

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI  
KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK  
MUHAMADIYAH 2 BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan  
Keguruan**

**Oleh:**

**WULAN DEWI ZAHARA**

**NPM: 1511030310**

**Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1440/2019 M**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI  
KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK  
MUHAMADIYAH 2 BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

**WULAN DEWI ZAHARA  
NPM: 1511030310**

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

**Pembimbing I : Dr. H. Ruhban Masykur, M.Pd.**

**Pembimbing II : Muhammad Afif Amrullah, M.Pd.I.**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1440/2019 M**

## ABSTRAK

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seseorang dalam proses mempengaruhi, membimbing, mendorong, menggerakkan dan mengarahkan orang lain dalam hal pembelajaran dan dapat berjalan dengan efektif. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kinerja guru juga merupakan faktor yang menentukan berkualitas tidaknya suatu lembaga sekolah. Dari penjelasan diatas penulis menulis rumusan masalah sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung?, Apakah terdapat motivasi kerja guru dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung?, dan Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung?. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, adakah pengaruh motivasi kerja guru dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, dan adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung. Ditinjau dari jenisnya penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 37 orang guru, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung yaitu 37 orang guru. Teknis analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi sederhana dan regresi berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung sebesar 44,5 % yang artinya kedua variabel berjalan seiring, semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik tingkat kinerja guru. 2) terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, sebesar 43,8 % , artinya motivasi kerja dapat mempengaruhi aktivitas kinerja guru di sekolah untuk mencapai kinerja guru yang maksimal. 3) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, sebesar 70,3 %, kedua variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berjalan seiring dengan kinerja yang artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.

**Kata kunci : Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Motivasi Kerja , Kinerja Guru**





**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA  
GURU DI SMK MUHAMADIYAH 2 BANDAR  
LAMPUNG**

**Nama : WULAN DEWI ZAHARA**

**NPM : 1511030310**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

**Untuk di munaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

**Pembimbing I**

**Dr. H. Ruhban Masykur, M.Pd**  
**NIP. 196604021995031001**

**Pembimbing II**

**Muhammad Afif Amrullah, M.Pd.I**  
**NIP. 199002172015031004**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

**Drs. H. Amirudin, M.Pd.I**  
**NIP. 196903051996031001**





**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260*

**PENGESAHAN**

**Skripsi dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK MUHAMADIYAH 2 BANDAR LAMPUNG ” disusun oleh: WULAN DEWI ZAHARA , NPM: 1511030310, Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam, telah di ujikan dalam sidang munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Jum’at / 26 Juli 2019.**

**TIM PENGUJI**

**Ketua : Drs. H. Amirudin, M.Pd.I**

(.....)

**Sekretaris : Indarto, M.Sc.**

(.....)

**Penguji Utama : Dr.H. Subandi, MM**

(.....)

**Penguji Pendamping I : Dr.H. Ruhban Masykur, M.Pd**

(.....)

**Penguji Pendamping II : M. Afif Amrullah, M.Pd.I**

(.....)

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



**Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd**  
**NIP. 196408281988032002**



## MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ <sup>ط</sup> وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٥٠﴾

*Artinya: 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 kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahnya, (Bandung Syamil Qur'an, 2007), h. 213

## PERSEBAHAN

*Alhamdullillahirabilamin*

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga kita senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah-Nya. Skripsi ini kupersembahkan kepada orang-orang yang telah memberikan cinta kasih, perhatian serta memberikan motivasi selama studiku:

1. Untuk kedua orang tuaku, Ibu ku Supa Dewi dan ayah ku Hariyadi Brahim yang telah membesarkanku, mendidik, mengarahkan, memotivasi, membimbing dan selalu setia mendengarkan keluh kesahku dan senantiasa berdoa yang tak berkesudahan, tabah dan sabar demi suksesanku. Karya ini saya persembahkan untuk kalian sebagai wujud dan terimakasih terhadap ayah dan ibu, dan kelak cita-cita saya ini akan menjadi persembahan yang paling mulia untuk kalian, dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmad dan magfirohnya kepada ayah dan ibuku.
2. Untuk adikku tersayang, Intan Dewi Fauzia dan Berlian Farid Ibrahim yang selalu memberikan semangat, motivasi serta keceriaanya, dan terimakasih untuk bantuan semangat dari kalian sehingga aku bias menyelesaikan skripsi ini.
3. Almamaterku tercinta, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan banyak pengalaman yang akan selalu kukenang.



## RIWAYAT HIDUP

**Wulan Dewi Zahara** adalah nama dari penulis skripsi ini, dilahirkan di Lampung Tengah 01 Juli 1997, merupakan anak pertama dari 3 bersaudara, anak dari pasangan Bapak Hariyadi Brahim dan Ibu Supa Dewi. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam.

Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu pada tahun 2001 penulis memasuki TK Islam Bina Insani dan lulus pada tahun 2003, Pendidikan Sekolah Dasar di tempuh di SDN 01 Utama Jaya pada tahun 2003 dan lulus pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di DMP Diniyyah Putri Lampung pada tahun 2009 dan lulus pada tahun 2014, sedangkan untuk Pendidikan Menengah Atas di MAN 1 Lampung Tengah pada tahun 2012 dan lulus pada tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan di program Strata Satu Di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung , program pendidikan Manajemen Pendidikan Islam pada tahun 2015.

## KATA PENGANTAR

*Bissmillahirohmanirohim*

Alhamdulillahilalamin, puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan program Strata Satu (S1) pada Fakultas Tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung, dengan judul skripsi **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung”** sholawat serta salam tak lupa kita haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta pengikutnya yang senantiasa istiqomah dalam mengemban risalahnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik yang bersifat moral, material maupun spiritual, secara langsung maupun tidak langsung, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghormatan tulus kepada:

1. Prof. Dr. Hj.Nirva Diana, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Drs. Amiruddin, M.Pd.I.dan Bapak Dr. M. Muhsin, M.Hum. selaku ketua dan sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

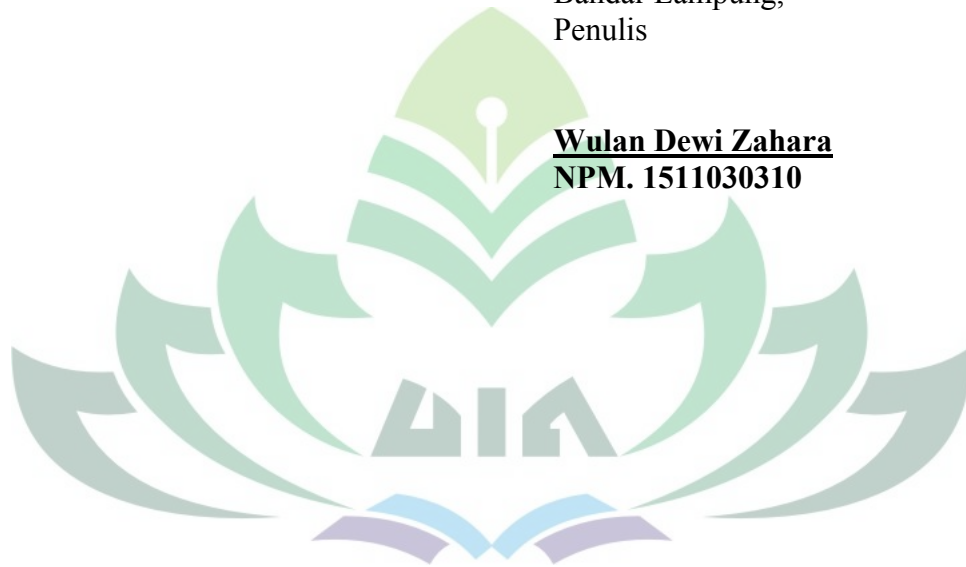
3. Dr. H. Ruhban Masykur, M.Pd. selaku pembimbing I dan Muhammad Afif Amrullah, M.Pd.I. selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Seluruh dosen pegawai, dan seluruh staf karyawan lingkungan Fakultas Tarbiyah yang selama ini telah membantu dalam pelayanan peminjaman buku untuk kelangsungan proses pembelajaran.
5. Bapak Kepala Sekolah dan seluruh guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung yang telah memberikan izin untuk penelitian dan berkenan member bantuan selama penulis melakukan penelitian dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan menyusun dan penyelesaian skripsi ini.
6. Sahabatku Agil Pangestu, Deby Reynaldo, Gumilang, Selvy Damayanti, Silvi Karunia Dewi dan Wahyu Rahman Saputra, yang selalu ada dan berjuang bersama-sama dan yang selalu memberikan semangat yang luar biasa dalam penulisan skripsi ini.
7. Sahabatku Restu Mulyajansih yang selalu menghibur dan memberi semangat, motivasi dalam mengerjakan skripsi ini.
8. Teman teman kecilku Reni Yunita Sari, Ratna Setia Wati, Elen Diana dan Susi Widiana terimakasih yang selalu menemani pada saat senang dan juga sedih.



Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan masih terbatasnya ilmu dan teori penelitian yang penulis kuasai. Oleh karena itu, penulis mengharpkan masukan dan kritikan yang bersifat membangun untuk skripsi ini. Semoga jerih payah dan amal Bapak dan Ibu serta teman-teman mendapat balasan dari Allah SWT. Amin.

Bandar Lampung,  
Penulis

**Wulan Dewi Zahara**  
**NPM. 1511030310**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	17
C. Pembatasan Masalah .....	17
D. Rumusan Masalah .....	18
E. Tujuan penelitian .....	18
F. Manfaat Penelitian .....	19
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kepemimpinan	
1. Pengertian kepemimpinan .....	21
2. Kriteria seorang pemimpin .....	23
3. Fungsi kepemimpinan .....	24
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan .....	26
5. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif .....	27
B. Motivasi Kerja	
1. Pengertian motivasi kerja .....	31
2. Bentuk-bentuk motivasi .....	33
3. Macam-macam motivasi .....	34

4. Fungsi Motivasi.....	36
5. Proses Motivasi.....	36
C. Kinerja Guru	
1. Penngertian kinerja guru .....	37
2. Prinsip-prinsip kinerja guru .....	39
3. Pengukuran kinerja guru .....	40
4. Tujuan pengukuran guru .....	41
D. Penelitian Yang Relevan .....	42
E. Kerangka Pikir .....	43
F. Hipotesis .....	44

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	45
B. Populasi dan Sampel .....	46
C. Definisi Variabel Penelitian .....	47
D. Metode Pengumpulan Data .....	48
E. Instrumen Penelitian .....	50
F. Uji Instrumen .....	51
G. Uji Persyaratan Analisis.....	57
H. Uji Asumsi Klasik.....	60

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Sekolah .....	66
1. Sejarah Singkat Berdirinya SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.....	66
2. Visi dan Misi SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung .....	67
3. Tujuan Pendidikan Nasional dan Muhammadiyah .....	68
4. Data Guru dan Jumlah Siswa SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung .68	
5. Keadaan Sarana dan Prasarana SMK Muhamdiyah 2 Bandar Lampung.71	
B. Hasil Penelitian .....	72
1. Uji Instrumen .....	72
2. Uji Persyaratan Analisis.....	76
3. Uji Asumsi Klasik .....	79
C. Pembahasan.....	93

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	76
B. Saran .....	76

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Table 1. Hasil Observasi Kinerja Guru SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung .....	5
Tabel 2. Kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung ...	11
Table 3. Motivasi Kerja Guru SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung.....	13
Tabel 4. Definisi Operasional Variabel .....	47
Tabel 5. Penskoran Instrumen Angket.....	49
Tabel 6. Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan .....	50
Tabel 7. Kisi-Kisi Intrumen Motivasi Kerja .....	51
Tabel 8. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru .....	51
Tabel 9. Output Hasil Uji Coba Validasi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	53
Tabel 10 Output Hasil Uji Coba Validasi Motivasi Kerja Guru .....	53
Tabel 11 Output Hasil Uji Coba Validasi Kinerja Guru .....	54
Tabel 12. Interpretasi Nilai r.....	56
Tabel 13. Jumlah Guru SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung .....	68
Tabel 14. Nama-Nama Guru SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung .....	69
Tabel 15. Data siswa/1 SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung .....	71
Tabel 16. Keadan Sarana dan Prasarana SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung.....	71
Tabel 17. Hasil Uji Validasi Kepemimpina Kepala Sekolah .....	72
Tabel 18. Hasil Uji validasi Motivasi Kerja Guru .....	73
Tabel 19. Hasil Uji Validasi Kinerja Guru .....	73
Tabel 20. Hasil Uji Reabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	75

Tabel 21. Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja Guru .....	75
Tabel 22. Hasil Uji Reabilitas Kinerja Guru .....	75
Tabel 23. Interpretasi Nilai r.....	76
Tabel 24. Hasil Uji Normalitas .....	77
Tabel 25. Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas .....	77
Tabel 26. Hasil Uji Homogenitas .....	78
Tabel 27. Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas .....	79
Tabel 28. Uji Linier Garis Regresi Kinerja Guru dan Kepemimpinan .....	79
Tabel 29. Uji Linier Garis Regresi Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Guru .....	80
Tabel 30. Rekapitulasi Hasil Uji Regresi .....	81
Tabel 31. Koefisien Determinasi .....	81
Tabel 32. Output Uji Multikolerasi .....	82
Tabel 33. Rekapitulasi Uji Multikolerasi .....	82
Tabel 34. Output hasil Uji Autokolerasi .....	83
Tabel 35. Output Uji Heteroskedastisitas .....	85
Tabel 36. Rekapitulasi Uji Heteroskedastisitas .....	86
Tabel 37. Uji Hipotesis Parsial .....	87
Tabel 38. Uji Hipotesis Parsial .....	88
Tabel 39. Uji Hipotesis Simultan .....	90
Tabel 40. Koefisien Determinasi .....	91

## DAFTAR GAMBAR

1. Gambar Kerangka piker ..... 43





## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Angket Kepemimpina Kepala Sekolah
- Lampiran 2. Angket Motivasi Keja Guru
- Lampiran 3. Angket Kinerja Guru
- Lampiran 4. Uji Coba Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Lampiran 5. Uji Coba Validitas Motivasi Kerja Guru
- Lampiran 6. Uji Coba Validitas Kinerja Guru.
- Lampiran 7. Validitas dan Reabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Lampiran 8. Validitas dan Reabilitas Motivasi Kerja Guru
- Lampiran 9. Validitas dan Reabilitas Kinerja Guru
- Lampiran 10. Uji Normalitas
- Lampiran 11. Uji Homogenitas
- Lampiran 12. Uji Linier Garis Regresi
- Lampiran 13. Multi Kolerasi
- Lampiran 14. Uji Autokolerasi
- Lampiran 15. Uji Heteroksedasitas
- Lampiran 16. Uji Hipotesis Parsial
- Lampiran 17. Uji Hipotesis Simultan
- Lampiran 18. Koofisien Determinasi
- Lampiran 19. Distribusi Nilai r Tabel
- Lampiran 20. Tabel Nilai r Product Moment
- Lampiran 21. Surat Izin Penelitian

Lampiran 22. Pengesahan Seminar

Lampiran 23. Surat Permohonan Mengadakan Penelitian



## BAB 1 PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan saat ini merupakan kebutuhan yang mutlak, pendidikan adalah upaya untuk memperluas ilmu pendidikan yang terkait dengan membentuk prilaku, nilai dan sikap. Pendidikan juga dapat membuahkan upaya yang sangat besar dalam kehidupan manusia, karena pendidikan akan meningkatkan ilmu pengetahuan yang di dapat baik dalam pendidikan formal ataupun informal, yang dapat membantu proses perubahan sehingga dapat mencapai kualitas yang diharapkan. pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur dan efiSien dapat menghasilkan bangsa yang dapan mensejahterakan dan dapat mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai tujuan nasinal pendidikan. <sup>1</sup>

Seperti firman Allah surat Thaha Ayat 114:

فَتَعَلَىٰ اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ  
رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴿١١٤﴾

*Artinya : Maka Maha Tinggi Allah raja yang sebenar-benarnya, dan janganlah kamu tergesa-gesa membaca Al qur'an sebelum disempurnakan mewahyukannya kepadamu, dan Katakanlah: "Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan."<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Chairul Anwar, *Hakikat Manusia dalam Pendidikan sebuah Tinjauan Filosofis*, (Yogyakarta: SUKA-Press, 2014),h.73

<sup>2</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Bandung: Syamil Quran, 2007),h. 321

Pada ayat ini Allah menegaskan bahwa Dialah yang Maha Tinggi, Maha Besar amat luasa Ilmu-Nya yang dengan Ilmu-Nya itu dia mengatur segala sesuatu dan membuat peraturan-peraturan untuk keselamat dan kebahagiaan umat manusia, dialah yang mengutus para Nabi dan Para Rosul dan menurunkan kitab-kitab suci seperti Zabur, Taurot, dan Injil serta diapulah yang menurunkan Al-Quran kepada Nabi Muhamad SAW, Allah Maha Suci dari segala bentuk tekanan apapun. Artinya kekuasaan dan kehendak Allah mutlak dan tak terbatas Allah berkehendak memerintah atau melarang sesuatu sesuai dengan kehendaknya.

Pendidikan merupakan hak dan kewajiban dari seluruh masyarakat Indonesia. Pendidikan sangatlah penting untuk suatu bangsa sebagai dasar pembangunan bangsa, karena tanpa adanya pendidikan bangsa ini akan menjadi bangsa yang bodoh. UUD 1945 Tahun 2003 menjelaskan bahwa setiap warga Negara Indonesia berhak mendapat pendidikan.

Jika pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga standart mutu pendidikan dan tenaga pendidikan perlu ditingkatkan.

