 4) Sebagai Wirausahawan.

Profesionalisme kepala sekolah yang mencakup di antaranya kepala sekolah yang profesional adalah yang memenuhi kualifikasi bidang, kompetensi dan fungsi kepala sekolah yang diukur dengan indikator; 1) Manajer/Kompetensi Manajerial 2) Pembina

¹²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D...* h. 68

Ketatausahaan dan Supervisi 3) Educator 4) Motivator 5) Administrator 6) Inovator 7) Kompetensi Kepribadian 8) Kompetensi Sosial. Dalam penelitian ini variabel X_1 adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah dan variabel X_2 adalah profesionalisme kepala sekolah serta variabel Y adalah Motivasi Kinerja Guru.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket (kuesioner). Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada respondennya. Respondennya merupakan seluruh guru yang terdapat di 4 sekolah, karena penelitian ini akan dilakukan di SD Gugus 02 Limo Depok, maka perlu dijelskan apa yang dimaksud dengan gugus dan sebagainya, berikut penjelasannya:

Gugus sekolah adalah suatu kelompok kerja dari beberapa sekolah, gugus sangat dibutuhkan karena dapat membuat acuan dan alat untuk meningkatkan kinerja sekolah, dan sebagai standar suatu sekolah dengan melihat sekolah lainnya. Dalam SD gugus 02 Limo Depok telah memiliki beberapa anggota sekolah, di antaranya:

1. SD NEGERI LIMO 1 DEPOK

Sekolah SDN Limo 1 berdiri pada tahun 2010 dan terletak di : Jl. Raya Limo Gg. H. Midi II Rt. 04 / 02 Limo Depok Jawa Barat Telp. (021) 7531285 dengan terakreditasi B dan NIS / NSS / NPSN 103310 / 101026603007 / 20228785.

Visi dari SD Negeri Limo 1 adalah : “Membangun manusia yang beriman, kreatif, inofatif, dan berprestasi ” dan Misi dari SDN Limo 1 Depok adalah:

- 1) Menanamkan nilai – nilai religi
- 2) Mengembangkan bidang kesenian, keterampilan dan olah raga
- 3) Melaksanakan sistem pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan kemajuan Pendidikan
- 4) Mengembangkan bakat dan minat peserta didik sesuai dengan bidangnya masing-masing.¹³

2. SD NEGERI LIMO 2 DEPOK

SDN Limo 02 Depok berdiri pada tahun 1977/1978 yang terletak pada Jl. Rajawali No. 75 Limo Depok Telp. 021 – 753370 dengan nilai akreditasi B dan NIS / NSS / NPSN 100930 / 101026603008 / 20228.

SDN Limo 02 berdiri pada tahun 1977/1978, karena pada saat itu di Limo belum memiliki Sekolah Dasar. Maka Bapak Rojali selaku Lurah yang menjabat pada saat itu, memperjuangkan untuk dibangun sekolah di lingkungan blok Inpres Limo ini. Sekolah dasar pertama kali dipimpin atau di kepala sekolah-i oleh bapak Sajum (Alm), yang berjumlah 6 lokal, SDN Limo 2 telah beberapa kali pergantian Kepala Sekolah, dan sudah terlihat perubahan-perubahan yang ada, mulai dari saran dan prasarana sekolah yang mulai meningkat maupun tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu dukungan-dukungan dari berbagai pihak yang menjadikan SDN Limo 2 ini semakin berkembang. Hal ini terlihat dari semakin meningkatnya jumlah siswa dari tahun ketahun, sehingga

¹³Sumber Data Diakses Pada Tanggal 5 Oktober 2014

tahun ini kita memiliki 18 rombel (Rombongan Belajar) dengan jumlah lokal 8 ruang dan aktifitas kegiatan belajar yaitu kombinasi pagi siang agar terpenuhi 18 rombel. Saat ini kepala sekolah yang menjabat adalah Ibu Nurhayati, MM.Pd,

Visi SD Negeri Limo 2, Kecamatan Limo, Kota Depok adalah : “Mewujudkan Siswa yang Beriman dan Bertakwa, Cerdas, Disiplin, Kreatif dan Berprestasi”. Dalam rangka mewujudkan visi di atas, misi yang akan diemban oleh SD Negeri Limo 2 sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan keimanan & ketaqwaan siswa
- 2) Mengajarkan dasar-dasar ilmu pengetahuan
- 3) Melatih siswa agar hidup disiplin
- 4) Membimbing kreatifitas siswa
- 5) Melatih siswa agar berprestasi.¹⁴

3. SDN Limo 03 Depok

Sekolah SDN Limo 03 Depok berdiri pada tahun 1984 dan terletak di Jl. Rajawali No. 76 Limo Depok Telp. 021 – 7538078 dengan nilai akreditasi B dan NIS / NSS / NPSN 102320 / 101026603009 / 20228787.

Pada tahun 1984, pemerintah daerah membangun Sekolah Dasar Negeri Limo 3 yang terletak di jalan : Rajawali No 76 Griya I Cinere, Kelurahan Limo, Kecamatan Limo, Kabupaten Bogor Propinsi Jawa Barat dengan status tanah hibah yang luasnya 2750 m2. Dibangun 3 ruang kelas, yang satu ruang kelas dipergunakan untuk ruang kantor, dan baru memiliki murid lebih dari 25 siswa. Sekarang sudah memiliki 6 ruang kelas, 1 ruang kantor 1 ruang computer dan memiliki murid sampai dengan 551 siswa (tahun 2013).

