

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Oleh karena itu penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala Madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala Madrasah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Kepala Madrasah sebagai leader yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan Madrasah harus memiliki kompetensi sesuai dengan Peranan 28 No 10 Tahun 2010 dimana kepala sekolah harus memiliki kompetensi kepemimpinan, social, supervise, manajerial, kewirausahaan sehingga memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala Madrasah yang baik

harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan dan ketertiban guru dalam kedisiplinan waktu.

Oleh karena itu kepala Madrasah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. Berbagai macam dari gaya kepemimpinan kepala Madrasah tidak akan sama satu dan lainnya dengan Madrasah lain menonjolkan gaya kepemimpinannya. Gaya tersebut akan berpengaruh dengan berbagai hal terutama pada kedisiplinan guru, mungkin juga akan mempengaruhi siswa siswi dan seluruh warga Madrasah. Maka dari itu, gaya kepemimpinan yang dibutuhkan di Madrasah adalah gaya kepemimpinan yang mampu mendorong untuk hal yang lebih baik. Pada hakekatnya setiap manusia pada hakekatnya adalah pemimpin, paling tidak ia sebagai pemimpin dirinya sendiri. Hati adalah pemimpin di dalam tubuh manusia, sebab segala sesuatu yang manusia perbuat adalah berdasar petunjuk dan kemauan hati nurani.

Sebagaimana hadits Rasulullah SAW.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG

رَعِيْتَهُمْ سَوْوَلَوْ كُنْتُمْ رَاعِيْنَهُمْ

Artinya : “Setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan diminta pertanggungjawaban pada orang yang dipimpinnya.”

Guru adalah salah satu komponen tujuan dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan disamping kepala sekolah dan pengurus. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini, guru tidak semata-mata sebagai

pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Berkualitas dengan profesi menuntut adanya kinerja yang baik hal tersebut sesuai dengan Peraturan No 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat (1) yang menjelaskan tentang kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang selanjutnya dilihat melalui PKG. Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah, sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan dan guru.

Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab. Motivasi kerja terhadap guru masih belum terlihat seperti kepala madrasah tidak memberi Penghargaan kepada guruyang berprestasi, Tunjangan penggajian/honorarium belum mensejahterakan guru, Kerja sama diantara guru belum terlihat baik dimana belum adanya MGMP.

Kinerja guru merupakan unjuk kemampuan guru menguasai kompetensi dalam pelaksanaan tugasnya. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru. Salah satu faktor yang berasal dari dalam diri guru yang dominan menentukan kualitas kinerja guru adalah motivasi kerja. Namun kenyataannya sering ditemukan guru yang tidak memiliki gairah dalam melaksanakan tugas, yang mengakibatkan kurang berhasilnya tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Hal ini disebabkan oleh berbagai hal, antara

lain karena tingkat kesejahteraan guru yang masih rendah, tingkat kehadiran yang masih rendah, penilaian kinerja masih ada perbedaan antara PNS dan honorer, kondisi lingkungan yang masih kurang baik, Kedisiplinan yang di tunjukan oleh guru kurang baik dilihat dari absensi , dimana guru datang maupun yang pulang tidak tepat waktu. Didasarkan data pada survey pada MTs Al-Irsyad dan MTs Al-khairiyah Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. Disisi lain sasaran yang ingin di capai oleh MTs Swasta di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan saat ini adalah tingkat kinerja pendidik yang tinggi terutama menyangkut indikator atau unsur kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatnya hasil prestasi kerja pendidik yang di capai,
2. Terwujudnya pendidik yang mampu memahami melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya,
3. pendidik mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan rencana,
4. Meningkatnya kedisiplinan pendidik dalam menjalankan tugasnya,
5. Meningkatnya kemampuan kerja samapendidik yang baik,
6. Meningkatnya rasa tanggung jawab,

Dari sumber kemenag kabupaten lampung selatan bahwa dijelaskan tingkat kinerja hanya 40% yang dimiliki guru lulus UKG. Terlihat dari hasil UKG guru yang mendapat nilai sebagai berikut :

Tabel. 1. Data Hasil UKG Guru MTs Al-Irsyad dan MTs Al-Khairiyah Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan

No	Nama	Provinsi	Kabupaten	Kecamatan	Alamat Sekolah	Mata Pelajaran	Total Nilai
1.	Masyaroh,S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al-Irsyad	IPS	45.4048
2.	Titi,S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al-Irsyad	IPA	44.8929
3.	Lena Nana Diana,S.Ag	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al-Irsyad	Seni Budaya	42.381

4.	Azhar,SH	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al-Irsyad	PKN	53.869
5.	Amril,S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al-Irsyad	B.Indonesia	52.4286
6.	Siti Khadijah,S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al-Irsyad	Matematika	50.8929
7.	Abu Hidin, S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al-Irsyad	Ke Al-Irsyadan	46.869
8.	Rodiyana, S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al-Irsyad	B.Lampung	47.381
9.	Yesi Suilowati, S.PD	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al-Irsyad	B.Ingggris	52.9167
10.	Amril, S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al-Irsyad	Qur'an Hadits	52.9167
11.	Khairudin, S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al-Irsyad	Aqidah Akhlak	47.381
12.	Safruzzaman, S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al-Irsyad	Fiqih	51.8452
13.	Neni Marlina, S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al-Irsyad	SKI	44.8214
14.	Holipah, S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al-Irsyad	B.Arab	51.4286
15.	Hasan, S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al-Irsyad	Penjaskes	53.3333
16.	Yusuf Rahman, S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al-Irsyad	BPI	54.8214
17.	Putri Zulpa	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al-Irsyad	Prakarya	46.3095
18.	Anwar Haqiqi, S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al-Irsyad	Pengembangan Diri	48.4286
19.	Ahmad Muhairi, S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al-Irsyad	Petugas Perpustakaan	50.3571
20	Yusnia, S.Pd	Lampung	Lampung	Kalianda	MTs	TU	51.8452

.			Selatan		Al-Irsyad		
21	Zainul Ibad, S.Pd. I	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al- Khairiyah	B.Ingggris	51.4286
22	Zainuddin, S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al- Khairiyah	SKI	51.4286
23	Yakkub, S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al- Khairiyah	Penjaskes	44.4048
24	M. Nur Sanusi, S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al- Khairiyah	Qur'an Hadits	41.8452
25	Rika Effendi, SE	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al- Khairiyah	IPS Terpadu	47.381
26	Drs. Ya' cub Latif	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al- Khairiyah	Fiqih	52.9167
27	Khoirul Anwar, S.HI	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al- Khairiyah	BPI	52.9167
28	Hasanuddin, S.Pd.I	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al- Khairiyah	Matematika	41.8452
29	Kholijah, S.H	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al- Khairiyah	B.Indonesia	51.4286
30	Ayat Hidayatullah, S.Pd.I	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al- Khairiyah	Prakarya	52.9167
31	M.Ali, S.Pd.I	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al- Khairiyah	B.Arab	51.4286
32	Usman Faisol, S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al- Khairiyah	B.Ingggris	47.381

33	Siti Khasanah, S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al- Khairiyah	Seni Budaya	51.4286
34	M.Hardin, S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al- Khairiyah	IPA Terpadu	48.869
35	Syamsul Bahri, SE	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al- Khairiyah	Pengembangan Diri	48.869
36	Fatul Umam, S.Pd.I	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al- Khairiyah	B.Lampung	52.9167
37	Rifqi Pahlevi, S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al- Khairiyah	Aqidah Akhlaq	47.381
38	Ananda Feby, S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al- Khairiyah	PKN	51.4286
39	Sulistiya Wati,S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al- Khairiyah	Penjaga Perpustakaan	53.3333
40	Tina Agustiana, S.Pd	Lampung	Lampung Selatan	Kalianda	MTs Al- Khairiyah	TU	48.869
Jumlah Nilai Rata-Rata Hasil UKG Guru Keseluruhan							55,00

Data Diolah

Pada tabel di atas rata-rata nilai UKG guru masih terlihat rendah dan belum memenuhi standar kompetensi minimum (SKM) sebesar 55, 00. Oleh karena itu haltersebut guru harus memiliki Kompetensi pedagogik yang merupakan salah satu jenis kompetensi yang mutlak harus dikuasai guru. Kompetensi ini pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran yang merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran. Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. AlanTucker dalam Syafarudin (2002 : 49) mengemukakan bahwa : “kepemimpinan

sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu”. Tabrani Rusyan (2000) mengungkapkan bahwa : kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Menurut Mulyasa (2009 : 98) Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM). Untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Swasta di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan.

Dengan berpedoman pada luasnya tugas serta sasaran yang ingin dicapai MTs Swasta di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan yang mana tugas tersebut akan dilaksanakan oleh pendidik dari atas sampai tingkat yang paling bawah serta sasaran yang ingin di capai MTs Swasta di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan, maka peranan tipe kepemimpinan disertai pemberian motivasi oleh pimpinan akan menentukan keberhasilan sasaran yang ingin dicapai. Kepemimpinan pemberian motivasi yang dilakukan pimpinan haruslah dilakukan secara tepat sehingga apa yang telah direncanakan dapat tercapai dengan baik melalui pencapaian kinerja pendidik yang tinggi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap kepemimpinan kepala Madrasah Swasta di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan diperoleh beberapa informasi bahwa:

1. Kompetensi dalam menentukan setiap kebijakan masih dirasakan kurang melibatkan guru, kurangnya sosialisasi dalam setiap kebijakan,
2. Kompetensi motivasi kerja guru kurang menunjukkan kinerja yang baik,
3. Kualitas hasil kerja yang dicapai guru belum optimal atau masih kurang maksimal tidak sesuai dengan yang diharapkan pimpinan,
4. Kedisiplinan yang di tunjukan oleh guru kurang baik dilihat dari absensi , dimana guru datang maupun yang pulang tidak tepat waktu

5. Kerja sama diantara guru belum terlihat baik dimana belum adanya MGMP,

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas telah diperoleh gambaran dari permasalahan di MTs Swasta di kecamatan kalianda kabupaten lampung selatan, namun peneliti menyadari keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memberi batasan masalah “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru di MTS Swasta Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2015/ 2016*”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, rumusan permasalahanya dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah terhadap motivasi Guru di MTs Swasta di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2015/ 2016 ?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Swasta di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2015/ 2016 ?

E. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah terhadap motivasi guru di MTs Swasta di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2015/ 2016.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MTs Swasta di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2015/ 2016.

b. Kegunaan Penelitian

Secara ringkas dapat dikemukakan beberapa manfaat penelitian :

a. Manfaat teoritis

1. Salah satu bahan acuan penelitian dibidang bimbingan
2. Salah satu kajian untuk penulisan tesis berkenaan dengan kepemimpinan.

b. Manfaat Praktis

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu yang sangat berharga pada perkembangan ilmu pendidikan, terutama pada penerapan model-model pembelajaran untuk meningkatkan hasil proses pembelajaran dan hasil belajar siswa meningkat.

2. Bagi sekolah

Sebagai bahan masukan bagi sekolah untuk memperbaiki praktik – praktik pembelajaran guru agar menjadi lebih efektif dan efisien sehingga kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa meningkat.

3. Bagi guru

Sebagai sumber informasi dan referensi dalam pengembangan penelitian tindakan kelas

4. Bagi kepala sekolah

Memberikan masukan pemikiran dan perbaikan dalam kepemimpinan yang kompeten dalam menuntaskan standar yang ditetapkan dan kedisiplinan guru sehingga membuat situasi menjadi kondusif.

5. Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat menjadi referensi dalam penulisan selanjutnya tentang kepemimpinan di sekolah.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Konseptual

1. Hakikat Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Hakikat motivasi adalah dorongan internal dan eksternal pada diri seseorang yang sedang belajar untuk mengadakan perubahan tingkah laku, pada umumnya dengan beberapa indikator yang mendukung. Motivasi berasal dari kata *motif* yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Menurut Weiner (1990) yang dikutip Elliot et al. (2000), motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Motivasi adalah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak (Sargent, dikutip oleh Howard, 1999) menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya (Siagian, 2004).

Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari (Makmun, 2003). Motivasi seseorang dapat ditimbulkan dan tumbuh berkembang melalui dirinya sendiri-intrinsik dan dari lingkungan-ekstrinsik (Elliot et al., 2000; Sue Howard, 1999). Motivasi intrinsik bermakna sebagai keinginan dari diri sendiri untuk bertindak tanpa adanya rangsangan dari luar seperti pengembangan diri, kemandirian, prestasi, dan tanggung jawab. (Elliott, 2000). Motivasi intrinsik akan lebih menguntungkan dan memberikan kejagan dalam belajar. Motivasi ekstrinsik dijabarkan sebagai motivasi yang datang dari luar individu dan tidak dapat dikendalikan oleh individu

tersebut misalnya : gaji atau insentif, perhatian, pujian, kepemimpinan, kepala madrasah. (Sue Howard, 1999). Elliott et al. (2000), mencontohkannya dengan nilai, hadiah, dan/atau penghargaan yang digunakan untuk merangsang motivasi seseorang. Misalnya, dalam kegiatan belajar, motivasi merupakan daya penggerak yang menjamin terjadinya kelangsungan kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar sehingga tujuan yang diinginkan dapat terpenuhi. Dalam Al – Quran Allah juga mengajarkan kita untuk berdoa terlebih dahulu sebelum membuat planning – planning kesuksesan. Dan doa yang paling visioner adalah doa yang mencakup semua kepentingan dunia dan akhirat yang biasa kita kenal dengan doa *suju jagad*. Allah SWT berfirman :

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ

“ Dan di antara mereka ada orang yang berdoa: "Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka" (Qs. Al – baqarah 201).

Dengan demikian motivasi sangat berpengaruh terhadap hasil belajar seseorang. Apabila seseorang tidak mempunyai motivasi untuk belajar, maka orang tersebut tidak akan mencapai hasil belajar yang optimal. Untuk dapat belajar dengan baik diperlukan proses dan motivasi yang baik, memberikan motivasi kepada pembelajar, berarti menggerakkan seseorang agar ia mau atau ingin melakukan sesuatu.

Tujuan dari motivasi ialah sarana untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Bagi seorang guru, tujuan dari motivasi adalah dapat menggerakkan atau memacu para siswa agar dapat timbul keinginan dan kemauan untuk meningkatkan prestasi belajar sehingga tercapai tujuan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan dan ditetapkan di dalam kurikulum sekolah. Suatu tindakan memotivasi atau memberikan motivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari

oleh pihak yang diberi motivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan diberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian yang akan dimotivasi, termasuk di dalamnya antara seorang guru dan siswanya. Sebagai contoh, seorang guru memberikan pujian kepada seorang siswa yang maju ke depan kelas dan dapat mengerjakan hitungan matematika di papan tulis. Dengan pujian itu, dalam diri anak tersebut timbul rasa percaya diri, di samping itu timbul keberaniannya sehingga ia tidak takut dan malu lagi jika disuruh maju ke depan kelas (Purwanto, 2007). Menurut Hamalik (1992) fungsi motivasi yaitu :

1. Motivasi mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti belajar.
2. Motivasi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan
3. sebagai penggerak, ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Dasar-dasar Motivasi Kerja Pada dasarnya motivasi dapat mamacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan., sumber motivasi ada tiga faktor, yakni :

1. Kemungkinan untuk berkembang,
2. Jenis pekerjaan ,dan
3. Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Di samping itu terdapat beberapa aspek yang terpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni:

1. Rasa aman dalam bekerja,

2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif.
3. Lingkungan kerja yang menantang,¹
4. penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.
5. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan,
6. Pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan
7. Rekan-rekan kerja yang menyenangkan,
8. Kejelasan akan standar keberhasilan,
9. Bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.

Pada dasarnya proses dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencapai jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi. Sebagai contohnya, beberapa karyawan secara regular menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berbicara atau mendiskusikan sesuatu di kantor, yang sebenarnya hanya untuk memuaskan kebutuhan sosialnya. Langkah ini sebagai suatu usaha yang bagus, namun tidak produktif dapat mewujudkan hasil kerja atau target kerja.