Sebagai tenaga pendidik guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan pendidikan di sekolah, oleh sebab itu guru harus dapat

meningkatkan kinerjanya dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karena pendidikan di masa depan menuntut keterampilan dan keprofesionalan seorang guru. Sehingga guru yang mempunyai keterampilan dapat menjadi angin segar dan keberhasilan di dalam dunia pendidikan. Dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah perlu diadakan nya pelatihan dan pendidikan profesi, karena ini sangat dibutuhkan. Kinerja guru menjadi sasaran utama dalam peningkatan mutu pendidikan secara umum, oleh karena itu peningkatan kinerja guru perlu mendapat perhatian yang serius dari berbagai pihak, dan upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja guru seperti kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah.

Menurut Prawiro menyebutkan kinerja atau *Performance* adalah hasil kerja yang didapat atau dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>3</sup>

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Dengan kata lain kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di suatu sekolah.

---

<sup>3</sup> Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016),h. 69



Menurut Patricia King yang di kutip oleh Hamzah B. Uno dalam bukunya *''Teori Kinerja dan Pengukurannya''* menyatakan bahwa kinerja guru adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang di tugaskan kepadanya. Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja guru dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Misalkan sebagai seorang guru adaah melaksanakan tugas dengan belajar mengajar disekolah. Hasil yang dicapai dari mengajar itu yang dinamakan dengan kinerja guru.<sup>4</sup>

Kemampuan guru sangat penting dalam proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik tidak hanya ditentukan oleh sekolah dan isi kurikulum saja, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Kemampuan seorang guru akan mempengaruhi sebuah prestasi kerja guru tersebut. Dengan demikian, guru dituntut untuk memiliki kemampuan atau kompetensi sehingga ia mampu mengajar dan membimbing peserta didik untuk tumbuh dan berkembangnya sesuai yang diharapkan.

Dalam hal ini perlu ditingkatkannya lagi kinerja guru, kinerja guru dapat ditingkatkan dengan cara memberi pembinaan dan pengembangan profesi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru yang baik dan hal ini harus dilakukan dengan terus menerus agar mampu menciptakan kinerja sesuai perstyaratan yang diinginkan. Semakin sering kegiatan peningkatan kineja

---

<sup>4</sup> Hamzah B. Uno dan Nina Lametenggo. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 64-65

guru dilakukan dengan berbagai kegiatan, hal ini semakin mendekatkan guru pada pencapaian prestasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga harapan kinerja guru yang professional atau yang baik ini tercapai.<sup>5</sup>

Guru merupakan faktor yang sangat penting dalam pembelajaran, dan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kualitas pembelajaran, karena guru adalah peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Dengan demikian efektifitas pembelajaran ada pada pundak guru, dan keberhasilan suatu proses pembelajaran ditentukan oleh kualitas kerja guru.

Berdasarkan hasil observasi yang di lakukan di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, berikut disajikan data mengenai kinerja guru, setelah peneliti melakukan observasi di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung tentang kinerja guru.

**Tabel 1**  
**Hasil observasi, tentang kinerja guru**  
**SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung**

No	Keterangan	Fakta Lapangan
1	Menyusun rencana pembelajaran (RPP)	Terdapat guru yang belum menyelesaikan RPP, dan masih ada guru yang tidak membawa RPP pada saat KBM berlangsung.
2	Melaksanakan pembelajaran	Terdapat guru yang masih menggunakan metode konvensional, dan terdapat guru yang belum mengkondusifkan kelas dan suasana yang menyenangkan

<sup>5</sup> Sri Purwanti Nasution, *Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Al-Idarah Jurnal Kependidikan Islam), h. 192.

3	Melaksanakan hubungan antar pribadi	Guru menunjukkan sikap ramah tamahnya, dan memberikan contoh yang baik kepada peserta didik
4	Mengevaluasi hasil belajar	Guru memberikan penilaian sesuai tingkat kemampuan peserta didiknya
5	Melaksanakan program remedial	Guru mengadakan program remedial kepada siswa yang mendapat nilai kecil.

*Sumber: hasil observasi kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung di lakukan pada tanggal 22 Januari 2019.<sup>6</sup>*

Dari tabel diatas, dapat diduga bahwa terdapat guru yang belum menyelesaikan RPP dan tidak membawa rencana pembelajaran pada saat KBM berlangsung. Dapat dilihat juga dari melaksanakan belajar, masih banyaknya guru yang menggunakan metode konvensional, metode konvensional dapat diartikan adalah metode pembelajaran tradisional atau disebut juga dengan metode ceramah sehingga dalam hal ini tidak semua siswa memiliki cara belajar terbaik dengan mendengarkan, guru juga sering mendapatkan kesulitan untuk menjaga agar siswa tetap tertarik dengan yang diajarkan, siswa juga tidak mengetahui apa mereka belajar pada hari itu. Kurangnya guru dalam hal menyampaikan pembelajaran dengan baik, sehingga tidak ada respon baik siswa dan kurangnya guru dalam menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan.

Untuk membentuk kinerja guru yang profesional terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi guru agar lebih baik lagi, yaitu faktor internal dan

---

<sup>6</sup> Hasil observasi kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung di lakukan pada tanggal 22 Januari 2019

faktor ekternal. Faktor internal adalah dorongan yang timbul dalam diri sendiri atau individu, sedangkan faktor ekternal adalah dorongan yang timbul dari luar individu seperti dorongan dari kepala sekolah, mengembangkan keprofesionalan guru ,gaji/ tunjangan dan budaya organisasi.

Untuk mengetahui kinerja guru, maka seorang kepala sekolah harus menetapkan standart kinerjanya terlebih dahulu. Standart kinerja ini merupakan tolak ukur suatu perbandingan yang digunakan untuk menentukan apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan.

Dalam meneggakan kedisiplinan proses pembelajaran terhadap guru seorang pemimpin tidak hanya cukup dengan menjatuhkan sanksi-sanksi atau ancaman yang keras bagi bawahannya yang melanggar tata tertib dan aturan kerja yang ada, akan tetapi seorang pemimpin diwajibkan untuk senantiasa menunjukkan keteladanan , perhatian, dorongan, arahan dan bimbingan terus menerus kepada bawahannya.

Menurut Fred E. Fielder yang dikutip oleh Ngalim Purwanto didalam bukunya yang berjudul "*Administrasi dan Supervisi Pendidikan*" pemimpin adalah individu didalam kelompok yang memberikan tugas-tugas pengarahan dan pengkoordinasian yang relevan dalam kegiatan- kegiatan kelompok.<sup>7</sup>

Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu proses interaksi social untuk mempengaruhi, teknisnya adalah untuk mempengaruhi bagian-bagian dalam organisasi. Dalam hal ini berupa perilaku yang sengaja dijalankan oleh seseorang

---

<sup>7</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta,2011), h. 26

untuk menstrukturivkasi aktivitas, pekerjaan dan cara-cara berhubungan di dalam sebuah lembaga atau kelompok.<sup>8</sup>

Wahyusumidjo menemukakaan kata “kepala” dapat diartika ketua atau pemimpin dalam sebuah oragniasai atau dalam suau lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga pendidikan dimana tempat menira atau memberi pelajaran.<sup>9</sup>

Secara sederhana kepala sekolah dapat diartikan denga tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan memimpin suatu sekolah dimana diselenggrakan proses belajar mengajar,. kepala sekolah adalah bagian dari anggota sekolah yang bertanggung jawab dari semua kegiatan-kegiatan tersebut.

Pada era globalisasi ini kepala sekolah yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mempunyai kompetensi yang tinggi, dan kompetensi itu sendiri adalah dengan di peroleh dari pengalaman dan ilmu pengetahuan yang maksimal. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahanya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja, karena dengan mengarahkan, kompetensi guru akan mampu mendorong peningkatan kualias kerja. Oleh karena itu setiap kepala sekolah dituntut harus bekerja secara maksimal dan juga harus dapat mengetahui dimana permasalahan yang dimiliki setiap bawahannya. Seorang kepala sekolah memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja bawahannya.

---

<sup>8</sup> Mohammad Karim, *Pemimpin Tranfungsional di Lembaga pendidikan Islam*, (Malang: Uin Maliki Press, 2010),h.14

<sup>9</sup> Wahyusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: tinjauan dan Teoritik Permasalahan*,(Jakarta: Raja Frafindo Persada,2005,m. 87



Peningkatan kualitas kinerja bawahannya memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan tujuan yang dicapai.<sup>10</sup>

Kepala sekolah seharusnya dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa yang bersahabat, dekat dengan bawahannya dan penuh pertimbangan dengan para gurunya. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, memotivasi dan mengarahkan seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi dan misi sekolah tersebut.

Allah berfirman , (QS At-Taubat:71)

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

*Artinya: "Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebaiaian mereka adalah menjadi penolong bagi sebaiaian yang lain, mereeka (menyuruh) mengerjakan yang ma'ruf, mencegah bagi yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan mereka taat kepada Allah dan Rosul-Nya. Mereka itu akan diberikan rahmat oleh Allah: Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana."<sup>11</sup>*

Berdasarkan firman Allah SWT maka seorang pemimpin mempunyai power dan pengaruh yang dapat memerintahkan serta mencegah. Karena seorang pemimpi harus melakukan kontrol pengawasan atas pekerjaan anggotanya,

<sup>10</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013),h. 99-103

<sup>11</sup>Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya*, (Bandung: SyamilQur'an,2007).h,

meluruskan kekeliruan, serata mengajak mereka untuk berbuat baik dan mencegah kemungkaran.

Menjadi pemimpin adalah amanah yang harus dipertanggung jawabkan dengan baik oleh pemimpin tersebut. Karena kelak Allah akan meminta pertanggung jawaban atas kepemimpinan tersebut. Kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga mereka semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh kedisiplinan dan pengabdian yang tinggi. Karena perilaku kepala sekolah yang baik artinya kepala sekolah yang dapat mendorong, membimbing, mengarahkan, menggerakkan dan mempengaruhi seluruh warga sekolah dalam mencapai visi misi sekolah itu sendiri.

Adapun fungsi utama seorang kepala sekolah sebagai pemimpin adalah dengan menciptakannya suasana belajar, sehingga pendidik dan peserta didik dapat belajar dengan baik. Dalam hal ini kepala sekolah mempunyai tugas ganda, yaitu dengan menjalankan administrasi sekolah dan melakukan supervise agar kemampuan guru meningkat serta membimbing perkembangan peserta didik.

Berikut disajikan data tentang kepemimpinan setelah peneliti melakukan observasi terhadap guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung:

**Tabel 2**  
**Data hasil prs survei tentang kepemimpinan kepala sekolah di**  
**SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung.**

No	Keterangan	Fakta Lapangan
1	Mempengaruhi	Kepala sekolah kurang mempengaruhi guru dalam hal disiplin yang tinggi, dapat dilihat dari guru yang sering datang terlambat, dan keluar kelas sebelum jam pelajaran selesai.
2	Mendorong	Menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru
3	Membimbing	kepala sekolah membimbing guru dalam mengatasi problem pada peserta didik
4	Mengarahkan	Ketika guru mengalami kesulitan dalam kerja kepala sekolah mengarahkan guru dalam memecahkan masalah
5	Menggerakkan	Ketika memasuki tahun ajaran baru kepala sekolah melibatkan guru dalam hal menyusun program kegiatan akademik

*Sumber: hasil penelitian observasi di SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung pada tanggal 22 Januari 2019.<sup>12</sup>*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung, dapat di duga bahwa kepemimpinan kepala sekolah belum cukup mempengaruhi, hal ini dapat dilihat dari banyaknya guru yang sering datang terlambat, dan masih banyak guru yang keluar kelas sebelum jam pelajaran selesai, maka hal ini dapat dikatakan bahwa kepala sekolah kurang mempengaruhi guru dalam hal disiplin yang tinggi terhadap aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu faktor yang menentukan mutu sekolah itu sendiri, karena perilaku kepala sekolah yang tepat akan berpengaruh

---

<sup>12</sup> hasil penelitian observasi di SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung pada tanggal 22 Januari 2019

dalam pengambilan keputusan, atau mempengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Dalam hal ini kepala sekolah harus bisa mempengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok. Hubungan kepala sekolah dan guru sudah sangat jelas, karena kepala sekolah adalah seseorang yang dapat memegang kendali dalam sekolah. Dalam mengerjakan tugas guru dipengaruhi oleh dorongan dalam diri individu, dorongan yang dimaksud disini adalah motivasi.

Motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pandangan tentang motivasi semua diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin mennggerakan guru untuk mencapai tugasnya harusnya mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang maksimal.<sup>13</sup>

Menurut Husaini Usman motivasi adalah salah satu salah satu alat ukur pemimpin agar bawahannya mau bekerja keras untuk mencapai tujuan atau sesuai dengan harapan.<sup>14</sup> Motivasi adalah suatu arahan dimana motivasi tersebut dipupuk dan diarahkan. Motivasi sesuat yang menimbulkan semangat dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang, tenaga kerja ikut menentukn

---

<sup>13</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdyakarya, 2014), h. 35

<sup>14</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktikan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 222

besar kecilnya prestasi. Menurut Mc. Donald yang dikutip Sardiman dalam bukunya *Interaksi dan Motivasi dalam Belajar Mengajar*, mengatakan motivasi adalah perubahan energy dalam diri seseorang yang di tandai dengan munculnya “*Feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.<sup>15</sup>

Guru sebagai pendidik bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Guru memiliki motivasi yang positif, dia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan tanggung jawabnya terhadap tugasnya.

Berikut disajikan data mengenai motivasi kerja kepala sekolah setelah peneliti melakukan observasi terhadap guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

**Tabel 3**  
**Data hasil observasi tentang motivasi kerja guru terhadap guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.**

No	Keterangan	Fakta Lampangan
1	Pengaturan lingkungan fisik	Dalam ruang guru, guru merasa kurang nyaman dalam hal pengaturan lingkungan, karena ruang kerja yang tidak kondusif dan sempit.
2	Pengaturan suasana kerja	Didalam ruang guru, guru merasa kurang puas dengan sarana dan prasarana yang diberikan sekolah, hal ini dapat dilihat dari meja dan kursi yang tidak terpenuhi
3	Membangun kedisiplinan	ketika mendapat suatu pekerjaan, guru

<sup>15</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi dalam Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT Rajawali Press, 2009), h. 73.

<sup>15</sup> Hasil observasi kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung dilakukan pada tanggal 22 Januari 2019.



		bertanggung jawab dalam tugas-tuganya.
4	Penghargaan	ketika guru mendapatkan prestasi, guru yang lain memberikan pujian kepada guru yang berprestasi sebagai apresiasi atas upaya yang dilakukan

*Sumber: hasil observasi kinerja guru di SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung di lakukan pada tanggal 22 Januari 2019.<sup>16</sup>*

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung, di duga belum cukup baik hal ini dapat dilihat dari pengaturan lingkungan fisik dan pengaturan suasana lingkungan, pengaturan lingkungan fisik yang dimaksud adalah ruangan kerja yang kurang kondusif, ruang kerja yang sempit dan bising, dan ruang gerak dalam ruang kerja kurang nyaman. Dan pengaturan suasana kerja yang dimaksud adalah kurangnya sarana dan prasarana yang diberikan sekolah seperti kurangnya meja dan kursi untuk tempat duduk guru, dan ruang guru sangat sempit. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja, karena lingkungan kerja yang kurang baik tidak dapat mendukung kinerja itu sendiri, lingkungan kerja fisik seperti kebersihan, penerangan atau cahaya, tata ruang dan kebisingan.

Motivasi kerja dapat memberikan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing masing pihak saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti serta saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing. Motivasi kerja tampak seperti kebutuhan pokok manusia dan motivasi kerja sebagai intensif yang di harapkan memenuhi kebutuhan pokok manusia.

---

Observasi yang dilakukan di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung pada tanggal 22 Januari 2019, bahwasannya jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang terdapat di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung ada 37 orang yang terdiri dari 16 orang laki-laki dan 21 orang perempuan. Hasil observasi di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung bahwasannya kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung sudah cukup baik. Namun kinerja guru di SMK Muhammadiyah masih kurang seperti, adalah kurangnya guru dalam menggunakan berbagai metode pada pembelajaran, banyaknya guru yang masih menggunakan metode konvensional. Kurangnya guru dalam hal menyampaikan pembelajaran dengan baik, sehingga tidak ada respon baik siswa dan kurangnya guru dalam menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan.

Dapat juga dilihat dari komunikasi, yang dimaksud dalam komunikasi disini adalah, kurangnya kemampuan guru dalam memahami dan menyelenggarakan administrasi guru, seperti dalam menyusun rencana pembelajaran, masih banyaknya guru yang tidak membawa rencana pembelajaran saat sedang melaksanakan kegiatan belajar mengajar, bahkan tidak sedikit guru yang belum menyelesaikan rencana pembelajaran saat KBM berlangsung.

Dari latar belakang diatas, maka penulis berkesimpulan bahwa guru dapat mengarahkan sasaran pendidikan, membangun generasi muda menjadi sesuatu generasi yang menjadi harapan. Untuk itu guru harus mendesain program pembelajaran, melaksanakan proses belajar, dan menilai hasil belajar. Dalam

mewujudkan hal tersebut guru sangat membutuhkan peran kepemimpinan dan motivasi kerja. Karena kepemimpinan dan motivasi kerja sangat berpengaruh dalam menentukan kinerja seseorang. Baik buruknya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja dapat dilihat dari tergantungnya seberapa banyak intensitas atau kemampuan kepemimpinan dan motivasi kerja yang diberikan.