Visi SD Negeri Limo 3, Kecamatan Limo, Kota Depok adalah : “Bermutu Seimbang Intaq dan Iptek Berakhlak Mulia”. Dalam rangka mewujudkan visi di atas, misi yang akan diemban oleh SD Negeri Limo 3 sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan KBM
- 2) Meningkatkan disiplin waktu dan administrasi
- 3) Peningkatan kesra guru
- 4) Menjalin kerjasama yang harmonis antara warga sekolah dan lingkungan.¹⁵

4. SDIT Darul Ulum

Sekolah SD Islam Darul Uluum didirikan pada tahun 2005 dan terletak di Jl. Raya Limo no. 124 RT 006/01 Telp. (021) 7536957 dengan nilai akreditasi B dan NSS/NPSN : 102026600308/20246424 serta berstatus swasta.

SDI Darul Ulum didirikan pada tahun 2005 di bawah naungan Yayasan Suara Pelajar Indonesia (YASPI) berada di bawah satu atap dengan SMP YASPI yang telah ada sejak tahun 1993.

Visi dari SDI Darul Ulum adalah Istiqomah mewujudkan generasi Islami yang memiliki iman yang kuat, berilmu dan berakhlak mulia dan Misi dari Sekolah tersebut adalah:

¹⁴Sumber Data Diakses Pada Tanggal 5 Oktober 2014

¹⁵Sumber Data Diakses Pada Tanggal 5 Oktober 2014

- 1) Mengembangkan potensi fitrah dan fungsi kekhalifahan serta memantapkan dasar-dasar akidah dan akhlak islamiyah
- 2) Mengembangkan pengetahuan di bidang IPTEK, bahasa, olahraga dan seni budaya sesuai dengan bakat, minat dan potensi siswa
- 3) Menumbuhkan kecintaan terhadap beribadah sehingga menjadi teladan bagi keluarga dan lingkungan
- 4) Memberikan pelayanan/pendidikan yang berkualitas namun dapat terjangkau oleh masyarakat umum.¹⁶

Dari gambaran umum di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini akan dilaksanakan di 4 sekolah yang berada di rumpun gugus 02 Limo Depok dengan jumlah guru sebagai berikut:

Tabel IV.1 Kesimpulan Jumlah Responden

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SDN Limo 1 Depok	20 Guru
2	SDN Limo 2 Depok	20 Guru
3	SDN Limo 3 Depok	17 Guru
4	SDIT Darul Ulum	14 Guru
Total		71 Guru

Karakteristik Responden

Berikut akan dipaparkan mengenai karakteristik responden yang terfokus pada penelitian kuantitatif ini:

1. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah seluruh guru yang masuk dalam gugus 02 Limo Depok dan aktif mengajar pada tahun pelajaran 2014/2015 dengan jumlah keseluruhan 71 guru, dalam pengambilan angket ini, karena jumlah responden kurang dari 100 guru maka peneliti akan mengambil seluruh sampel yang ada.

a. Responden menurut Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 25 responden adalah laki-laki dan sisanya 46 responden adalah perempuan.

b. Responden menurut Masa Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden dari masa kerja dapat diklasifikasikan menjadi 3 yaitu 1-10 tahun sebanyak 66 responden, 11-20 tahun sebanyak 4 responden dan 21-30 tahun sebanyak 1 responden.

c. Responden menurut Umur

Umur responden yang akan diteliti dapat diklasifikasikan menjadi 4, yaitu responden dengan usia antara 20-30 tahun adalah 11 responden, 31-40 tahun adalah 26 responden, 41-50 tahun adalah 21 responden dan 51-60 tahun adalah 13 responden.

d. Responden menurut Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir dapat diklasifikasikan menjadi beberapa jenjang pendidikan yaitu SMA sebanyak 2 Responden, D2 sebanyak

¹⁶Sumber Data Diakses Pada Tanggal 5 Oktober 2014

7 responden, D3 sebanyak 2 responden, S1 sebanyak 58 responden dan S2 sebanyak 2 responden.

Karakteristik Variabel Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari 3 variabel, yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme kepala sekolah dan motivasi kinerja guru. pengujian determinasi untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Pengolahan datanya menggunakan fasilitas software SPSS versi 21, berikut akan dideskripsikan secara detail:

1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Penulis telah menggunakan hasil dari kuesioner atau angket yang disebar kepada 71 guru untuk dianalisis karakteristik variabel kepemimpinan kepala sekolah, variabel tersebut terdiri dari 4 indikator dengan 40 pernyataan. Indikator tersebut adalah: 1) Sebagai pemimpin 2) Pencipta Iklim Kerja 3) Sebagai Pendidik 4) Sebagai Wirausahawan.

Berdasarkan penghitungan statistik maka dapat dideskripsikan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah yang memuat 40 pernyataan dan 5 option, hasil jawaban responden adalah: responden dengan jawaban SS (Sangat Setuju) sebanyak 39%, responden dengan jawaban ST (Setuju) sebanyak 48%, responden dengan jawaban RG (Ragu-ragu) sebanyak 8%, responden dengan jawaban TS (Tidak Setuju) sebanyak 2% dan responden dengan jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) sebanyak 3%, Maka dari perolehan data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kategori : Baik

2. Deskripsi Variabel Profesionalisme Kepala Sekolah (Variabel X_2)

Penulis telah menggunakan hasil dari kuesioner atau angket yang disebar kepada 71 guru untuk dianalisis karakteristik variabel profesionalisme kepala sekolah, variabel tersebut terdiri dari 8 indikator dengan 40 pernyataan. Indikator tersebut adalah: 1) Manajer/Kompetensi Manajerial 2) Pembina Ketatausahaan dan Supervisi 3) Educator 4) Motivator 5) Administrator 6) Inovator 7) Kompetensi Kepribadian 8) Kompetensi Sosial.