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan teori Y Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah 'alasan' yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Berbeda dengan motivasi dalam pengertian yang berkembang di masyarakat yang seringkali disamakan dengan 'semangat', seperti contoh dalam percakapan "saya ingin anak saya memiliki

¹ Uno, Hamzah B, 2007, *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

motivasi yang tinggi". Statemen ini bisa diartikan orang tua tersebut menginginkan anaknya memiliki semangat belajar yang tinggi. Maka, perlu dipahami bahwa ada perbedaan penggunaan istilah motivasi di masyarakat. Ada yang mengartikan motivasi sebagai sebuah alasan, dan ada juga yang mengartikan motivasi sama dengan semangat.

Dalam hubungan antara motivasi dan intensitas, intensitas terkait dengan seberapa giat seseorang berusaha, tetapi intensitas tinggi tidak menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Sebaliknya elemen yang terakhir, ketekunan, merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya.

b. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri seseorang. Motivasi merupakan “pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama bekerja secara efektif dan terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Dengan demikian yang dimaksud dengan motivasi kerja guru adalah suatu dorongan bagi seorang guru yang timbul dari dalam diri melakukan pekerjaannya, secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik.

Meneliti guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan disekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru.

c. Faktor yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Motivasi Kerja

Menurut Frederich Hersberg pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan dilingkungan pekerjaannya. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan ada enam faktor motivasi yaitu :

1. Prestasi,
2. Pengakuan,
3. Kemajuan/kenaikan pangkat,
4. Pekerjaan itu sendiri,
5. Kemungkinan untuk tumbuh,
6. Tanggung jawab.

Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat sepuluh faktor yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Kebijaksanaan,
2. Supervisi teknis,
3. Hubungan antar manusia dengan atasan,
4. Hubungan manusia dengan pembinanya,
5. Hubungan antar manusia dengan bawahannya,
6. Gaji dan upah,
7. Kestabilan kerja,
8. Kehidupan pribadi,
9. Kondisi tempat kerja,
10. Status.

Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik akan selalu berusaha untuk tepat waktu, efisien, menetapkan aturan-aturan yang harus dipenuhi bersama, serta menciptakan suasana kerja yang baik.

d. Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Menurut Sardiman bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas (dapat menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai),
2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa),
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah,
4. Lebih senang bekerja sendiri,
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif),
6. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu),
7. Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini,
8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja, memiliki ciri-ciri tersebut di atas. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri tersebut, berarti orang itu memiliki motivasi yang cukup kuat. Ciri-ciri motivasi seperti itu akan sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar. Karena kegiatan belajar mengajar akan berhasil baik, kalau gurunya tekun melaksanakan pekerjaannya, ulet dalam memecahkan masalah dan hambatan secara mandiri. Guru yang produktif tidak akan terjebak pada sesuatu yang rutinitas. Selain itu, juga harus berani mempertahankan pendapatnya kalau memang yakin dan rasional. Bahkan peka dan responsive terhadap berbagai masalah umum dan berfikir bagaimana cara pemecahannya.

2. Hakikat Kinerja

a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut UU No 14 Tahun 2005 Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja memiliki arti tentang sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Maka Kinerja guru adalah catatan tentang hasil-hasil yang

diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Objek penelitian ini adalah guru pegawai negeri sipil dan guru honorer, karena itu yang menjadi indikator. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat at-Tawbah ayat 105.

تَعْمَلُوا نَعْمًا فَإِنِّي بِنِعْمَتِ اللَّهِ عَلَيْكُمْ لَأَعْلَمُ لِمَ تَعْمَلُونَ وَنَسْتُرُكُمْ وَإِن كُنْتُمْ مَوَافِقِينَ

Artinya :Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’malû” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “bekerjalah”.

Prestasi kerja ialah hasil kerja yang di capai seorang guru pegawai negeri sipil dan guru honorer dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya, yang dipengaruhi kecakapan, pengalaman kesungguhan yang bersangkutan dengan :.

1. Kesetiaan / loyalitas, ialah kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran tanggung jawab, yang dibuktikan melalui tingkah laku sikap dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
2. Tanggung jawab ialah kesanggupan seorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya tepat waktu, serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah di ambil.
3. Ketaatanlah kesanggupan seorang untuk menaati segala peraturan perundangan kedinasan yang berlaku.
4. Kejujuran ialah ketulusan hati seorang guru pegawai negeri sipil dan guru honorer dalam melaksanakan tugas kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang.
5. Kerjasama ialah kemampuan seorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga mencapai daya guna hasil guna secara optimal.

6. Prakarsa ialah kemampuan seorang untuk mengambil keputusan atau melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya.
7. Kepemimpinan ialah kemampuan seorang untuk meyakinkan atau menggerakkan orang lain sehingga dapat dioptimalkan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan.

Suatu tingkat kinerja yang baik atau yang tinggi haruslah memenuhi setiap indikator dari kinerja. Karenanya faktor pengawasan pemberian motivasi kerja oleh pimpinan akan sangat berperan. Dengan demikian berarti kedua variabel tersebut yaitu kepemimpinan motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja sehingga kepemimpinan motivasi harus menjadi perhatian yang pokok bagi pimpinan agar kinerja pendidik menjadi baik.

Peneliti mengambil lokasi ini karena ada beberapa hal yang menarik terkait dengan jalannya pembelajaran di MTs Swasta Kalianda Kabupaten Lampung Selatan, karena lokasi yang saya ambil adalah tempat mengajar saya sendiri.

Langkah-langkah atau prosedur kerja selalu mengarah pada pencapaian hasil pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan kerjanya. Bila suatu pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prosedurnya, maka akan sampai pada hasil kerja yang diinginkan yang merupakan tuntutan pekerjaan tersebut. Tolak ukur dari kinerja adalah yang menggambarkan hasil yang ingin dicapai. Seberapa jauh seseorang mampu melaksanakan pekerjaan dan dibandingkan dengan hasil yang ingin dicapai dinamakan kinerja seseorang pada pekerjaan tersebut (As.ad – 2001: 48).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan ketrampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara. Misalnya dalam cara pengambilan keputusan, cara menginterpretasikan tugas dan cara penyelesaian tugas. Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang dipengaruhi oleh

keturunan dan factor sosial, kebudayaan dan lingkungan. Sedangkan minat merupakan suatu valensi atau sikap.

- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya. Makin jelas pengertian pekerja mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya, maka makin banyak energi yang dapat dikerahkan untuk kegiatan kearah tujuan.
- c. Tingkat motivasi pekerja adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Di dalam suatu organisasi, kinerja memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu adalah kinerja (Fatah, 2003: 27).

Menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Sedangkan menurut Byars (1984) kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas.

Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh

pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, (Robbins, 2000:112). Menurut Seymour (1991), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur, adapun menurut As'ad (1989) mengutip dua pendapat, pertama dari Maier yang memberi batasan bahwa kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua dari pendapat Lawer dan Poter, menyatakan kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Sedangkan Byars and Rue (1984) mendefinisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Korelasi kinerja dengan kepuasan menurut Lopez 9198 : 20 mempunyai tingkat signifikansi tinggi. Kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum. Kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi :

1. Kuantitas kerja,
2. Kualitas kerja,
3. Pengetahuan tentang pekerjaan,
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan,
5. Perencanaan kerja.

Menurut Ivancevich (1993) mengevaluasi kinerja karyawan dalam dua katagori: pertama pada karyawan teknik yang mencakup kompetensi teknis, kesanggupan mencukupi kebutuhan sendiri, hubungan dengan orang lain, kompetensi komunikasi, inisiatif, kompetensi administrasi, keseluruhan hasil kinerja karyawan teknik, kedua evaluasi terhadap manajerial, yang mencakup kreatifitas, kontribusi yang diberikan, usaha kelompok kerja, keseluruhan hasil kerja. Sedangkan Halim (1983) mengukur kinerja para mandor dengan indicator: kualitas kinerja mereka, produktivitas dalam pekerjaan, usaha yang dicurahkan dalam pekerjaan dan kecepatan bekerja. Dengan mengetahui kinerja karyawan dapat memberikan

informasi bagi pihak manajemen untuk menentukan kebijakan sumber daya manusia tentang apa yang terbaik untuk diberikan kepada para karyawan dalam organisasi menurut Flippo (1984) penilaian kinerja menyediakan informasi untuk membantu, membuat dan melaksanakan keputusan mengenai beberapa subjek seperti promosi, kenaikan gaji, pemberhentian dan pemindahan. Menurut Simamora (1999:423) kinerja diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Kinerja dapat diartikan sebagai: 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, 3) kemampuan kerja. Sehingga kinerja diartikan juga sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang melalui suatu upaya yang disengaja dengan menggunakan seluruh potensi yang dimilikinya baik berupa pengetahuan, sikap maupun ketrampilan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Hasibuan (2001-34), mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja dapat berbentuk proses kerja dan hasil kerja. Seseorang dapat menyelesaikan sesuatu pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan dan dengan hasil yang memuaskan berarti tingkat kerjanya optimal. Sebaliknya jika seseorang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang direncanakan berarti kinerjanya rendah.

Langkah-langkah atau prosedur kerja selalu mengarah pada pencapaian hasil pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan kerjanya. Bila suatu pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prosedurnya, maka akan sampai pada hasil kerja yang diinginkan yang merupakan tuntutan pekerjaan tersebut. Tolok ukur dari kinerja adalah yang menggambarkan hasil yang ingin dicapai. Seberapa jauh seseorang mampu melaksanakan pekerjaan dan dibandingkan dengan hasil yang ingin dicapai dinamakan kinerja seseorang pada pekerjaan tersebut (As.ad – 2001: 48).

Pengertian tentang kinerja guru telah didefinisikan oleh beberapa ahli. Guru atau pengajar merupakan profesi profesional di mana mereka dituntut agar berupaya semaksimal mungkin dalam menjalankan profesinya. Guru sebagai seorang yang profesional maka bertugas sebagai pendidik sekaligus pengajar dan pelatih yang hendaknya bisa berimbang kepada muridnya. Untuk itu, pendidik hendaknya bisa terus meningkatkan kinerja guru yang menjadi modal bagi keberhasilan akan pendidikan.

Dalam bahasa Indonesia, kinerja disebut juga dengan prestasi kerja. Prestasi kerja atau kinerja mempunyai arti sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh sebuah pengetahuan serta sikap dan keterampilan, motivasi untuk menghasilkan suatu hal. Sedangkan prestasi kerja diartikan sebagai suatu pencapaian atas persyaratan pekerjaan tertentu yang tercermin dari output yang dihasilkan baik dari kuantitas atau mutunya. Pengertian tersebut lebih menyoroti akan kinerja berdasarkan hasil yang telah dicapai setelah melakukan suatu pekerjaan.

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang dilakukan atau produk dan jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau oleh kelompok. Maka bisa dikatakan bahwa prestasi kerja adalah sejumlah output dari outcomes yang dihasilkan oleh suatu kelompok atau organisasi tertentu baik yang berbentuk dengan materi atau yang berbentuk nonmateri. Kinerja bisa dilihat dari beberapa indikator.

Ukuran dari kinerja guru secara umum yang meliputi mutu kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Masalah mengenai kinerja selalu memperoleh perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas suatu lembaga atau organisasi. Untuk itulah maka usaha untuk mengadakan penilaian kinerja adalah hal yang sangat penting. Kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan masalah produktivitas. Hal ini karena kinerja adalah indikator dalam menentukan bagaimana sebuah usaha mencapai

tingkat produktivitas yang tinggi pada suatu organisasi. Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dengan masukan.

Untuk mendapatkan gambaran mengenai kinerja seseorang diperlukan pengkajian secara khusus mengenai kemampuan dan motivasi. Hal yang menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan serta kemauan. Tidak bisa dipungkiri bahwa banyak orang mampu namun tidak mau sehingga tidak menghasilkan kinerja.

Dari pengertian kinerja yang telah dijabarkan di atas dalam penelitian ini yang menjadi ukuran dari kinerja mempunyai indikator kemampuan membuka pelajaran, kemampuan sikap guru dalam proses pembelajaran, kemampuan guru menguasai bahasa ajar (materi pelajaran), kemampuan guru dalam kegiatan belajar mengajar (proses pembelajaran), kemampuan guru dalam menggunakan media pembelajaran, kemampuan guru dalam mengevaluasi pembelajaran, kemampuan guru menutup kegiatan pembelajaran, kemampuan menindak lanjuti pembelajaran/follow up.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Suryadi Prawirosentono (1999:29-32) yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan ketrampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara. Misalnya dalam cara pengambilan keputusan, cara menginterpretasikan tugas dan cara penyelesaian tugas.

Kepribadian adalah serangkaian ciri yang realtif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan factor sosial, kebudayaan dan lingkungan. Sedangkan minat merupakan suatu valensi atau sikap.

- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya. Makin jelas pengertian pekerja mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya, maka makin banyak energi yang dapat dikerahkan untuk kegiatan kearah tujuan.
- c. Tingkat motivasi pekerja adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Efektivitas dan efisiensi. Efektivitas suatu orang adalah ukuran yang ditunjukkan oleh kenyataan bahwa tujuan orang tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Efisiensi berkaitan dengan jumlah yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan.
- e. Disiplin, meliputi disiplin waktu dan disiplin kerja.
- f. Inisiatif dan kreatifitas, ialah kemampuan memberdayakan daya pikir untuk menyelesaikan pekerjaan kantor, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Henry Simanora (1997: 500) kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari

1. Kemampuan dan keahlian
2. Latar belakang
3. demografi

- b. Faktor psikologis

1. Persepsi
2. Attitude
3. Personality
4. Pembelajaran
5. motivasi

c. Faktor organisasi

1. Kepemimpinan
2. Penghargaan
3. Struktur
4. Job Design
5. Sumber daya

Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Bab IV pasal 10 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 Bab II Pasal 3 tentang Kompetensi dan Sertifikasi. Disebutkan terdapat empat kompetensi guru yang dimaksud adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Ada 2 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja (Mc Cormick and Tiffin, 1994), yaitu:

- a. variabel individu yang terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap;
- b. variabel situasional, yakni menyangkut faktor fisik dan pekerjaan yang meliputi metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperature. Kemudian faktor sosial dari organisasi yang meliputi kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.

sesuatu yang ingin dicapainya dan orang tersebut berharap dengan melakukan pekerjaan tersebut akan membawanya pada keadaan yang lebih baik dan lebih memuaskan, yang mendasari perilaku bekerja. Oleh karena itu kinerja dan jenis pekerjaan memiliki keterkaitan yang sangat erat. Kinerja memiliki makna positif seperti kualitas kerja, disiplin, jujur, giat, produktif. Maka untuk bisa meningkatkan kinerja dan memahami arti sebuah kinerja diperlukan penilaian secara khusus yang dilakukan oleh orang yang memiliki kemampuan dan keahlian di bidang tersebut.

c. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan proses sistematis untuk memperoleh informasi tentang keberhasilan dan kegagalan guru dalam menjalankan tugas pada bidang guru pada bidang kerja masing-masing. Sedangkan menurut Martoyo (1996), yang dimaksud penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.² Apabila penilaian prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan loyalitas demi para guru (anggota organisasi). Hal ini tentunya akan sangat menguntungkan sekolah yang bersangkutan. Paling tidak para guru akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada. Akan dapat merupakan cambuk bagi kemajuan-kemajuan mereka mendatang.

Penilaian prestasi kerja guru, pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja guru itu sendiri dan terhadap taraf potensi guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Yang menjadi sasaran obyek penilaian antara lain kecakapan, penampilan dalam pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja, dan lain sebagainya. Sehingga penilaian prestasi kerja yang tinggi, senantiasa akan diberikan kepada guru yang memiliki disiplin dan dedikasi baik berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, mempunyai semangat bekerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul dan lain sebagainya. Penilaian akan efektif bila frekuensi pelaksanaan secara periodik dalam jangka waktu tertentu yang tidak terlalu lama (misalnya 1 bulan sekali, atau setiap 1 cawu).

² Permendiknas RI Nomor 13 Tahun 2007 kualifikasi dan kompetensi kepala sekolah/madrasah yang menjelaskan tentang harus memiliki akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan, yang terakreditasi, memiliki pengalaman mengajar, memiliki pangkat serendah-rendahnya IIC bagi pegawai negeri, berstatus sebagai guru, memiliki sertifikat – sertifikat yang diterbitkan oleh pemerintah, memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTS.