Menurut Bush pemimpin adalah “orang-orang yang menentukan tujuan-tujuan, memberi motivasi-motivasi dan melakukan tindakan-tindakan kepada bawahannya”,<sup>17</sup> menurut Schunk motivasi adalah “p

roses melakukan kegiatan pencapaian tujuan yang telah mendorong dan telah berkelanjutan”,<sup>18</sup> sedangkan menurut Payman J. Simanjuntak kinerja guru adalah “tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangkai tujuan organisasi”.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, karena kepemimpinan harus dapat mendorong atau memotivasi kinerja guru dengan menunjukkan rasa sahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru. karena perilaku kepemimpinan yang baik dapat mendorong, mengarahkan dan memotivasi seluruh warga sekolah dalam mewujudkan visi misi sekolah. Berdasarkan permasalahan tersebut penulis melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar “

---

<sup>17</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktikan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006),h 307

<sup>18</sup> *Ibid*,h.275

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Kepala sekolah diduga belum memengaruhi guru dalam memberikan pembelajaran dan disiplin yang tinggi dalam pembelajaran
2. Diduga masih banyaknya guru yang kurang mampu dalam menyusun rencana pembelajaran
3. Masih banyaknya guru yang tidak membawa RPP dalam kegiatan belajar mengajar
4. Masih banyaknya guru yang belum menyelesaikan RPP saat KBM sudah berlangsung
5. Banyaknya guru yang menggunakan metode pembelajaran yang konvensional.
6. Banyaknya guru yang belum bisa mengelola kelas secara optimal.
7. Ruang kerja yang kurang kondusif, bising, dan ruang gerak yang kurang nyaman.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah serta karena keterbatasan ilmu dan waktu, maka penelitian ini di batasi pada kajian, kepemimpinan( $X_1$ ), motivasi kerja kepala sekolah ( $X_2$ ), dan kinerja guru (Y) di SMK Muhamadiyah Bandar Lampung.



#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka permasalahan yang penulis rumuskan adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas. Maka dapat diketahui tujuan penelitian ini untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada beberapa pihak yang berkepentingan, baik secara teoritis maupun secara praktis.

### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam rangka menambah ilmu pengetahuan, khususnya hal kepemimpinan dalam pendidikan. Disamping itu penelitian ini diharapkan menjadi salah satu acuan bagi para peneliti atau berbagai pihak yang akan mendalami lebih jauh tentang kepemimpinan dalam suatu pendidikan khususnya masalah motivasi kerja guru, prestasi kerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah.

### **2. Secara praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain:

#### **a. Bagi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung**

Hasil penelitian digunakan sebagai tambahan bacaan peneliti bagi mahasiswa bidang pendidikan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

#### **b. Bagi SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung**

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan/sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah dan dalam upaya peningkatan prestasi kerja guru.

#### **c. Bagi Peneliti**

Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis karya ilmiah.



## **BAB II LANDASAN TEORI**

### **A. Kepemimpinan**

#### **1. Pengertian kepemimpinan**

Kepemimpinan (*Leadership*) yang berasal dari kata (*Leader*) yang artinya pemimpin. Kata *Lead* berasal dari kata Anglo Saxon yang umumnya dipakai oleh bahasa Eropa Utara jalan atau jalur kapal laut. Kepemimpinan adalah menyangkut tentang cara atau proses mengarahkan orang lain agar mau berbuat seperti yang pemimpin inginkan.<sup>19</sup>

Kata memimpin mempunyai arti yaitu memberikan, menuntun, mengarahkan, membimbing. Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin juga tidak berdidiri sendiri, melainkan mereka memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan kemudahan untuk kemajuan sertamemberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan.<sup>20</sup>

Menurut Wahyusumidjo kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang untuk berfikir dan berperilaku dalam

---

<sup>19</sup> Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), h. 308

<sup>20</sup> Wahyusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tindakan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 104

rangka perumusan mencapai tujuan organisasi tertentu.<sup>21</sup> Menurut Ngalim Purwanto kepemimpinan adalah sekumpulan atau serangkaian kemauan dan sifat-sifat kepribadian termasuk didalamnya adasifat kewibawaan untuk dijadikan sebagai alat dalam menyakinkan yang dipimpin agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugasnya yang dengan rela dibebankan kepadanya, dengan penuh semangat dan tidak secara terpaksa.<sup>22</sup>

Sedangkan menurut Mohammad Karim di dalam bukunya yang berjudul *Pemimpin Transforsional di Lembaga Pendidikan Islam*, kepemimpinan adalah proses perilaku untuk menenangkan hati, pikiran, emosi, dan perilaku orang lain untuk berkontribusi terhadap terwujudnya visi.<sup>23</sup> Akan tetapi pada umumnya definisi kepemimpinan suatu proses interaksi social untuk mempengaruhi. Dengan demikian kepala sekolah dapat diartikan dengan seorang tenaga pendidikan yang diberikan tugas tambahan yaitu memimpin, atau tempat yang melakukan interaksi antara guru dan murid. Kata “memimpin” sebenarnya mengandung arti yang luas yaitu adalah kemampuan untuk menggerakkan segala sesuatu di dalam sekolah sehingga dapat didayagunakan secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Kepemimpin

---

<sup>21</sup> *Ibid*,h.105.

<sup>22</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Alfa Beta, 2011), h.26

<sup>23</sup> Mohammad Karim, *Pemimpin TRanforsional di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010),h.13

merupakan tidak lain adalah kesiapan mental yang terwujudnya dalam bentuk kemampuan seseorang untuk memberikan bimbingan, mengarahkan, dan mengatur serta mempengaruhi orang lain agar mereka mau berbuat sesuatu.

Kepemimpinan tidak harus diikat dalam suatu organisasi manapun melainkan kepemimpinan terjadi dimana saja. Asalkan seseorang mewujudkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tujuan tertentu.<sup>24</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas bahwasanya kepemimpinan adalah kegiatan yang mempengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok. Sehubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam proses mempengaruhi, membimbing, mendorong, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain dalam hal melaksanakan pembelajaran atau kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan efektif.

## **2. Kriteria Seorang Pemimpin**

Kualitas pemimpin menentukan keberhasilan sebuah organisasi, karena kepemimpinan adalah orang yang bisa mempengaruhi orang lain, dan bisa mengelola sebuah organisasi. Dan seorang pemimpin harus mampu mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dengan mengoreksi kelemahan-kelemahan, dan mampu membawa sebuah organisasi agar tujuannya tercapa.

---

<sup>24</sup> Kartini Kartono, *Psikologi Sosial Untuk Manajemen*, ( Jakarta: PPN Press, 2002),h. 35



Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang setidaknya mempunyai beberapa kriteria sebagai berikut:

a. Memiliki pengikut

Memiliki pengikut merupakan sebuah keutamaan bagi pemimpin. Seseorang tidak bisa dikatakan pemimpin jika tidak bisa memiliki pengikutnya

b. Memiliki kekuasaan

Kekuasaan adalah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin yang berguna mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya berbuat sesuatu.

c. Memiliki kemampuan

Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknik dan sosial. Yang dianggap memiliki kemampuan dengan anggota lainnya. Dan seorang pemimpin harus mempunyai jiwa memimpin dan menjadi teladan bagi para pengikutnya.

### 3. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi artinya pekerjaan yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja sesuatu tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/ organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa pemimpin berada di dalam bukan diluar situasi itu. Situasi kepemimpinan merupakan gejala sosial karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu dalam situasi sosial suatu kelompok.

Secara operasional dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

1. Fungsi Instruksi. Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikator pihak yang menentukan apa, bagaimana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
2. Fungsi Konsultasi. Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, pemimpin membutuhkan pertimbangan yang mengharuskan berkonsultasi dengan bawahan, baik pada saat perencanaan, pelaksanaan dan kontrol untuk dijadikan umpan balik.
3. Fungsi Partisipasi. Pemimpin mengaktifkan bawahan untuk melakukan kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.
4. Fungsi Delegasi. Memberikan pelimpahan wewenang, membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Seseorang yang menerima delegasi harus memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi dengan pimpinan.
5. Fungsi Pengendalian. Pemimpin mampu mengatur anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan

#### 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Sobri Sutino, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- a. Keahlian dan pengetahuan, yang dimaksud disini adalah latarbelakang atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin adalah sesuai atau tiaknya tlatar belakang itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjad tanggung jawabnya , pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang dilakukan mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilan dalam hal memimpin.
- b. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat memimpin itu melaksanakan tugas jabatannya, tiap organisasi atau lembaga yang sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menuntut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu tiap jeni lembaga memerlukan perilaku dan sikap pemimpin yang berbeda juga.
- c. Sifat-sifat dan kepribadian pemimpin. Kita mengetahui secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak dan kkepribadian. Ada yang bersikap keras ada pula yang lemah dan kurang berani denagn adany perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin.

d. Sifat-sifat dan kepribadian pengikut. Yaitu seseorang mau menerima dan mau menjalankan perintah atau tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpi.<sup>25</sup>

Berdasarkan faktor-faktortersebut, maka jelas bahwa kesuksesan pemimpin adalah dengan adanya di pengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang keberhasilan suatu kepemimpinan. Oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terbina keharmonisan dan hubungan interaksi yang baik antara atasan dan bawahan, motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan keleluasaan dalam hubungan social.

### **5. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif**

Dalam upaya untuk menilai sukses atau gagalnya dapat dilihat dari kualitas dan mutu perilakunya, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Mampu memberdayakan guru-guru untuk melakukan proses pembelajaran dengan baik.
2. Dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah.
4. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.
5. Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen di sekolah.

---

<sup>25</sup> Sobri Sutikno, *Pemimpin & Kepemimpinan*, (Lombok: Holistica, 2014),h. 62

6. Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan.<sup>26</sup>

Menurut E. Mulyasa, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah harus mempunyai komitmen terdadaap visi sekolah dalam menjalan kan tugasnya, menjadikan visi sekolah sebagai pedomandalam mengelola dan memimpin sekolah dan memfokuskan kegiatan pembelajaran dankinerja guru di kelas. Adapun indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sebagai berikut:

1. Menerapkan kepemimpinan partisipasif terutama dalam proses pengembangan keputusan.
2. Memiliki gaya demokratis, lugas dan terbuka
3. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserata didik dan warga sekolah.
4. Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
5. Memantau kemajuan belajar peserta didik melauli guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi belajar.
6. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru dan warga sekolah lainnya mengenai topic-topik yang memerlukan perhatian.

---

<sup>26</sup> E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013) h. 19

7. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya. Dan bersedia memberikan bantuan secara proposional dan professional.
8. Mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran.
9. Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung
10. Memberikan dukungan kepada para guru untuk menegakkan disiplin peserta didik.
11. Memperrhatika kebutuhan peserta didik, guru, staf, orang tua, dan masyarakat sekitar sekolah.
12. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik atau seluruh warga sekolah
13. Memberikan kesempatan yang luas kepada seluruh warga sekolah dan masyarakat untuk brkonsultasi dan berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pendidikan an pembelajaran sekolah.
14. Mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi.<sup>27</sup>

Kepala Sekolah sebagai pemimpin harus melakukan tugas-tugasnya dengan baik, kepala sekolah juga harus mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan raa bersahabat , dekat, penuh pertimbangan terhadap para guru,

---

<sup>27</sup> *Ibid.*, h. 20-21



baik secara individu maupun dalam kelompok, kepala sekolah harus menjalankan tugasnya dengan baik yaitu:

1. Memotivasi guru agar bekerja dengan penuh semangat profesional.
2. Menyediakan fasilitas pembelajaran yang diperlukan guru untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran yang optimal.
3. Memberikan bimbingan dan arahan pada guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang optimal.
4. Mengadakan kunjungan observasi pada kegiatan pembelajaran guru. Membina hubungan kerja sama yang harmonis dengan guru.
5. Meningkatkan mutu guru.
6. Membina hubungan yang harmonis dengan masyarakat terutama orang tua siswa.<sup>28</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriteria dan tugasnya yang mampu memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, kepala sekolah harus menjalankan tugas dan kewajibannya dengan waktu yang telah ditetapkan, dan mampu berinteraksi baik dengan guru dan seluruh warga sekolah, dan menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan guru dan staff sekolah. Dan kepala sekolah diharuskan mampu membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan melakukan kunjungan kelas untuk

---

<sup>28</sup> Erjati Abbas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017), h. 68

mengamati kegiatan belajar mengajar, dan menunjukkan perilaku dan sikap teladan yang dapat menjadi panutan seluruh warga sekolah dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah tersebut.

## **B. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah daya dorong yang muncul dari dalam jiwa seseorang yang bersifat abstrak (intangible) tetapi pengaruhnya dapat dirasakan. Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Pada umumnya tingkah laku manusia dilakukan secara sadar, artinya selalu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang.

Kata “motif”, diartikan sebagai daya dan upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern. Berawal dari kata motif maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif dapat kembali aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/ mendesak.

Menurut Mc. Donald motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai munculnya “*Feeling*” dan dihalui dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.<sup>29</sup> Husaini Usman menyebutkan motivasi merupakan keinginan atau dorongan untuk berbuat sesuatu.<sup>30</sup> Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Jika dilihat dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi diartikan dengan: “Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki”.<sup>31</sup>

Dalam pengertian umum motivasi adalah kebutuhan yang mendorong kekuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu arahan dimana motivasi tersebut di pupuk dan diarahkan. motivasi juga dapat dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakannya atau mngelakkasn sesuatu yang tidak

---

<sup>29</sup> Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2018),h. 73

<sup>30</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006),h. 276

<sup>31</sup> *Online Translation KBBI.web.id, 2017*

suka itu. Jadi motivasi ini dapat dirangsang dari faktor dari luar tetapi motivasi itu tumbuh di dalam diri seseorang. Dalam Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.<sup>32</sup> Jadi motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri guru yang menimbulkan kegiatan kegiatan dan tanggung jawab kerjanya seperti mengajar, yang menjamin kelangsungan dalam mengajar dan memberikan arahan, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh mengajar itu dapat tercapai.

## 2. Bentuk-bentuk Motivasi

Macam-macam motivasi kerja dilihat dari sumber timbulnya dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

### a. Motivasi Intrintik

Yang dimaksud dengan motivasi intristik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau motivasi yang ada dalam diri seseorang dan tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

### b. Motivasi Eksternal

Yang dimaksud motivasi eksternal adalah, motivasi yang datangya dari luar atau dengan kata lain adanya daya penggerak untuk mendorong seseorang

---

<sup>32</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006),h. 276

untuk melakukan sesuatu tindakan yang disebabkan adanya dorongan dan pihak dari luar .

Dalam ajaran islam telah memberikan petunjuk atau tuntunan supaya seorang pemimpin berlaku bijaksana dalam memberikan motivasi atau dorongan pada bawahannya, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT, dalam surat An-Nahl : 125

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدِّ لَهُمْ بِأَلَّتِي هِيَ أَحْسَنُ  
 إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Artinya “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk”<sup>33</sup>

### 3. Macam-Macam Motivasi

Macam-macam motivasi yaitu:

a. Dilihat dari bentuknya, maka motivasi dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu:

#### 1) Motivasi Bawaan

Yang dimaksud motivasi bawaan adalah motivasi yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari. Misalnya dorongan untuk

<sup>33</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemah*, (Bandung: Diponegoro, 2010) QS. An-Nahl: 125.

makan, minum, dorongan untuk bekerja. Motivasi ini diisyaratkan secara biologis.<sup>34</sup>

## 2) Motivasi yang dipelajari

Motivasi yang ditimbulkan dipelajari, sebagai contoh: dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan, dorongan untuk mengajar sesuatu di dalam masyarakat, motivasi ini sering di isyaratkan secara social.<sup>35</sup>

### b. Motivasi jasmani dan Rohani

Yang termasuk motivasi jasmani seperti, reflek, insting otomatis, nafsu. Sedangkan yang termasuk motivasi rohaniah yaitu kemauan.

### c. Motivasi instristik dan ekstrinstik

#### 1). Motivasi Intristik

Yang dimaksud dengan motivasi instristik adalah motivasi yang timbul dalam diri sendiri, atau dorongan untuk melakukan sesuatu.

#### 2). Motivasi Ektinstik

Motivas ekstrinstik adalah motivasi atau rangsanagan yang timbul dari luar individu.

---

<sup>34</sup> Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: CV Rajawali, 2007), h. 71.

<sup>35</sup> Ibid, h. 72



#### 4. Fungsi Motivasi

Setiap motivasi mempunyai hubungan erat dengan suatu tujuan, karena motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu yang mencapai tujuan.

Sehubungan dengan itu fungsi motivasi adalah:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energy motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai dengan demikian motivasi dapat memberikn arah dan kegiatan yang haru di kerjakan dengan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan pa yang harus dijalankan serasi guna mencapai tujuan itu.<sup>36</sup>

#### 5. Proses Motivasi

Proses terjadinya motivasi menurut Zainun adalah disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar, untuk memenuhi kebutuhan yang mendasar itu di perlukan doronganatau rangsanagan untuk berbuat. Setiap manusia denagn berbagai kebutuhan tidak akan puas dalam memenuhi kebutuhan tersebut, karena sebab itu proses motivasi atau dorongan akan terus berlangsungn selama seseorang tersebut mempunyai kebutuhan yang akan dicapainya.

---

<sup>36</sup> Sunadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: CV Rajawali, 2002),h. 70-71

Pada dasarnya proses terjadinya motivasi menunjukkan adanya dinamika yang terjadi disebabkan kebutuhan yang mendasar dan untuk memenuhinya terjadinya dorongan tersebut.

## C. Kinerja Guru

### 1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah jaminan yang akan tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh lembaga dengan baik dan yang dipengaruhi oleh cara-cara yang ditempuh atau usaha-usaha yang dilakukan, dan yang pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam lembaga.

Prawirosentono mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>37</sup> Pandangan lain dikemukakan oleh Patricia King, yang menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.<sup>38</sup>

Selain itu kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat berdasarkan tentang penilaian tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, administrasi, supervisor, inovator, dan motivator atau apapun yang

---

<sup>37</sup> Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia, 2016), h.69

<sup>38</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. ( Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.61

penilaiannya dilakukan oleh suatu instansi tertentu baik lembaga internal maupun eksternal.<sup>39</sup>

Kinerja guru dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan penampilan yang melakukam, menggambarkan dan menghasilkan suatu hal, baik yang secara fisik maupun nonfisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi.