Berdasarkan penghitungan statistik maka dapat dideskripsikan bahwa variabel profesionalisme kepala sekolah yang memuat 40 pernyataan dan 5 option, hasil jawaban responden adalah: responden dengan jawaban SS (Sangat Setuju) sebanyak 37%, responden dengan jawaban ST (Setuju) sebanyak 52%, responden dengan jawaban RG (Ragu-ragu) sebanyak 7%, responden dengan jawaban TS (Tidak Setuju) sebanyak 1% dan responden dengan jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) sebanyak 3%, maka dari perolehan data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme kepala sekolah dengan kategori : Baik.

3. Deskripsi Variabel Motivasi Kinerja Guru (Y)

Penulis telah menggunakan hasil dari kuesioner atau angket yang disebar kepada 71 guru untuk dianalisis karakteristik variabel motivasi kinerja guru, variabel tersebut terdiri dari 6 indikator dengan 40 pernyataan. Indikator tersebut adalah: 1) Kepribadian 2) Tanggung Jawab 3) Didaktis 4) Ingin Maju 5) Memberikan yang Terbaik 6) Memiliki sikap memiliki sekolah.

Berdasarkan penghitungan statistik maka dapat dideskripsikan bahwa variabel motivasi kinerja guru yang memuat 40 pernyataan dan 5 option, hasil jawaban responden adalah: responden dengan jawaban SS (Sangat Setuju) sebanyak 39%, responden dengan jawaban ST (Setuju) sebanyak 56%, responden dengan jawaban RG (Ragu-ragu) sebanyak 3%, responden dengan jawaban TS (Tidak Setuju) sebanyak 0% dan responden dengan jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) sebanyak 2%, maka dari perolehan data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kinerja guru dengan kategori : Sangat Baik.

Pembahasan Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan angket dalam mengumpulkan data. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

- Jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} pada nilai signifikansi 5%, maka item angket dinyatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} <$ nilai r_{tabel} pada nilai signifikansi 5%, maka item angket dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi bivariante person. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21. Adapun ringkasan hasil uji validitas sebagaimana data dalam tabel berikut ini.

1) Hasil Uji Validitas Variabel X_1

Tabel IV.6 Hasil Uji Coba Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

No Item	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (71)	Kriteria
1	,390	0,235	Valid
2	,295	0,235	Valid
3	,710	0,235	Valid
4	,451	0,235	Valid
5	,360	0,235	Valid
6	,589	0,235	Valid
7	,386	0,235	Valid
8	,486	0,235	Valid
9	,672	0,235	Valid
10	,316	0,235	Valid
11	,397	0,235	Valid
12	,412	0,235	Valid
13	,497	0,235	Valid
14	,547	0,235	Valid
15	,454	0,235	Valid
16	,561	0,235	Valid
17	,738	0,235	Valid
18	,572	0,235	Valid
19	,298	0,235	Valid
20	,678	0,235	Valid
21	,573	0,235	Valid

22	,550	0,235	Valid
23	,458	0,235	Valid
24	,486	0,235	Valid
25	,544	0,235	Valid
26	,607	0,235	Valid
27	,444	0,235	Valid
28	,298	0,235	Valid
29	,433	0,235	Valid
30	,635	0,235	Valid
31	,322	0,235	Valid
32	,568	0,235	Valid
33	,365	0,235	Valid
34	,307	0,235	Valid
35	,369	0,235	Valid
36	,434	0,235	Valid
37	,346	0,235	Valid
38	,489	0,235	Valid
39	,543	0,235	Valid
40	,653	0,235	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer Tanggal 09 Oktober 2014

Hasil penghitungan uji validitas sebagaimana tabel-tabel di atas, menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} pada nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket penelitian ini valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dan dengan demikian pula data-data telah memenuhi syarat dalam penelitian.

2) Hasil Uji Validitas Variabel X₂

Tabel IV. 7 Hasil Uji Coba Validitas Profesionalisme Kepala Sekolah

No Item	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (71)	Kriteria
1	,339	0,235	Valid
2	,353	0,235	Valid
3	,339	0,235	Valid
4	,317	0,235	Valid
5	,442	0,235	Valid
6	,535	0,235	Valid
7	,438	0,235	Valid
8	,576	0,235	Valid
9	,458	0,235	Valid
10	,489	0,235	Valid
11	,239	0,235	Valid
12	,521	0,235	Valid
13	,712	0,235	Valid

Awwaliyah: Jurnal PGMI, Volume 3 Nomor 2 Desember 2020

14	,626	0,235	Valid
15	,606	0,235	Valid
16	,243	0,235	Valid
17	,297	0,235	Valid
18	,357	0,235	Valid
19	,295	0,235	Valid
20	,438	0,235	Valid
21	,564	0,235	Valid
22	,608	0,235	Valid
23	,625	0,235	Valid
24	,603	0,235	Valid
25	,447	0,235	Valid
26	,572	0,235	Valid
27	,371	0,235	Valid
28	,595	0,235	Valid
29	,686	0,235	Valid
30	,529	0,235	Valid
31	,540	0,235	Valid
32	,515	0,235	Valid
33	,374	0,235	Valid
34	,487	0,235	Valid
35	,673	0,235	Valid
36	,372	0,235	Valid
37	,558	0,235	Valid
38	,510	0,235	Valid
39	,721	0,235	Valid
40	,668	0,235	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer Tanggal 09 Oktober 2014

Hasil penghitungan uji validitas sebagaimana tabel-tabel di atas, menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} pada nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket penelitian ini valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dan dengan demikian pula data-data telah memenuhi syarat dalam penelitian.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Y

Tabel IV. 8 Hasil Uji Coba Validitas Motivasi Kinerja Guru

No Item	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (71)	Kriteria
1	,583	0,235	Valid
2	,525	0,235	Valid
3	,613	0,235	Valid
4	,274	0,235	Valid
5	,537	0,235	Valid
6	,680	0,235	Valid