1. Tujuan Penilaian
 - a. Mengidentifikasi para guru mana yang membutuhkan penataran dan latihan.
 - b. Menetapkan kenaikan pangkat melalui angka kredit.
 - c. Menetapkan kemungkinan pemindahan guru ke penugasan baru.
 - d. Mengidentifikasi para guru yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.
2. Manfaat Penilaian Prestasi
 - a. Perbaikan prestasi kerja
 - b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
 - c. Keputusan-keputusan penempatan
 - d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.
 - e. Perencanaan dan pengembangan karir.
 - f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
 - g. Ketidakakuratan informasional
 - h. Kesalahan-kesalahan disain pekerjaan.
 - i. Kesempatan kerja yang adil
 - j. Tantangan-tantangan eksternal.

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini tercermin pada kemampuan guru sehubungan dengan tugasnya dalam proses belajar dengan indikator sebagai berikut:

- 1) kemampuan menyusun program pengajaran.
- 2) kemampuan menyajikan program pengajaran.
- 3) kemampuan menganalisis hasil belajar.
- 4) kemampuan menyusun program perbaikan dan pengayaan.
- 5) kemampuan menyusun program bimbingan.

4. Pengertian guru

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, ayat (1) menjelaskan bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Sehingga, guru yang semakin bermutu semakin besar sumbangannya bagi perkembangan diri siswanya dan perkembangan masyarakatnya. Tugas utama guru tersebut merupakan indikator yang akan dijadikan untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Samana (1994:14), guru yang bermutu mampu berperan sebagai pemimpin di antara kelompok siswanya dan juga di antara sesamanya, ia juga mampu berperan sebagai pendukung serta penyebar nilai-nilai luhur yang diyakininya dan sekaligus sebagai teladan bagi siswa serta lingkungan sosialnya, dan secara lebih mendasar guru yang bermutu tersebut juga giat mencari kemajuan dalam peningkatan kecakapan diri dalam karya dan dalam pengabdian sosialnya. Jelas bahwa guru yang bermutu dalam tugas dan kewajibannya yang terkait langsung dengan proses belajar mengajar maupun tidak terkait langsung, sangatlah berpengaruh terhadap hasil belajar mengajar. Guru dipandang sebagai faktor kunci, karena guru yang berinteraksi secara langsung dengan murid dalam proses belajar mengajar di sekolah (Imron,1995). Salah satu peranan guru adalah ”*transfer of knowlwdge*” dan ”*tranfer of values*”. Ketika guru memindahkan berbagai ilmu pengetahuan serta nilai-nilai terjadi interaksi antara guru dan peserta didik. Namun demikian, tugas utama seorang guru adalah mengajar, dalam praktik pengajaran, guru melaksanakan kegiatan membimbing dan melatih siswa, sehingga terjadi perubahan ke arah yang lebih baik dari aspek kognitif, efektif, dan psikomotornya. Ciri-ciri guru dinyatakan profesional dalam jurnal *Educational Leadership* Edisi Maret 1993, sebagaimana dikutip oleh Supriadi (1998) adalah sebagai berikut:

- a. Guru memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan siswa;
- b. Guru menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada siswa. Bagi guru, hal ini merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan.
- c. Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai dari pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar.³
- d. Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya. Artinya ia harus belajar menyediakan waktu untuk mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya.
- e. Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan organisasi profesinya.

Selain kelima ciri profesional di atas, guru juga dituntut memenuhi cakupan kompetensi berkaitan dengan profesionalisme guru, pasal 10 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen kompetensi guru meliputi:

1. kompetensi pedagogik;
2. kompetensi kepribadian;
3. kompetensi sosial; dan
4. kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

3. Hakikat Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aktivitas orang-orang, yang terjadi diantara orang-orang dan bukan sesuatu yang dilakukan untuk orang-orang sehingga kepemimpinan melibatkan pengikut (followers). Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.

³Supriadi, Dedi, (1998), *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Adicita Karya Nusa, Yogyakarta.

Kepemimpinan itu merupakan fenomena interaksi sosial yang kompleks, dan sering kali sulit dibaca. Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam nash al-Qur'an maupun Hadits menunjukkan tentang siapa pemimpin, tugas dan tanggung jawabnya, maupun mengenai sifat-sifat dan perilaku yang harus dimiliki seorang pemimpin.

Firman Allah dalam Q.S. Al-Baqarah : 30

نُسَبِّحُ وَنَحْنُءِ الدِّمَاءِ وَيَسْفُكُ فِيهَا يُفْسِدُ فِيهَا مَنْ أٰتَجْعَلُ قَالُوْا خَلِيْفَةً اَلْاَرْضِ فِي عَلٰٓ جَا اِيْدٍ
وَمَا لَا اَعْلَمُ اِيْقًا لِّلْكَوْنِ قَدَسُبْحَمْدِكَ

Artinya : Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (Q.S. Al-Baqarah : 30)

Surat Yunus ayat 31:

اَلْحَيِّمِنَا الْمَيِّتُوْا يَخْرُجُ اَلْمَيِّتِيْنَ اَلْحَيِّ خُرُجُوْا اَلْاَبْصَارَ السَّمْعِيْمِلِكُمْ اَمَّا اَلْاَرْضُ اَلرَّسْمَاءِ مَنِيْرَزُ فُكْمَمَنْقَلُ
نَنْفُوْنَا اَفَا اَفَا اَلْاَلْهُسَيْفُوْا لُوْتَمْرَ اَلْاَيْدِبْرُ وَاَمِنْ

Artinya : Katakanlah: "Siapakah yang memberi rezki kepadamu dari langit dan bumi, atau siapakah yang Kuasa (menciptakan) pendengaran dan penglihatan, dan siapakah yang mengeluarkan yang hidup dari yang mati dan mengeluarkan

yang mati dari yang hidup dan siapakah yang mengatur segala urusan?" Maka mereka akan menjawab: "Allah". Maka Katakanlah "Mengapa kamu tidak bertakwa kepada-Nya)?."

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah Swt adalah pengatur alam (*manager*). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah SWT dalam mengelola alam semesta. Akan tetapi dalam konteks ini, Allah menciptakan manusia dan telah menjadikannya sebagai *khalifah* (pemimpin) di bumi, maka manusia diberikan tugas dan tanggungjawab untuk mengatur dan mengelola bumi sebaik – baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya beserta isinya ini. mengamati perilaku-perilaku para pemimpin itu. Pemimpin-pemimpin karismatik menampilkan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Memiliki visi yang amat kuat atau kesadaran tujuan yang jelas,
- b. Mengkomunikasikan visi itu dengan efektif,
- c. Mendemonstrasikan konsistensi dan fokus,
- d. Mengetahui kekuatan-kekuatan sendiri dan memanfaatkannya.

Pada ayat tersebut jelas, bahwa manusia adalah pemangku kepemimpinan di muka bumi, sehingga Allah memerintahkan semua ciptaannya untuk patuh dan taat, bahkan Malaikatpun diperintahkan untuk tunduk pada manusia (Adam).

Lebih lanjut Al-Qur'an dalam Q.S. an-Nisa : 30 menerangkan bahwa pemimpin dipersyaratkan seorang laki-laki karena memiliki beberapa kelebihan sebagaimana Allah telah berikan.

حَافِظَاتِنَا نَفَالصَّالِحَاتُ مَوَالِهِم مِّنْ أَنْفُسِهِمْ وَبِمَا بَعْضُهُمْ عَلَى بَعْضِهِم بِاللَّهِ فَوَضَّلْنَا لِمَا نَسَاء عَلَى قَوِّ
فَلَا أَطَعْنَ كَمَا فَعَلْتُمْ وَأَضْرَبُوا الْمَضَاجِعَ فِيهِمْ جُرُوهُمْ وَأَنْفَعُظُوهُمْ نَسْتَوُونَ تَخَافُونَ وَاللَّاتِيَا لِهَؤُظِيمَا الْعَيْبِ
كَبِيرًا عَلَيَّا كَانَا لِهَاتَسْبِيَا عَلِيهِ تَتَّبَعُوا

Artinya : Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita, oleh karena Allah telah melebihkan sebahagian mereka (laki-laki) atas sebahagian yang lain (wanita), dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari harta mereka. Sebab itu maka wanita yang saleh, ialah yang ta`at kepada Allah lagi memelihara diri ketika suaminya tidak ada, oleh karena Allah telah memelihara (mereka). Wanita-wanita yang kamu khawatirkan nusyuznya, maka nasehatilah mereka dan pisahkanlah mereka di tempat tidur mereka, dan pukullah mereka. Kemudian jika mereka menta`atimu, maka janganlah kamu mencari-cari jalan untuk menyusahkannya. Sesungguhnya Allah Maha Tinggi lagi Maha Besar. (Q.S. an-Nisa : 30).

b. Karakter Kepemimpinan

Sebagai negara demokrasi, rakyat Indonesia berhak untuk memilih pemimpin yang tepat untuk membawa negara ini menjadi negara maju dan sejahtera, serta membutuhkan seorang yang berkarakter negarawan dan visioner untuk memimpin bangsa ke depan, yang siap mengesampingkan kepentingan pribadi dan kelompok, berani ambil risiko, serta mau bekerja nyata untuk memajukan dan mensejahterakan kehidupan bangsa. Selain itu kepemimpinan di dalam memimpin sebuah negara ataupun organisasi haruslah seseorang yang memiliki kompetensi kepemimpinan yang efektif.

1. Cerdas Dan Profesional

Untuk membangun sebuah negara, sudah-selayaknya seorang pemimpin itu harus cerdas dan profesional dalam mengatur tatanan birokrasi pemerintahan dan secara cepat dan tepat dalam menangani segala permasalahan yang ada di negara ini.

Firman Allah SWT :

كثيراً اللّهُ ذَكَرَ خَيْرَ الْأَمْوَالِ الْبِئْرُ الْبَاهِيْرُ جَوْكَانِ لِمَنْ حَسَنَتْهُ أَسْوَأُ الْأَهْلِ سَوْفِيْلِكُمْ كَانَلَقَدْ

Artinya : Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah. (al-ahzab : 21).

2. Tegas, Berani dan Adil

Untuk memiliki karakter yang kuat seorang pemimpin harus tegas dalam memimpin dan membuat kebijakan terhadap negaranya, agar tidak ada ancaman dari negara lain seperti halnya masalah perbatasan, diplomasi dll. Berani dalam menentukan keputusan yang baik mutlak hak seorang pemimpin sehingga membawa sistem pemerintahannya menjadi lebih baik. Adil dalam bidang hukum tanpa memandang bulu, sehingga hukum akan terlaksana sesuai penerapannya. Sikap tegas dan terhadap kemungkaran juga harus diterapkan dalam kepemimpinannya, sebagaimana Allah menyatakan dalam Q.S. Al-Fath :29.

وَرَضَوْنَا آلَ الْهَيْمِ قَضَاءً لِيَبْتَغُوا نَسْجِدَ أَرْكَعَاتِ أُمَّيْبَتِهِمْ حَمَاءَ الْكُفَّارِ عَلَىٰ أَشِدَّاءٍ مَّعَهُوَّ الدِّينِ الْهَرَسِ سَوِّ لِحَمَدٍ هَشَطًا هَجَازِ
عِزْرَ الْبَانِجِيْفِيَوْمَاتِهِمُ النَّوْرَ أَفِيْمَتَهُمْ ذَلِكَا السُّجُودِ أُنْرَ مَنُوجُوْهُ هَمْفِيْسِيْمَا هُمْنُهُمَا الصَّالِحَاتِ عَمَلُوْا أَوْ أَمْنُوا الَّذِيْنَ الْهُوْ عَدَا الْكُفْرَ
بِهِمْ لِيَغِيْظَ الْعَزْرَ أَيْعَجِبُوْا قِيْهَعَلَى قَاسْتُوْى فَاَسْتَغْلِظْ عَظِيْمًا جُرْ أَوْ أَمْعُفْرَ

Artinya : Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka, kamu lihat mereka ruku` dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mu'min). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar. (Q.S. Al-Fath : 29).

3. Jujur, dan Berahklak Mulia

Kejujuran menjadi hal utama akibat maraknya praktek KKN yang merugikan negara ini, sehingga pemimpin pun harus pro rakyat yang jujur, sederhana yang tidak berfoya-foya serta cinta terhadap Tuhan sehingga berahklak mulia sangat diperlukan.

Firman Allah SWT :

وَأَمْهَالُوا لَنَا نَحْنُ قَدْ سَوَّلْنَا لِمَا بَيْنَ الْمَسِيحِ مَا نَظَرْنَا لِيَا تِلْهُمُ بَيْنِي كَيْفَ نَظَرُ الطَّعَامِ أَكَلْنَا كَمَا نَصَدِّقُهُ
فَكُونُوا أُنِي

Artinya :Al Masih putra Maryam hanyalah seorang Rasul yang sesungguhnya telah berlalu sebelumnya beberapa rasul, dan ibunya seorang yang sangat benar, kedua-duanya biasa memakan makanan. Perhatikan bagaimana Kami menjelaskan kepada mereka (ahli Kitab) tanda-tanda kekuasaan (Kami), kemudian perhatikanlah bagaimana mereka berpaling (dari memperhatikan ayat-ayat Kami itu).(Al-Maidah : 75)

4. Imajinatif, Menginspirasi dan Berpandangan Kedepan Dalam menetapkan tujuan serta visi-misi Indonesia menjadi negara maju seorang pemimpin itu harus imajinatif untuk membuat perubahan yang cepat dan tepat dengan berpandangan kemasa depan sehingga dapat mengetahui apa dampak yang akan terjadi, sehingga dapat menginspirasi banyak orang maupun negara lain.

5. Merakyat dan Sederhana

Sudah selayaknya seorang pemimpin mengetahui secara langsung apa yang dibutuhkan oleh rakyatnya, maka dari itu pemimpin itu harus merakyat atau terjun langsung kemasyarakat guna memenuhi kebutuhan dan memecahkan segala persoalan yang ada serta hidup sederhana dan tidak berfoya-foya.

Firman Allah SWT :

إِنِّي كَاللَّهُ هَانِزٌ لِّمَا بَعْضِ عَيْبَتِنَا وَأَمْهَالُوا لَنَا نَحْنُ قَدْ سَوَّلْنَا لِمَا بَيْنَ الْمَسِيحِ مَا نَظَرْنَا لِيَا تِلْهُمُ بَيْنِي كَيْفَ نَظَرُ الطَّعَامِ أَكَلْنَا كَمَا نَصَدِّقُهُ

Artinya : “Dan hendaklah kamu memutuskan perkara di antara mereka menurut apa yang diturunkan Allah, dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka. dan berhati-hatilah kamu terhadap mereka, supaya mereka tidak memalingkan kamu dari sebahagian apa yang telah diturunkan Allah kepadamu...” (QS Al Maidah ayat 49).

6. Sehat Jasmani Dan Rohani Untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin sudah tepatnya poin ini harus terpenuhi agar pemimpin dapat bekerja dengan baik.

Kemudian tugas seorang pemimpin harus mampu membawa di bawah kepemimpinannya untuk meninggalkan sesuatu yang dapat membawa bencana, baik di dunia maupun diakhirat, singkatnya seorang pemimpin harus dapat mengendalikan kepemimpinannya untuk selalu taat pada Allah.

Firman Allah

نَارَ أَوْ أَهْلِيكُمْ أَنْفُسَكُمْ فَوَالَّذِينَ نُنَاقِيهِمْ

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka.....(Q.S. al-Tahrim : 6).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG

c. Prinsip Kepemimpinan

Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Sebagai pemimpin tentunya prinsip-prinsip kepemimpinannya harus di pahami dalam rangka mengembangkan sekolahnya.