Guru menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan siswa, guru sangat berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar, maka dari itu seorang guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar. Kinerja guru ada kaitannya dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. maka dapat dikemukakan tugas keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi pembelajaran.

Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan, akademik, maupun dari keprofesionalannya, jadi artinya guru mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa diluar kelas dengan sebaik-baiknya.

---

<sup>39</sup> Wahyu Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002),h. 54

## 2. Prinsip-Prinsip Kinerja Guru

Penilaian kinerja terhadap guru sangat diperlukan, karena penilaian kinerja guru bermanfaat dalam mengetahui tentang perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompetensi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses Staffling, ketidakakuratan informasional, kesediaan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal.<sup>40</sup>

Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja. Pedoman penilaian terhadap kinerja guru yang mencakup:

1. Kemampuan dalam memahami materi bidang study yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Keterampilan methodology yaitu merupakan keterampilan yang pencapaiannya bahan pelajarann dengan metode pembelajarn yang variatif.
3. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif .
4. Sikap profesional yang turut menentukan keberhasilan seorang guru didalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan seorang guru.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2013),h.53

<sup>41</sup> *Ibid*,h.72

### 3. Pengukuran Kinerja Guru

Pada kurun waktu yang telah ditetapkan , seorang guru harus melaksanakan kinerjanya. Yaitu membandingkan hasil kinerjanya dengan yang direncanakan. Dengan kata lain sasaran tersebut harus diteliti satu persatu, dan mana yang telah dicapai sepenuhnya atau diatas standar target dan mana yang belum mencapai target. Dan penilaian ini harus dilakukan oleh guru yang bersangkutan.

menurutMuji Hariani dan Noeng Muhajir terdapat sejumlah kinerja guru dalam melaksanakan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang terkenal dengan sebutan *Stanford Teacher Of Appaisal Competence* (STAC) yaitu:

- a. Model Rob Norris, Meliputi:
  - 1) Kualitas-kualitas personal dan professional
  - 2) Persiapan pengajaran
  - 3) Perumusan tujuan pengajaran
  - 4) Penampilan guru saat mengajar di kelas
  - 5) Penampilan siswa saat belajar
  - 6) Evaluasi.<sup>42</sup>
- b. Model Oregan, meliputi:
  - 1) Perencanaan dan persiapan mengajar

---

<sup>42</sup> Syafaruddinn Nurdin dan Basyarudin Usman, *Guru Profesional dan Implementasinya kurikulum*, ( Jakarta:Ciputat Press, 2005),h. 91.

- 2) Kemampuan guru dalam mengajar dan kemampuan siswa dalam belajar
- 3) Kemampuan mengumpulkan dan mengguakan informasi hasil belajar
- 4) Kemam[uan hubungan interpersonal yang meliputi hubungan dengan siswa, supervisor dan guru sejawat.
- 5) Kemampuan hubungan dengan tanggung jawab professional.<sup>43</sup>

#### 4. Tujuan Pengukuran Kinerja

Menurut Mahmudi pengukuran kinerja merupakan bagian penting dari proses pengendalian manajemen, baik organisasi public maupun swasta.

Tujuan dilakukannya pengukuran kinerja tersebut adalah:

- a. Mengetahui tingkat ketercapainya tujuan organisasi.
- b. Menyediakan saran dan pembelajaran pegawai.
- c. Memperbaiki kinerja periode berikutnya.
- d. Memberikn pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberiah reward
- e. Menciptakan akuntabilitas public.<sup>44</sup>

#### D. Penelitin Yang Relevan

Penelitian dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Medan” yang dilakukan oleh Nasrun (2016) , tujuan penelitin ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala

---

<sup>43</sup> *Ibid*,h. 92

<sup>44</sup> *Ibid*. h. 111



sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory search dengan metode *expost facto* dengan pertimbangan bahwa penelitian yang digunakan non eksperimen. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMAN kota Medan Sebanak 241 guru. Penelitian ini menggunakan analisis inferensial. Hasil penelitian didapatkan nilai koefisien jalur antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sebanyak 0,249 dan koefisien jalur antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,156. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.<sup>45</sup>

Muhamad Iqbal Bihaqi (2015), membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Ma'arif Selorejo Blitar, hasil Uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan kepala sekolah di MA Ma'arif berkategori baik. Kompetensi guru MA Ma'arif berkategori baik, (3) kinerja guru di MA Ma'arif berkategori baik. Uji hipotesis tuga variabel menunjukkan: (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $r=0,2599$ ,  $p=0,05$ ), (2) motivasi kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja

---

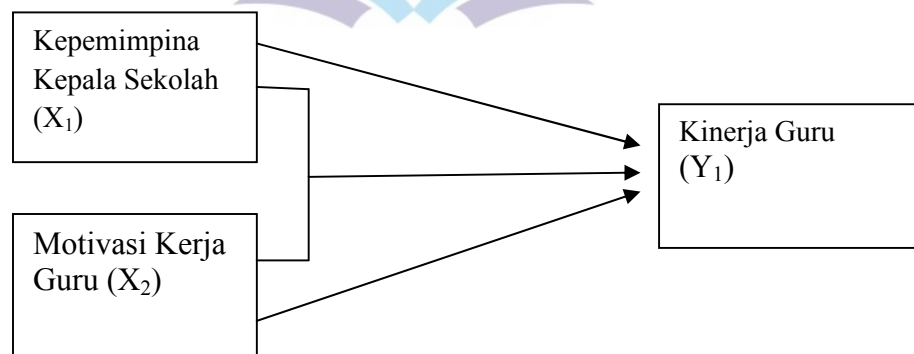
<sup>45</sup> Nasrun, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMAN Medan*, (skripsi program ilmu pendidikan, Universitas Negeri Medan, 2016),h.21

guru ( $r=3,160$ ,  $p=0,05$ ), (3) kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $F=8,48$ ,  $p=0,005$ )<sup>46</sup>

Dari penelitian yang dilakukan sebelumnya, terdapat perbedaan dari objek penelitian, tempat penelitian, subjek penelitian dan waktu Penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh dalam pra penelitian dan hasil penelitian dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti menggunakan ” Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung”

#### E. Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir dapat dibuat paradigma penelitian sebagai berikut: Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja Kepala Sekolah ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Guru ( $Y_1$ ). digambarkan bahwa kerangka pemikiran sebagai berikut :



<sup>46</sup> Muhamad Iqbal Bihagi , *Pengaruh Gaya Kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA Ma'arif Salerejo Blitar*, (Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan, UNISBA, 2015),h.18

## F. Hipotesis

Menurut Sugiyono, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan kepada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data.<sup>47</sup>

Hipotesis adalah jawaban semnetara terhadap masalah, yaitu menanyakan hubungan dua variabel atau lebih yang kemudian dicari pengaruhnya.<sup>48</sup>

Berdasarkan pendapat diatas dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan hipotesis adalah suatu pernyataan atau jawaban awal yang kebenarannya belum dapat dipastikan terdapat adanya suatu pembuktian terlebih dahulu melalui sebuah penelitian yang sitematis dan objectif.

Berdasarkan gambar diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.
3. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepalla sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung

---

<sup>47</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan ( Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2010),h. 96

<sup>48</sup> *Ibid*, h. 32

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Pendekatan yang dilakukan didalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif atau analisi data statistik. Menurut Ahmed Tanzeh dan Suyitno yang dimaksud dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan pada penyajian data yang berbentuk angka atau kuantitatif yang diangkakan dengan menggunakan statistik.<sup>49</sup>

Pendekatan ini berdasarkan dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun permasalahan penulis berdasarkan pengalamnya, kemudian di kembangkan menjadi permasalahan-permasalahan serta pemecahan-pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh kebenaran atau penolkan dalam bentuk dukungan data empiris dilapangan.

Berdasarkan jenis permasalahan yang ada dalam judul penelitian, maka digunakan pola pendekat asosiatif , penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.<sup>50</sup> Dalam penelitian ini diambil pola tersebut karena peneliti ingin mendeskripsikan terlebih dahulu suatu dan kondisi yang terjadi dilokasi

---

<sup>49</sup> Menurut Ahmed Tanzeh dan Suyitno, *Dasar-Dasar Penelitian*, (Surabaya: Lembaga Kajian Agama dan Filsafat (eLKAF), 2006), h.45.

<sup>50</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.106.

penelitian, dan setelah itu peneliti ingin mencari pengaruh variabel-variabel yang terdapat pada judul tersebut.

Adapun variabel-variabel yang diuji pengaruhnya dalam penelitian ini meliputi : kepemimpinan, motivasi kerja kepala sekolah dan kinerja guru.

## **B. Populasi dan Sampel**

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>51</sup> Jadi populasi bukan sekedar objek/ subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki, dan juga populasi tidak hanya terdiri dari benda hidup atau manusia saja.

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung yang seluruh guru nya berjumlah 37 orang. Yang terdiri dari 16 guru laki-laki dan 21 guru perempuan.

### 2. Sampel

Pada penelitian ini sampel yang digunakan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yang dapat diartikan yaitu teknik pengambilan sample yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam hal

---

<sup>51</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015),h. 80.

ini teknik yang di gunakan adalah sample jenuh, hal ini dilakukan jika jumlah populasi relative kecil, atau penelitsn yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini sampel yang di ambil adalah seluruh populasi guru di SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung, yaitu jumlah populasi adalah 37 orang guru, yang seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

### C. Definisi Operasional Penelitian

Definisi yang dimaksud disini untuk menjelaskan maksud variabel atau makna dari variabel yang sedang diteliti. Definisi operasional dan indikator kepemimpinan, motivasi kerja kepala sekolah dan kinerja guru.

Yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin, motivasi kerj kepala sekolah terhadap kinerja guru. berikut adalah indikator-indikator kepemimpinan, motivasi kerja kepala sekolah dan kinerja guru sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator Variabel</b>	<b>Perhitungan</b>
<b>Variabel Bebas:</b> Kepemimpinan ( $X_1$ )	Kepemimpinan: 1. Mempengaruhi 2. Mendorong 3. Membimbing 4. Mengarahkan 5. Menggerakkan	Skala Likert: SL sampai TD (1 sampai 4)
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	Motivasi Kerja: 1. Mengadakan Pengaturan	Skala Likert: SL sampai TD



	Lingkungan Fisik 2. Membangun Kedisiplinan 3. Memberi Penghargaan 4. Menyediakan Sumber Belajar	(1 sampai 4)
Variabel Terikat: Kinerja Guru (Y)	Kinerja Guru: 1. Menyusun Rencana Pembelajaran 2. Melaksanakan Pembelajaran 3. Melaksanakan hubungan antar pribadi 4. Mengevaluasi hasil pembelajaran 5. Melaksanakan program remedial	Skala Likert: SL sampai TD (1 sampai 4)

#### D. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sebanyak-banyaknya dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang berisi angka-angk, maka peneliti menerapkan metode penelitian data sebagai berikut:

##### 1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi dilakukan bila peneliti berkenan dengan perilaku manusia , proses kerja, gejala gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi di SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung, peneliti melakukan observasi dengan mengamati kepemimpinan, motivasi kerja kepala sekolah dan kinerja guru di SMK Muhamadiya 2 Bandar Lampung.<sup>52</sup>

<sup>52</sup> *ibid*,.h. 145

## 2. Angket/ Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.<sup>53</sup> Dapat diartikan kuisisioner adalah daftar-daftar pertanyaan yang untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut dari suatu masalah dan mendapatkan fakta-fakta dan informasi dari responden.

Dalam hal ini peneliti menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dan jawabannya sudah disediakan. Sehingga responden tinggal memilih diantara alternatif jawaban yang telah disediakan. Adapun pilihan yang disediakan terdiri dari lima opsi atau alternatif yang dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Penskoran Instrumen Angket**

<b>Opsi</b>	<b>Skor</b>	<b>Keterangan</b>
<b>SL</b>	<b>4</b>	Setiap kejadian yang digambarkan pada pertanyaan itu pasti lebih banyak terjadi dari pada tidak terjadi
<b>SR</b>	<b>3</b>	Setiap kejadian yang digambarkan pada pertanyaan itu sering dilakukan
<b>JR</b>	<b>2</b>	Setiap kejadian yang digambarkan pada pertanyaan itu lebih banyak tidak terjadi dari pada terjadi
<b>TD</b>	<b>1</b>	Setiap kejadian yang digambarkan pada pertanyaan itu sama sekali tidak pernah terjadi

---

<sup>53</sup> *ibid.*,h. 142

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya.

<sup>54</sup>Dapat disimpulkan adalah suatu teknik pengumpulan data atau keterangan-keterangan melalui dokumen yang sudah tersedia yang berhubungan dengan penelitian. Data yang dikumpulkan melalui metode dokumentasi ini adalah visi dan misi sekolah, daftar tabel guru, peserta didik dan semua yang berkenaan dengan profil SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

### E. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono, mengemukakan bahwa meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Pada prinsipnya adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya menggunakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam ilmu alam sudah banyak teruji validitas dan reliabilitas.

**Tabel 6**  
**Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan**

Variabel	Indikator Kepemimpinan	Butir soal	Jumlah
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Mempengaruhi	1-4	4
	Mendorong	5-8	4
	Membimbing	9-12	4
	Mengarahkan	13-16	4
	Menggerakkan	17-20	4

<sup>54</sup> *Ibid.*, h. 236

Jumlah	20
--------	----

**Tabel 7**  
**Kisi-Kisi Intrumen Motivasi Kerja**

Variabel	Indikator Kepemimpinan	Butir soal	Jumlah
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Pengaturan lingkungan fisik	1-5	5
	pengaturan suasana kerja	6-9	4
	membangun kedisiplinan	10-14	5
	penghargaan	15-18	4
Jumlah			18

**Tabel 8**  
**Kisi-Kisi Intrumen Kinerja Guru**

Variabel	Indikator Kepemimpinan	Butir soal	Jumlah
Kinerja Guru (Y)	Menyusun Rencan Pembelajaran	1-5	5
	Melaksanagn Pembelajaran	6-10	5
	Melaksanakan Hubungan Antar Pribadi	11-14	4
	Mengevaluasi Hasil Pembelajaran	15-17	3
	Melaksanakan Program Remedial	18-20	2
	Jumlah		

## F. Uji Instrumen

Instrumen atau alat ukur dalam penelitian dikatakan baik apabila telah memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu, salah satunya adalah tingkat kevalidan dan ke reliabilitas instrumen yang digunakan. Untuk memperoleh data dan hasil yang valid, maka penulis mengunakan uji instrument dengan rumus sebagai berikut:

## 1. Uji Validitas

Rusman menyatakan uji validitas ini digunakan untuk mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.<sup>55</sup>

Untuk mengukur tingkat kevaliditan digunakan metode korelasi product moment dengan cara mengkorelasi antara masing-masing butir item pertanyaan dengan skor totalnya dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara variabel x dan y

N : Jumlah sampel yang diteliti

X : Skor item

Y : Skor Total

Kriteria pengujian jika harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan n sampel yang diteliti, maka alat ukur tersebut valid begitu pula sebaliknya jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka alat ukur tersebut tidak valid.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Tedi Rusman, *Statistika Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS*, ( Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015 ),h. 37

<sup>56</sup> *Ibid*,h.64-65

**Tabel 9**  
**Output Hasil Uji Coba Validasi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,451	0,444	Valid
2	0,600	0,444	Valid
3	0,454	0,444	Valid
4	0,600	0,444	Valid
5	0,584	0,444	Valid
6	0,560	0,444	Valid
7	0,515	0,444	Valid
8	0,653	0,444	Valid
9	0,736	0,444	Valid
10	0,451	0,444	Valid
11	0,600	0,444	Valid
12	0,454	0,444	Valid
13	0,600	0,444	Valid
14	0,584	0,444	Valid
15	0,560	0,444	Valid
16	0,515	0,444	Valid
17	0,653	0,444	Valid
18	0,736	0,444	Valid
19	0,653	0,444	Valid
20	0,515	0,444	Valid

**Tabel 10**  
**Output Hasil Uji Coba Validasi Motivasi Kerja Guru**

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,434	0,444	Tidak Valid
2	0,599	0,444	Valid
3	0,485	0,444	Valid
4	0,628	0,444	Valid
5	0,494	0,444	Valid
6	0,552	0,444	Valid
7	0,473	0,444	Valid
8	0,656	0,444	Valid
9	0,735	0,444	Valid



10	0,103	0,444	Tidak Valid
11	0599	0,444	Valid
12	0,485	0,444	Valid
13	0,628	0,444	Valid
14	0,595	0,444	Valid
15	0,552	0,444	Valid
16	0,473	0,444	Valid
17	0,656	0,444	Valid
18	0,735	0,444	Valid
19	0,656	0,444	Valid
20	0,473	0,444	Valid

**Tabel 11**  
**Output Hasil Uji Coba Validasi Kinerja Guru**

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,465	0,444	Valid
2	0,595	0,444	Valid
3	0,455	0,444	Valid
4	0,607	0,444	Valid
5	0,582	0,444	Valid
6	0,556	0,444	Valid
7	0,515	0,444	Valid
8	0,641	0,444	Valid
9	0,722	0,444	Valid
10	0,465	0,444	Valid
11	0,595	0,444	Valid
12	0,455	0,444	Valid
13	0,607	0,444	Valid
14	0,507	0,444	Valid
15	0,566	0,444	Valid
16	0,515	0,444	Valid
17	0,641	0,444	Valid
18	0,749	0,444	Valid
19	0,645	0,444	Valid
20	0,515	0,444	Valid

Dari tabel diatas maka dapat di paparkan dengan kriteria perhitung instrumen sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrument itu dapat dikatakan valid
- 2) Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument itu dapat dikatakan tidak valid

Dari hasil uji validitas diatas maka kolerasi setiap butir item lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha$  0,05 dengan di peroleh  $r_{tabel}$  yaitu 0.444, maka dapat di simpulkan semua butir item dari variable kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru dapat dinyatakan valid. Sedangkan pada variabel kinerja guru pada butir item 1 dan 10 tidak valid, hal ini maka peneliti pendrop pertanyaan pada butir item ke 1 dan 10.