7	,700	0,235	Valid
8	,578	0,235	Valid
9	,719	0,235	Valid
10	,250	0,235	Valid
11	,834	0,235	Valid
12	,633	0,235	Valid
13	,596	0,235	Valid
14	,616	0,235	Valid
15	,702	0,235	Valid
16	,775	0,235	Valid
17	,718	0,235	Valid
18	,490	0,235	Valid
19	,387	0,235	Valid
20	,583	0,235	Valid
21	,543	0,235	Valid
22	,324	0,235	Valid
23	,499	0,235	Valid
24	,362	0,235	Valid
25	,406	0,235	Valid
26	,359	0,235	Valid
27	,508	0,235	Valid
28	,551	0,235	Valid
29	,592	0,235	Valid
30	,483	0,235	Valid
31	,436	0,235	Valid
32	,436	0,235	Valid
33	,535	0,235	Valid
34	,380	0,235	Valid
35	,821	0,235	Valid
36	,672	0,235	Valid
37	,494	0,235	Valid
38	,586	0,235	Valid
39	,799	0,235	Valid
40	,667	0,235	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer Tanggal 09 Oktober 2014

Hasil penghitungan uji validitas sebagaimana tabel-tabel di atas, menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} pada nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket penelitian ini valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dan dengan demikian pula data-data telah memenuhi syarat dalam penelitian.

2. Uji reliabilitas

Uji konsistensi internal (uji reliabilitas) dilakukan dengan menghitung koefisien (cronbach) alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang

dipakai dalam variabel tersebut dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien Cronbach alpha lebih dari 0,60 (Imam Ghozali, 2001).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21.

a. Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	40

Sumber: Pengolahan Data Primer Tanggal 09 Oktober 2014

Dari hasil uji realibilitas di atas didapat *output* variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), dari *output* tersebut diketahui nilai realibilitas (*cronbach`s Alpha*) variabel efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah ialah 0,906 oleh karena 0,906 lebih besar dari 0,600 dmaka dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dinyatakan reliable, oleh karena variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah relaibel maka dapat dipastikan akan memberikan konsistensi yang baik pada penelitian.

b. Reliabilitas Profesionalisme Kepala Sekolah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	40

Sumber: Pengolahan Data Primer Tanggal 09 Oktober 2014

Dari hasil uji realibilitas di atas didapat *output* variabel Profesionalisme Kepala Sekolah (X_2), dari *output* tersebut diketahui nilai realibilitas (*cronbach`s Alpha*) variabel efektivitas Profesionalisme Kepala Sekolah ialah 0,908 oleh karena 0,908 lebih besar dari 0,600 dmaka dapat disimpulkan variabel Profesionalisme Kepala Sekolah dinyatakan reliable, oleh karena variabel Profesionalisme Kepala Sekolah relaibel maka dapat dipastikan akan memberikan konsistensi yang baik pada penelitian.

c. Reliabilitas Motivasi Kinerja Guru

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	40

Sumber: Pengolahan Data Primer Tanggal 09 Oktober 2014

Dari hasil uji realibilitas di atas didapat *output* variabel motivasi kinerja guru, dari *output* tersebut diketahui nilai realibilitas (*cronbach`s Alpha*) variabel efektivitas motivasi kinerja guru ialah 0,925 oleh karena 0,925 lebih besar dari 0,600 dmaka dapat disimpulkan variabel motivasi kinerja guru dinyatakan reliable, oleh karena variabel motivasi kinerja guru reliabel maka dapat dipastikan akan memberikan konsistensi yang baik pada penelitian.

Adapun ringkasan hasil uji reliabilitas sebagaimana data dalam tabel berikut ini.

Tabel IV. 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Kriteria
X	0,906	Reliabel
Y	0,925	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Primer Tanggal 09 Oktober 2014

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *alpha* semua variabel lebih besar dari nilai 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dan dengan demikian pula data-data telah memenuhi syarat dalam penelitian.

Uji Persyaratan Variabel Penelitian

Dalam variabel penelitian perlu diuji secara jelas mengenai beberapa hal yaitu: Uji Normalitas Variabel X_1 , X_2 dan Y, Uji homogenitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas dan uji hipotesa.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Jika data tidak berdistribusi normal atau jumlah sample sedikit maka metode yang digunakan statistik non parametik, data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari pada 0,05. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residu memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah:

- Jika nilai Asymp.sig. > 0,05, maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai Asymp.sig. < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp.sig. sebesar 0,196 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Dengan demikian salah satu prasyarat dalam penelitian telah terpenuhi sehingga dapat digunakan sebagai data penelitian sehingga selanjutnya dapat digunakan langkah penelitian selanjutnya atau dianalisis.

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui varian dari beberapa populasi sama atau tidak. Uji homogenitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis independen sample T Tes dan Anova. Dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas yaitu:

- Jika nilai signifikansi < 0,05, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama.
- Jika nilai signifikansi > 0,05, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama.

Berdasarkan hasil uji homogenitas, diketahui nilai signifikansi untuk Y berdasarkan X_1 dan X_2 yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data Y berdasarkan X_1 dan X_2 mempunyai varian yang tidak sama. walaupun demikian data-data ini telah menunjukkan data yang homogen maka data ini telah memenuhi syarat untuk dijadikan data penelitian dan untuk selanjutnya dapat dilanjutkan pada langkah-langkah penelitian atau memenuhi untuk dapat dianalisis.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah:

- a. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- b. Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Berikut adalah hasil SPSS dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode glesjer.