Prinsip-prinsip kepemimpinan secara umum antara lain:

1. Konstruktif kepala sekolah harus memberikan dorongan dan pembinaan kepada setiap guru dan stafnya untuk mengembangkan kemampuannya secara optimal.
2. Kreatif kepala sekolah jangan terjebak kepada pola-pola kerja lama yang dikerjakan oleh kepala sekolah sebelumnya, namun dia harus selalu kreatif mencari gagasan-gagasan baru dalam menjalankan tugasnya.

menjauaskan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma`afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.” (Q.S. Ali Imron 159).

d. Peranan Kepemimpinan

Kepemimpinan (leadership) dalam suatu organisasi, lembaga atau lembaga institusi mempunyai peranan yang sangat penting. Karena tanpa adanya kepemimpinan, kumpulan orang dan sistem kerja yang ada didalamnya hanya akan merupakan suatu kumpulan yang tidak berarti. Dengan demikian tujuan organisasi yang telah direncanakan dengan matang tidak akan tercapai. Peranan kepemimpinan sebagai orang yang membuat rencana, berfikir, dan mengambil tanggung jawab. Dalam hubungannya dengan hal tersebut seorang kepala madrasah sebagai pemimpin harus memiliki keterampilan dalam hal :

- a) Mengetahui dan mengetahui kekuatan, kelemahan, dan kekurangan satfny,
- b) Menanamkan serta memelihara sikap saling percayadalam kelompok,
- c) Menanamkan dan memupuk sifat bersedia menolong antara anggota kelompok,
- d) Memperbesar rasa tanggung jawab kepada anggota kelompok,
- e) Menanamkan dan membina disiplin kelompok,
- f) Mempergunakan kebijakan untuk mengatasi masalah ataupertentangan yang mungkin timbul,
- g) Memimpin rapat – rapat “workshop “ atau “ in service training “,
- h) Mengatur waktu sebaik – baiknya, dan
- i) Mencari consensus atau mempersatukan pendapat.

Dari keterampilan yang dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin maka indicator kepemimpinan meliputi : kepala sekolah sebagai educator, kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai

supervisor, kepala sekolah sebagai leader, kepala sekolah sebagai innovator, kepala sekolah sebagai motivator.

e. Kepala Madrasah

Kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), atau sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI).

Kepala madrasah sebagai pimpinan dalam suatu lembaga, memiliki peranan yang penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan, karena maju mundurnya lembaga berada di bawah tanggung jawabnya. Dengan adanya kreatifitas kepala madrasah dapat meningkatkan manajemen madrasah menjadi baik. Pada umumnya kepala sekolah memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin dibidang pengajaran dan pengembangan kurikulum, administrasi kesiswaan, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, administrasi school plant, perlengkapan dan organisasi sekolah. Cara kerja kepala sekolah dipengaruhi oleh kepribadiannya, persiapan dan pengalaman profesionalnya dengan ketepatan yang dibuat oleh sekolah mengenai perannya kepala sekolah.

Lebih lanjut peran pengelola atau manajer madrasah tersebut pernah dilukiskan Imam Suprayogo yang mendeskripsikan bahwa betapa besar dan strategisnya peran para manajer dalam memajukan madrasah. mereka adalah pimpinan di berbagai lapisan madrasah itu. Mereka tidak hanya memiliki kekuatan untuk mengarahkan, memberikan bimbingan, mengontrol dan mengevaluasi,

melainkan juga menjadi kekuatan penggerak yaitu elemen yang selalu memperkuat dan memperbarui etos, cita – cita dan imajinasi secara terus menerus.

f. Hakikat Kepemimpinan Kepala Madrasah

Al-Quran dan Hadits sebagai pedoman hidup umat Islam sudah mengatur sejak awal bagaimana seharusnya kita memilih dan menjadi seorang pemimpin. ada dua hal yang harus dipahami tentang hakikat kepemimpinan.

- a. kepemimpinan dalam pandangan Al-Quran bukan sekedar kontrak sosial antara sang pemimpin dengan masyarakatnya, tetapi merupakan ikatan perjanjian antara dia dengan Allah swt. Lihat Q. S. Al-Baqarah (2): 124,

﴿وَإِذْ آتَيْنَا إِبْرَاهِيمَ رُؤْيَاهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ﴾

Artinya : "Dan ingatlah ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat perintah dan larangan (amanat), lalu Ibrahim melaksanakannya dengan baik. Allah berfirman: Sesungguhnya Aku akan menjadikan engkau pemimpin bagi manusia. Ibrahim bertanya: Dan dari keturunanku juga (dijadikan pemimpin)? Allah swt menjawab: Janji (amanat)Ku ini tidak (berhak) diperoleh orang zalim".

Kepemimpinan adalah amanah, titipan Allah swt, bukan sesuatu yang diminta apalagi dikejar dan diperebutkan. Sebab kepemimpinan melahirkan kekuasaan dan wewenang yang gunanya semata-mata untuk memudahkan dalam menjalankan tanggung jawab melayani rakyat. Semakin tinggi kekuasaan seseorang, hendaknya semakin meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Bukan sebaliknya, digunakan sebagai peluang untuk memperkaya diri, bertindak zalim dan sewenang-wenang. Balasan dan upah seorang pemimpin sesungguhnya hanya dari Allah swt di akhirat kelak, bukan kekayaan dan kemewahan di dunia. Karena itu pula, ketika sahabat Nabi SAW, Abu Dzarr, meminta suatu jabatan, Nabi saw bersabda: "Kamu lemah, dan ini adalah amanah sekaligus dapat menjadi sebab kenistaan dan penyesalan di hari kemudian (bila disia-siakan)".(H.

R. Muslim). Sikap yang sama juga ditunjukkan Nabi saw ketika seseorang meminta jabatan kepada beliau, dimana orang itu berkata: "Ya Rasulullah, berilah kepada kami jabatan pada salah satu bagian yang diberikan Allah kepadamu. "Maka jawab Rasulullah saw: "Demi Allah Kami tidak mengangkat seseorang pada suatu jabatan kepada orang yang menginginkan atau ambisi pada jabatan itu".(H. R. Bukhari Muslim).

- b. kepemimpinan menuntut keadilan. Keadilan adalah lawan dari penganiayaan, penindasan dan pilih kasih. Keadilan harus dirasakan oleh semua pihak dan golongan. Diantara bentuknya adalah dengan mengambil keputusan yang adil antara dua pihak yang berselisih, mengurus dan melayani semua lapisan masyarakat tanpa memandang agama, etnis, budaya, dan latar belakang.

pemimpin sering juga disebut khadimul ummah (pelayan umat). Menurut istilah itu, seorang pemimpin harus menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan masyarakat, bukan minta dilayani. Dengan demikian, hakikat pemimpin sejati adalah seorang pemimpin yang sanggup dan bersedia menjalankan amanat Allah swt untuk mengurus dan melayani umat/masyarakat.

Dalam rangka meningkatkan kualitas secara efektif dan efisien, perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini pengembangan SDM merupakan proses peningkatan kemampuan manusia agar mampu melakukan pilihan-pilihan. Pengertian ini memusatkan perhatian pada pemerataan dalam peningkatan kemampuan manusia dan pemanfaatan kemampuan itu. Pendidikan yang memberikan kewenangan luas kepada kepala sekolah dalam mengembangkan berbagai potensinya memerlukan peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam berbagai aspek manajerialnya, agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang diemban sekolahnya. Seperti yang di jelaskan dalam surat al-anbiya ayat 73.

عَابِدِينَا وَكَانُوا الزَّكَاةَ وَإِيَاءَ الصَّلَاةِ وَإِقَامَ الْخَيْرِ آتِفَعَلًا لِيَهُمُ أَوْ حِينًا بِأَمْرٍ نَأْيَهُدُو نَأْيَمَهُ وَجَعَلْنَا هُمْ

Artinya : “ Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah, “.

Kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru dan murid. Kepala sekolah pada hakikat etimologisnya merupakan padanan dari sekolah principal, yang tugas kesehariannya menjalankan principalship atau sebagai kepala sekolah. Istilah kepala sekolah mengandung makna sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah. Penjelasan ini penting karena kepala sekolah terdapat beberapa istilah untuk menyebut jabatan kepala sekolah, seperti administrasi sekolah (school administrator), pimpinan sekolah (school leader), manajer school (school manajer), dan sebagainya.

Untuk dapat menjadi kepala sekolah, seseorang harus memenuhi kualifikasi umum dan khusus dimana Standar kepala sekolah madrasah ditetapkan. Kepala sekolah sebagai salah satu komponen yang sangat penting dalam pendidikan, kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Berkaitan sangat erat dengan kualitas kepala sekolah seperti prestasi sekolah. Dimana kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran sekolah. Secara struktural, semua lapisan manajer atau pimpinan harus bergerak dan bersinergi sesuai dengan kewenangan masing – masing. Manajer puncak yang menentukan arah kebijakan.

5. Hasil Penelitian Yang Relevan

Sutikno 2008, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap kinerja guru yang berarti apabila kepemimpinan kepala sekolah meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. Motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang berarti bahwa motivasi kerja guru meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat.

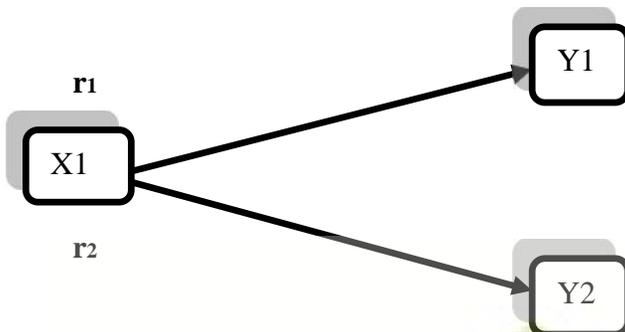
Sumarno 2009, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 25,8 % profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 39,4 %, adanya pengaruh bersama – sama secara positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru sebesar 43,8 %.

Rini Rizki Setiawati 2013, pengaruh gaya kepemimpinan sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan sekolah termasuk pada kategori tinggi motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada sub struktur 1 variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan pada sub struktur 2 gaya kepemimpinan pada kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru dan motivasi kerja juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru.

6. Kerangka Berfikir/Teoritik

Penelitian ini menitik beratkan kepada permasalahan kepemimpinan kepala madrasah meliputi gaya kepemimpinan, kewenangan, pemberian tugas dan hubungan secara social dan kepribadian kepala madrasah dimana akan dilihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan tersebut kepada motivasi dan kinerja guru madrasah yang ada dikecamatan kalianda kabupaten lampung selatan. Motivasi yang dimaksud disini adalah motivasi atau dorongan secara internal atau pun external seorang guru dalam melaksanakan kerjanya, sedangkan kinerja yang dimaksud meliputi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan pokok fungsinya dalam mempersiapkan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran. Dalam penelitian ini

peneliti menggunakan paradigma dependent yakni variable bebas X1 (kepemimpinan), variable terikat Y1 (motivasi), dan Y2 (kinerja guru).



Keterangan :

X1 = Kepemimpinan

Y1 = Motivasi

Y2 = Kinerja⁴

7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Hipotesis Positif

Terdapat Pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Motivasi dan kinerjajaguru pada MTs Swasta di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan.

b. Hipotesis Negatif

Tidak Terdapat Pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Motivasi dan kinerjajaguru pada MTs Swasta di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan.

⁴Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan yang akan diteliti, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang memungkinkan dilakukan pencatatan dan analisis data hasil penelitian secara eksak dan menganalisis datanya menggunakan perhitungan statistik. Sesuai dengan yang dikemukakan Sugiyono (2008: 7) disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

2. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat pengaruh berganda, yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh dari satu variabel independen terhadap dua variabel dependen. data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan wawancara dan kuisioneryang digunakan untuk mengumpulkan data guru MTs Swasta Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan.

Validitas yang digunakan untuk menguji alat ukur dalam penelitian ini adalah validitas konstruk, yaitu salah satu tipe validitas yang menunjukkan sejauh mana tes mengungkap konstruk teoritis yang hendak diukur (Azwar, 2002). Uji validitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan teknik *Korelasi Product Moment Pearson*, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap-tiap item dengan skor total dalam skala. Sedangkan Uji reliabilitas dalam penelitian menggunakan Teknik *Alpha Cronbach* (Azwar, 2002).

paradigma ganda dengan satu variable independen dan dua variable dependen. Variabel indeviden yaitu X sedangkan variable dependen adalah Y1 dan Y2. Untuk mencari hubungan antara X dengan Y1, dan X dengan Y2

digunakan korelasi sederhana. Demikian juga jika ingin mencari hubungan antara Y_1 dan Y_2 analisis regresi.

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa proses penelitian kuantitatif selalu diawali oleh masalah. Kemudian masalah tersebut diidentifikasi, dibatasi, dirumuskan, dan dijelaskan tujuan dan manfaatnya. Rumusan masalah pada umumnya dinyatakan dalam kalimat pertanyaan, untuk itu proses selanjutnya adalah mengumpulkan teori untuk menjawab rumusan masalah tersebut. Jawaban terhadap rumusan masalah menggunakan teori tersebut dinamakan hipotesis. Hipotesis ini merupakan jawaban sementara, untuk itu peneliti harus mengumpulkan data (pengujian hipotesis) untuk membuktikan kebenarannya.

Pengumpulan data dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Untuk mendapatkan data yang akurat, maka dalam penelitian kuantitatif perlu menggunakan instrumen penelitian. Setelah instrumen teruji validitas dan reliabilitasnya, maka dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah ditetapkan untuk diteliti. Data yang terkumpul kemudian dianalisis. Dalam penelitian kuantitatif analisis data menggunakan statistik. Data hasil analisis selanjutnya disajikan dan diberikan pembahasannya. Setelah diberikan pembahasan, maka peneliti harus memberikan kesimpulan yang merupakan jawaban singkat atas semua rumusan masalah dalam penelitian dan juga memberikan saran/rekomendasi.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di MTs Swasta Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. Agar penelitian ini sesuai dengan apa yang diharapkan maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian, yaitu 2 MTs Swasta di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. dengan subjek penelitian MTs Swasta

kecamatan kalianda kabupaten lampung selatan. Adapun penelitian yang dilaksanakan adalah dengan melihat kepemimpinan pada MTs Swasta kecamatan kalianda kabupaten lampung selatan terhadap Motivasi dan Kinerja Guru.

Adapun penelitian di lokasi tersebut karena penulis berkepentingan dengan masalah ini dalam rangka penyusunan Tesis untuk meraih gelar Magister Pendidikan pada Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, dan lokasi ini berdekatan dengan lokasi penulis bertugas sehingga memudahkan bagi penulis.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan berlangsung selama kurang lebih 4 bulan, mulai bulan juli sampai dengan bulan Oktober 2016.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Burhan Bungin populasi penelitian merupakan keseluruhan universum dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, segala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya. Sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Swasta Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. Jumlah seluruh guru MTs Swasta Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan seluruhnya adalah 40 guru, mengingat jumlah guru tersebut kurang dari seratus maka populasi sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini, seperti terlihat dalam tabel berikut :

Tabel. 2. Populasi dan Sampel Guru MTs Swasta di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan.