## 2. Uji Reabilitas

Sofar Sialen dan Widiyono menyatakan realibilitas adalah menyangkut ketetapan atau presisi suatu pengukuran atau alat pengukuran. Dengan kata lain, alat ukur tersebut dapat mengukur secara tepat.<sup>57</sup>

Kemudian Rusman menyatakan reabilitas instrument merupakan syarat untuk pengujian instrumen, oleh karena itu walupun instrument valid dan realibel. Tetapi uji reabilitas tetap dilakukan.<sup>58</sup>

Ada beberapa rumus untuk menguji reliabilitas sebuah instrumen. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan yaitu *alpha cronbach* rumus ini

---

<sup>57</sup> Sofar Silaen dan Widiyono, *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. (Jakarta: In Media, 2013), h. 107.

<sup>58</sup> Tedi Rusman, *Statistika Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS*, ( Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015 ,h. 69.

digunakan apabila alternatif jawaban dalam instrumen terdiri dari 3 atau lebih, pilihan ganda atau juga instrumen terbuka (essay). rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$\sum k^2$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum k$  = varians total

$n$  = banyaknya butir pertanyaan

Kriteria hasil perhitungan alpha cronbach apabila  $r_{11} > r_{tabel}$  dengan rata-rata kesalahan/ taraf signifikansi 0,05 dan n yang diteliti maka instrumen reliabel, dan jika sebaliknya maka tidak reliabel.<sup>59</sup>

**Tabel 12**  
**Interprestasi Nilai r**

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/ Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0, 0000 – 0,1999	Sangat Rendah

<sup>59</sup> *Ibid*,h. 75

## G. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis digunakan untuk mengetahui analisis untuk dilanjutkan ke pengujian hipotesis yang dapat dilanjutkan atau tidak. Analisis varian mempersyaratkan analisis bahwa data harus normal dan kelompok yang dibandingkan harus homogen. Digunakan sebagai analisis statistik parametrik selain diperlukan data yang interval dan rasio juga diperlukan persyaratan uji normalitas, homogenitas, dan linieritas.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data sampel dalam penelitian ini menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (Uji K-S). Dimana dinyatakan data normal apabila nilai signifikansi (*assymp.Sig*) > nilai alpha yang digunakan yaitu 5%. Rumus hipotesis yaitu

$H_0$  = Sampel berdistribusi normal

$H_a$  = Sampel tidak berdistribusi normal

Statistik uji yang digunakan :

$$= \sum_{i=1}^n (F_n(x_i) - F(x_i)); i = 1, 2, 3, \dots$$

Dimana :

$F(x)$  = fungsi distribusi frekuensi kumulatif relatif dari distribusi teoritis dalam Kondisi  $H_0$

$( )$  = Distribusi frekuensi kumulatif dari pengamatan sebanyak dengan cara membandingkan nilai  $D$  terhadap nilai  $D$  pada tabel Kolmogrov-Smirnov dengan taraf nyata  $\alpha$  maka aturan pengembalian keputusan dalam uji ini adalah :

Jika  $D \leq D$  tabel maka Terima  $H_0$

Jika  $D \geq D$  tabel maka Tolak  $H_0$

Keputusan juga dapat diambil dengan berdasarkan nilai *Kolmogorof Smirnov*  $Z$ , jika  $KSZ \leq Z\alpha$  maka Terima  $H_0$ , demikian juga sebaliknya. Dalam perhitungan menggunakan *software* komputer keputusan atas hipotesis yang diajukan dapat menggunakan nilai signifikansi (*Asymp.significance*). Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari  $\alpha$  maka Tolak  $H_0$  demikian juga sebaliknya.<sup>60</sup>

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS<sup>24</sup>, dan kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berdistribusi normal.

## 2. Uji Homogenitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan statistik parametrik yaitu uji homogenitas. Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang homogen atau tidak.

---

<sup>60</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015),h. 158.

Untuk mencari homogenitas digunakan rumus Levene Statistik yaitu dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$= \frac{(\sum_{i=1}^k \bar{y}_i - \bar{y})^2}{(k-1) \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} (y_{ij} - \bar{y}_i)^2}$$

Keterangan :

N= jumlah banyak observasi

K = banyak kelompok

$\bar{y}_i$  = rata-rata dari kelompok ke i

$\bar{y}$  = rata-rata keseluruhan dari  $Z_i$

$Z_{ij}$  = rata-rata menyeluruh dari  $Z_{ij}$

Untuk melakukan pengujian homogenitas populasi diperlukan hipotesis sebagai berikut.

$H_0$  : Data populasi bervariasi homogen

$H_a$  : Data populasi tidak bervariasi homogen

Kriteria pengujian sebagai berikut:



Menggunakan nilai *significancy*. Apabila menggunakan ukuran ini harus dibandingkan dengan tingkat alpha yang ditentukan sebelumnya. Karena  $\alpha$  yang ditetapkan sebesar 0,05 (5 %), maka kriterianya yaitu:

- a. Terima  $H_0$  apabila nilai *significancy*  $> 0,05$
- b. Tolak  $H_0$  apabila nilai *significancy*  $< 0,05$

Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS<sup>24</sup>. Kriterianya adalah signifikansi untuk uji hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi homogen.

## H. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan metode angket dalam pengumpulan data. Instrument yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja guru .

### 1. Regresi Liner Multiple

Analisis regresi berganda digunakan apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebasnya sebagai faktor prediktor. Teknik analisis ini di gunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan fungsional antar variabel  $X_1$  (Kepemimpinan),  $X_2$  (Motivasi Kepala Sekolah),  $Y$  ( Kinerja Guru). rumus yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

$Y$  = Variabel terikat ( Kinerja Guru)

$a$  = bilangan konstanta

$b_1b_2$  = koefisien arah garis

$X_1$  = variabel bebas ( Kepemimpinan )

$X_2$  = variabel bebas ( Motivasi Kinerja Kepala Sekolah )

Untuk mendapat nilai  $a$ ,  $b_1$  dan  $b_2$ , dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y = an + b_1\sum X_1 + b_2\sum X_2$$

$$\sum X_1 = a\sum X_1 + b_1\sum X_1 + b_2\sum X_1X_2$$

$$\sum X_2Y = a\sum X_2 + b_1\sum X_1X_2 + b_2\sum X_2^2$$

Setelah  $a$ ,  $b_1$ ,  $b_2$  didapat, maka akan diperoleh persamaan  $Y$ .<sup>61</sup>

## 2. Uji Multikolinieritas

Menurut sudarmanto, uji multikolerasi merupakan bentuk pengujian asumsi klasik untuk membuktikanada tidaknya hubungan yang linier antara variabel. Dalam analisis regresi berganda terdapat dua atau lebih variabel bebas yang diduga akan mempengaruhi variabel terikatnya<sup>62</sup>.

Metode uji dalam penelitian ini menggunakan kolerasi product moment dengan rumus sebagai berikut:

$$= \frac{\sum - (\sum )(\sum )}{\{ \sum - (\sum ) \} \{ \sum - (\sum ) \}}$$

Keterangan:

$R_{xy}$  = Koefisien kolerasi antara X dengan Y

<sup>61</sup> *Ibid*,h. 235

<sup>62</sup> Tedi Rusman, *Statistika Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS*, ( Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015 ,h. 59.

X = Skor gejala X

Y = Skor gejala Y

N = Jumlah sampel

Rumusan hipotesis yaitu:

$H_0$  : tidak terdapat hubungan antar variabel bebas.

$H_1$  : terdapat hubungan antar variabel bebas.

Dengan  $df = N-1$  dengan tingkat alpha yang ditetapkan , kriterian pengujian apabila harga  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka terjadi multikolerasi antara variabel bebas.

### 3. Uji Otokolerasi

Menurut Gujarati uji autokolerasi dimaksud untuk mengetahui apakah terjadi kolerasi di antara data pengamatan atau tidak. Adanya atokolerasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varian minimum.<sup>63</sup>

Metode uji autokolerasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistic Durbin- Watson, sebagai berikut:

- a. Carilah nilai-nilai residu dengan OLS (Ordinary Least Square) dari persamaan yang akan diuji dan hitung statistic dengan menggunakan persamaan  $d = \frac{\sum_2 (U_t - U_{t-1})^2}{\sum_1 U^2}$
- b. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel bebas kemudian lihat tabel statistic Durbin-Watson untuk mendapatkan nilai-nilai kritis d yaitu nilai Durbin-Watson  $U_{pper}$ ,  $du$  dan nilai Durbin-Watson,  $d1$ .

---

<sup>63</sup> *Ibid, h. 62.*

- c. Dengan menggunakan terlebih dahulu Hipotesis Nol bahwa tidak ada autokolerasi positif dan hipotesis Alternatif:

$H_0 : \rho \leq 0$  (tidak ada autokolerasi positif)

$H_1 : \rho > 0$  (ada autokolerasi positif)

Dalam keadaan tertentu, terutama untuk menguji persamaan beda pertama, uji dua sisi akan lebih tepat. Langkah-langkah 1 dan 2 persis sama yang di atas sedangkan langkah 3 adalah menyusun hipotesis nol bahwa tidak ada otokolerasi.

$H_0$  : tidak terjadi adanya autokolerasi diantara data pengamatan

$H_1$  : terjadinya adanya autokolerasi diantara data pengamatan.

Kriteria pengujian:

Menurut Rietvelt dan Sunariato, apabila nilai statistic Durbin-Watson berada diantara 2 atau mendekati angka 2 dapat dinyatakan data pengaatan tersebut tidak memiliki otokolerasi. <sup>64</sup>

#### 4. Uji Heteroskedastitas

Menurut sunaryanto uji asumsi heteroskedasitas untuk mngetahui apakah variasi residual absolute sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Apabila asumsi tidak terjadi heteroskedasititas ini tidak terpenuhi, maka

---

<sup>64</sup> *Ibid,h.62*

penaksir tidak menjadi efisien baik dalam sampel kecil maupun besar dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat.

Sedangkan suliyanto berpendapat bahwa heteroskedasititas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Didalam penelitian ini uji heteroskedasititas yang di gunakan adalah *Spermans Rank Correlation* yang didefinisikan sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

$R_s$  = Koefisien kolerasi sperman

$d_i$  = perbedaan dalam rank yang memberikan kepada dua karakteristik dari individu atau fenimena ke  $i$

$N$  = Banyaknya individu atau fenomena yang diberi rank rumusan hipotesis

Rumusan hipotesis:

$H_0$  = tidak ada hubungan yang sitematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

$H_1$  = ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

Kriteria pengujian:

Apabila koefisien signifikan (sig) lebih besar dari  $\alpha$  0,05, maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut yang berarti menerima  $H_0$  dan sebaliknya.<sup>65</sup>

#### 5. Uji Hipotesis

$H_0$ : Tidak Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru

$H_a$ : Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru

Adapun kriteria pengujian nya adalah:

1. Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $dk = n_1 + n_2 - 2$  dan  $\alpha$  yang dipilih, sebaliknya  $H_0$  diterima
2. Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  dengan  $dk = n_1 + n_2 - 2$  dan  $\alpha$  yang dipilih, sebaliknya  $H_0$  diterima.

---

<sup>65</sup> *Ibid*,h.63



## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASANNYA**

### **A. Deskripsi Sekolah**

#### **1. Sejarah Singkat Berdirinya SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung**

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Bandar Lampung didirikan berdasarkan Surat Pimpinan Muhammadiyah Kota Bandar Lampung, oleh Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor. III.1/028-MPDM/2000 pada tanggal 02 Agustus tahun 2000, dengan Kepala Sekolah Bpk Mahmud Yunus Ms, S.Ag, MM.<sup>66</sup>

Ketua Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Propinsi Lampung Memberikan izin untuk pendirian SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung dengan bidang keahlian Bisnis dan Manajemen sesuai dengan surat keputusan Dinas Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Bandar Lampung antara lain :

- a. Surat Keputusan Dirjen Dikdasmen Nomor : 018/L/Kep/1.1983
- b. Surat Keputusan Dirjen Dikdasmen Nomor : 206/C/C7/Kep/LK/1996  
Tanggal 2 Agustus 1996
- c. Surat Edaran Dirjen Dikdasmen Nomor : 8852/C/C7/DT/1996 Tanggal 24  
Agustus 1996

---

<sup>66</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala SMK Muhammadiyah 2 Badar Lampung Tanggal 22 April 2019

- d. Surat Dirjen Dikdasmen Nomor : 6354/C.C4/PP/1996 Tanggal 21 Agustus 1996 tentang penerbitan SMK Swasta.

## 2. Visi Dan Misi SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung

### a. Visi SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung

Membentuk lulusan yang memiliki pribadi muslim yang berakhlak mulia dan unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.

### b. Misi SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung

- 1) Meningkatkan pelaksanaan ibadah kepada Allah SWT.
- 2) Menumbuhkn suasana kebersamaan dan kekeluargaan.
- 3) Meningkatkan ukhuwah islamiyah dalam kehidupan bermasyarakat sebagai sarana dakwah.
- 4) Melaksanakan bimbingan dan pembelajaran secara efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimiliki.
- 5) Menumbuhkan Semangat Keunggulan Secara Intensif Kepada Seluruh Warga Sekolah.
- 6) Mendorong dan Membantu Setiap Siswa Untuk Mengenali Potensi Dirinya
- 7) Menerapkan Manajemen Partisipatif Dengan Melibatkan Seluruh Warga Sekolah Dari Penentu Kebijakan Sekolah.

### 3. Tujuan Pendidikan Nasional dan Pendidikan Muhamadiyah

#### a. Tujuan Pendidikan Nasional

Berkembangnya Potensi Peserta Didik Agar Menjadi Manusia Yang Beriman Dan Bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa, Berakhlak Mulia, Sehat, Berilmu, Cakap, Kreatif, Mandiri, Dan Menjadi Warga Negara Yang Demokratis Serta Bertanggung Jawab.(Pasal 3 UU No 20 Sisdiknas Tahun 2003)

#### b. Tujuan Pendidikan Muhamadiyah

Membentuk Manusia Muslim Yang Beriman, Bertaqwa, Berakhlak Mulia, Cakap, Percaya Pada Diri Sendiri Berdisiplin, Bertanggung Jawab, Cinta Tanah Air, Memajukan Dan Memperkembangkan Ilmu Pengetahuan Dan Keterampilan Dan Beramal Menuju Terwujudnya Masyarakat Utama Adil Dan Makmur Yang Diridhoi Alloh Subhanahu Wata'ala (Kaidah Pendidikan Dasar Dan Menengah Muhammadiyah Pasal 3)

### 4. Data Guru dan Jumlah siswa di SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung

**Tabel 13**  
**Jumlah Guru di SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung**

No	Pendidikan Terakhir	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	S2	3	1	4
2	S1	11	22	32
<b>Jumlah</b>		14	23	36

**Tabel 14**  
**Berikut ini Nama-Nama Guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar**  
**Lampung**

No	Nama	Mata pelajaran	Pendidikan		Jabatan
			Terakhir	Jurusan	
1	Slamet Riyanto, S.Ag	Al-Islam	S1	PAI	Kepala Sekolah
2	Rika Noviani, S.Ag	PKN	S1	PAI	Waka Kurikulum
3	Muhammad Risyanto, S.Pd	Penjaskes	S1	Penjaskes	Waka Kesiswaan
4	Mahmud Yunus, MM, M.Pd	Kemuhamadiah	S2	Pendidikan	Guru
5	Drs. Firdaus, MM.Pd	Produktif Perbankan	S2	Manajemen Pendidikan	Guru
6	Juwita Sakinah, S.Pd	Bahasa Inggris	S1	Bahasa Inggris	Guru
7	Nurkolis, MM	Kewirausahaan	S2	Manajemen	Guru
8	Lilik Sulistyawati, S.Pd	Bahasa Indonesia	S1	Bahasa Indonesia	Guru
9	Nurul Muhajiroh, S.Pd	Produktif Akuntansi	S1	Ekonomi	Guru
10	Heni Yuliantini, S.S	Bahasa Inggris	S1	Sastra Inggris	Guru
11	Larasati, S.Pd	Matematika	S1	Matematika	Guru
12	Ahmad Zainudin, S.Pd.I	Kemuhamadiah	S1	PAI	Staf TU/ Guru
13	Nofiardi, S.Pd	Penjaskes	S1	Penjaskes	Guru
14	Verawati, S.Kom	KKMI	S1	Komputer	Bendahara/ Guru
15	Ilen Safitri, S.Pd.I	Al-Islam	S1	PAI	Guru

16	Ida Suryani, S.Pd	Bahasa Inggris	S1	Bahasa Inggris	Guru
17	Rita Afria, S.Pd	Bahasa Indonesia	S1	Bahasa Indonesia	Guru
18	Eka Pratiwi, M.Pd	Matematika	S1	Pendidikan Matematika	Guru
19	Oktaviani Delasani, S.Pd	Bahsa Indonesia	S1	Bahasa Indonesia	Guru
20	Rosnawati, S.E	IPS	S1	Akuntansi	Guru
21	Amad Zaki Mubarak, S.Pd	Akuntansi	S1	Kewirausahaa n	Guru
22	Alqoshosh 'Alastihya' H, S.Pd	IPA	S1	Pendidikan Biologi	Guru
23	Nurdiati, S.PdI	Al-Islam	S1	PAI	Guru
24	Devi Pramasari, MM	Produktif Akuntansi	S2	Manajemen	Guru
25	Rekta Herwina , S.Pd	BK	S1	Bimbingan Konseling	Guru
26	Irren Syahriyanti, S.Pd	IPS	S1	Pendidikan Sejarah	Guru
27	Ridho Andi Pratama, S.Kom	TKJ	S1	Komputer	Guru
28	Novi Anita Wahyu Ningtiyas, S.Kom	TKJ	S1	Komputer	Guru
29	Sony G Saputra, ST	Fisika	S1	Teknik Sipil	Guru
30	Dewi Astuti, S.Si	Kimia	S1	Kimia	Guru
31	Aulia Putri	Produktif	S1	Pendidikan	Guru

	Anasti, S.Pd			Ekonomi	
32	Sendy Anisa, S.Pd	SBK	S1	Seni Tari	Guru
33	Raminto, S.Pd	Matematika	S1	Pendidikan Matematika	Guru
34	Nur Alia, S.Pd.I	Bahasa Arab	S1	Bahasa arab	Guru
35	Rifka Nazilatur Rohmah, S.E	Produktif Perbankan	S1	Perbankan Syariah	Guru
36	Salvian Fitra Setia, S.Pd	BK	S1	Bimbingan Konseling	Guru

**Tabel 15**  
**Data Siswa/I SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung**

No	Kelas	Siswa		Jumlah
		L	P	
1	X	43	73	116
2	XI	59	70	129
3	XII	13	17	30
<b>Jumlah</b>		<b>111</b>	<b>160</b>	<b>375</b>

**5. Keadaan Sarana dan Prasarana di SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung**

**Tabel 16**  
**Keadaan Sarana dan Prasarana SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung**

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keterangan
1	Ruang Kelas	8	Baik
2	Ruang Kantor dan Guru	1	Baik
3	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
4	Ruang Tu	1	Baik
5	Lab Komputer	1	Baik
6	Lab TKJ	1	Baik
7	Kamar Mandi	3	Baik

## B. Hasil Penelitian

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk menggunakan data itu valid. Pengujian validitas yang penulis lakukan dengan menggunakan SPSS 25, dengan menggunakan metode *product moment* dengan nilai signifikannya 0,05 dan jumlah respondennya yaitu 37 guru. Adapun output yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

**Tabel 17**  
**Output Hasil Uji Validasi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,530	0,325	Valid
2	0,354	0,325	Valid
3	0,416	0,325	Valid
4	0,494	0,325	Valid
5	0,432	0,325	Valid
6	0,494	0,325	Valid
7	0,499	0,325	Valid
8	0,536	0,325	Valid
9	0,788	0,325	Valid
10	0,540	0,325	Valid
11	0,354	0,325	Valid
12	0,453	0,325	Valid
13	0,494	0,325	Valid
14	0,432	0,325	Valid
15	0,548	0,325	Valid
16	0,499	0,325	Valid
17	0,530	0,325	Valid



18	0,649	0,325	Valid
19	0,496	0,325	Valid
20	0,499	0,325	Valid

**Tabel 18**  
**Output Hasil Uji Validasi Motivasi Kerja Guru**

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,508	0,325	Valid
2	0,687	0,325	Valid
3	0,490	0,325	Valid
4	0,638	0,325	Valid
5	0,653	0,325	Valid
6	0,530	0,325	Valid
7	0,382	0,325	Valid
8	0,432	0,325	Valid
9	0,627	0,325	Valid
10	0,438	0,325	Valid
11	0,338	0,325	Valid
12	0,490	0,325	Valid
13	0,638	0,325	Valid
14	0,653	0,325	Valid
15	0,530	0,325	Valid
16	0,382	0,325	Valid
17	0,412	0,325	Valid
18	0,445	0,325	Valid

**Tabel 19**  
**Output Hasil Uji Valiitas Kinerja Guru**

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,529	0,325	Valid
2	0,582	0,325	Valid
3	0,385	0,325	Valid
4	0,473	0,325	Valid
5	0,373	0,325	Valid
6	0,499	0,325	Valid
7	0,631	0,325	Valid
8	0,505	0,325	Valid

9	0,691	0,325	Valid
10	0,533	0,325	Valid
11	0,582	0,325	Valid
12	0,579	0,325	Valid
13	0,507	0,325	Valid
14	0,373	0,325	Valid
15	0,510	0,325	Valid
16	0,631	0,325	Valid
17	0,434	0,325	Valid
18	0,540	0,325	Valid
19	0,434	0,325	Valid
20	0,573	0,325	Valid

Dari tabel diatas maka dapat di paparkan dengan kriteria perhitung instrumen sebagai berikut:

- 3) Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrument itu dapat dikatakan valid
- 4) Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument itu dapat dikatakan tidak valid

Dari hasil uji validitas diatas maka kolerasi setiap butir item lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha$  0,05 dengan di peroleh  $r_{tabel}$  yaitu 0.325, maka dapat di simpulkan semua butir item dari variable kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru dapat dinyatakan valid.

#### b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, realibilitas instrument merupakan syarat untuk pengujian validitas instrument. Uji realibilitas yang penulis lakukan menggunakan *SPSS 25* dengan mebggunakan *Alpha Cronbach*

**Tabel 20**  
**Output Uji Realibilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,817	20

**Tabel 21**  
**Output Uji Realibilitas Motivasi Kerja Guru**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,812	18

**Tabel 22**  
**Output Uji Realibilitas Kinerja Guru**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,839	20

Analisi Output:

Dari hasil tabel tersebut diatas dapat dilihat dari tabel Cronbach's Alpha kepemimpinan kepala sekolah diperoleh angka 0,817, motivasi kerja guru diperoleh angka 0,812 dan kinerja guru diperoleh angka 0,839.

Selanjutnya dapat dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien  $r$  sebagai berikut:

**Tabel 23**  
**Daftar Interpretasi Koefisien  $r$**

koefisien $r$	Realibilitas
0,8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/Cukup
0.2000 – 0.3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Maka dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja guru tersebut realibilitasnya sangat tinggi.

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan adalah berdistribusi normal. Pengujian normalitas data sampel dalam penelitian ini menggunakan *One- Sample Kolmogorov Smirnov*. Berikut disajikan data hasil output uji normalitas dengan menggunakan teknik *kolmogrov smirnov test* sebagai berikut:

**Tabel 24**  
**Output Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>				
		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja Guru	Kinerja Guru
N		37	37	37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	45.8919	39.4865	46.5405
	Std. Deviation	5.26932	5,98898	6,10371
Most Extreme Differences	Absolute	,141	,130	,140
	Positive	,141	,130	,140
	Negative	-,068	-,106	-,098
Test Statistic		,141	,130	,140
Asymp. Sig. (2-tailed)		,061	,117	,064

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

**Kriteria Pengujian:**

- 1) Tolak  $H_0$  apabila nilai sig < 0,05 berarti distribusi sample tidak normal.
- 2) Terima  $H_0$  apabila nilai sig > 0,05 berarti distribusi sample adalah normal.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapat angka sig untuk semua variabel pada *Kolmogorov Smirnov* semuanya lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  di terima, atau dapat disimpulkan bahwa data sample di aras normal.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 25**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Nilai Sig	Kondisi	keputusan	Kesimpulan
Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )	0,061	$0,061 > 0,05$	Terima $H_0$	Normal
Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ )	0,117	$0,117 > 0,05$	Terima $H_0$	Normal
Kinerja Guru (Y)	0,064	$0,064 > 0,05$	Terima $H_0$	Normal

b. Uji Homogenitas

Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari data yang homogen atau tidak. Pengujian homogenitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Levene Statistik atau menggunakan SPSS model ANOVA dan hasilnya diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 26**  
**Output Uji Homogenitas**

Test Of Homogeneity of Variences				
	Lavence Statistic	df1	df2	Sig
Kepemimpinan Kepala Sekolah	3,690	10	20	,629
Motivasi Kerja Guru	2,525	10	20	,666

**Kriteria pengujian:**

- 1) Tolak  $H_0$  apabila nilai sig  $< 0,05$
- 2) Terima  $H_0$  apabila nilai sig  $> 0,05$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas bahwa nilai sig lebih besar dari 0,05 di semua variabel yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 27**  
**Rekapitulasi Uji Homogenitas**

Variabel	Nilai Sig	Kondisi	keputusan	Kesimpulan
Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )	0,629	$0,629 > 0,05$	Terima $H_0$	Homogen
Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ )	0,666	$0,666 > 0,05$	Terima $H_0$	Homogen

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Linier Garis Regresi

Uji kelinieritas regresi dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi bentuknya linier atau tidak, pada pengujian ini penulis menggunakan ANOVA. Pengujian linier garis regresi diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 28**  
**Output Uji Linier Garis Regresi Kinerja Guru dan Kepemimpinan kepala Sekolah**

ANOVA TABLE							
			Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Group	Combined	1061,689	15	70,779	5,318	,000
		Linearity	850,751	1	850,751	63,920	,000
		Deviation From Linearity	210,938	14	15,067	1,132	,388



	Whitin Groups	279,500	21	13,310		
	Total	1341,189	36			

**Tabel 29**  
**Output Uji Linier Garis Regresi Kinerja Guru dan Motiva Kerja Guru**

ANOVA TABLE							
			Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig
Kinerja Guru * Motivasi Kerja Guru	Between Group	Combined	1016,356	16	63,522	3,911	.002
		Lnierity	847,773	1	847,773	52,197	,000
		Deviation From Linerity	168,583	15	11,239	,692	,764
	Whitin Groups		324,833	20	16,242		
	Total		1341,189	36			

Untuk melakukan uji linieritas diperlukan adanya rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Model regresi berbentuk linier

$H_1$  : Model regresi tidak berbentuk linier

**Kriteria pengujian:**

Menggunakan nilai sig , dengan cara membandingkan nilai sig dari *Deviation From Linerity* pada tabel ANOVA dengan  $\alpha$  0,05 dengan kriteria ” jika nilai sig pada *Deviation From Linerity* > dari nilai  $\alpha$  0,05 maka  $H_0$  diterima.

Pada tabel ANOVA diatas diperoleh dengan hasil perhitungan yang semua variabelnya pada nila sig *Deviation From Linerity* > dari nilai  $\alpha$

0,05, dengan demikian maka  $H_0$  diterima. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 30**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Linier Garis Regresi**

Variabel	Sig	Kondisi	Keputusan	Kesimpulan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,388	$0,388 > 0,05$	Terima $H_0$	Linier
Motivasi Kerja Guru .	0,764	$0,764 > 0,05$	Terima $H_0$	Linier

b. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinieritas digunakan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel sebagai berikut:

**Tabel 31**  
**Koofisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	.703	.686	3.42163
a. Predictors: (Constant), Motivasi Keja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah				

**Tabel 32**  
**Output Uji Multikolerasi**

Model	Unstandardized coefficient		Standadizen Coefficient	t	sig	Correlation		
	B	Std. Error	Beta			Zero order	Parti al	Part
(Constant)	5,226	5,012		1,043	,304			
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,516	,181	,445	2.854	,007	,796	,440	,267
Motivasi Kerja Guru	,447	,159	,438	2,809	,008	,795	,434	,262

Untuk melakukan uji multikolinieritas diperlukan adanya rumusan hipotesis sebagai berikut;

$H_0$  = tidak terdapat hubungan antara variabel independen (Bebas)

$H_1$  = terdapat hubungan antar variabel independen (Bebas)

**Kriteria Pengambilan keputusan:**

- Apabila nilai  $R Square > Correlation Partial$  maka tidak terjadi multikolinieritas
- Apabila nilai  $R Square < Correlation Partial$  maka terjadi multikolinieritas

**Tabel 33**  
**Rekapitulasi Uji Multikolinieritas**

Kolerasi antar variabel	Nilai R Square	Nilai Correlation Partial	Sig	Keputusan
Kepimimpinan kepala sekolah dengan kinerja	0,703	0,440	0,703 > 0,440	Terima $H_0$

guru				
Motivasi kerja guru dengan kinerja guru	0,703	0,434	0,703>0,434	Terima H <sub>0</sub>

Dari tabel diatas dapat dilihat ternyata tidak terjadi hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru. Semua itu dapat dilihat dari nilai *R Square > Correlation Partial* maka H<sub>0</sub> diterima dan tidak dapat hubungan antar variabel independent.

c. Uji Otokolerasi

Uji otokolerasi dimaksud untuk mengetahui apakah terjadi kolerasi di antara data pengamatan atau tidak. Adanya otokolerasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians minimum.<sup>67</sup> Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistic Durbin- Watson dan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 34**  
**Output Uji Autokolerasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.503 <sup>a</sup>	.253	.231	2.95626458	1.889
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Untuk melakukan uji Autokolerasi diperlukan adanya rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  = Tidak terjadi adanya autokolerasi diantara data pengamatan

$H_1$  = Terjadi adanya autokolerasi diantara data pengamatan

**Kriteria Pengambilan Keputusan:**

Menurut Rietveld dan Sunariato apabila nilai statistic Durbin-Watson di antara angka 2 atau mendekati angka 2 maka dapat dinyatakan data pengamatan tersebut tidak memiliki autokolerasi, dalam hal sebaliknya maka dinyatakan terdapat autokolerasi.<sup>68</sup>

Dari penjelasa di atas dapat di lihat hasil output Model Summary diketahui nilai statistik Durbin- Watson diperoleh 1,889 dan berada diantara angka 2 atau mendekati angka 2 maka  $H_0$  diterima, yang menyatakan tidak terjadi adanya autokolerasi diantara data pengamatan.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rietveld dan Sunaryanto uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak untuk semua pengamatan. Apabila asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka penaksir menjadi tidak lagi efisien baik dalam sampel kecil maupun besar dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat. Sedangkan Suliyanto berpendapat bahwa heteroskedastisitas berarti ada varian model regresi yang tidak sama.<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> Tedi Rusman, *Statistika Penelitian Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015),h, 62.

<sup>69</sup> *Ibid*,h. 63

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Spearman's Rank Correlation*, dapat dilihat output uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

**Tabel 35**  
**Output Heteroskedastisitas**

Correlation					
			ABRESID	Kepemimpinan Kepala sekolah	Motivasi kerja guru
Spearman's rho	ABRESID	Correlation coefficient	1.000	-.131	-.223
		Sig. (1-tailed)		.220	.092
		N	37	37	37
	Kepemimpinan Kepala sekolah	Correlation coefficient	-.131	1.000	.747**
		Sig. (1-tailed)	.220	.	.000
		N	37	37	37
	Motivasi kerja guru	Correlation coefficient	-.223	.747**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.092	.000	.
		N	37	37	37

#### Rumusan Hipotesis

$H_0$  = Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

$H_1$  = Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

Kriteria pengujian:

Apabila koefisien signifikansi (Sig) hubungan antara variabel bebas dengan residual absolutnya (ABRESID) lebih besar dari  $\alpha$  0,05 maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut, yang berarti menerima  $H_0$  dan sebaliknya.

Dari hasil analisis dengan pendekatan Rank Spearman dapat disimpulkan pada tabel rekapitulasi sebagai berikut:

**Tabel 36**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Keterangan	Nilai sig. ABRESID	Kondisi	Simpulan
Kepemimpinan Kepala sekolah	0,220	$0,220 > 0,05$	Terima $H_0$
Motivasi kerja guru	0,92	$0,92 > 0,05$	Terima $H_0$

Berdasarkan ringkasan perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig dari ABRESID  $>$  dari 0,05 atau kata lain  $H_0$  di terima, yang menyatakan tidak ada hubunga yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya atau model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah dugaan sementara atas rumusan masalah, maka uji hipotesis harus diuji secara empiris. Analisis uji hipotesis yang digunakan adalah analisis product moment, analisis itu sendiri digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi sendiri-sendiri atau bersama-sama



1. Uji t untuk menguji hipotesis secara sendiri-sendiri/parsial
  - a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

**Tabel 37**  
**Output Uji Hipotesis Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.226	5.012		1.043	.304
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.516	.181	.445	2.854	.007
	Motivasi Keja Guru	.447	.159	.438	2.809	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Rumusan Hipotesis :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$

$H_1$  ; Terdapat pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  dan  $\alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

Sebaliknya  $H_1$  diterima.

Apabila probability (sig) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Sebaliknya

$H_1$  diterima.

Hasil penelitian tersebut diatas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,854 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,007. Sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk$   $n-2$  sama dengan  $37-2 = 35$  dengan  $\alpha$  0,05 adalah 1,689 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,854 > 1,689$  dan sig.  $0,007 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “ Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung dapat diterima”

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisient jalur  $\rho_{Y_1X_1}$  Sebesar 0,445 atau sebesar 44,5 %.

- b. Pengaruh Motivasi kerja ( $X_2$ ) guru terhadap kinerja (Y) guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

**Tabel 38**  
**Output Uji Hipotesis Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.226	5.012		1.043	.304
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.516	.181	.445	2.854	.007

	Motivasi Keja Guru	.447	.159	.438	2.809	.008
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Rumusan Hipotesis :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$

$H_1$  ; Terdapat pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  dan  $\alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

Sebaliknya  $H_1$  diterima.

Apabila probability (sig)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Sebaliknya  $H_1$  diterima.

Hasil penelitian tersebut diatas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,809 dan tingkat signifikasi (sig.) 0,008. Sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  sama dengan  $37-2 = 35$  dengan  $\alpha 0,05$  adalah 1,689 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,809 > 1,689$  dan sig.  $0,008 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “ Ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung dapat diterima”

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur  $\rho_{Y_1X_2}$  Sebesar 0,438 atau sebesar 43,8 %.

## 2. Uji F Untuk Pengujian Hipotesis Secara Simultan (gabungan)

Hipotesis yang diajukan: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

**Tabel 39**  
**Output Uji Hipotesis Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	943.133	2	471.566	40.279	.000 <sup>b</sup>
	Residual	398.057	34	11.708		
	Total	1341.189	36			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah						

Hipotesis yang diajukan:

$H_0$  : kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja guru ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

$H_1$  : kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja guru ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan dk pembilang k dan dk penyebut n-k-1 dan  $\alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_1$  diterima.