Variabel	Sig	Kriteria
X ₁	0,423	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X ₂	0,647	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data Primer tanggal 09 Oktober 2014

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode *glesjer* diperoleh nilai signifikansi lebih besar 0,05, sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas maka data ini telah memenuhi syarat untuk dijadikan data penelitian dan dapat dilanjutkan kepada langkah-langkah penelitian berikutnya atau telah memenuhi syarat untuk dinalisis.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel IV. 18 Uji Linearitas ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Kepemimpinan	Between Groups	12227,653	31	394,440	8,455	,000
	Linearity	9081,641	1	9081,641	194,678	,000
	Deviation from Linearity	3146,012	30	104,867	2,248	,009
	Within Groups	1819,333	39	46,650		
	Total	14046,986	70			

Sumber: Pengolahan Data Primer tanggal 09 Oktober 2014

Dari output pengolahan program SPSS diatas, pada output ANOVA tabel dapat diketahui bahwa signifikansi pada *Linearity* sebesar 0.000. Karena signifikansi kurang dari 0.05, maka dapat disimpulkan variabel motivasi kinerja (Y) dan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X₁) mempunyai hubungan yang linier maka salah satu syarat penelitian telah terpenuhi sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya yaitu uji regresi sederhana.

a. Uji Linearitas Variabel Profesionalisme Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kinerja Guru

Tabel IV. 19 Uji Linearitas ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Profesionalisme	Betwen (Combined Groups)	12418,644	33	376,323	8,551	,000
	Linearity	9772,212	1	9772,212	222,049	,000
	Deviation from Linearity	2646,432	32	82,701	1,879	,033
	Within Groups	1628,342	37	44,009		
	Total	14046,986	70			

Sumber: Pengolahan Data Primer tanggal 09 Oktober 2014

Dari output pengolahan program SPSS diatas, pada output ANOVA tabel dapat diketahui bahwa signifikansi pada *Linearity* sebesar 0.000. Karena signifikansi kurang dari 0.05, maka dapat disimpulkan variabel motivasi kinerja Guru (Y) dan variabel profesionalisme kepala sekolah (X_1) mempunyai hubungan yang linier dengan artian data-data di atas telah memenuhi syarat penelitian sehingga dapat dilanjutkan pada langkah penelitian selanjutnya atau dapat dianalisis.

b. Uji Linearitas Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Profesionalisme Kepala Sekolah (X_2) terhadap Motivasi Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan dua output yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa uji Linearitas variabel kepemimpinan (X_1) dan Profesionalisme Kepala Sekolah (X_2) terhadap Motivasi kinerja guru (Y) masing-masing memiliki nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,00 maka secara otomatis kedua variabel secara bersama-sama memiliki hubungan linear. dengan artian data-data di atas telah memenuhi syarat penelitian sehingga dapat dilanjutkan pada langkah penelitian selanjutnya atau dapat dianalisis.

Dari uji-uji prasyarat telah dilakukan dan terpenuhi maka dapat dilanjutkan dengan uji hipotesis baik uji hipotesis pertama, ketiga maupun ketiga, berikut akan dijelaskan secara detil.

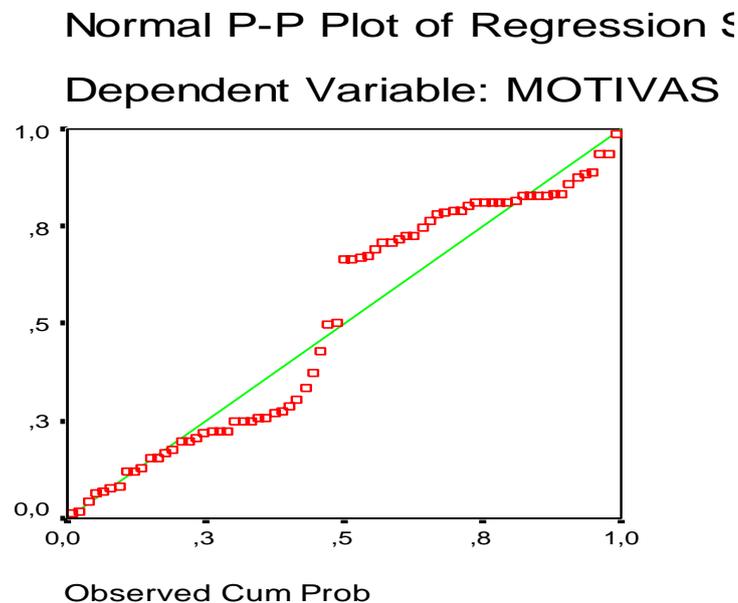
Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Motivasi Kinerja Guru (Y).

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kinerja guru

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kinerja guru

Uji hipotesis pertama dapat diperoleh dari uji linearitas regresi sederhana, menghasilkan koefisien arah b sebesar 0.713 dan konstanta sebesar 52,361 nilai t

hitung 11,234 nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat disajikan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 52,361 + 0,713 X$. Hal ini dapat disajikan dengan diagram yang menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kinerja guru:



Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa apabila skor kepemimpinan kepala sekolah (X_1) naik satu poin atau satu skor, maka akan diikuti oleh kenaikan pada motivasi kinerja guru (Y) sebesar 0,713 poin. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan uji t untuk mengetahui pengaruh signifikansi variable kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap variable motivasi kinerja guru (Y). yaitu dengan tahapan membandingkan t hitung dengan t table dimana t table dapat dilihat pada lampiran penelitian ini adapun nilai t hitung $>$ t table ($11,234 > 1,997$), maka H_0 ditolak oleh karena H_0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kinerja guru.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Profesionalisme Kepala Sekolah (X_2) terhadap Motivasi Kinerja Guru (Y)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan profesionalisme kepala sekolah terhadap motivasi kinerja guru

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan profesionalisme kepala sekolah terhadap motivasi kinerja guru.

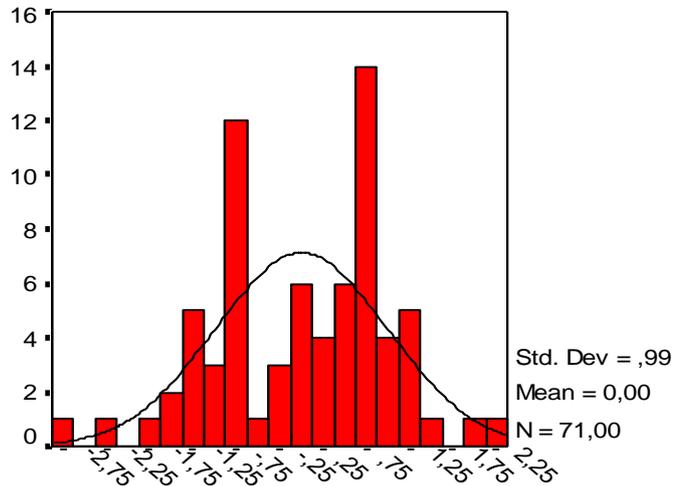
Dari table di atas menghasilkan koefisien arah b sebesar 0.760 dan konstanta sebesar 44,399 nilai t hitung 12,559 nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian bentuk

hubungan antara kedua variabel tersebut dapat disajikan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 44,399 + 0,760 X^2$. Hal ini dapat disajikan dengan diagram yang menunjukkan adanya

pengaruh yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kinerja guru:

Histogram

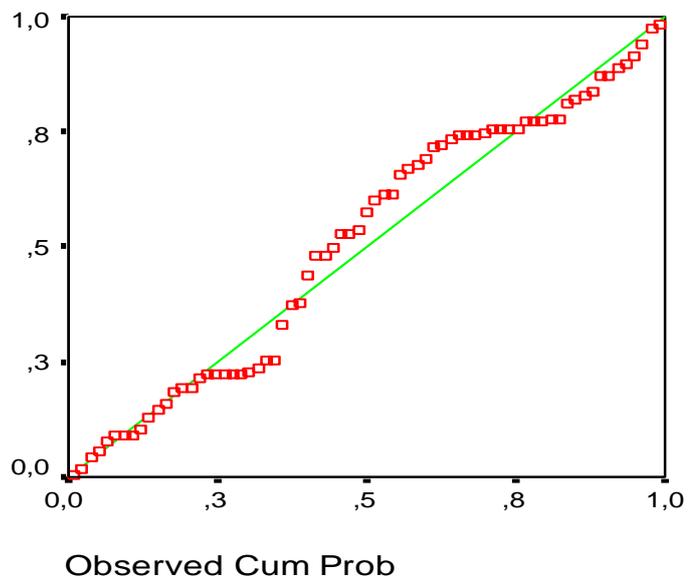
Dependent Variable: Motivasi



Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression ϵ

Dependent Variable: MOTIVAS



Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa apabila skor Profesionalisme kepala sekolah (X_2) naik satu poin atau satu skor, maka akan diikuti oleh kenaikan pada motivasi kinerja guru (Y) sebesar 0,760 poin. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan uji t untuk mengetahui pengaruh signifikansi variable Profesionalisme kepala sekolah (X_2) terhadap variable motivasi kinerja guru (Y). yaitu dengan tahapan membandingkan t hitung dengan t table dimana t table dapat dilihat pada lampiran penelitian ini adapun nilai t hitung $>$ t table ($12,599 > 1,997$), maka H_0 ditolak oleh karena H_0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kinerja guru.

Selanjutnya untuk membandingkan nilai sigifikansi $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kinerja guru. Karena itu dapat disimpulkan hubungan profesionalisme kepala sekolah dengan motivasi kinerja guru memiliki arah yang signifikan.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Profesionalisme (X_2) terhadap Motivasi Kinerja Guru (Y).

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan profesionalisme kepala sekolah terhadap motivasi kinerja guru

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan profesionalisme kepala sekolah terhadap motivasi kinerja guru.

Tabel IV. 22 Uji Regresi Ganda Kepemimpinan (X_1) dan Profesionalisme (X_2) terhadap Motivasi Kinerja Guru (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	39,637	10,066		3,938	,000
1					
Kepemimpinan	,282	,117	,317	2,396	,019
Profesionalisme	,507	,121	,557	4,202	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Pengolahan Data Primer tanggal 09 Oktober 2014

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi adalah:

1. Jika nilai signifikansi $<$ 0,05, maka hipotesis diterima yang artinya variabel prediktor berpengaruh terhadap variabel kriterium.
2. Jika nilai signifikansi $>$ 0,05, maka hipotesis ditolak yang artinya variabel prediktor tidak berpengaruh terhadap variabel kriterium.

Tabel berikut ini akan dijelaskan mengenai Analisa dari Regresi Linear secara berganda dalam artian Uji semua variabel X terhadap Y.

Tabel IV. 23 Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T	Sig
Konstanta	39,637	3,938	0,000
X ₁	0,282	2,396	0,019
X ₂	0,507	4,202	0,000
F _{hitung}	= 87,159		
R ²	= 0,719		

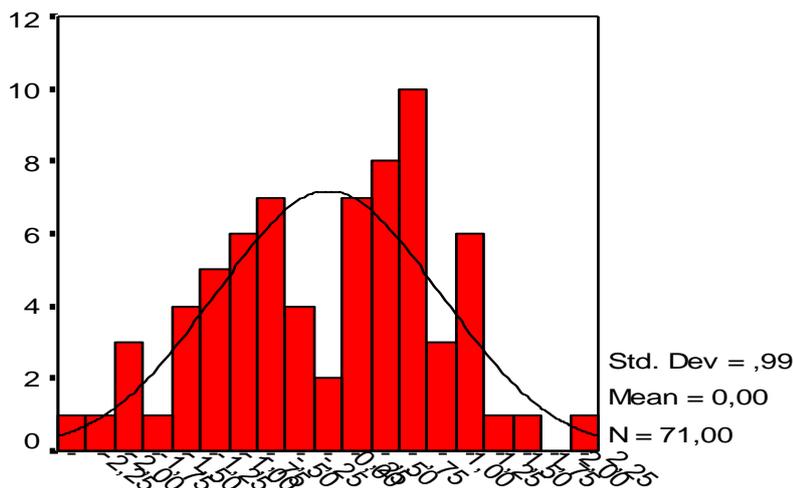
Sumber: Pengolahan Data Primer tanggal 09 Oktober 2014