No	Status Guru	Populasi	Sampel
1.	PNS	5	5
2.	Honorar	26	26
Jumlah		31	31

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Instrument Variabel Terikat

a. Definisi Operasional

1) Variable Terikat (Dependent Variable) yaitu Variable yang dipengaruhi oleh variable lain. Dalam hal ini yang menjadi variable terikat adalah sebagai berikut:

a. Motivasi (Y₁) :

Segala bentuk yang timbul berupa dorongan untuk memberikan respon baik dari dalam (Intrinsik) atau dari luar (Ekstrinsik).

b. Kinerja Guru (Y₂):

Penilaian Hasil Kerja Guru selama melaksanakan proses pembelajaran.

b. Kisi-kisi instrumen

Tabel. 3. Kisi-kisi variable terikat Motivasi (Y₁)

Variabel	Sub variabel	Indicator	diskriptor	Butir soal	Jumlah soal	
Motivasi	intrinsik	Pengembangan diri	Peningkatan keterampilan	1,2	6	
			Mencoba variasi lain dalam KBM	3,4		
			Melakukan inovasi dalam KBM	5,6		
		Kemandirian	Mandiri dalam bekerja	7,8	4	
			Suka pada tantangan	9,10		
			Prestasi	Dorongan untuk sukses	11,12	2
	ekstrinsik	Tanggung jawab	Kepemimpinan kepala madrasah	Kesediaan mengajar	13,14	8
				Kerja keras	15,16,17	
				Pencapaian tujuan	18,19,20	
				Harapan mendapatkan gaji atau insentif	21,22,23	
perhatian	Harapan mendapatkan perhatian	24,25,26				
pujian	Harapan mendapatkan pujian	27,28,29				
			Sikap kepala madrasah	30,31		
Jumlah					31	

Tabel. 4. Kisi-kisi variable terikat Kinerja Guru (Y2)

Variable	Sub Variabel	Indicator	Diskriptor	Butir soal	Jumlah soal
Kinerja Guru	Kemampuan guru dalam proses merencanakan pembelajaran	Kemampuan membuka pelajaran	Menarik Perhatian siswa	1	5
			Memberikan motivasi awal	2	
			Memberikan apersepsi(kaitan materi yang sebelumnya dengan materi yang akan disampaikan)	3	
			Menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan diberikan	4	
			Memberikan acuan bahan ajar yang akan diberikan	5	
	Kemampuan guru dalam proses pembelajaran	Kemampuan Sikap Guru dalam Proses Pembelajaran	Kejelasan artikulasi suara dalam menjelaskan materi pembelajaran	6	2
			Variasi Gerakan badan tidak mengganggu perhatian siswa	7	
			Antusiasme dalam penampilan		
	Kemampuan guru menguasai Bahan ajar (Materi Pelajaran)	Kemampuan guru menguasai Bahan ajar (Materi Pelajaran)	Bahan belajar disajikan sesuai dengan langkah-langkah yang direncanakan dalam RPP	8	4
			Kejelasan dalam menjelaskan bahan belajar (materi)	9	
			Kejelasan dalam memberikan contoh	10	
			Memiliki wawasan yang luas dalam menyampaikan bahan belajar	11	
	Kemampuan guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar (Proses Pembelajaran)	Kemampuan guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar (Proses Pembelajaran)	Kesesuaian metode dengan bahan belajar yang disampaikan	12	4
			Penyajian bahan ajar sesuai dengan tujuan/indikator yang telah ditetapkan	13	
			Memiliki keterampilan dalam menanggapi dan merespon pertanyaan siswa.	14	
			Ketepatan dalam penggunaan alokasi waktu yang disediakan	15	
	Kemampuan guru dalam Menggunakan Media Pembelajaran	Kemampuan guru dalam Menggunakan Media Pembelajaran	Memperhatikan prinsip-prinsip penggunaan media	16	4
			Ketepatan/kesesuaian penggunaan media dengan materi yang disampaikan	17	
Memiliki keterampilan dalam penggunaan			18		

			media pembelajaran		
			Membantu meningkatkan perhatian siswa dalam kegiatan pembelajaran	19	
	Kemampuan guru dalam proses evaluasi pembelajaran	Kemampuan guru dalam mengevaluasi Pembelajaran	Penilaian relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan	20	3
			Menggunakan bentuk dan jenis ragam penilaian	21	
			Penilaian yang diberikan sesuai dengan RPP	22	
		Kemampuan guru Menutup Kegiatan Pembelajaran	Meninjau kembali materi yang telah diberikan	23	4
			Memberi kesempatan untuk bertanya dan menjawab pertanyaan.	24	
			Memberikan kesimpulan kegiatan pembelajaran	25,26	
		Kemampuan menindak Lanjuti/ <i>Follow up</i>	Memberikan motivasi untuk selalu terus belajar	27,28	5
			Memberikan tugas kepada siswa baik secara individu maupun kelompok	29,30	
			Menginformasikan materi/bahan belajar yang akan dipelajari berikutnya.	31	
Jumlah					31

c. Jenis instrument

Jenis instrument dalam penelitian ini adalah Instrumen Non Tes yang digunakan sebagai alat pengumpul data Berupa Wawancara dan Angket :

- a. Wawancara adalah bentuk antara komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan – pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu. Dalam penelitian peneliti menggunakan panduan pertanyaan yang terstruktur yaitu dimana wawancara ini digunakan bila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang diperoleh. Pertanyaan secara wawancara di lakukan di MTs Swasta Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan, yang diberikan kepada Guru.

- b. Kuisisioner daftar pertanyaan yang disusun sedemikian rupa, terstruktur dan terencana, dipakai untuk mengumpulkan data kuantitatif yang digali dari responden. Dalam penelitian ini metode angket digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi dan kinerja guru di MTs Swasta Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. yang diberikan kepada Guru.

Tabel. 5. Penetapan Jawaban Kuisisioner Skala Likert

No	Nilai Skala	Kriteria	Tanggapan
1	5	Sangat Baik	Sangat sering
2	4	Baik	Sering
3	3	Cukup	jarang
4	2	Tidak Baik	Kadang – kadang
5	1	Sangat Tidak Baik	Tidak pernah

d. Pengujian validitas dan reabilitas instrument

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006: 168). Uji validitas instrumen dilakukan untuk mengetahui instrumen penelitian mampu mencerminkan isi sesuai hal dan sifat yang diukur, artinya, setiap butir instrumen telah benar-benar menggambarkan keseluruhan isi atau sifat bangun konsep yang menjadi dasar penyusunan instrumen. Untuk pengujian ini digunakan rumus korelasi product moment dengan angka kasar sebagaimana yang dikemukakan oleh Arikunto, (2006: 170) seperti berikut :

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi suatu butir

N = Cacah objek

X = Skor Butir

Y = Skor total

Uji validitas adalah uji tentang kemampuan suatu angket, sehingga benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Jika r (korelasi), dengan item tersebut valid. Besarnya r tiap butir pertanyaan dapat dilihat dari SPSS pada kolom Corrected Items Correlation). Kriteria uji validitas secara singkat (rule of thumb) adalah 0,3. Jika Korelasi sudah lebih besar dari 0,3, pertanyaan yang dibuat dikategorikan valid/shahih (Setiaji,2004:61).

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuisisioner disebut reliable atau handal jika jawaban-jawaban seseorang konsisten (Setiaji, 2004: 60). Untuk uji reliabilitas instrumen, digunakan rumus Alpha dari Cronbach (Umar, 2003: 106) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{b_2}{t_2} \right]$$

Keterangan:

= reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

b₂ = Jumlah varian butir

t₂ = Varian total

2. Instrument Variabel Bebas

a. Definisi Operasional

Variable bebas (independent variable) yaitu variable yang mempengaruhi variable lain. Dalam hal ini yang menjadi variable bebas adalah sebagai berikut:

Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) : Guru yang memiliki tugas tambahan.

b. Kisi-Kisi Instrument

Tabel. 6. Kisi-kisi variable bebas kepemimpinan(X1)

variabel	Sub variabel	Indicator	Diskriptor	Butir soal	Jumlah soal
Kepemimpinan kepala sekolah	Pemimpin pendidikan	Kepala sekolah sebagai Educator	Menciptakan iklim yang kondusif	1	5
			Memberikan nasihat kepada warga sekolah	2	
			Mengembangkan dan merespon gagasan/ ide-ide dari guru maupun murid	3	
			Membimbing dalam menyelesaikan permasalahan pembelajaran	4	
			Menerapkan disiplin sekolah	5	
		Kepala sekolah sebagai Manajer	Menggerakkan para guru dan siswa dalam tugas-tugas pembelajaran	6	5
			Memberi kesempatan kepada para siswa untuk meningkatkan prestasi belajarnya	7	
			Mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan prestasi belajar siswa	8	
			Menggerakkan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan	9	
			Memberikan dorongan untuk selalu aktif dalam lingkungan sekolah	10	
	Kepala sekolah sebagai Administrator	Mengelola KBM dan bimbingan konseling	11	3	
		Mengelola administrasi siswa	12		
		Mengetahui kehadiran siswa	13		
	Kepala sekolah sebagai supervisor	Mengadakan diskusi kelompok	14	3	
		Mengadakan kunjungan kelas	15		
		Mengadakan komunikasi individual	16		
	Kepala sekolah sebagai Leader	Memberikan petunjuk dan pengawasan terhadap para siswa	17	3	
		Mengambil tindakan untuk mengatasi masalah siswa disekolah	18		
		Membuka komunikasi dua arah antara kepala sekolah dan siswa	19		
	Kepala sekolah sebagai Inovator	Mengadakan hubungan lingkungan dengan peserta didik	20	6	
		Mencari gagasan baru dari peserta didik	21		
		Mengintegrasikan setiap kegiatan siswa	22		
		Memberikan teladan kepada seluruh peserta didik	23		
Mengembangkan moving class		24,25			
Kepala sekolah	Menanamkan disiplin kepada peserta didik	26,27	6		
	Memberikan dorongan/motivasi belajar pada	28,29			

		sebagai Motivator	peserta didik Memberikan penghargaan kepada siswa yang berprestasi	30,31	
Jumlah					31

c. Jenis Instrument

Jenis instrument dalam penelitian ini adalah juga Instrumen Non Tes yang digunakan sebagai alat pengumpul data Berupa Wawancara dan Angket :

- a. Wawancara adalah bentuk antara komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan – pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu. Dalam penelitian peneliti menggunakan panduan pertanyaan yang terstruktur yaitu dimana wawancara ini digunakan bila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang diperoleh. Pertanyaan secara wawancara dilakukan di MTs Swasta Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan, yang dalam hal ini diberikan kepada Kepala Madrasah.
- b. Kuisisioner daftar pertanyaan yang disusun sedemikian rupa, terstruktur dan terencana, dipakai untuk mengumpulkan data kuantitatif yang digali dari responden. Dalam penelitian ini metode angket digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi dan kinerja guru di MTs Swasta Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. yang dalam hal ini diberikan kepada Kepala Madrasah.

Tabel. 7. Penetapan Jawaban Kuisisioner Skala Likert

No	Nilai Skala	Kriteria	Tanggapan
1	5	Sangat Baik	Sangat sering
2	4	Baik	Sering
3	3	Cukup	jarang
4	2	Tidak Baik	Kadang – kadang
5	1	Sangat Tidak Baik	Tidak pernah

Untuk rancangan instrumen penelitian “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru Di MTs Swasta*”

Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2015/2016” ini mengacu Kisi-kisi dan kajian teori yang diuraikan dalam Bab II.

d. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Sebelum instrumen kepemimpinan kepala sekolah digunakan untuk mengambil data penelitian, di uji cobakan terhadap anggota populasi di luar sampel penelitian. Data hasil uji coba terhadap 2 orang responden diolah menggunakan program Microsoft Excel.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas angket kepemimpinan kepala madrasah dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach Sampai didapatkan tingkat reabilitas sehingga dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan SPSS Windows versi 14. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi : (1) analisis deskriptif, (2) uji persyaratan analisis, (3) uji hipotesis.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variabel secara katagorial. Skor yang didapatkan dari setiap hasil dibuat kriteria skor menjadi 5 yaitu sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik. Rentang skor ideal yang ada sesuai skala Linkert berkisar antara 1 sampai 5 karena ada lima alternatif jawaban. Analisis data menggunakan bantuan Software SPSS Windows Versi 19.

2. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel X dan Y harus linear dan bentuk distribusi semua variabel dari subjek penelitian harus berdistribusi normal. Anggapan populasi berdistribusi normal perlu di cek, agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggung jawabkan.

a. Uji Normalitas

Uji normalisasi bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS Windows Versi 19. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan pada masing-masing variabel bebas dan terikat dengan kriteria bahwa harga F hitung yang tercantum pada dev. *F* *From linearity* lebih dinyatakan bahwa bentuk regresinya linier. Dengan istilah lain, apabila harga F hitung lebih besar daripada F tabel maka arah regresi dinyatakan berarti, dan sebaliknya jika harga F hitung lebih kecil daripada F tabel maka arah regresi dinyatakan tidak berarti. Dapat juga dengan melihat besarnya nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansinya $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa uji regresi yang dilakukan bersifat linier demikian pula sebaliknya.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel preditor yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap Motivasi (Y1), dan kinerja guru (Y2) dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai yang diprediksi

X = nilai variabel prediktor

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien prediktor.

Untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan atau untuk mengetahui pengaruh variabel prediktor terhadap motivasi kinerja guru digunakan analisis regresi sederhana. Dengan kriteria F hitung lebih besar daripada F tabel. Pelaksanaan uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS Windows Versi 19.

a. Hipotesis Statistik

Sebagai hipotesis Statistik dalam Penelitian ini adalah :

1. Terdapat Pengaruh Positif kepemimpinan kepala Madrasah terhadap motivasi Guru di MTs Swasta di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2015/ 2016.

$$H_0: 0$$

$$H_1: > 0$$

2. Terdapat Pengaruh Positif kepemimpinan kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MTs Swasta di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2015/ 2016.

$$H_0: 0$$

$$H_1: > 0$$

3. Terdapat Pengaruh Positif secara bersama kepemimpinan kepala Madrasah terhadap motivasi Guru dan kinerja guru di MTs Swasta di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2015/ 2016.

H0: 0

H1: > 0



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi / Penyajian Data

a. Gambaran Umum MTs Al-Irsyad Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan

MTs Al-Irsyad Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan berdiri mulai tahun 1980. Selama kurun waktu kurang lebih 36 tahun telah terjadi pergantian pimpinan sebanyak 4 kepala sekolah. Setiap pimpinan yang menjabat di MTs Al-Irsyad Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan umumnya mempunyai komitmen untuk memajukan sekolah diberbagai sektor. Hasilnya terlihat pada perkembangan fisik maupun non-fisik. Disektor fisik misalnya sarana ruang belajar yang pada awalnya kegiatan operasional sekolah ini hanya memiliki 10 lokal ditambah sarana fisik lainnya seperti ruang Perpustakaan, ruang Kepala Madrasah, ruang TU dan ruang Guru yang representatif serta sarana-sarana lainnya. Di sektor non-fisik juga mengalami peningkatan baik dari segi prestasi akademis maupun non-akademis yang berhasil diraih oleh siswa-siswi terbaik alumni MTs Al-Irsyad Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan dari masa ke masa.

MTs Al-Irsyad Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan yang terletak di jalan Gang Al-Irsyad ini berdiri di atas tanah seluas 1000 m². Letak sekolah sangat strategis berada di pinggir jalan kabupaten dan dilalui kendaraan umum dari arah Bandar Lampung – Kalianda maupun Bakauheni - Kalianda.

MTs Al-Irsyad Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan pada tahun pelajaran 1991 / 2000 dengan memiliki 6 rombongan belajar dengan jumlah siswa sebanyak 180 orang, jumlah tenaga pengajar sebanyak 17 orang dan staf tata usaha 2 orang, petugas perpustakaan 1 orang. Sejak tahun 1980 sampai dengan saat ini

yang telah ditugaskan menjadi kepala sekolah di MTs Al-Irsyad Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan sudah 4 orang.