Apabila pelayanan (Sig.)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_1$  diterima.

Untuk menguji hipotesis simultan digunakan analisis statistik F dari hasil perhitungan statistik di peroleh  $F_{hitung} = 40,279$  dan tingkat signifikansi (Sig) 0,000.  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut  $n-k-1$  adalah  $37-2-1 = 34$  dengan  $\alpha 0,05$  adalah 3,28. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $40,279 > 3,28$  dan signifikasinya  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian hipotesis yang berbunyi “Ada Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung diterima.”

**Tabel 40**  
**Output Koofisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	.703	.686	3.42163
a. Predictors: (Constant), Motivasi Keja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah				

Dari tabel diatas kadar determinasi sebesar 0,703 atau 70,3 Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengeruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah  $X_1$  dan Motivasi Kerja Guru  $X_2$  mampu menjelaskan sebesar 70,3 % terhadap Kinerja Guru Y, dan sisanya sebesar 29,3 % dipengaruhi oleh faktor lainyang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3. Kesimpulan Analisis Statistik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Proporsisi hipotetik yang diajukan seutuhnya bisa diterima, sebab berdasarkan pengujian hipotesis dari variabel bebas dan variabel terikat secara statistic bermakna. Keterangan ini memberikan indikasi bahwa:

- a. Secara parsial atau sendiri-sendiri terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung. Hal ini dapat dibuktikan dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,854 > 1,689$  dan sig.  $0,007 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- b. Secara parsial atau sendiri-sendiri terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung. Hal ini dapat dibuktikan dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,809 > 1,689$  dan sig.  $0,008 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- c. Secara simultan (gabungan) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung. . Hal ini dapat dibuktikan dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $40,276 > 3,28$  dan sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

Hasil penelitian dengan SPSS diperoleh koefisien jalur  $\rho_{X_1Y}$  sebesar 0,445 berarti besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 44,5 %. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Ngalim Purwanto kepemimpinan adalah sekumpulan atau serangkaian kemauan dan sifat-sifat kepribadian termasuk didalamnya ada sifat kewibawaan untuk dijadikan sebagai alat dalam menyakinkan yang dipimpin agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugasnya yang dengan rela dan dibebankan kepadanya, dengan penuh semangat dan tidak secara terpaksa.<sup>70</sup>

Kemudian menurut Koontz definisi kepemimpinan kepala sekolah harusnya mampu menggerakkan agar bawahannya dengan penuh kemauan dan kemampuan secara maksimal berhasil mencapai tujuan organisasi. Apabila seorang pemimpin ingin berhasil menggerakkan para guru staf dan siswanya, maka pemimpin harus menghindari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras, dan sebaliknya harus mampu melahirkan

---

<sup>70</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Alfa Beta, 2011), h.



kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap staf, guru dan siswanya.<sup>71</sup>

Prawirosentono mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, suatu dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.<sup>72</sup>

Pendapat ini sejalan dengan Novi Yuliandari yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Roudhotul Huda Purwosari Kecamatan Padang Ratu Kabupaten Lampung Tengah dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Seseorang yang memiliki sebuah tujuan tertentu untuk mendapatkan tujuan tersebut perlu adanya usaha atau kerja keras sebagai jalan pencapain. Sama halnya dengan seseorang yang menginginkan mendapatkan hasil kinerja yang sesuai tujuan organisai nya tersebut. Maka guru harus memaksimalkan kemampuan kerja nya untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat diatas maka kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh besar kepada kinerja guru, karena kepala sekolah yang dapat mempengaruhi, mendorong, menggerakkan dan meyakinkan dapat

---

<sup>71</sup> Wahyusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinkauan Teoritik dan Permaalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada,2005),h.105-106

<sup>72</sup> Ahmad Susanto, *Manajemne Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Pranamedia Group, 2016),h. 69

menjadikan energi yang positif bagi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

## **2. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhiyah 2 Bandar Lampung.**

Hasil penelitian dengan SPSS diperoleh koefisien jalur  $\rho_{X_2Y}$  sebesar 0,438 berarti besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 43,8 %. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Mc. Donald motivasi adalah perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya Feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.<sup>73</sup>

Kemudian menurut Husaini Usman motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, dan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong berkerja.<sup>74</sup> Pengetahuan tentang motivasi membantu kepala sekolah memahami sikap kerja bawahannya, kepala sekolah dapat memahami bawahannya dengan cara berbeda beda sesuai dengan pola

---

<sup>73</sup> Sardiman A.M, *Interaksi & motivasi Belajar Mengajar*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2018), h. 73

<sup>74</sup> Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 276

masing-masing yang paling menonjol, karena bawahan harus dimotivasi, karena ada bawahan yang mau bekerja setelah dimotivasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Mustika Sulistio Ningsih yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA Al-Hikmah Wayhalim, Kedaton dengan hasil penelitian yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Motivasi ditandai dengan munculnya feeling, afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia. Motivasi juga dapat dirangsang karena adanya tujuan, karena motivasi akan muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terdorong oleh adanya sesuatu atau unsur lain, dan dalam hal ini yang dimaksud adalah tujuan yang dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas maka motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan berlanjut dengan persoalan perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini di dorong karena ada tujuan kebutuhan atau keinginan.

### **3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung**

Kadar determinasi yaitu 0,703 atau 70,3% ini berarti variabel kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru di pengaruhi secara

simultan dari variabel kinerja guru sebesar 70,3 % dan sisanya 29,7% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian dan hasil penelitian yang relevan. Wahyusumidjo menjelaskan kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan bawahan adalah suatu pencerminan langsung keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin. Dengan demikian kepala sekolah bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Perbuatan yang dilakukan oleh guru, staf dan siswa tidak lepas dari tanggung jawab kepala sekolah.<sup>75</sup> Kemudian oleh Husaini Usman motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, dan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong berkerja.<sup>76</sup>

Payman J. Simanjuntak mengatakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka tujuan organisasi.<sup>77</sup> Dalam kaitannya dengan kinerja guru, maka guru menduduki peran yang sangat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran dalam mempersiapkan

---

<sup>75</sup> Wahyusumidjo, *Kepemimpinan Kepala sekola*,( Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2013).  
H. 97

<sup>76</sup> Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 276

<sup>77</sup> Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, ( Jakarta: Prenadamedia Group,2016),h. 69

peserta didikuntuk mencapai kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan. Dengan demikian kinerja guru yaitu hasil kerja guru dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>78</sup>

Hasil penelitian diatas selaras dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Firmawati, Yusrizal dan Nasir Usman dalam jurnal berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial dan simultan. Berdasarkan analisis data diperoleh  $F_{hitung} = 176.473$  dan nilai sig = 0,001 dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan koefisien determinasi sebesar 0,968 atau sebesar 96,8 % yang artinya bersama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan yang baik pula kepada bawahannya. Maka akan timbul kepercayaan dan menciptakan motivasi kerja dalam diri individu, sehingga semangat kerja meningkat yang juga mempengaruhi arah kinerja kearah yang lebih baik lagi. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kombinasi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja akan diikuti peningkatan kinerja guru, dan sebaliknya jika terjadi penurunan kombinasi antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru akan diikuti pula kinerja guru.

---

<sup>78</sup> *Ibid*, h. 70.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung maka di peroleh kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung yaitu sebesar 44,5 %. Artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dapat berjalan seiringan, semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik tingkat kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung yaitu sebesar 43,8%. Artinya adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja guru dan variabel kinerja guru di SMK muhamadiyah 2 Bandar Lampung, yang artinya dimna motivasi kerja pada guru mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk mencapai kinerja guru yang maksimal.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekoalah dan motivasi kerja guru terhdap kinerja guru sebesar 70,3 %. Kedua variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berjalan seringan, yang artinya

semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung” maka peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah hendaknya meningkatkan profesionalismenya sebagai kepala sekolah agar di contoh setiap warga sekolah.
- b. Motivasi kerja guru hendaknya ditingkatkan kembali agar peserta didik memiliki prestasi yang baik dalam bidang akademik maupun non akademik
- c. Guru hendaknya harus lebih menerapkan kedisiplinan seperti harus datang tepat waktu, tidak keluar saat jam belum selesai, dan dapat mengkondufiskan kelas.
- d. Kepala sekolah dan guru hendaknya dapat berkomunikasi yang baik dalam meningkatkan pembelajaran di sekolah dan menjalin keakraban pada setiap peserta didik sehingga menumbuhkan sikap peduli satu sama lain



## DAFTAR PUSTAKA

- Abas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ahmed Tanzeh, S. (2006). *Dasar-dasar Penelitian*. Surabaya: Lembaga Kajian Agama dan Filsafah.
- Anwar, C. (2014). *Hakikat Manusia dalam Pendidikan Sebuah Tinjauan Filosofis*. Yogyakarta: SUKA-Press.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Agama RI. (2007). *Al-Quran dan Terjemahnya*. Bandung: Syamil Quran.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Karim, M. (2010). *pemimpin Transfungsional di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press.
- Kartono, K. (2002). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen*. Jakarta: PNN Press.
- Lamatenggo, Hamzah B. uno, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya (pertama)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2013). *manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, S. P. (2016). Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. *Kependidikan Islam*, 6, 1.
- Purwanto, N. (2011). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Alfa Beta.
- Rusman, T. (2015). *Statistika Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sardiman. (2018). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar (24th ed.)*. Depok: PT Raja grafindo Persada.

Sofar Silaen, W. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: In Media.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan ( Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D )*. Bandung: Alfabeta.

Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Suryabrata, S. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: CV Rajawali.

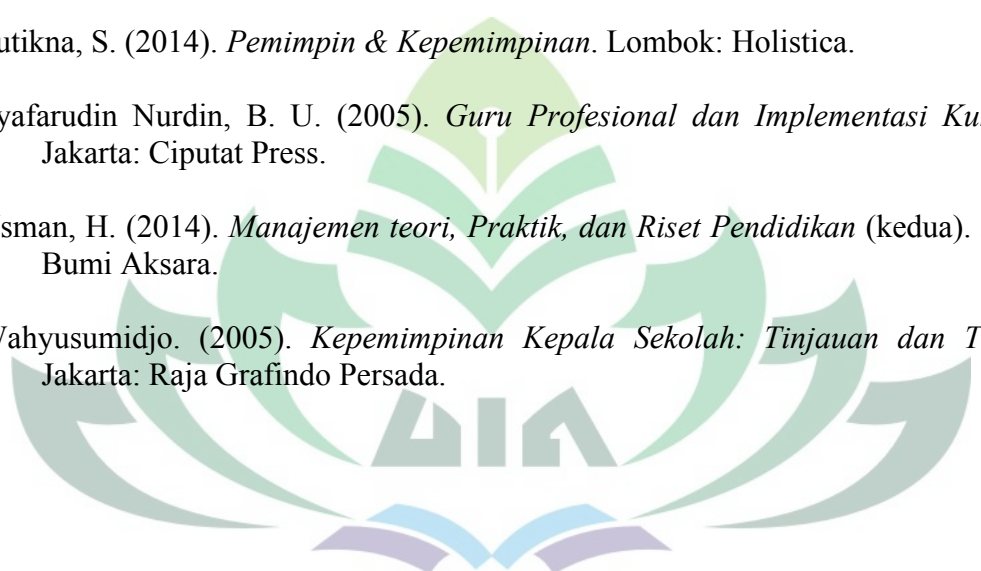
Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (pertama)*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sutikna, S. (2014). *Pemimpin & Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.

Syafarudin Nurdin, B. U. (2005). *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Press.

Usman, H. (2014). *Manajemen teori, Praktik, dan Riset Pendidikan (kedua)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahyusumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan dan Teoritik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



# LAMPIRAN



**Lampiran 1**

**ANGKET KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X<sub>1</sub>)**

**Identitas Responden:**

Nama :

Jenis Kelamin :

**Petunjuk Pengisian :**

Bacalah pertanyaan dibawah ini dan berikan tanda ceklis pada kolom jawaban yang sudah disediakan dengan pendapat anda.

Alternative jawaban yang disediakan:

SL= Selalu dengan skor 4

SR= Sering dengan skor 3

JR= Jarang dengan skor 2

TP= Tidak Pernah dengan skor 1

### Daftar Pertanyaan

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SL	SR	JR	TP
1	mempengaruhi	1. Kepala sekolah mempengaruhi guru dalam pembelajaran disiplin yang tinggi				
		2. Kepala sekolah mempengaruhi guru dengan cara berkomunikasi secara efektif				
		3. Kepala sekolah mempengaruhi guru dalam dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya				
		4. Kepala sekolah mempengaruhi guru dalam memberikan layanan yang baik kepada peserta didik				
2	Mendorong	5. Kepala sekolah membangkitkan semangat guru dalam menjalankan tugas dengan baik				
		6. Kepala sekolah memberikan sanksi kepada guru yang tidak disiplin				
		7. Kepala sekolah menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru				
		8. Kepala sekolah memberikan penghargaan ( <i>reward</i> ) bagi guru yang berprestasi				
3	Membimbing	9. Kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun RPP				
		10. Kepala sekolah membimbing guru dalam memilih metode-metode pembelajaran yang sesuai				
		11. Kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun silabus				

		pembelajaran				
		12. Kepala Sekolah membimbing guru dalam mengenal pribadi peserta didik				
4	Mengarahkan	13. Kepala sekolah mengarahkan guru dalam menggunakan alat-alat peraga dalam pembelajaran				
		14. Kepala sekolah mengarahkan guru dalam memecahkan masalah masalah kerja				
		15. Kepala sekolah mengarahkan dalam evaluasi hasil belajar				
		16. Kepala sekolah mengarahkan guru dalam mengelola kelas				
5	menggerakkan	17. Kepala sekolah melibatkan guru dalam menyusun program kegiatan akademik				
		18. Kepala sekolah mengikutsertakan guru membuat kebijakan sekolah				
		19. Kepala sekolah membagi tanggung jawab guru				
		20. Kepala sekolah mengikutsertakan guru, dalam pelatihan, untuk menambah wawasan				

*Lampiran 2*

**ANGKET MOTIVASI KERJA GURU (X<sub>2</sub>)**

**Identitas Responden:**

Nama :

Jenis Kelamin :

**Petunjuk Pengisian :**

Bacalah pertanyaan dibawah ini dan berikan tanda ceklis pada kolom jawaban yang sudah disediakan dengan pendapat anda.

Alternative jawaban yang disediakan:

SS Sangat Setuju dengan skor 4

S= = Setuju dengan skor 3

TS = Tidak Setuju dengan skor 2

STS = Sangat Tidak Setuju dengan skor 1



### Daftar Pertanyaan

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1	pengaturan lingkungan fisik	1. Bapak/Ibu guru merasa nyaman dalam mencakup ruang kerja yang kondusif.				
		2. Bapak/Ibu guru merasa ruang gerak dalam lingkungan ini nyaman				
		3. Bapak/Ibu guru merasa terganggu dengan suara-suara bising yang ada dilingkungan kerja ini				
		4. Bapak/Ibu guru merasa dekorasi pada tempat kerja nyaman				
		5. Bapak/Ibu guru merasa sirkulasi udara pada tempat kerja sudah baik				
		6. Bapak/Ibu guru merasa menyenangkan dalam bekerja				
2	pengaturan suasana kerja	7. Bapak/Ibu guru merasa puas dengan sarana dan prasarana yang telah disediakan di sekolah				
		8. Bapak/Ibu guru berkomunikasi dengan baik pada setiap warga sekolah				
		9. Bapak/Ibu guru membangun tim yang dapat membangun semangat orang-orang yang ada didalamnya				
		10. Bapak/Ibu guru disiplin waktu untuk mengatur tugas mana yang dapat dikerjakan terlebih dahulu.				
		11. Bapak/Ibu guru inisiatif dan kreatif dalam dalam				

		mengerjakan suatu tugas.				
3	Membangun kedisiplinan	12. Bapak/Ibu guru tanggung jawab dalam menengrjakan tugas-tugas.				
		13. Bapak/Ibu guru mentati terhadap aturan kerja				
		14. Bapak/Ibu guru mengawasi dalam masalah, serta konflik yang timbul dalam pekerjaan.				
		15. Bapak/Ibu guru mengucapkan pujian kepada guru lain sebagai apresiasi atas upaya yang di lakukan.				
		16. Sekolah menyediakan anggaran lebih untuk memberikan reward secara rutin kepada guru yang berprestasi.				
4	Penghargaan	17. Memperingati hari guru nasional sebagai bentuk apresiasi atau bentuk terimakasih kepada guru yang sudah melakukan tugas dan tanggung jawabnya				
		18. Pemerintah memberikan apresiasi kepada guru berupa sertifikasi kepada guru yang professional				

**Lampiran 3**

**ANGKET KINERJA GURU (Y)**

**Identitas Responden:**

Nama :

Jenis Kelamin :

**Petunjuk Pengisian :**

Bacalah pertanyaan dibawah ini dan berikan tanda ceklis pada kolom jawaban yang sudah disediakan dengan pendapat anda.

Alternative jawaban yang disediakan:

SL= Selalu dengan skor 4

SR= Sering dengan skor 3

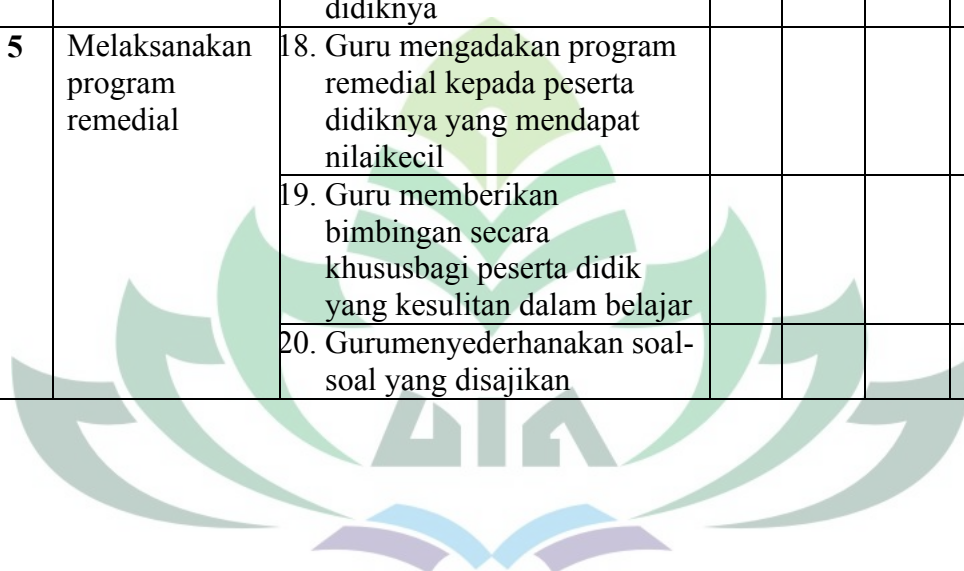
JR= Jarang dengan skor 2

TP= Tidak Pernah dengan skor 1

### Daftar Pertanyaan

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SL	SR	JR	TP
1	Menyusun rencana pembelajaran (RPP)	1. Guru membuat program tahunan semester				
		2. Guru membuat RPP dengan baik dan benar				
		3. Guru membuat SK (standar kompetensi) dan KD (kompetens dasar) dengan baik				
		4. Guru membuat tujuan pembelajaran yang disesuaikan dengan KD				
		5. Guru mempelajari materi terlebih dahulu sebelum disampaikan ke peserta didik				
2	Melaksanakan pembelajaran	6. Guru memberikan motivasi kepada siswa pada saat proses pembelajaran				
		7. Guru menyampaikan materi pembelajaran sesuai kurikulum yang telah ditetapkan di sekolah				
		8. Guru menggunakan meode belajar yang variatif				
		9. Guru memberikan tugas,dan berdiskusi dalam pembelajaran				
		10. Guru menjadikan suasana kelas yang kondusif dan menyenangkan				
3	Melaksanakan hubungan antar pribadi	11. Guru memberikan contoh yang baik dalam berbicara kepada peserta didiknya				
		12. Guru menunjukan sikap ramah tamah kepada peserta didiknya				
		13. Guru mau mendengarkan permasalahan peserta didiknya				

		14. Guru memahami kemampuan peserta didiknya				
4	Mengevaluasi hasil pembelajaran	15. Guru memberikan test atau uji blok setelah mengakhiri materi yang telah disampaikan				
		16. Guru memberikan penilaian sesuai tingkat kemampuan peserta didiknya				
		17. Guru memberitahukan hasil pembelajaran kepada peserta didiknya				
5	Melaksanakan program remedial	18. Guru mengadakan program remedial kepada peserta didiknya yang mendapat nilai kecil				
		19. Guru memberikan bimbingan secara khusus bagi peserta didik yang kesulitan dalam belajar				
		20. Guru menyederhanakan soal-soal yang disajikan				



*Lampiran 4*

**Uji Coba Validasi Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah**

<b>No Item</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,451	0,444	Valid
2	0,600	0,444	Valid
3	0,454	0,444	Valid
4	0,600	0,444	Valid
5	0,584	0,444	Valid
6	0,560	0,444	Valid
7	0,515	0,444	Valid
8	0,653	0,444	Valid
9	0,736	0,444	Valid
10	0,451	0,444	Valid
11	0,600	0,444	Valid
12	0,454	0,444	Valid
13	0,600	0,444	Valid
14	0,584	0,444	Valid
15	0,560	0,444	Valid
16	0,515	0,444	Valid
17	0,653	0,444	Valid
18	0,736	0,444	Valid
19	0,653	0,444	Valid
20	0,515	0,444	Valid

*Lampiran 5*

**Uji Coba Validasi Angket Motivasi Kerja Guru**

<b>No Item</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,434	0,444	Tidak Valid
2	0,599	0,444	Valid
3	0,485	0,444	Valid
4	0,628	0,444	Valid
5	0,494	0,444	Valid
6	0,552	0,444	Valid
7	0,473	0,444	Valid
8	0,656	0,444	Valid
9	0,735	0,444	Valid
10	0,103	0,444	Tidak Valid
11	0,599	0,444	Valid
12	0,485	0,444	Valid
13	0,628	0,444	Valid
14	0,595	0,444	Valid
15	0,552	0,444	Valid
16	0,473	0,444	Valid
17	0,656	0,444	Valid
18	0,735	0,444	Valid
19	0,656	0,444	Valid
20	0,473	0,444	Valid



*Lampiran 6*

**Uji Coba Validasi Angket Kinerja Guru**

<b>No Item</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,465	0,444	Valid
2	0,595	0,444	Valid
3	0,455	0,444	Valid
4	0,607	0,444	Valid
5	0,582	0,444	Valid
6	0,556	0,444	Valid
7	0,515	0,444	Valid
8	0,641	0,444	Valid
9	0,722	0,444	Valid
10	0,465	0,444	Valid
11	0,595	0,444	Valid
12	0,455	0,444	Valid
13	0,607	0,444	Valid
14	0,507	0,444	Valid
15	0,566	0,444	Valid
16	0,515	0,444	Valid
17	0,641	0,444	Valid
18	0,749	0,444	Valid
19	0,645	0,444	Valid
20	0,515	0,444	Valid

*Lampiran 7*

**Validitas dan Reabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah**

<b>No Item</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,530	0,325	Valid
2	0,354	0,325	Valid
3	0,416	0,325	Valid
4	0,494	0,325	Valid
5	0,432	0,325	Valid
6	0,494	0,325	Valid
7	0,499	0,325	Valid
8	0,536	0,325	Valid
9	0,788	0,325	Valid
10	0,540	0,325	Valid
11	0,354	0,325	Valid
12	0,453	0,325	Valid
13	0,494	0,325	Valid
14	0,432	0,325	Valid
15	0,548	0,325	Valid
16	0,499	0,325	Valid
17	0,530	0,325	Valid
18	0,649	0,325	Valid
19	0,496	0,325	Valid
20	0,499	0,325	Valid

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	20

*Lampiran 8*

**Validitas dan realibilitas Motivasi Kerja Guru**

<b>No Item</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,508	0,325	Valid
2	0,687	0,325	Valid
3	0,490	0,325	Valid
4	0,638	0,325	Valid
5	0,653	0,325	Valid
6	0,530	0,325	Valid
7	0,382	0,325	Valid
8	0,432	0,325	Valid
9	0,627	0,325	Valid
10	0,438	0,325	Valid
11	0,338	0,325	Valid
12	0,490	0,325	Valid
13	0,638	0,325	Valid
14	0,653	0,325	Valid
15	0,530	0,325	Valid
16	0,382	0,325	Valid
17	0,412	0,325	Valid
18	0,445	0,325	Valid

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,812	18

*Lampiran 9*

**Validitas dan realibilitas Kinerja Guru**

<b>No Item</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,529	0,325	Valid
2	0,582	0,325	Valid
3	0,385	0,325	Valid
4	0,473	0,325	Valid
5	0,373	0,325	Valid
6	0,499	0,325	Valid
7	0,631	0,325	Valid
8	0,505	0,325	Valid
9	0,691	0,325	Valid
10	0,533	0,325	Valid
11	0,582	0,325	Valid
12	0,579	0,325	Valid
13	0,507	0,325	Valid
14	0,373	0,325	Valid
15	0,510	0,325	Valid
16	0,631	0,325	Valid
17	0,434	0,325	Valid
18	0,540	0,325	Valid
19	0,434	0,325	Valid
20	0,573	0,325	Valid

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.876	20

*Lampiran 10*

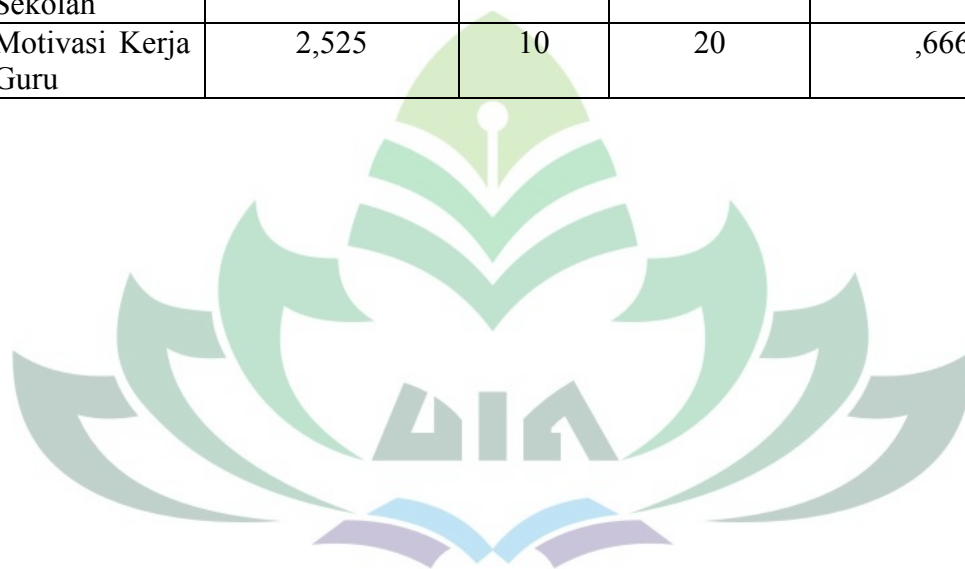
**Uji normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>				
		<b>Kepemimpinan Kepala Sekolah</b>	<b>Motivasi Kerja Guru</b>	<b>Kinerja Guru</b>
N		37	37	37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	45.8919	39.4865	46.5405
	Std. Deviation	5.26932	5.98898	6.10371
Most Extreme Differences	Absolute	.141	.130	.140
	Positive	.141	.130	.140
	Negative	-.068	-.106	-.098
Test Statistic		.141	.130	.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 <sup>c</sup>	.117 <sup>c</sup>	.064 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

*Lampiran 11*

**Uji Homogenitas**

<b>Test Of Homogeneity of Variences</b>				
	Lavence Statistic	df1	df2	sig
Kepemimpinan Kepala Sekolah	3,690	10	20	,629
Motivasi Kerja Guru	2,525	10	20	,666



**Lampiran 12**

**Uji Linier Garis Regresi**

ANOVA TABLE							
			Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Group	Combined	1061,689	15	70,779	5,318	,000
		Lnierity	850,751	1	850,751	63,920	,000
		Deviation From Linerity	210,938	14	15,067	1,132	,388
	Whitin Groups		279,500	21	13,310		
	Total		1341,189	36			

ANOVA TABLE							
			Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
Kinerja Guru * Motivasi Kerja Guru	Between Group	Combined	1016,356	16	63,522	3,911	.002
		Lnierity	847,773	1	847,773	52,197	,000
		Deviation From Linerity	168,583	15	11,239	,692	,764
	Whitin Groups		324,833	20	16,242		
	Total		1341,189	36			



*Lampiran 13*

**Uji Multikolerasi**

**Cooficient**

Model	Unstandardized cooficient		Standadizen Cooficient	t	sig	Correlation		
	B	Std. Eror	Beta			Zero order	Parti al	Part
(Constant)	5,226	5,012		1,043	,304			
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,516	,181	,445	2.854	,007	,796	,440	,267
Motivasi Kerja Guru	,447	,159	,438	2,809	,008	,795	,434	,262



*Lampiran 14*

**Uji Autokolerasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.503 <sup>a</sup>	.253	.231	2.95626458	1.889
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					



*Lampiran 15*

**Uji Heteroskedastisitas**

<b>Correlation</b>					
			ABRESID	Kepemimpinan Kepala sekolah	Motivasi kerja guru
Spearmans rho	ABRESID	Correlation coofiecient	1.000	-.131	-,223
		Sig. (1-tailed)		.220	,092
		N	37	37	37
	Kepemimpinan Kepala sekolah	Correlation coofiecient	-,131	1.000	,747**
		Sig. (1-tailed)	,220	.	,000
		N	37	37	37
	Motivasi kerja guru	Correlation coofiecient	-,223	,747**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,092	,000	.
		N	37	37	37

*Lampiran 16*

**Uji Hipotesis Parsial**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.226	5.012		1.043	.304
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.516	.181	.445	2.854	.007
	Motivasi Keja Guru	.447	.159	.438	2.809	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



*Lampiran 17*

**Uji Hipotesis Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	943.133	2	471.566	40.279	.000 <sup>b</sup>
	Residual	398.057	34	11.708		
	Total	1341.189	36			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah						



*Lampiran 18*

**Koofisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	.703	.686	3.42163

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah



Lampiran 20

Distribusi Nilai Tabel 0,05

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	39.86	49.50	53.59	55.83	57.24	58.20	58.91	59.44	59.86	60.19	60.47	60.71	60.90	61.07	61.22
2	8.53	9.00	9.16	9.24	9.29	9.33	9.35	9.37	9.38	9.39	9.40	9.41	9.41	9.42	9.42
3	5.54	5.46	5.39	5.34	5.31	5.28	5.27	5.25	5.24	5.23	5.22	5.22	5.21	5.20	5.20
4	4.54	4.32	4.19	4.11	4.05	4.01	3.98	3.95	3.94	3.92	3.91	3.90	3.89	3.88	3.87
5	4.06	3.78	3.62	3.52	3.45	3.40	3.37	3.34	3.32	3.30	3.28	3.27	3.26	3.25	3.24
6	3.78	3.46	3.29	3.18	3.11	3.05	3.01	2.98	2.96	2.94	2.92	2.90	2.89	2.88	2.87
7	3.59	3.26	3.07	2.96	2.88	2.83	2.78	2.75	2.72	2.70	2.68	2.67	2.65	2.64	2.63
8	3.46	3.11	2.92	2.81	2.73	2.67	2.62	2.59	2.56	2.54	2.52	2.50	2.49	2.48	2.46
9	3.36	3.01	2.81	2.69	2.61	2.55	2.51	2.47	2.44	2.42	2.40	2.38	2.36	2.35	2.34
10	3.29	2.92	2.73	2.61	2.52	2.46	2.41	2.38	2.35	2.32	2.30	2.28	2.27	2.26	2.24
11	3.23	2.86	2.66	2.54	2.45	2.39	2.34	2.30	2.27	2.25	2.23	2.21	2.19	2.18	2.17
12	3.18	2.81	2.61	2.48	2.39	2.33	2.28	2.24	2.21	2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.10
13	3.14	2.76	2.56	2.43	2.35	2.28	2.23	2.20	2.16	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.05
14	3.10	2.73	2.52	2.39	2.31	2.24	2.19	2.15	2.12	2.10	2.07	2.05	2.04	2.02	2.01
15	3.07	2.70	2.49	2.36	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97
16	3.05	2.67	2.46	2.33	2.24	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.01	1.99	1.97	1.95	1.94
17	3.03	2.64	2.44	2.31	2.22	2.15	2.10	2.06	2.03	2.00	1.98	1.96	1.94	1.93	1.91
18	3.01	2.62	2.42	2.29	2.20	2.13	2.08	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	1.90	1.89
19	2.99	2.61	2.40	2.27	2.18	2.11	2.06	2.02	1.98	1.96	1.93	1.91	1.89	1.88	1.86
20	2.97	2.59	2.38	2.25	2.16	2.09	2.04	2.00	1.96	1.94	1.91	1.89	1.87	1.86	1.84
21	2.96	2.57	2.36	2.23	2.14	2.08	2.02	1.98	1.95	1.92	1.90	1.87	1.86	1.84	1.83
22	2.95	2.56	2.35	2.22	2.13	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.86	1.84	1.83	1.81
23	2.94	2.55	2.34	2.21	2.11	2.05	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.84	1.83	1.81	1.80
24	2.93	2.54	2.33	2.19	2.10	2.04	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	1.81	1.80	1.78
25	2.92	2.53	2.32	2.18	2.09	2.02	1.97	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.80	1.79	1.77
26	2.91	2.52	2.31	2.17	2.08	2.01	1.96	1.92	1.88	1.86	1.83	1.81	1.79	1.77	1.76
27	2.90	2.51	2.30	2.17	2.07	2.00	1.95	1.91	1.87	1.85	1.82	1.80	1.78	1.76	1.75
28	2.89	2.50	2.29	2.16	2.06	2.00	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74
29	2.89	2.50	2.28	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78	1.76	1.75	1.73
30	2.88	2.49	2.28	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.74	1.72
31	2.87	2.48	2.27	2.14	2.04	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71
32	2.87	2.48	2.26	2.13	2.04	1.97	1.91	1.87	1.83	1.81	1.78	1.76	1.74	1.72	1.71
33	2.86	2.47	2.26	2.12	2.03	1.96	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75	1.73	1.72	1.70
34	2.86	2.47	2.25	2.12	2.02	1.96	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69
35	2.85	2.46	2.25	2.11	2.02	1.95	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69
36	2.85	2.46	2.24	2.11	2.01	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.68
37	2.85	2.45	2.24	2.10	2.01	1.94	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.68
38	2.84	2.45	2.23	2.10	2.01	1.94	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72	1.70	1.69	1.67
39	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.67
40	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.87	1.83	1.79	1.76	1.74	1.71	1.70	1.68	1.66
41	2.83	2.44	2.22	2.09	1.99	1.92	1.87	1.82	1.79	1.76	1.73	1.71	1.69	1.67	1.66
42	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65
43	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.67	1.65
44	2.82	2.43	2.21	2.08	1.98	1.91	1.86	1.81	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65
45	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.64

Gambar 1. Menyebar Angket Kepada Guru





Gambar 2 Gedung SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung



Gambar 3 Suasana KBM di SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung



Gambar 4 Ruang Guru di SMK Muhamadiyah 2 Bandar Lampung





Gambar 5. Ruang Kepala Sekolah