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y = 39,637 + 0,282 X_1 + 0,507 X_2$. Hal ini dapat disajikan dengan diagram yang menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kinerja guru:

Histogram

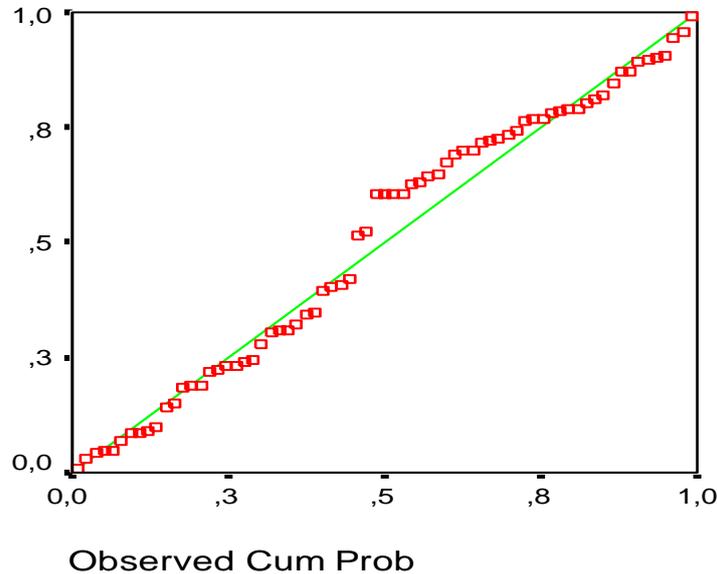
Dependent Variable: MOTIVAS



Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression ϵ

Dependent Variable: MOTIVAS



Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

- ❖ $a = 39,637$ menyatakan bahwa jika X_1 dan X_2 tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Y sebesar $39,637$.
- ❖ $b_1 = 0,282$ menyatakan bahwa jika X_1 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar $0,282$, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) nilai X_2 .
- ❖ $b_2 = 0,507$ menyatakan bahwa jika X_2 bertambah, maka Y mengalami peningkatan sebesar $0,507$, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai X_1 .

Selanjutnya untuk membandingkan nilai sigifikansi $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kinerja guru. Karena itu dapat disimpulkan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kinerja guru memiliki arah yang signifikan.

Koefisien Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Motivasi Kinerja (Y)

R Square atau Koefisien determinasi adalah artinya variasi motivasi kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar $64,7\%$ dan $35,3\%$ dipengaruhi oleh faktor luar.

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Berikut akan ditampilkan tabel koefisien antara variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y

Tabel Uji t dengan Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,637	10,066		3,938	,000
	Kepemimpinan	,282	,117	,317	2,396	,019

a Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Pengolahan Data Primer tanggal 09 Oktober 2014

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X_1 (b_1) adalah sebesar 0,282 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa X_1 berpengaruh positif terhadap Y . Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya nilai koefisien regresi linear ganda dari b_1 ini diuji signifikasinya.

Langkah-langkah uji signifikansi koefisien regresi atau disebut juga uji t adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis

$H_0 = b_1 = 0$ (X_1 tidak berpengaruh terhadap Y).

$H_1 = b_1 \neq 0$ (X_1 berpengaruh terhadap Y).

b. Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$.

c. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $-t_{(\alpha/2 : n-k-1)} \leq t \leq t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$ atau signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika $-t_{(\alpha/2 : n-k-1)} \geq t \geq t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$ atau signifikansi $< 0,05$

$t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha/2 : n-k-1)} = t_{(0,025, 68)} = 1,997$

d. Perhitungan

Berdasarkan analisis memakai alat bantu SPSS versi 21 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,396 dengan signifikansi 0,019.

e. Keputusan uji

H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena nilai signifikansi $0,019 < 0,05$.

f. Kesimpulan: X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y .

Uji t kedua yang diajukan adalah " X_2 berpengaruh terhadap Y ". Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X_2 (b_2) adalah sebesar 0,507 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa X_2 berpengaruh positif terhadap Y . Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya nilai koefisien regresi linear ganda dari b_2 ini diuji signifikasinya. Langkah-langkah uji signifikansi koefisien regresi atau disebut juga uji t adalah sebagai berikut.

❖ Hipotesis

$H_0 = b_2 = 0$ (X_2 tidak berpengaruh terhadap Y).

$H_2 = b_2 \neq 0$ (X_2 berpengaruh terhadap Y).

❖ Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$.

❖ Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $-t_{(\alpha/2 : n-k-1)} \leq t \leq t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$ atau signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika $-t_{(\alpha/2 : n-k-1)} \geq t \geq t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$ atau signifikansi $< 0,05$

$t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha/2 : n-k-1)} = t_{(0,025, 68)} = 1,997$

❖ Perhitungan

Berdasarkan analisis memakai alat bantu SPSS versi 21 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,202 dengan signifikansi 0,000.

❖ Keputusan uji

H_0 ditolak dan H_2 diterima, karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

❖ Kesimpulan: X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y .

Kesimpulan

Dari uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kinerja guru. Hubungan ini dinyatakan

dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 52,361 + 0,713 X$.

Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa apabila skor kepemimpinan kepala sekolah (X) naik satu poin atau satu skor, maka akan diikuti oleh kenaikan pada motivasi kinerja guru (Y) sebesar 0,713 poin.

Besarnya keeratan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru dan karyawan dapat ditentukan oleh faktor koefisien determinasi secara parsial antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kinerja, yaitu R Square atau Koefisien determinasi adalah artinya variasi motivasi kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 64,7% dan 35,4% dipengaruhi oleh faktor luar. Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kinerja guru yang dibuktikan dengan uji t yang memperoleh nilai signifikansi t_{hitung} lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sangat signifikan.

Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah sebesar 64,7% pada tingkat kepercayaan 95%. menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kinerja bagi guru dengan kriteria memberikan suatu kejelasan kepada guru, contoh tauladan kepada guru, memberikan penghargaan kepada guru dan sebagainya dan 35,3% dipengaruhi oleh faktor luar lainnya seperti MGMP, Pelatihan-pelatihan guru profesional, perencanaan profesi dan sebagainya.

Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kontribusi dalam meningkatkan motivasi kinerja guru hal ini dibuktikan dengan sikap kepala sekolah yang mempunyai kepribadian yang baik, dapat memotivasi, dapat mengambil keputusan dalam situasi apapun, mampu memberikan komunikasi pendelegasian dengan jelas, memberikan wawasan agar dapat menyatukan visi, misi dan tujuan sekolah, menciptakan ruang dan lingkungan kerja yang nyaman, Bimbingan Kepada Warga sekolah, Menyelenggarakan program diklat bagi guru dan staf, Menyelenggarakan konsultasi, Analisis Tantangan dan peluang, Menghargai waktu dan pemanfaatan sumber daya dengan baik.

Terdapat pengaruh yang signifikan profesionalisme kepala sekolah (X_2) terhadap motivasi kinerja guru, artinya semakin baik profesionalisme kepala sekolah maka semakin tinggi tingkat motivasi kinerja guru hal ini dibuktikan dengan nilai determinasi

yang merupakan nilai kontribusi sebesar 69,6% pada -tingkat kepercayaan 95%. Sehingga nilai ini merupakan nilai yang sangat tinggi dalam memberikan kontribusi terhadap motivasi kinerja guru dan 30,4% dipengaruhi oleh faktor luar lainnya seperti kedisiplinan, supervisi kepala sekolah, budaya organisasi dan sebagainya. Profesionalisme kepala sekolah mempunyai kontribusi dalam meningkatkan motivasi kinerja guru hal ini dibuktikan dengan sikap kepala sekolah sebagai manajer/kompetensi manajerial, pembina ketatausahaan dan supervisi, educator, motivator, inovator, memiliki kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Implikasi yang diperoleh dalam penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kinerja terbukti dalam analisis disebutkan : apabila skor Profesionalisme kepala sekolah (X_2) naik satu poin atau satu skor, maka akan diikuti oleh kenaikan pada motivasi kinerja guru (Y) sebesar 0,760 poin.

Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan (X_1) dan profesionalisme kepala sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap motivasi kinerja guru (Y), artinya semakin baik kepemimpinan dan diikuti profesionalisme kepala sekolah maka semakin tinggi tingkat motivasi kinerja guru. dari ketiga hal di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan profesionalisme kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja guru hal ini dibuktikan dengan nilai determinasi yang merupakan nilai kontribusi sebesar 71,9% dengan tingkat kepercayaan 95% sehingga nilai ini merupakan nilai yang sangat tinggi dalam memberikan kontribusi terhadap motivasi kinerja guru dan 28,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Implikasi yang diperoleh dalam penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kinerja terbukti dalam analisis disebutkan : apabila skor Profesionalisme kepala sekolah (X_2) naik satu poin atau satu skor dan skor Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) naik satu poin atau satu skor maka akan diikuti oleh kenaikan pada motivasi kinerja guru (Y) sebesar 39,637 poin.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993.
- Arifin, Daeng dan Dadi Permadi. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Nuansa Aulia, 2013.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Hogg, Michael dan Graham Vaughan. *Introduction to Social Psychology*, Sidney: Prentice Hall, 1995.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPBF, 2012.
- Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005
- Hidayat, Sholeh. "Hubungan Minat Terhadap Profesi Guru dan Motivasi Berprestasi dengan Keterampilan Mengajar." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, No.075, November 2008. h.

- Jasmani, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Meningkatkan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- _____. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006.
- _____. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006.
- Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Yogyakarta: ar-Ruzz Media, 2008
- Murni, Sylviana dan Veithzal Rivai. *Education Management: Analisis Teori dan Praktek*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Muhaimin, et.al. *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Priyatno, Duwi. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Yogyakarta : Media Kom, 2010.
- Purwanto, Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009.
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam*, Malang: Penerbit Erlangga, 2007.
- Riberu, *Dasar-dasar Kepemimpinan*, Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1993.
- Siagian, Sondang P. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Bina Aksara, 1989.
- Saefullah, U. *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- Sujanto, Bedjo, *Manajemen Pendidikan Bebas Sekolah*, Jakarta: Sagung Seto, 2007.
- Suryana, Aa dan Pupuh Fathurrohman. *Guru Profesional*, Bandung: Refika Aditama, 2012.
- Suryadi, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah: Konsep dan Aplikasi*, Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa, 2009.
- Samidjo, "Ciri-ciri Kepala Sekolah yang Efektif Pada Sekolah Menengah Kejuruan." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, No. 075, 1 November 2008, hal.
- Suharsaputra, Uhar. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Refika Aditama, 2010
- Supriyadi, *Strategi Belajar Mengajar*, Yogyakarta: Cakrawala Ilmu, 2011.
- Usman, Husaini. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Triatna, Cepi dan Aan Komariah. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuanlitatif, Kualitatif, R & D*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Tim Dosen AP UPI, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Press, 2010.
- Hamzah, B. Uno. *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Siswandoko, Tjatjuk dan Darsono. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, Jakarta: Nusantara Consulting, 2011.