Tabel. 8. Daftar nama kepala sekolah MTs Al-Irsyad Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan sejak didirikan sampai dengan sekarang sebagai berikut :

No	Periode Tahun	Nama Kepala Sekolah
1.	1980 – 2000	Riswo,S.Pd
2.	2000 - 2005	Nurul Qomariyah,S.Pd
3.	2005 - 2010	Heryansyah,S.Pd
4.	2010 - 2016	Anwar Haqiqi,S.Pd

MTs Al-Irsyad Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan memiliki visi, misi, tujuan sekolah dan profil sekolah sebagai berikut :

a. Visi

“Terampil, Berprestasi, Berwawasan, Unggul dalam Pembelajaran Al – Qur’an yang Dilandasi Iman dan Taqwa”

Indikator :

1. Terwujudnya peningkatan prestasi akademis dari tahun ke tahun
2. Terwujudnya sistem pembelajaran yang inovatif, efektif dan efisien
3. Terwujudnya tingkat kedisiplinan warga sekolah
4. Terwujudnya lingkungan sekolah yang aman, nyaman dan religious
5. Terampil menggunakan media IPTEK
6. Terwujudnya prestasi siswa dalam pembelajaran keagamaan
7. Terciptanya kesempatan warga sekolah untuk mengembangkan diri sesuai dengan potensi yang dimiliki

b. Misi

1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara optimal
2. Mewujudkan penyelenggaraan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, menyenangkan dan berwawasan ke depan
3. Menerapkan tata tertib sekolah secara optimal

4. Mewujudkan suasana lingkungan sekolah yang berwawasan
 5. Mengoptimalkan kegiatan pembelajaran komputer dan internet
 6. Mewujudkan kemampuan belajar yang tangguh dan kompetitif
 7. Mewujudkan peningkatan kualitas SDM seluruh warga sekolah
- c. Tujuan Sekolah
1. Menghasilkan peningkatan nilai rata-rata sesuai dengan KKM
 2. Menghasilkan peningkatan SKBM seluruh mata pelajaran sampai dengan 75%
 3. Menghasilkan perangkat kurikulum yang lengkap, muktahir dan berwawasan ke depan
 4. Mencapai profesionalisme guru dalam pembelajaran
 5. Menghasilkan warga sekolah yang berdisiplin tinggi
 6. Mencapai suasana lingkungan sekolah yang aman dan nyaman
 7. Menghasilkan warga sekolah yang taat beribadah
 8. Seluruh warga sekolah dapat menggunakan komputer dan internet sebagai sumber belajar
 9. Menghasilkan siswa yang mampu tampil pada kegiatan setingkat kabupaten
 10. Pencapaian standar pendidik dan tenaga kependidikan meliputi : semua guru berkualifikasi S1, telah mengikuti PTBK, semua mengajar sesuai bidangnya, dll
 11. Menghasilkan lulusan yang mampu berkompetensi dijenjang pendidikan yang lebih tinggi.

d. Profil Sekolah

Tabel. 9. Profil Sekolah MTs Al-Irsyad Kecamatan Kalianda

1.	Nama Sekolah	:	MTs Al – Irsyad
2.	Alamat :		Kotabaru
	Jalan	:	Jl.Gang Al – Irsyad
	Kecamatan	:	Kalianda
	Kabupaten	:	Lampung Selatan
	Provinsi	:	Lampung

	No. Telepon	:	
4.	Nama Kepala Sekolah	:	Anwar Haqiqi, S.Pd
5.	NSS	:	201020802005
6.	Jenjang Akreditasi	:	
7.	Kategori Sekolah	:	RSSN
8.	Tahun Didirikan	:	1980
9.	Tahun Operasional	:	1980
10.	Kepemilikan Tanah	:	Hak guna pakai tidak terbatas
	Luas Tanah	:	1000 m ²
11.	Status Bangunan	:	Milik Pemerintah
	Surat Izin Bangunan	:	
	Luas Seluruh Bangunan	:	3.405 m ²

Tabel. 10. Jumlah Siswa MTs Al-Irsyad Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan 3 Tahun Terakhir

Tahun Pelajaran	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah Kelas	
	Jumlah		Jumlah		Jumlah		VII+VIII+IX	
	Siswa	Rombel	Siswa	Rombel	Siswa	Rombel	Siswa	Rombel
2013/ 2014	60	2	60	2	60	2	180	6
2014/ 2015	60	2	60	2	60	2	180	6
2015/ 2016	60	2	60	2	60	2	180	6

Sumber Tata Usaha MTs Al-Irsyad Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan 2015/2016.

b. Gambaran Umum MTs Al - Khairiyah Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan

MTs Al-Khairiyah Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan berdiri mulai tahun 1983. Selama kurun waktu kurang lebih 16 tahun telah terjadi pergantian pimpinan sebanyak 4 kepala sekolah. Setiap pimpinan yang menjabat di MTs Al-Khairiyah Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan umumnya mempunyai komitmen untuk memajukan sekolah diberbagai sektor. Hasilnya terlihat pada perkembangan fisik maupun non-fisik. Disektor fisik misalnya sarana ruang belajar yang pada awalnya kegiatan operasional sekolah ini hanya memiliki 10 lokal ditambah sarana fisik lainnya seperti ruang perpustakaan, ruang kepala sekolah, ruang TU dan ruang guru yang representatif serta sarana-sarana lainnya.

Di sektor non-fisik juga mengalami peningkatan baik dari segi prestasi akademis maupun non-akademis yang berhasil diraih oleh siswa-siswi terbaik alumni MTs Al-Khairiyah Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan dari masa ke masa.

MTs Al-Khairiyah Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan yang terletak di jalan Gang Al-Irsyad ini berdiri di atas tanah seluas 900 m². Letak sekolah sangat strategis berada di pinggir jalan kabupaten dan dilalui kendaraan umum dari arah Bandar Lampung – Kalianda maupun Bakauheni - Kalianda.

MTs Al-Khairiyah Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan pada tahun pelajaran 1995 / 2000 dengan memiliki 6 rombongan belajar dengan jumlah siswa sebanyak 175 orang, jumlah tenaga pengajar sebanyak 17 orang dan staf tata usaha 2 orang, petugas perpustakaan 1 orang. Sejak tahun 1983 sampai dengan saat ini yang telah ditugaskan menjadi kepala sekolah di MTs Al-Khairiyah Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan sudah 4 orang.

Tabel. 11. Daftar nama kepala sekolah MTs Al-Khairiyah Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan sejak didirikan sampai dengan sekarang sebagai berikut:

No	Periode Tahun	Nama Kepala Sekolah
1.	1980 – 2000	Riswo,S.Pd
2.	2000 - 2005	Nurul Qomariyah,S.Pd
3.	2005 - 2010	Heryansyah,S.Pd
4.	2010 - 2016	Anwar Haqiqi,S.Pd

MTs Al-Khairiyah Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan memiliki visi, misi, tujuan sekolah dan profil sekolah sebagai berikut :

a. Visi

“Terampil, Berprestasi, Berwawasan, Unggul dalam Lafal Qur’an dan pembelajaran mata pelajaran lainnya serta Dilandasi Iman dan Taqwa”

Indikator :

1. Terwujudnya peningkatan prestasi akademis dari tahun ke tahun
2. Terwujudnya sistem pembelajaran yang inovatif, efektif dan efisien
3. Terwujudnya tingkat kedisiplinan warga sekolah
4. Terwujudnya lingkungan sekolah yang aman, nyaman dan religious
5. Terampil menggunakan media IPTEK
6. Terwujudnya prestasi siswa dalam bidang keagamaan sebagai program unggulan
7. Terciptanya kesempatan warga sekolah untuk mengembangkan diri sesuai dengan potensi yang dimiliki.

b. Misi

1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara optimal
2. Mewujudkan penyelenggaraan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, menyenangkan dan berwawasan ke depan
3. Menerapkan tata tertib sekolah secara optimal
4. Mewujudkan suasana lingkungan sekolah yang berwawasan
5. Mengoptimalkan kegiatan pembelajaran komputer dan internet
6. Mewujudkan kemampuan seni yang tangguh dan kompetitif
7. Mewujudkan peningkatan kualitas SDM seluruh warga sekolah

c. Tujuan Sekolah

1. Menghasilkan peningkatan nilai rata-rata sesuai KKM
2. Menghasilkan peningkatan SKBM seluruh mata pelajaran sampai dengan 70%
3. Menghasilkan perangkat kurikulum yang lengkap, muktahir dan berwawasan ke depan
4. Mencapai profesionalisme guru dalam pembelajaran
5. Menghasilkan warga sekolah yang berdisiplin tinggi
6. Mencapai suasana lingkungan sekolah yang aman dan nyaman
7. Menghasilkan warga sekolah yang taat beribadah
8. Seluruh warga sekolah dapat menggunakan komputer dan internet sebagai sumber belajar

9. Menghasilkan tim kesenian yang mampu tampil pada kegiatan setingkat kabupaten
10. Memiliki tim olah raga yang siap menjadi juara tingkat kabupaten
11. Pencapaian standar pendidik dan tenaga kependidikan meliputi : semua guru berkualifikasi S1, telah mengikuti PTBK, semua mengajar sesuai bidangnya, dll
12. Menghasilkan lulusan yang mampu berkompetensi dijenjang pendidikan yang lebih tinggi.

d. Profil Sekolah

Tabel. 12. Profil Sekolah MTs Al-Khairiyah Kecamatan Kalianda kabupaten

1.	Nama Sekolah	:	MTs Al-Khairiyah
2.	Alamat :		Beringin Jaya
	Jalan	:	Jl. Beringin Jaya
	Kecamatan	:	Kalianda
	Kabupaten	:	Lampung Selatan
	Provinsi	:	Lampung
	No. Telepon	:	
4.	Nama Kepala Sekolah	:	Yauzah, S.Pd
5.	NSS	:	201020802005
6.	Jenjang Akreditasi	:	
7.	Kategori Sekolah	:	RSSN
8.	Tahun Didirikan	:	1980
9.	Tahun Operasional	:	1980
10.	Kepemilikan Tanah	:	Hak guna pakai tidak terbatas
	Luas Tanah	:	900 m ²
11.	Status Bangunan	:	Milik Pemerintah
	Surat Izin Bangunan	:	
	Luas Seluruh Bangunan	:	3.405 m ²

Tabel. 13. Jumlah Siswa MTs Al-Khairiyah Kecamatan Kalianda Kabupaten

Lampung Selatan 3 Tahun Terakhir

Tahun Pelajaran	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah Kelas VII+VIII+IX	
	Jumlah		Jumlah		Jumlah		Jumlah	
	Siswa	Rombel	Siswa	Rombel	Siswa	Rombel	Siswa	Rombel
2013/ 2014	55	2	60	2	60	2	175	6
2014/ 2015	55	2	60	2	60	2	175	6

2015/ 2016	55	2	60	2	60	2	175	6
---------------	----	---	----	---	----	---	-----	---

Sumber Tata Usaha MTs Al-Irsyad Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan 2015/2016.

B. HASIL PENGOLAHAN DATA

a. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan instrumen berupa kuesioner yang terdiri dari variabel kepemimpinan kepala sekolah sebanyak 31 item, motivasi 31 item, kinerja guru 31 item pernyataan yang sebelumnya diuji cobakan kepada guru-guru yang ada MTsn Kalianda sejumlah 31 orang, yang hasil uji instrumentnya meliputi validitas dan reabilitas sehingga dapat dilihat apakah instrument dapat digunakan dalam penelian ini, adapun hasil dari uji coba disampaikan sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Pengujian tingkat validitas tiap item dipergunakan analisis item, artinya mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Menurut Sugiyono (2005) bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Persyaratan minimum agar dapat dianggap valid apabila $r \geq 0,3$ sehingga apabila korelasi antar item dengan skor total kurang dari 0,3 maka item dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji coba dengan bantuan program program SPSS versi 24, didapat tingkat validitas butir pernyataan disajikan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai hasil r diatas 0,3 baik variabel X atau Y . sebaran jawaban dan data output pengolahan SPSS terdapat pada lampiran 1 sampai dengan 6.

Tabel 14. Rekapitulasi Hasil Uji Coba Item Pernyataan Instrumen

Kuesioner Variabel	Valid		Tidak		Valid		Total	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	31	100%	0	0%	31	100%	31	100%
Motivasi (Y1)	31	100%	0	0%	31	100%	31	100%
Kinerja Guru (Y2)	31	100%	0	0%	31	100%	31	100%
Jumlah	93	100%	0	0%	93	100%	93	100%

Sumber : Lampiran uji validitas reliabilitas

Berdasarkan data tabel di atas, ternyata seluruh item pernyataan merupakan item yang terpilih dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data (kuesioner).

2. Uji Reliabilitas

Dari pengujian reliabilitas teknik split half dengan koefisien internal Spearman Brown nampak bahwa masing-masing instrumen pengukuran adalah reliabel sesuai dengan yang direkomendasikan Sugiyono (2004 : 178) yang menyatakan bahwa batas minimum reliabilitas yang dapat diterima adalah koefisien positif yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 24. Reliabilitas untuk kuesioner masing-masing variabel disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas

Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	31

Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	31

Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	31

Variabel	Reliabilitas	Kriteria
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	0,917	Reliabilitas Tinggi
Motivasi (Y1)	0,891	Reliabilitas Tinggi
Kinerja Guru (Y2)	0,931	Reliabilitas Tinggi

Sumber : Lampiran uji validitas dan reliabilitas

Dari data di atas variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) adalah 0,917 dengan kriteria reliabilitas tinggi, variabel motivasi kerja (Y1) adalah 0,891 dengan kriteria reliabilitas tinggi, dan variabel kinerja guru (Y2) adalah 0,931 dengan kriteria reliabilitas tinggi. Dengan demikian instrument dapat digunakan dalam penelitian.

b. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel X dan Y harus linear dan bentuk distribusi semua variabel dari subjek penelitian harus berdistribusi normal. Anggapan populasi berdistribusi normal perlu di cek, agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggung jawabkan.

1. Uji Normalitas

Uji normalisasi bertujuan bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan

diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS Windows Versi 24 Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah :

Data berdistribusi normal dimana didapat nilai signifikannya uji *Kolmogorov-smirnov* sebesar 0,200 artinya nilai signifikansi lebih besar dari criteria nilai uji 0,05, sehingga data berdistribusi normal.

Tests of Normality^{b,c,d}

	Motivasi	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan	109	.260	2	.			
	120	.260	2	.			
	134	.292	3	.	.923	3	.463
	135	.260	2	.			
	144	.366	4	.	.775	4	.065
	145	.272	6	.189	.833	6	.115
	148	.318	5	.111	.780	5	.055
	150	.357	4	.	.852	4	.232

a. Lilliefors Significance Correction

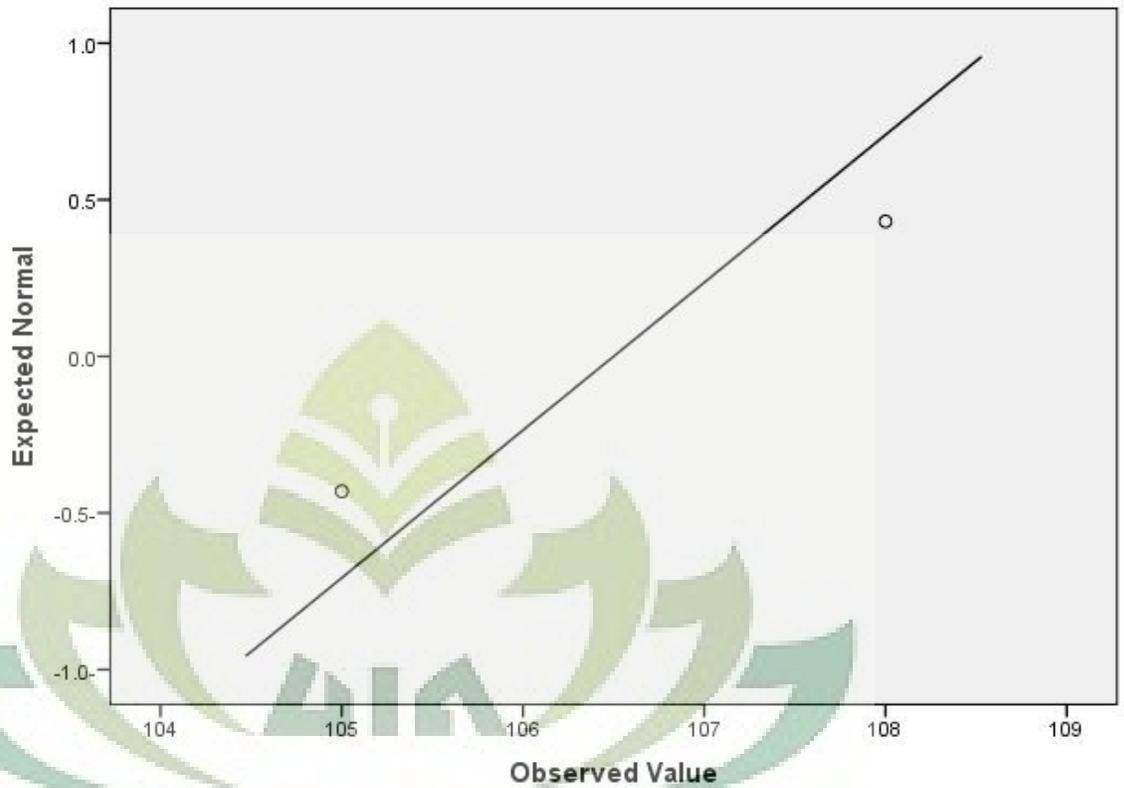
b. Kepemimpinan is constant when Motivasi = 138. It has been omitted.

c. Kepemimpinan is constant when Motivasi = 147. It has been omitted.

d. Kepemimpinan is constant when Motivasi = 149. It has been omitted.

Normal Q-Q Plot of Kepemimpinan

for Motivasi= 109



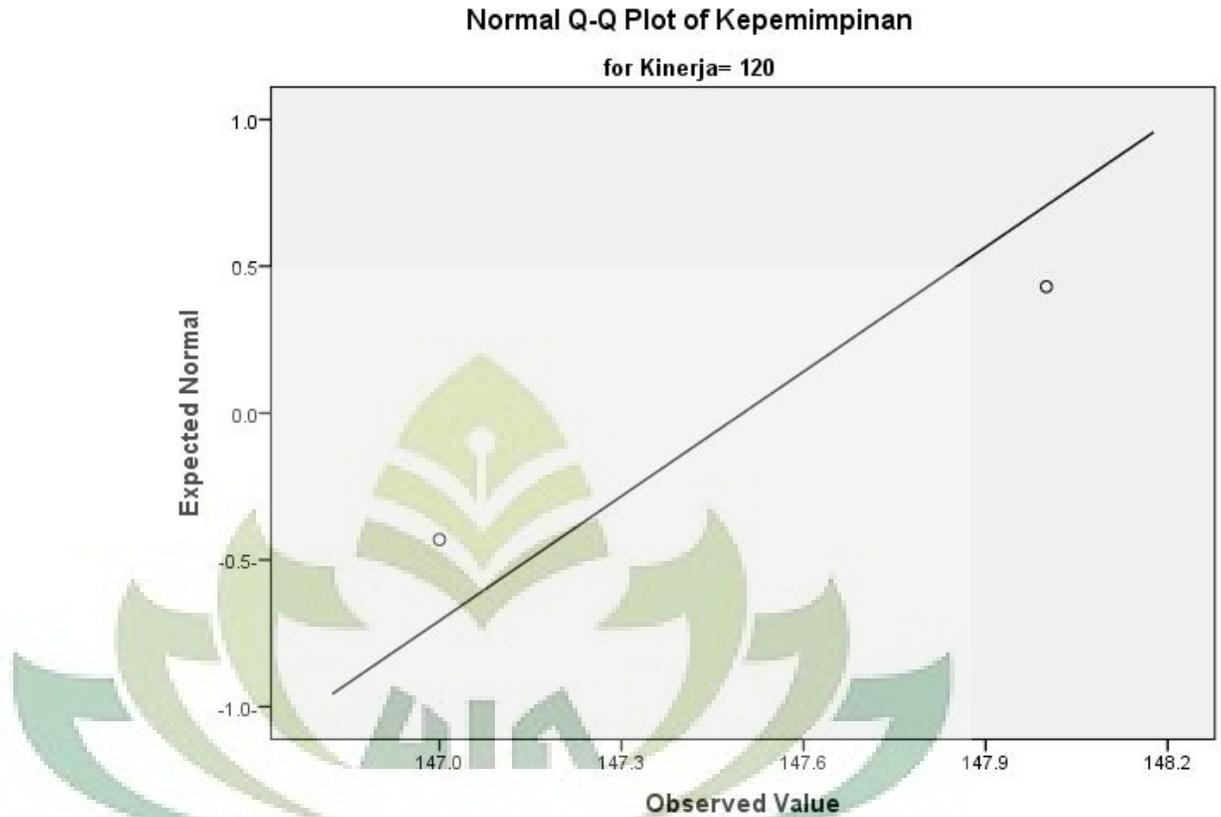
Tests of Normality^b

Kinerja	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan 109	.260	2	.			
120	.260	2	.			
134	.304	3	.	.908	3	.412
135	.260	2	.			
144	.259	5	.200*	.815	5	.108
145	.316	6	.062	.673	6	.003
148	.275	5	.200*	.818	5	.113
150	.229	5	.200*	.882	5	.319

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

a. Lilliefors Significance Correction

b. Kepemimpinan is constant when Kinerja = 138. It has been omitted.



2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan pada masing-masing variabel bebas dan terikat dengan kriteria bahwa harga F hitung yang tercantum pada dev. *From linearity* lebih dinyatakan bahwa bentuk regresinya linier. Dengan istilah lain, apabila harga F hitung lebih besar daripada F tabel maka arah regresi dinyatakan berarti, dan sebaliknya jika harga F hitung lebih kecil daripada F tabel maka arah regresi dinyatakan tidak berarti. Dapat juga dengan melihat besarnya nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansinya $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa uji regresi yang dilakukan bersifat linier demikian pula sebaliknya.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepemimpinan * Motivasi	Between Groups	(Combined)	6176.297	10	617.630	4.775	.001
		Linearity	3928.147	1	3928.147	30.371	.000
		Deviation from Linearity	2248.150	9	249.794	1.931	.106
	Within Groups		2586.800	20	129.340		
	Total		8763.097	30			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepemimpinan * Kinerja	Between Groups	(Combined)	1404.097	8	175.512	.525	.825
		Linearity	552.451	1	552.451	1.652	.212
		Deviation from Linearity	851.646	7	121.664	.364	.914
	Within Groups		7359.000	22	334.500		
	Total		8763.097	30			

Dilihat dari hasil output SPSS nilai Devation from liniarity dari keduanya didapat nilai 0, 106 dan 0,914 yang artinya lebih dari nilai signifikansi 0,05 sehingga data dinyatakan linier.

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk melihat apakah varian dari beberapa populasi sama atau tidak, uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis independent sample test uji coba one sample : Test Anova. asumsi yang mendasari dalam anova adalah bahwa varian dari beberapa populasi adalah sama, dasar dalam pengambilan keputusan :

1. jika nilai signifikan nilai yang ada $< 0, 01$ maka dapat disimpulkan bahwa dari dua atau lebih kelompok sampel dalam populasi adalah tidak sama
2. jika nilai signifikan nilai yang ada $> 0, 01$ maka dapat disimpulkan bahwa dari dua atau lebih kelompok sampel dalam populasi adalah sama

ANOVA					
Motivasi					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3540.941	21	168.616	3.758	.023
Within Groups	403.833	9	44.870		
Total	3944.774	30			

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1666.269	21	79.346	.315	.986
Within Groups	2265.667	9	251.741		
Total	3931.935	30			

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi	Between Groups	3540.941	21	168.616	3.758	.023
	Within Groups	403.833	9	44.870		
	Total	3944.774	30			
Kinerja	Between Groups	1666.269	21	79.346	.315	.986
	Within Groups	2265.667	9	251.741		
	Total	3931.935	30			

Dari pengolahan hasil yang ada dalam SPSS maka nilai signifikansi baik motivasi atau kinerja didapat nilai signifikansi lebih besar dari nilai Tabel sebesar 0,05. jika nilai signifikan nilai yang ada >0, 05 maka dapat disimpulkan bahwa dari dua atau lebih kelompok sampel dalam populasi adalah sama nilai signifikansi didapat lebih besar yakni 0,023 untuk motivasi dan 0,986 untuk kinerja sehingga data adalah sama atau homogeny.

C. Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel preditor yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap Motivasi (Y1), dan kinerja guru (Y2) dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai yang diprediksi

X = nilai variabel prediktor

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien prediktor.

Untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan atau untuk mengetahui pengaruh variabel prediktor terhadap motivasi kinerja guru digunakan analisis regresi sederhana. Dengan kriteria T hitung lebih besar daripada t tabel maka hipotesis diterima, sedangkan apabila T hitung lebih kecil daripada t tabel maka hipotesis ditolak. Pelaksanaan uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS Windows Versi 24.

Hasil outputnya sebagai berikut :

Sebagai hipotesis Statistik dalam Penelitian ini adalah :

1. Terdapat Pengaruh Positif kepemimpinan kepala Madrasah terhadap motivasi Guru di MTs Swasta di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2015/ 2016.

HO: ≤ 0

H1: > 0

Hasil Output pengolahan SPSS :

Variables Entered/Removed ^a						
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method			
1	Motivasi ^b	.	Enter			
a. Dependent Variable: Kepemimpinan						
b. All requested variables entered.						
Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.670 ^a	.448	.429	12.912		
a. Predictors: (Constant), Motivasi						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3928.147	1	3928.147	23.561	.000 ^b
	Residual	4834.950	29	166.722		
	Total	8763.097	30			
a. Dependent Variable: Kepemimpinan						

b. Predictors: (Constant), Motivasi						
Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-7.672	28.941		-.265	.793
	Motivasi	.998	.206	.670	4.854	.000

a. Dependent Variable: Kepemimpinan

Berdasarkan output hasil SPSS dimana didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana nilai $a = -7.672$

$$b = 0,998$$

Sehingga persamaan regresi yang didapat adalah $Y = -7,672 + 0,998X$

Yang artinya apabila jika kepemimpinan baik maka motivasi bertambah, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,998 dimaknai sebagai apabila kepemimpinan naik secara positif maka Motivasi pun akan meningkat.

Sedangkan T hitung didapat sebesar 4,854 dan T tabel didapat 2,039, berdasarkan perhitungan uji hipotesis yang ada karena T hitung lebih besar dari T tabel maka H1 diterima dan Menolak Ho

Pada tabel Output SPSS juga didapat nilai regresi sebesar $R = 0,670$ hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel pada tingkat sedang yang juga ditandai dengan nilai R square atau koefisien determinasi sebesar : 44,8 % yang artinya nilai variabel X atau Kepemimpinan memberikan pengaruh kontribusi terhadap nilai Y atau motivasi sebesar 44,8 % sedangkan 55,2 persen adalah pengaruh dari faktor lainnya. Terdapat pula data tentang besarnya signifikansi atau Nilai F sebesar 0,00 Karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai uji f yang telah ditetapkan sebesar 0,05 maka pengaruh kepemimpinan kurang berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi guru.

2. Tidak Terdapat Pengaruh Positif kepemimpinan kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MTs Swasta di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2015/ 2016.

H0: 0

H1: > 0

Hasil Output pengolahan SPSS :

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kepemimpinan			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.251 ^a	.063	.031	16.826
a. Predictors: (Constant), Kinerja				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	552.451	1	552.451	1.951	.173 ^b
	Residual	8210.646	29	283.126		
	Total	8763.097	30			
a. Dependent Variable: Kepemimpinan						
b. Predictors: (Constant), Kinerja						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	184.929	37.758		4.898	.000
	Kinerja	-.375	.268	-.251	-1.397	.173

a. Dependent Variable: Kepemimpinan

Berdasarkan output hasil SPSS dimana didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana nilai $a = 184,929$

$$b = -0,375$$

Sehingga persamaan regresi yang didapat adalah $Y = 184,292 + (-0,375)$

Yang artinya apabila jika kepemimpinan kurang baik maka Kinerja berkurang, sedangkan koefisien regresi sebesar $-0,375$ dimaknai sebagai apabila kepemimpinan turun secara negatif maka Kinerja pun akan menurun. Sedangkan T hitung didapat sebesar $-1,397$ dan T tabel didapat $2,039$, berdasarkan perhitungan uji hipotesis yang ada karena T hitung lebih kecil dari T tabel maka H_1 ditolak dan Menerima H_0

Pada tabel Output SPSS juga didapat nilai regresi sebesar $R = 0,251$ hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel pada tingkat lemah yang juga ditandai dengan nilai R square atau koefisien diterminasi sebesar $6,30\%$ yang artinya nilai variabel X atau Kepemimpinan hanya memberikan pengaruh kontribusi terhadap nilai Y atau kinerja sebesar $6,3\%$ sedangkan $93,7\%$ adalah pengaruh dari faktor lainnya.

Terdapat pula data tentangnya besarnya signifikansi atau Nilai F sebesar $0,173$ Karena nilai signifikansi lebih besar dari dari nilai uji f yang telah ditetapkan sebesar $0,05$ maka pengaruh kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

2. Hasil Analisis Deskriptif

a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Dari hasil kuisisioner yang disebarakan kepada sejumlah 31 responden, didapat 31 hasil kuisisioner dengan pengolahan data deskriptif Frekuensi nilai sebagai berikut:

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	31	100	150	132.35	17.091
Motivasi	31	109	150	140.32	11.467
Kinerja	31	109	150	140.26	11.448
Valid N (listwise)	31				

Dari tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa untuk Kuisisioner Kepemimpinan didapat nilai minimum 100 sedangkan nilai maximumnya 150, dengan nilai rata-rata hasil jawaban sebesar 132, 35.

Sedangkan untuk Kuisisioner motivasi didapat nilai minimum 109 sedangkan nilai maximumnya 150, dengan nilai rata-rata hasil jawaban sebesar 140, 32. Dan untuk Kuisisioner Kinerja didapat nilai minimum 109 sedangkan nilai maximumnya 150, dengan nilai rata-rata hasil jawaban sebesar 140, 26.

Data tersebut menunjukkan sedikit perbedaan pada nilai minimu dimana nilai kepemimpinan lebih kecil dari nilai motivasi dan kinerja, sedangkan nilai aksimalnya sama, kemudian untuk nilai rata-rata nilai motivasi memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkandengan nilai kepemimpinan atau nilai kinerja.

C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) terhadap Motivasi (Y1)

Didasarkan dari nilai regresi sebesar $R = 0,670$ hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel pada tingkat sedang yang juga ditandai dengan nilai R square atau koefisien determinasi sebesar : 44,8 % yang artinya nilai variabel X atau Kepemimpinan memberikan pengaruh kontribusi terhadap nilai Y atau motivasi sebesar 44,8 % sedangkan 55,2 persen adalah pengaruh dari faktor lainnya.

Terdapat pula data tentang besarnya signifikansi atau Nilai F sebesar 0,00 karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai uji f yang telah ditetapkan sebesar 0,05 maka pengaruh kepemimpinan kurang berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi guru.

Hal ini berarti bahwa motivasi kerja guru MTs di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan belum secara optimal karena taraf signifikansi nilai yang didapat masih dibawah nilai yang tabel signifikansi yang ada, sehingga masih harus diupayakan langkah untuk meningkatkan baik motivasi yang bersifat intrinsik maupun motivasi ekstrinsiknya. Seperti dalam teorinya bahwa Motivasi seseorang dapat ditimbulkan dan tumbuh berkembang melalui dirinya sendiri-intrinsik dan dari lingkungan-ekstrinsik (Elliot et al., 2000; Sue Howard, 1999). Motivasi intrinsik bermakna sebagai keinginan dari diri sendiri untuk bertindak tanpa adanya rangsangan dari luar seperti pengembangan diri, kemandirian, prestasi, dan tanggung jawab. (Elliott, 2000). Motivasi intrinsik akan lebih menguntungkan dan memberikan kejelasan dalam belajar. Motivasi ekstrinsik dijabarkan sebagai motivasi yang datang dari luar individu dan tidak dapat dikendalikan oleh individu tersebut misalnya : gaji atau insentif, perhatian, pujian, kepemimpinan, kepala madrasah. (Sue Howard, 1999).

Sedangkan menurut teori Abraham Maslow, teori X dan teori Y Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah 'alasan' yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Sehingga dari teori tersebut menjelaskan bahwa perlu adanya bentuk kepemimpinan yang kuat dalam mengelola atau memajemen suatu organisasi baik itu di madrasah atau sekolah, dimana peran kepemimpinan harusnya sangat mempengaruhi motivasi jika tidak karena begitu pentingnya motivasi dalam suatu organisasi lembaga maka akan sulit suatu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan.

Seperti halnya pula ajaran dari Kihajar Dewantara yang menjelaskan pula bahwa : pemimpin harus mampu menempatkan dirinya sebagai Ingarso sungtulodo, ingmadya mangunkarso dan tutwuri handayani yang artinya, didepan menjadi panutan, ditengah menjadi orang yang memprakarsai dan dibelakang memberikan dorongan untuk maju.

Begitupula dengan anjuran agama kita seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa menjadi teladan atau contoh suri teladan, seperti digambarkan dalam Alquran bahwa didalam diri Nabi Muhamad terdapat suri teladan yang baik, sedangkan kita ketahui muhamad adalah seorang pemimpin yang berhasil membawa kaum yang dipimpinnya menjadi hamba - hambanya yang selamat bahagia dunia dan akhirat. Dengan demikian peranan kepemimpinan sangatlah mempengaruhi setiap aktivitas kelembagaan agar yang dipimpin mampu mengikuti arah para pemimpinnya.

2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) terhadap Kinerja (Y2)

Didasarkan dari nilai regresi sebesar $R = 0,251$ hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel pada tingkat lemah yang juga ditandai dengan nilai R square atau koefisien diterminasi sebesar : 6,30 % yang artinya nilai variabel X atau Kepemimpinan hanya memberikan pengaruh kontribusi terhadap nilai Y atau kinerja sebesar 6,3 % sedangkan 93,7 persen adalah pengaruh dari faktor lainnya.

Terdapat pula data tentangnya besarnya signifikansi atau Nilai F sebesar 0,173, Karena nilai signifikansi lebih besar dari dari nilai uji f yang telah ditetapkan sebesar 0,05 maka pengaruh kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dapat diartikan bahwa walau kontribusi sangat kecil tetapi masalah kepemimpinan sangat berpengaruh secara signifikan, sehingga variabel kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja, bahkan apabila kepemimpinan dinilai kurang kuat atau negatif maka kinerja akan menurun. Oleh karena itu kepemimpinan yang kuat sangatlah diperlukan seperti halnya teori yang menyebutkan bahwa kinerja Menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Sedangkan menurut Byars (1984) kinerja diartikan sebagai hasildari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas.

Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha

mereka dalam pekerjaan. Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, (Robbins, 2000:112). Menurut Seymour (1991), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur, namun dalam hal ini yang menjadi ukuran kinerja seseorang menyangkut masalah pribadi seseorang untuk memiliki kinerja yang baik, faktor kepemimpinan sangat berpengaruh kepada etos kerja yang diawali dari keteladanan seseorang pemimpin yang juga harus mampu membentuk orang yang dipimpinnya agar memiliki etos kerja yang tinggi, atau keberhasilan kinerja seseorang tergantung kepada kepemimpinan dimana yang dipimpin akan berhasil dalam kinerjanya tergantung pada kepemimpinan seorang pemimpin.

Seperti yang di jelaskan dalam surat al-anbiya ayat 73.

عَابِدِينَآو كَانُوا الزَّكَاةَ وَإِيتَاءَ الصَّلَاةِ وَإِقَامَ الْخَيْرِ انْفَعَالًا لِيَهُمْ أَوْحَيْنَا بِأَمْرِنَا يُهْتَدُونَ نَائِمَةً وَجَعَلْنَا هُ

Artinya : “ Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah, “.

Ayat tersebut diatas mengisyartkan agar pemimpin memberikan petunjuk tentang kebaikan, baik dalam hal kinerja yang berkaitan dengan keduniawian atau keuhkrowian, karena jika pemimpin memberika petunjuk yang tdak baik, maka yang dipimpinpun akan menjadi tidak baik.

BAB V

KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

Kesimpulan, implikasi dan saran dari penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru di MTs Swasta Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2015/2016 ” ini adalah sebagai berikut :

a. Kesimpulan

Sebagaimana yang telah dilakukan dalam analisis dan pembahasan penelitian ini maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada Pengaruh positif cukup besar dari Kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator terhadap motivasi walaupun tidak secara signifikan kepemimpinan mempengaruhi motivasi.
2. Ada Pengaruh positif walaupun kecil dari Kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator terhadap kinerja, tetapi sangat signifikan mempengaruhi kinerja

b. IMPLIKASI

Implikasi dari kesimpulan di atas bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja serta keduanya secara bersama, walupun ada yang signifikan terhadap kinerja tetapi terhadap motivasi tidak signifikan ataupun juga tidak signifikan terhadap keduanya, sehingga implikasi dari penelitian ini adalah :

Kinerja Madrasah akan menurun apabila Kepala Madrasah sebagai pemimpin tidak memperhatikan kemampuan EMASLIMnya, karena motivasi dan kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang kepala sekolah.

Tujuan dari sekolah yang memiliki visi misi madrasah akan sulit tercapai apabila tidak dibarengi oleh kepemimpinan yang kuat.

Keberhasilan siswa dalam menempuh pendidikan dimadrasah tentunya akan terganggu, sehingga para lulusan dari madrasah kurang bermanfaat pada diri siswa.

Masyarakat akan memeberikan penilaian yang kurang baik apabila kepemimpinan disuatu madrasah tidak dijalankan sebagaimana mestinya sehingga sekolahpun kurang diminati dan berdampak pula dengan tingkat penerimaan siswa baru.

c. SARAN

Dengan mengetahui adanya pengaruh yang positif kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi dan Kinerja Guru baik secara bersama-sama maupun secara parsial serta mengetahui karakteristik yang memberi pengaruh paling besar terhadap kinerja guru MTs Swasta dikecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan, maka :

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Swasta dikecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan harus meningkatkan kinerjanya, terutama pemenuhan satandar kompetensi kepala madrasah yang memilki peran sebagai EMASLIM.
2. Guru hendaknya turut membantu kepala Madrasah dalam memimpin sekolah, melainkan juga memberikan respon yang positif terhadap kepemimpinan kepala madrasah agar sekolah lebih berhasil dalam mencapai tujuan pendidikan.
3. Pemerintah diharapkan juga dapat membantu untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan kepada kepala madrasah dalam rangka meningkatkan kemampuan managerial atau kepemimpinanya sehingga madrasah dapat berhasil dalam penyelenggaraan pendidikan, disamping bantuan materi sebagai rangsangan positif agar madrasah lebih berhasil.

DAFTAR PUSTAKA

UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Uno, Hamzah B, 2007, *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

B. Uno, Hamzah. 2007. *Model Pembelajaran (Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Abin Syamsuddin Makmun. 2003. Psikologi Pendidikan. Bandung : PT Rosda Karya Remaja.

Purwanto, M. Ngalim. 2007. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Susilo Martoyo .2006. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi ketiga penerbit BPFE. Yogyakarta.

Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

As'ad. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Filippo, Edwin B., 1984, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Erlangga.

Imron, Ali, (1995), *Pembinaan Guru di Indonesia*, Pustaka Jaya, Jakarta.

Supriadi, Dedi, (1998), *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Adicita Karya Nusa, Yogyakarta.

a. Samana (1994). *Profesionalisme Keguruan*. Yogyakarta :Kanisius.

Fattah, N. (2002), *Persepsi Kepala Sekolah, Guru, Dewan Sekolah dan Orang Tua Terhadap Pelaksanaan MBS SD di Kota Bandung*. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Nomor: I Vol. I Tahun 2002. Jurusan Pendidikan UPI.

Simamora, Henry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Cetakan Kedua, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Halim, A. 1983. Pengaruh sumber dan takaran kalsium terhadap produksi bahan kering tanaman jagung dan kedelai pada gambut pedalaman Bereng Bekel, Kalimantan Tengah. Tesis.Prog. Pascasarjana IPB, Bogor.

Byars, dkk, 1984, Human resources and personnel management, Richard D. Iriwin, Inc., Illinois.

Sugiyono, (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia

Setiaji, Bambang. 2004. Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif. Surakarta: Program Pascasarjana UMS.

Sardiman AM, 2001, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: RajaGrafindo Persada

Ambar Teguh Sulistiani Rosidah, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

A Tabrani R, (2000), *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV Dinamika Karya.

Arikunto Suharsimi, (1997), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta.

Danim, Sudarwan, (2004), *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta.

Davis, Keith dan John W. Newstrom, (1995), *Perilaku dalam Organisasi*, (Terjemahan Agus Darma), Jakarta: Erlangga.

Depdiknas Direktorat Pembinaan SMP, (2006), *Pembakuan Bangunan dan Perabot SMP*, Jakarta: Direktorat Pembinaan SMP.

E. Mulyasa, (2009), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

E. Mulyasa, (2007), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Fathoni Abdurrahmat, (2006), Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy, (2001) Manajing Human Resources, USA: Prentice Hall.
- Husen, Umar, (2004), Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto, (2005), Riset Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : STIE YPKN
- Kerlinger, Fred. N. (2004), Asas-Asas Penelitian Behavioral, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Luthan, Fred, (2006), Organization Behavior (Prilaku Organisasi), Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Miftah Toha, (2003), Kepemimpinan dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Nawawi, Hadari, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah RI, 2005, Standar Nasional Pendidikan, Jakarta : CV Eko Jaya.
- Rahman at all, (2006), Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jatinangor: Alqaprint.
- Rivai, Veithzal, (2004), Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbin Stephen P, (2001), Organizational Behavior, New Jersey: Prentice Hall International.
- Sedarmayanti, (2009), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: CV Mandar Maju.
- Sidik Priadana, (2005), Panduan Penyusunan Skripsi dan Tesis, Bandung: STIE Pasundan.
- Siagian, Sondang P. (2002), Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta: Rineka Jaya.
- Siswanto, Bedjo, (2005), Manajemen Tenaga Kerja, Bandung: Sinar Baru.

- Sugiyono, (2001), Metode Penelitian Administrasi, Bandung : Alfabeta.
- Sujana, (2005), Metode Statistika, Bandung : CV Tarsito.
- Sujana, (2003), Teknik Analisis Regresi dan Korelasi, Bandung: CV Tarsito
- Sukardi, (2007), Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Supranto J. (2000), Statistik Teori dan Aplikasi, Bandung : PT Gelora Aksara.
- Timple, Dale A, (2000), Seri Kepemimpinan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Yulk Garry, (2005), Kepemimpinan dalam Organisasi, Jakarta: PT Yudeks.
- Wahjosumijo, (2002), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo, (2007), Manajemen Kinerja, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. (2001), Pemotivasian dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Jurnal :
- UUD Republik Indonesia 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 edisi 2009, Sistem Pendidikan Nasional, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, Tentang Guru dan Dosen, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.
- Hernowo Narmodo, 2005, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah, <http://etd.eprins.ums.ac.id/6864/>.
- Rizal Aminudin, 2008, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Semarang, <http://etd.eprins.ums.ac.id/6816/>.

Lampiran 1. Sebaran Jawaban Hasil Uji Coba Kuisisioner Instrumen X1
(Kepemimpinan)

N o R E	SOA L																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	5	4	3	3	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	3	4	5	3	5	3	5	3
5	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
8	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
9	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
10	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
11	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
13	2	4	4	4	3	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4
14	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
15	4	4	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	4	4	4	4	4
16	5	4	3	3	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5
17	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
18	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
19	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
20	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3
21	3	4	2	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4
22	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
23	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
24	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
25	5	4	2	2	3	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	
26	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	5	4	2	2	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5

VAR00027	104.9355	121.662	.753	.911
VAR00028	104.9355	121.662	.753	.911
VAR00029	104.8065	121.161	.720	.911
VAR00030	104.9355	121.662	.753	.911
VAR00031	105.1290	129.116	.339	.917

Lampiran 3. Sebaran Jawaban Hasil Uji Coba Kuisiomer Instrumen Y1
(Motivasi)

No Re	Soal																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3		
1	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	5	3	5	4	5	4	3	3	3	3	5	5	4	5	4	3	3	3	3	5		
2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	
5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
8	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	4	3	4	3	5		
9	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	
10	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
11	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	
12	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
13	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	
14	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	5	3	5	4	5	4	3	3	3	3	5	5	4	5	4	3	3	3	3	5		
17	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
18	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4
19	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	
20	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4
21	3	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4	3	2	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3	4	2	4	2	4	3
22	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
23	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
24	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4

VAR00017	108.2258	111.847	.197	.891
VAR00018	108.4516	102.923	.693	.882
VAR00019	108.5806	108.252	.378	.889
VAR00020	108.4516	102.923	.693	.882
VAR00021	108.5806	108.252	.378	.889
VAR00022	108.0645	108.462	.332	.890
VAR00023	108.0645	108.462	.332	.890
VAR00024	108.2258	111.847	.197	.891
VAR00025	108.0645	108.462	.332	.890
VAR00026	108.2258	111.847	.197	.891
VAR00027	108.4516	102.923	.693	.882
VAR00028	108.5806	108.252	.378	.889
VAR00029	108.4516	102.923	.693	.882
VAR00030	108.5806	108.252	.378	.889
VAR00031	108.0645	108.462	.332	.890

Lampiran 5. Sebaran Jawaban Hasil Uji Coba Kuisiomer Instrumen Y2
(Kinerja)

No	Soal																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1		
1	5	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	
9	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
13	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
14	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	

1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
1	6	5	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
1	7	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
1	8	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	
1	9	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
2	0	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	
2	1	3	4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	
2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	
2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3
2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
2	5	5	4	2	2	2	2	5	4	2	2	2	5	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	
2	6	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
2	7	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	2	4	2	3	
2	8	4	5	4	2	4	2	4	5	4	2	4	4	5	4	2	4	5	4	2	2	2	2	5	2	4	2	2	2	4	2	2	
2	9	4	4	3	2	3	2	4	4	3	2	3	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	
3	0	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	
3	1	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	

Lampiran 6. Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y2)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	111.6452	126.503	.752	.926
VAR00002	111.8065	133.095	.542	.929
VAR00003	112.0323	138.099	.072	.935
VAR00004	112.1613	144.473	-.292-	.939
VAR00005	112.3548	140.037	-.028-	.935
VAR00006	111.6452	126.503	.752	.926
VAR00007	111.8065	133.095	.542	.929
VAR00008	111.6452	126.503	.752	.926

VAR00009	111.8065	133.095	.542	.929
VAR00010	112.0323	138.099	.072	.935
VAR00011	111.6452	126.503	.752	.926
VAR00012	111.8065	133.095	.542	.929
VAR00013	111.6452	126.503	.752	.926
VAR00014	111.8065	133.095	.542	.929
VAR00015	111.6452	126.503	.752	.926
VAR00016	111.8065	133.095	.542	.929
VAR00017	111.8065	133.095	.542	.929
VAR00018	111.6452	126.503	.752	.926
VAR00019	111.8065	133.095	.542	.929
VAR00020	111.6452	126.503	.752	.926
VAR00021	111.6452	126.503	.752	.926
VAR00022	111.8065	133.095	.542	.929
VAR00023	111.6452	126.503	.752	.926
VAR00024	111.8065	133.095	.542	.929
VAR00025	112.0323	138.099	.072	.935
VAR00026	111.6452	126.503	.752	.926
VAR00027	111.8065	133.095	.542	.929
VAR00028	111.6452	126.503	.752	.926
VAR00029	111.8065	133.095	.542	.929
VAR00030	111.6452	126.503	.752	.926
VAR00031	111.8065	133.095	.542	.929

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG

Lampiran 7. Analisis Deskriptif Hasil Nilai Jawaban Kuisioner

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	31	100	150	132.35	17.091
Motivasi	31	109	150	140.32	11.467
Kinerja	31	109	150	140.26	11.448
Valid N (listwise)	31				

Frequency Table

Kepemimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 100	1	3.2	3.2	3.2
104	2	6.5	6.5	9.7
105	1	3.2	3.2	12.9
106	1	3.2	3.2	16.1
108	1	3.2	3.2	19.4
109	1	3.2	3.2	22.6
110	1	3.2	3.2	25.8
120	1	3.2	3.2	29.0
134	2	6.5	6.5	35.5
135	1	3.2	3.2	38.7
136	1	3.2	3.2	41.9
137	1	3.2	3.2	45.2
138	2	6.5	6.5	51.6
142	3	9.7	9.7	61.3
143	1	3.2	3.2	64.5
144	1	3.2	3.2	67.7
145	3	9.7	9.7	77.4
146	1	3.2	3.2	80.6
147	1	3.2	3.2	83.9

	148	2	6.5	6.5	90.3
	149	2	6.5	6.5	96.8
	150	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	109	2	6.5	6.5	6.5
	120	2	6.5	6.5	12.9
	134	3	9.7	9.7	22.6
	135	2	6.5	6.5	29.0
	138	1	3.2	3.2	32.3
	144	4	12.9	12.9	45.2
	145	6	19.4	19.4	64.5
	147	1	3.2	3.2	67.7
	148	5	16.1	16.1	83.9
	149	1	3.2	3.2	87.1
	150	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	109	2	6.5	6.5	6.5
	120	2	6.5	6.5	12.9
	134	3	9.7	9.7	22.6
	135	2	6.5	6.5	29.0
	138	1	3.2	3.2	32.3
	144	5	16.1	16.1	48.4
	145	6	19.4	19.4	67.7
	148	5	16.1	16.1	83.9
	150	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Lampiran 4. Data Hasil Penelitian

Nomor Responden	Variabel		
	X	Y1	Y2
1	105	109	145
2	100	135	134
3	110	120	150
4	104	145	148
5	108	109	144
6	106	135	150
7	104	120	148
8	109	145	144
9	135	134	145
10	120	150	138
11	145	148	145
12	134	144	109
13	150	150	135
14	148	148	120
15	144	144	145
16	145	145	109
17	138	138	135
18	147	147	120
19	142	145	145
20	138	134	134
21	142	150	150
22	137	148	148
23	143	144	144
24	149	149	134

25	148	148	150
26	149	145	148
27	136	145	144
28	134	134	150
29	142	150	148
30	146	148	144
31	145	144	145



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG