



**PENGARUH PERSEPSI GURU MENGENAI KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP
KINERJA GURU EKONOMI AKUNTANSI SMA SE KOTA PATI**

skripsi

**disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Jurusan Akuntansi**

Oleh

Ria Levonia

3301404192

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2009

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke dalam sidang ujian skripsi pada:

Hari :

Tanggal :

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II,

Muhammad Khafid, S.Pd, M.Si
NIP 132243641

Maylia Pramonosari, S.E, M.Si. Akt
NIP 132307250



Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi

Drs. Sukirman, M.Si
NIP 131967646

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang panitia ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi, Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Senin

Tanggal : 23 Maret 2009

Penguji Utama,

Trisni Suryarini, S.E, M.Si
NIP 132297152

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II,

Muhammad Khafid, S.Pd, M.Si
NIP 132243641

Maylia Pramonosari, S.E, M.Si. Akt
NIP 132307250

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Agus Wahyudin, M.Si
NIP 131658236

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau keseluruhannya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang,

Ria Levonia
NIM 3301404192



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

- *Setiap kemajuan adalah seperti sebuah ombak besar. Jika kita berdiam diri kita pasti akan ditenggelamkan. Untuk bertahan kita harus tetap berselancar di atasnya (Harold Mayfield).*
- *Jangan menunda melakukan di hari esok apa yang dapat kita kerjakan hari ini, sebab jika Anda menikmati apa yang Anda lakukan hari ini, Anda dapat menikmatinya lagi di hari esok (James A. Michener).*

PERSEMBAHAN:

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. *Bapak dan Ibu tersayang yang selalu memberikan do'a dan dukungan dalam setiap jengkal langkahku*
2. *Adikku tersayang, Ulfa*
3. *Mas Eddy yang selalu memberi cinta, kasih sayang, perhatian dan doanya*
4. *Teman-teman Pendidikan Akuntansi B '04*
5. *Teman-teman Chabye Kost*
6. *Almamaterku*

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Persepsi Guru Mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi SMA Se Kota Pati".

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat tersusun dengan baik dan selesai tepat pada waktunya tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, rasa terima kasih yang tulus penulis ucapkan kepada:

1. Prof. Dr. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si, Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Agus Wahyudin, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Drs. Sukirman, M.Si, Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
4. Muhammad Khafid, S.Pd., M.Si, Dosen Pembimbing I yang telah membantu memberikan bimbingan dan arahan dalam menyusun skripsi.
5. Maylia Pramonosari, S.E., M.Si.Akt, Dosen Pembimbing II yang telah membantu memberikan bimbingan dan arahan dalam menyusun skripsi.
6. Bapak / Ibu guru ekonomi akuntansi SMA Se Kota Pati yang telah membantu dan berkenan mengisi angket penelitian.
7. Semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih kurang sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Semarang, Maret 2009

Penulis



ABSTRAK

Levonía, Ria. 2008. Pengaruh Persepsi Guru Mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi SMA Se Kota Pati. Skripsi, Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Muhammad Khafid, S.Pd., M.Si. dan Maylia Pramonosari, S.E., M.Si.

Guru sebagai salah satu faktor penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Kinerja guru yang optimal sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris tentang: (1) pengaruh persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati, (3) pengaruh persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati yang berjumlah 34 guru. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah (X_1) yang dipersepsikan oleh guru, dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Data yang dikumpulkan melalui dokumentasi dan kuesioner, kemudian dianalisis dengan analisis deskriptif persentase dan analisis regresi linier berganda.

Dengan bantuan software SPSS, persamaan regresi linier berganda menunjukkan hasil $Y = 25,271 + 0,390 X_1 + 0,330 X_2$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,729 yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati sebesar 72,90%. Secara parsial, variabel kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru berpengaruh positif sebesar 42,77%. Sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 18,74%.

Saran dalam penelitian ini diantaranya, perlu adanya peningkatan kinerja guru di bidang kompetensi professional sehingga guru dapat melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Kepemimpinan kepala sekolah perlu ditingkatkan dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan manajerial sehingga dapat menciptakan kepemimpinan yang efektif. Selain itu perlu ditingkatkannya motivasi kerja guru dengan pemberian penghargaan sehingga dapat memotivasi guru dalam proses belajar mengajar.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kajian tentang Kinerja Guru.....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	11

2.1.2	Penilaian Kinerja	12
2.1.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.1.4	Upaya Peningkatan Kinerja Guru.....	23
2.2	Persepsi Guru Mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	23
2.2.1	Persepsi Guru.....	23
2.2.2	Kepemimpinan Kepala Sekolah	26
2.3	Kajian Tentang Motivasi Kerja	33
2.3.1	Motivasi Kerja	33
2.3.2	Jenis-jenis Motivasi	35
2.3.3	Teori-teori Motivasi.....	37
2.3.4	K
	komponen-komponen Motivasi.....	42
2.3.5	Tujuan Pemberian Motivasi Kerja.....	44
2.4	Kerangka Berpikir	44
2.5	Hipotesis Penelitian.....	46

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Metode Penentuan Objek Penelitian	48
3.1.1	Po
	pulasi Penelitian.....	48
3.1.2	Variabel Penelitian	49
3.2	Teknik Pengambilan Data.....	49
3.2.1	Jenis Data	49

3.2.2 Metode Pengumpulan Data	50
3.3 Uji Instrumen	51
3.3.1 Validitas	51
3.3.2 Reliabilitas	52
3.4 Metode Analisis Data.....	53
3.4.1 Analisis Deskriptif Persentase.....	53
3.4.2 Uji Prasyarat	54
3.4.3 Analisis Inferensial.....	54
3.4.4 Uji Asumsi Klasik.....	55
3.4.5 Pengujian Hipotesis.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	59
4.1.1 Profil Variabel Penelitian.....	59
4.1.1.1 Persepsi Guru Mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	59
4.1.1.2 Motivasi Kerja.....	69
4.1.1.3 Kinerja Guru	78
4.1.2 Uji Normalitas Data	86
4.1.3 Analisis Regresi Berganda.....	87
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	88
4.1.5 Pengujian Hipotesis.....	91

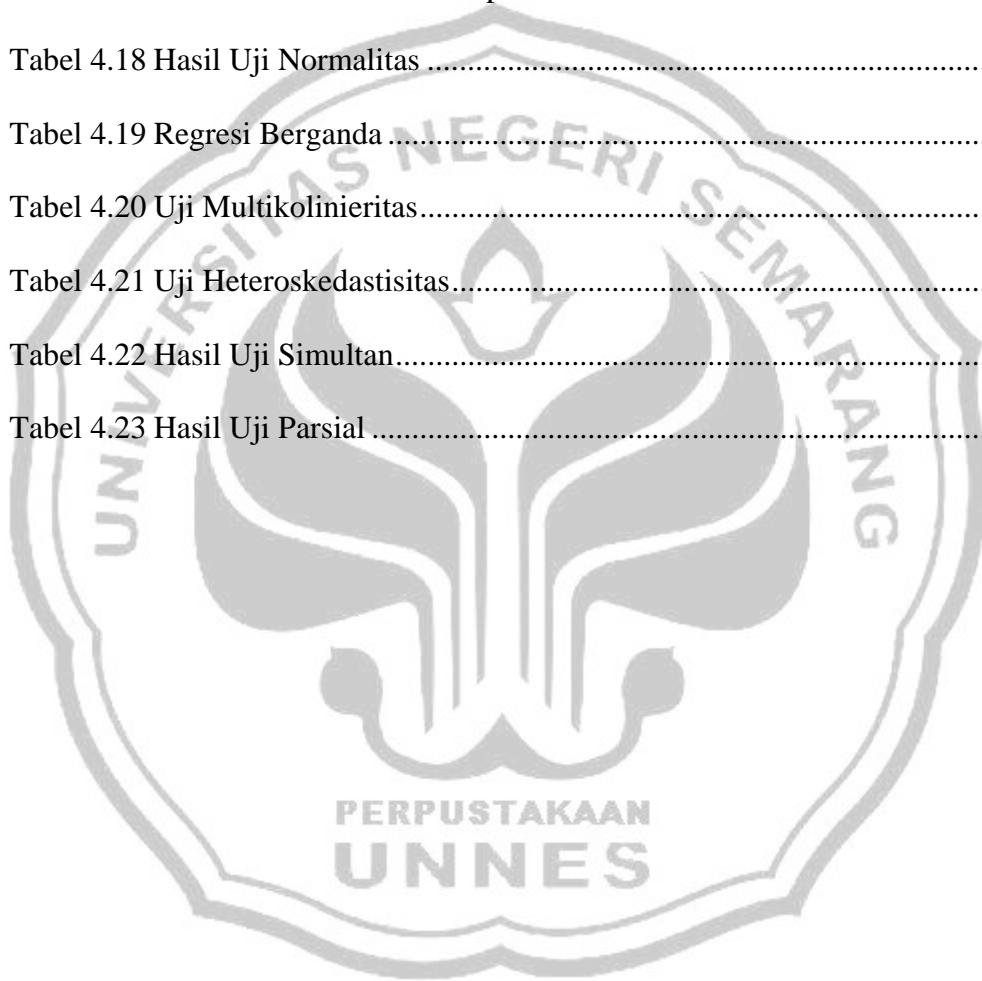
4.2 Pembahasan	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	102
5.2 Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Frekuensi Kinerja Guru SMK di Kab. Kebumen	7
Tabel 3.1 Jumlah Guru Ekonomi Akuntansi di SMA se Kota Pati	48
Tabel 3.2 Interval Kelas Persentase dan Kategori Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru	54
Tabel 3.3 Interval Kelas Persentase dan Kategori Motivasi Kerja.....	54
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	59
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Sikap Kepala Sekolah Menetapkan dan Melaksanakan Program	61
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Sikap Memotivasi untuk dapat Memahami Tujuan Organisasi.....	63
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Menerima Visi dan Misi	65
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Sikap Kepala Sekolah dalam Pengambilan Keputusan	66
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penghargaan pada Bawahan.....	68
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	69
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Motivasi akan Kebutuhan Prestasi.....	71
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kebutuhan akan Pengakuan	73
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Motivasi akan Pekerjaan.....	74
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Motivasi akan Tanggung Jawab	76
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Kebutuhan akan Kemajuan atau Berkembang...	77

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	79
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Kompetensi Pedagogik	80
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Kompetensi Kepribadian	82
Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Kompetensi Sosial	83
Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Kompetensi Profesional.....	85
Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas	87
Tabel 4.19 Regresi Berganda	88
Tabel 4.20 Uji Multikolinieritas.....	89
Tabel 4.21 Uji Heteroskedastisitas.....	91
Tabel 4.22 Hasil Uji Simultan.....	92
Tabel 4.23 Hasil Uji Parsial	92



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	46
Gambar 4.1 Gambaran Umum Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	60
Gambar 4.2 Gambaran Umum Sikap Kepala Sekolah Menetapkan dan Melaksanakan Program	62
Gambar 4.3 Gambaran Umum Sikap Memotivasi Untuk Dapat Memahami Tujuan Organisasi.....	64
Gambar 4.4 Gambaran Umum Menerima Visi dan Misi	65
Gambar 4.5 Gambaran Umum Sikap Kepala Sekolah dalam Pengambilan Keputusan	67
Gambar 4.6 Gambaran Umum Penghargaan Pada Bawahan	68
Gambar 4.7 Gambaran Umum Motivasi Kerja	70
Gambar 4.8 Gambaran Umum Kebutuhan Prestasi	72
Gambar 4.9 Gambaran Umum Kebutuhan akan Pengakuan.....	73
Gambar 4.10 Gambaran Umum Motivasi Kerja akan Pekerjaan.....	75
Gambar 4.11 Gambaran Umum Motivasi akan Tanggung Jawab	76
Gambar 4.12 Gambaran Umum Kebutuhan akan Kemajuan atau Berkembang..	78
Gambar 4.13 Gambaran Umum Kinerja Guru	79
Gambar 4.14 Gambaran Umum Kompetensi Pedagogik	81
Gambar 4.15 Gambaran Umum Kompetensi Kepribadian	82
Gambar 4.16 Gambaran Umum Kompetensi Sosial	84

Gambar 4.17 Gambaran Umum Kompetensi Professional 85

Gambar 4.18 Uji Heterokedastisitas..... 90



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Angket Penelitian	107
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	120
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja.....	123
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Guru	126
Lampiran 5 Analisis Deskriptif Persentase Kepemimpinan Kepala Sekolah	129
Lampiran 6 Analisis Deskriptif Persentase Motivasi Kerja.....	130
Lampiran 7 Analisis Deskriptif Persentase Kinerja Guru.....	131
Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi Berganda.....	132
Lampiran 9 Surat Ijin Penelitian	135
Lampiran 10 Surat Ijin Telah Melakukan Penelitian.....	136

PERPUSTAKAAN
UNNES

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif, sehingga pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, maka dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara (Mulyasa,2007).

Banyak unsur yang saling terkait yang mempengaruhi keberhasilan sekolah sebagai lembaga pendidikan formal, seperti penyempurnaan kurikulum dan materi pengajaran, peningkatan kemampuan kepala sekolah, peningkatan kemampuan profesional guru, perlengkapan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah, peningkatan kemampuan tenaga administrasi, peningkatan penyelenggaraan layanan bimbingan dan konseling, penyempurnaan sistem informasi sekolah dan memperbaiki iklim kerja dari sekolah. Kinerja guru merupakan salah satu komponen keberhasilan sekolah yang jelas dapat terlihat dari sekolah tersebut.

Guru merupakan tenaga kependidikan yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki

kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Oleh karena itu, kedudukan guru sebagai tenaga profesional sangatlah penting dalam mewujudkan visi dan misi pendidikan. Seorang guru harus mampu melakukan proses belajar mengajar dengan baik dan benar sehingga materi yang disampaikan dapat dipahami dengan mudah oleh peserta didik.

Minimal ada dua parameter standar yang dijadikan rujukan bagi guru untuk keberhasilan dalam mengemban peran sebagai guru yaitu kualifikasi pendidikan dan kompetensi. Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang diwujudkan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus memungkinkan seseorang menjadi kompeten. Artinya, kompetensi seseorang tersebut dapat berupa pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu. Kompetensi dapat dikenali melalui sejumlah hasil belajar dan indikatornya dapat diukur dan diamati.

Undang-Undang (UU) No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dasar guru yang menggambarkan kompetensi dan profesionalisasi. Masih dalam UU Guru dan Dosen menjabarkan empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. *Pertama*, kompetensi pedagogik yaitu kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik. *Kedua*, kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian guru yang mantap, stabil, berakhlak mulia, berwibawa dan menjadi teladan bagi peserta didiknya. *Ketiga*, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pengajaran secara luas dan mendalam.

Sedangkan, *Keempat*, kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, guru lain, dan masyarakat sekitar.

Berdasarkan keputusan Mendikbud RI Nomor 025/O/1995, tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya, mengistilahkan kinerja guru sebagai prestasi kerja guru dalam bidang tugasnya. Lebih lanjut dalam keputusan tersebut, bahwa guru wajib melaksanakan tugasnya sebagai berikut: (1) menyusun program pengajaran, (2) menyajikan program pengajaran, (3) mengevaluasi hasil belajar, (4) menganalisis hasil evaluasi belajar, (5) menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (6) membuat karya ilmiah dalam bidang pendidikan, (7) mengembangkan kurikulum, (8) mengikuti kegiatan ilmiah, seminar, lokakarya ataupun kegiatan kelompok guru bidang studi.

Berdasarkan hasil observasi awal di SMA se Kota Pati pada bulan April tahun 2008 menunjukkan bahwa kinerja guru ekonomi akuntansi di Kota Pati masih belum memuaskan sehingga menjadi perhatian yang cukup serius dari Dinas Pendidikan Kota Pati. Fakta menunjukkan bahwa banyak dari guru ekonomi akuntansi yang belum optimal dalam pembuatan kerangka KBM bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya saja. Metode pembelajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar masih konvensional sehingga materi yang disampaikan kurang dipahami oleh peserta didik. Alhasil, pembelajaran tuntas pun belum tercapai secara optimal. Selain itu, guru ekonomi akuntansi belum optimal dalam menggunakan metode pembelajaran yang modern

seperti penggunaan media pembelajaran (OHP, Laptop, Komputer, dan lain sebagainya). Padahal, Pemerintah Kota Pati yang dalam hal ini diwakili oleh Dinas Pendidikan masih sering melakukan supervisi ke setiap SMA-SMA di Kota Pati, pemberian kesempatan bagi para guru untuk melakukan studi lanjut, pendidikan latihan guru, training/bimbingan teknologi (Bintek), dan lain sebagainya. Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah tersebut kiranya belum dapat mengkaver tingkat kinerja guru di setiap sekolah.

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas guru terus dilakukan oleh pemerintah baik pusat maupun daerah dengan melakukan penyempurnaan kurikulum yang ada, penataran guru mata pelajaran, pengadaan dan revisi buku paket pelajaran, mengadakan kegiatan pengembangan guru mata pelajaran seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), perbaikan kesejahteraan guru dan

upaya-upaya lain yang terus dilakukan. Sejalan dengan uraian tersebut Mulyasa (2004:11) mengemukakan bahwa berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran dilakukan melalui berbagai pelatihan seperti; pelatihan model pembelajaran, pelatihan pembuatan alat peraga, pelatihan pengembangan silabus dan pelatihan pembuatan materi standar. Selain itu untuk pembinaan dan pengembangan lain yang dapat mendukung pembelajaran yang efektif juga harus dilaksanakan, seperti pelaksanaan manajemen sekolah secara baik, melaksanakan manajemen kelas, pengadaan dan pengelolaan buku serta memperbaiki dan mengembangkan sarana dan prasarana sekolah.

Tinggi rendahnya kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Persepsi guru adalah tanggapan guru terhadap lingkungannya. Menurut Kartono (1994) mengemukakan bahwa persepsi adalah proses dimana seseorang menjadi sadar akan segala sesuatu dalam lingkungannya melalui indra-indra yang dimilikinya, pengetahuan yang diperolehnya melalui interpretasi data indra. Menurut Wahjosumidjo (2005:83) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah untuk menggerakkan, mengerahkan, membimbing, melindungi, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah sebagai pimpinan juga ikut mempengaruhi kinerja guru, karena kepala sekolah mempunyai tanggungjawab untuk membantu guru dalam menyelesaikan masalah

pembelajaran, guna memperbaiki dan meningkatkan pembelajaran dan kurikulum baik secara individu maupun kelompok.

Penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru adalah penelitian yang dilakukan oleh Irawan dengan judul "pengaruh persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMKN di Kabupaten Brebes". Penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru terhadap kinerja guru. Kontribusinya sebesar 58,1%. Sedangkan variabel iklim organisasi sekolah juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Adapun kontribusinya adalah 57,4%.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja guru selain persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah adalah motivasi kerja guru tersebut. Menurut Purwanto (2004:73), motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga tingkah laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Robbins (2001:166), orang yang termotivasi akan lebih baik kinerjanya dibandingkan dengan orang yang tidak termotivasi. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang, maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya. Motivasi kerja guru SMA se Kota Pati masih belum optimal. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan atau motivasi ini sebagai

pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Kegiatan mengajar yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya.

Penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kemampuan intelektual guru, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian Joko Widodo dan Eka Yuliana menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh kemampuan intelektual guru dan motivasi kerja guru. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa dari 31 guru memiliki kinerja sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kinerja guru SMK di Kabupaten Kebumen

Kriteria	Persentase
Rendah	0
Sedang	38,7
Tinggi	51,6
Sangat tinggi	9,7

Sumber : Widodo (2006)

Penelitian tersebut juga menerangkan bahwa kemampuan intelektual guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 51,76%, sedangkan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 20,66%. Maka secara simultan kemampuan intelektual guru dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 46,92%.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, dapat menunjukkan bahwa kinerja guru juga dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kepemimpinan kepala

sekolah, iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap guru. Didalam tugasnya guru pasti akan menghadapi berbagai masalah. Dalam kondisi seperti itu guru dituntut untuk dapat menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar. Dalam penelitian ini, peneliti menduga bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru dan motivasi kerja guru.

Dari paparan teori di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **"pengaruh persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati"**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan dimuka, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh antara persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati?
2. Adakah pengaruh persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai antara lain :

1. Untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris tentang pengaruh persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati.
2. Untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris tentang pengaruh persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati.
3. Untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris tentang pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademisi dan para praktisi pendidikan.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru bagi para peneliti berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada kepala sekolah untuk meningkatkan pemahaman bahwa kepemimpinan

kepala sekolah merupakan posisi yang penting dan strategis untuk mempengaruhi kinerja guru. Serta bagi guru adalah dapat memberikan masukan untuk meningkatkan motivasi kerja dalam mewujudkan kinerja yang tinggi sehingga dapat mendukung terwujudnya keberhasilan pembelajaran. Selain itu, juga dapat memberikan masukan kepada diknas sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru sehingga akan mendukung terciptanya peningkatan kinerja guru.



BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Tentang Kinerja Guru

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Setiap orang berkepentingan dalam melaksanakan rutinitas sebagai aktifitas kerjanya. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Smith dalam Mulyasa (2004:136) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Menurut Soeprihanto (2001) kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Hasil itu terpenuhi seandainya prestasi tercapai secara maksimal oleh seseorang. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil akhir dari kerja seseorang, karena dia mempunyai kemampuan untuk melakukan secara moral.

Hasil kerja seseorang dapat memberi dorongan bagi orang itu sendiri untuk aktif melakukan kerjanya dengan baik. Kinerja dimaksudkan atau diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihinya. Pekerjaan ini harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan. Dalam hal ini kualitas kerja seseorang dirasakan dapat berpengaruh terhadap kinerjanya.

2.1.2. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja guru sebagai salah satu komponen sekolah menjadi penting karena penilaian bermanfaat untuk mengetahui kendala-kendala yang

dihadapi, dan sekaligus memperbaiki kesalahan-kesalahan sehingga karir dan kemampuan guru akan berkembang kearah lebih baik. Mulyasa (2004) mengemukakan manfaat penilaian kinerja guru adalah; (1) sumber data untuk perencanaan tenaga kependidikan, dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi pendidikan nasional, (2) nasehat yang perlu disampaikan kepada tenaga kependidikan dalam suatu lembaga pendidikan, (3) alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong arah kemajuan dan kemungkinan meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kependidikan, dan (5) bahan informasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tenaga kependidikan, baik perencanaan, promosi, mutasi maupun kegiatan lainnya.

Penilaian kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui seberapa baik kompetensi guru dalam profesinya sebagai guru karena jabatan guru dikenal sebagai suatu pekerjaan profesional, artinya jabatan ini memerlukan keahlian khusus, seperti profesional lainnya (Hamalik 2003 : 117-118).

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Diknas sampai saat ini belum melakukan perubahan yang mendasar tentang standar kinerja guru, dan secara garis besar masih mengacu pada rumusan 12 kompetensi dasar yang harus dimiliki guru yaitu : (1) menyusun rencana pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai prestasi

belajar; (4) melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik; (5) memahami landasan kependidikan; (6) memahami kebijakan pendidikan; (7) memahami tingkat perkembangan siswa; (8) memahami pendekatan pembelajaran yang sesuai materi pembelajaran; (9) menerapkan kerjasama dalam pekerjaan; (10) memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam pembelajaran; (11) menguasai ilmu dan keterampilan sesuai materi pembelajaran; (12) mengembangkan profesi (Depdiknas, 2004 : 7).

Ke duabelas kompetensi inilah yang dapat dilihat melalui alat penilaian kemampuan guru (APKG). Aspek-aspek APKG secara umum dapat dikelompokkan kedalam tiga kemampuan, yaitu : (1) kemampuan guru dalam membuat perencanaan, yang meliputi : perencanaan pengorganisasian bahan pengajaran, perencanaan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, perencanaan pengelolaan kelas, perencanaan pengelolaan media dan sumber, perencanaan penilaian hasil belajar siswa; (2) kemampuan guru dalam mengajar di kelas, yang meliputi : menggunakan metode, media dan bahan latihan, berkomunikasi dengan siswa, mendemonstrasikan khasanah metode mengajar, mendorong mengadakan keterlibatan siswa dalam pembelajaran, mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran, mengorganisasikan waktu, ruang, bahan dan perlengkapan, dan evaluasi hasil belajar; (3) kemampuan guru dalam mengadakan hubungan antar pribadi, yang meliputi : membantu mengembangkan sikap positif pada diri siswa, bersikap terbuka dan luwes terhadap siswa dan orang lain, menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam proses belajar mengajar serta dalam pelajaran yang diajarkan, dan mengelola interaksi pribadi dalam kelas.

Kinerja guru dapat dilihat dari kompetensi melaksanakan tugas sebagai guru, seperti : (1) merencanakan proses belajar mengajar; (2) melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) menguasai bahan pelajaran. Seorang pengajar harus mampu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pengajaran. Dengan demikian proses penilaian kinerja guru dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan untuk mengambil tindakan perbaikan kinerja guru untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan.

Dalam melaksanakan tugasnya, guru harus mempunyai kompetensi agar menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, menjelaskan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik (Trianto dan Tutik 2006:63). Seorang guru dikatakan mempunyai kompetensi pedagogik minimal apabila telah menguasai bidang studi tertentu, ilmu pendidikan, baik metode pembelajaran, maupun pendekatan pembelajaran. Selain itu kemampuan pedagogik juga ditunjukkan dalam kemampuan guru untuk membantu, membimbing dan memimpin (Trianto dan Tutik 2006:64).

Dalam pembelajaran guru bertindak sebagai mediator, motivator, dan fasilitator peserta didik dalam mengembangkan dirinya. Artinya, setelah peserta

didik masuk kelas tugas guru adalah sebagai pemimpin dan bukan semata-mata mengontrol atau mengkritik.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian guru yang mantap, stabil, berakhlak mulia, berwibawa dan menjadi teladan bagi peserta didiknya (Trianto dan Tutik 2006:65).

Guru dituntut memiliki kepribadian yang baik, karena disamping mengajarkan ilmu guru juga harus membimbing dan membina anak didiknya. Perbuatan dan tingkah lakunya harus dapat dijadikan sebagai teladan, artinya seorang guru harus berbudi pekerti yang luhur. Dengan kata lain, guru harus bersikap yang terbaik dan konsekuen terhadap perkataan dan perbuatannya, karena guru adalah figur sentral yang akan dicontoh dan diteladani anak didik.

Penelitian Witty (dalam Trianto dan Tutik 2006:66), memperlihatkan sifat-sifat kepribadian guru yang disukai oleh peserta didik, antara lain: (a) demokratis; (b) ramah dan sabar; (c) kreatif dan inovatif; (d) santun dan jujur; (e) humoris; (f) empati; (g) fleksibel. Parameter tersebut dapat dijadikan rujukan sebagai kompetensi pribadi bagi guru sebagai sosok ideal.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, guru lain, dan masyarakat sekitar (Trianto dan Tutik 2006: 67).

Dalam kehidupan sosial guru merupakan figure sentral yang menjadi standar (tolok ukur) bagi masyarakat untuk mengambil keteladanannya. Hal ini

menuntut guru berperan secara proporsional dalam kehidupan masyarakat, sehingga guru harus memiliki kemampuan untuk hidup bermasyarakat dengan baik. Untuk mengembangkan potensi peserta didik seorang guru harus mengembangkan proses sosialisasi yang wajar antar peserta didik, orang lain, dan lingkungannya.

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pengajaran secara luas dan mendalam (Trianto dan Tutik 2006:71). Guru harus memiliki pengetahuan, kecakapan, dan ketrampilan serta sikap yang mantap dan memadai sehingga mampu mengelola proses pembelajaran secara efektif. Memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan merupakan perangkat kompetensi persyaratan bagi profesionalitas guru dalam mengelola KBM.

Sedangkan menurut Uzer Usman (2005 : 17) kemampuan profesional guru meliputi kemampuan guru dalam (1) menguasai landasan pendidikan; (2) menguasai bahan pengajaran; (3) menyusun program pengajaran; (4) melaksanakan program pengajaran; dan (5) menilai hasil belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

Rumusan lain mengenai kompetensi profesional guru yang dikembangkan oleh Tim Dosen Pembina Ilmu Keguruan IKIP Jakarta meliputi : (1) menentukan tujuan instruksional; (2) memanfaatkan sumber-sumber materi dan belajar; (3) mengorganisasikan materi pelajaran; (4) membuat, memiliki dan menggunakan media pendidikan yang tepat; (5) menguasai, memilih dan melaksanakan metode penyampaian yang tepat untuk mata pelajaran tertentu; (6) mengetahui dan

menggunakan assesmen siswa; (7) mengelola interaksi belajar mengajar, sehingga efektif dan tidak membosankan; dan (8) mengembangkan semua kemampuan yang dimilikinya ke tingkat yang lebih efektif dan efisien.

2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Steer dalam Sarmini (2006:15) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan ketrampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja pekerja dalam berbagai cara misalnya dalam cara pengambilan keputusan, cara menginterpretasikan tugas dan penyelesaian tugas. Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, kebudayaan dan lingkungan. Sedangkan minat merupakan suatu valensi atau sikap.

2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya. Makin jelas pengertian pekerja mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya, makin banyak energi yang dapat dikerahkan untuk kegiatan kearah tujuan.

3. Tingkat motivasi pekerja.

Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Kinerja dimulai dari pengakuan yang jelas faktor-faktor yang mendukung motivasi dan kinerja dari individu maupun organisasi.

Sedangkan menurut pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2000:67), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang mempunyai IQ diatas rata-rata dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah melaksanakan tugas secara maksimal.

b) Faktor motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap dan pimpinan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud adalah mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan dan pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

Menurut Mulyasa (2007:227) terdapat sepuluh faktor yang mempengaruhi kinerja baik faktor internal maupun eksternal, yaitu :

1. Dorongan untuk bekerja

Kecenderungan dan intensitas perbuatan seseorang dalam bekerja kemungkinan besar dipengaruhi oleh jenis kebutuhan yang ada pada diri orang yang bersangkutan. Demikian halnya guru, dalam mengembangkan rencana pelaksanaan pembelajaran, tentu dipengaruhi oleh keinginan-keinginan yang kuat sesuai peranannya, maka akan berusaha melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan upaya penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran secara optimal.

2. Tanggung jawab terhadap tugas

Setiap guru memiliki tanggung jawab terhadap sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai dengan jabatannya. Tanggung jawab guru merupakan tuntutan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang guru, sehingga guru yang bertanggung jawab akan berusaha melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan sungguh-sungguh.

3. Minat terhadap tugas

Tugas-tugas yang dikerjakan oleh seorang guru mencerminkan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan minat terhadap tugas yang dibebankannya. Dalam kaitannya dengan minat guru terhadap pengembangan rencana pelaksanaan pembelajaran, berarti dalam diri guru terdapat perasaan suka atau tidak suka untuk mengembangkan atau tidak rencana pelaksanaan pembelajaran setiap akan melakukan kegiatan proses pembelajaran, sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

4. Penghargaan atas tugas

Penghargaan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang memacu dan mendorong seorang guru untuk bekerja dan berprestasi lebih baik. Penghargaan dapat menumbuhkan rasa cinta, bangga, dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja seorang guru.

5. Peluang untuk berkembang

Motivasi kerja yang tinggi antara lain ditandai oleh suatu kondisi ketika seseorang memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan, serta mempunyai kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari kesempatan atau peluang yang bersangkutan untuk mengembangkan diri dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja.

6. Perhatian dari kepala sekolah

Perhatian kepala sekolah terhadap guru sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme serta kinerja guru dan tenaga kependidikan lain di sekolah. Perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui diskusi kelompok, dan kunjungan kelas atau supervisi.

7. Hubungan interpersonal sesama guru

Hubungan interpersonal sesama guru karena motivasi kerja dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru. Hal tersebut dikarenakan, motivasi kerja dapat terbentuk dari interaksi dengan lingkungan sosial disekitarnya, seperti terciptanya suasana kerja yang kondusif.

8. Adanya pelatihan (MGMP dan KKG)

Melalui pelatihan yang berupa kegiatan MGMP dan KKG diharapkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran dapat dipecahkan dan diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah melalui peningkatan mutu pembelajaran (*efective teaching*).

9. Kelompok diskusi terbimbing

Untuk menunjang pengembangan guru dalam mengembangkan kompetensi guru, perlu dibentuk kelompok diskusi terbimbing, untuk mengatasi guru yang kurang semangat dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.

Diskusi terbimbing dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru, dengan demikian upaya ini perlu dikembangkan dengan cara mencari model-model pembinaan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.

10. Layanan perpustakaan

Salah satu sarana peningkatan profesionalisme guru adalah tersedianya buku dan sumber yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran dan pembentukan guru. Pengadaan buku pustaka perlu diarahkan untuk mendukung kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan guru akan materi pembelajaran.

Sedangkan menurut Soedjiarto (1993:143) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Keterampilan yang dimiliki
2. Kemampuan dasar atau *ability*
3. Usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat atau sarana teknologi yang tersedia
4. Adanya insentif atau penghargaan
5. Lingkungan kerja yang mendukung
6. Adanya motivasi terus-menerus

2.1.4. Upaya Peningkatan Kinerja Guru

Terdapat tiga hal yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru sebagai berikut (Mulyasa 2004:101) :

1. Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Dan juga memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi
2. Kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya
3. Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran

2.2. Persepsi Guru Mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.2.1. Persepsi Guru

Robbins (2001:88) menyatakan bahwa persepsi adalah suatu proses dengan mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna kepada lingkungan mereka. Sedangkan menurut Hendi Prihernadi dalam Wahyudi (2006:12) menyatakan bahwa persepsi

adalah suatu proses dari seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologis. Menurut dua pendapat diatas persepsi terjadi karena hal-hal sebagai berikut (1) Indera menangkap fakta disekitar, (2) Fakta-fakta yang tertangkap diorganisasikan dan ditafsirkan, (3) Kesimpulan yang diperoleh diwujudkan dengan perilaku tindakan ataupun sikap sebagai respon terhadap lingkungan.

Persepsi merupakan salah satu faktor kejiwaan yang cukup besar sumbangan terhadap tingkah laku seseorang. Persepsi seseorang tentang suatu obyek atau peristiwa yang sama akan berbeda, sehingga tingkah laku yang ditampilkan atau diperlihatkan seseorang tidak sama dengan tingkah laku orang lain karena persepsinya berbeda.

Ada tiga hal yang mempengaruhi persepsi yaitu pelaku persepsi, situasi, dan obyek persepsi. Faktor-faktor ini dapat membentuk persepsi yang sesuai dengan apa yang seharusnya, namun kadang justru sebaliknya. Faktor pelaku persepsi yaitu faktor yang sangat dominan diantara dua faktor yang lain hal ini dimungkinkan karena akhir dari langkah persepsi adalah berpulang pada kesimpulan pelaku persepsi. Faktor ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi. Persepsi guru dengan latar belakang dari lingkungan pedagang terhadap kepala sekolahnya cenderung melihat sisi pengelolaan keuangan, namun bagi seorang guru dari lingkungan demokratis maka akan melihat sisi hubungan antara kepala sekolah dengan komponen yang lain. Fakta ini menunjukkan bahwa

persepsi dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu atau latar belakang dari pelaku persepsi.

Persepsi seseorang sangat dipengaruhi oleh sikap pribadi orang tersebut. Seorang guru yang menginginkan suasana tenang maka dalam memandang perilaku kepemimpinan kepala sekolah cenderung menerima apa adanya, sedangkan guru yang memiliki sikap inovatif cenderung menginginkan sikap kepala sekolah sesuai dengan keadaan yang seharusnya (sesuai dengan situasi). Disamping sikap dan pengalaman masa lalu, pada karakteristik pribadi persepsi juga dipengaruhi oleh motif, kepentingan dan pengharapan. Menurut Robbins (2001:89) diantara karakteristik pribadi yang lebih relevan yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu, dan pengharapan (*ekspektasi*).

Motif atau kebutuhan seorang guru antara guru yang satu dengan guru yang lain berbeda, ini pulalah yang kadang membedakan dalam mempersepsikan perilaku kepemimpinan kepala sekolah ataupun kebijakan pemerintah. Kebutuhan itu bisa menyangkut materi ataupun non materi. Bila ia golongan IV/A lama tidak mampu naik ke IV/B maka ia mempersepsikan kebijakan pemerintah tentang kenaikan pangkat sangatlah merugikan. Demikian juga faktor kepentingan atau minat seorang guru untuk memajukan sekolah sangatlah berbeda dengan guru yang acuh tak acuh dalam persepsinya terhadap lingkungan. Pengharapan seorang guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan kebijakan pemerintah seringkali menimbulkan persepsi yang berbeda dengan keadaan sebenarnya.

Target atau obyek yang serupa membuat penyamaan persepsi pada obyek tersebut dengan berorientasi pada obyek yang telah diketahui sebelumnya, atau yang dilihat saat itu. Seorang guru cenderung mempersepsikan bahwa kepala sekolah dalam perilakunya sama karena tergabung dalam kelompok KKKS, walaupun antara pribadi kepala sekolah satu dengan yang lain berbeda.

Situasi juga berpengaruh dalam persepsi walau pemersepsi dan obyek persepsi sama. Persepsi seorang guru terhadap sikap kepala sekolah pada saat pertama kali datang dengan setelah sekian bulan memimpin dirinya berbeda. Kesimpulan dari uraian diatas, persepsi adalah tanggapan langsung seseorang terhadap sesuatu. Pada penelitian ini persepsi guru berarti tanggapan guru terhadap sikap seseorang.

2.2.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Definisi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Harold W. Boles mendefinisikan kepemimpinan adalah sebagai proses atau seperangkat tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan menggunakan pengaruh, wewenang atau kekuasaan seseorang atau sekelompok orang untuk menggerakkan sistem sosial untuk mencapai satu atau banyak tujuan (Wirawan dalam Wahyudi 2006:16).

Menurut Sergiovani bahwa kepemimpinan dapat diungkapkan dalam beberapa pandangan, tetapi lingkaran kepemimpinan sekolah merupakan satu kesatuan antara pemimpin dan bawahannya, antara kepala sekolah dengan guru, karyawan, dan siswa. Kepemimpinan sekolah merupakan kepemimpinan pendidikan, oleh karena itu lebih mengutamakan pada kesatuan, keharmonisan,

berdasarkan nilai-nilai dan norma-norma pendidikan (Sergiovani dalam Wahyudi 2006:17).

Berdasarkan definisi diatas, maka yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah sebagai proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma, dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi. Dalam kaitan ini bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses bukan sesuatu yang terjadi seketika. Sehingga kepemimpinan merupakan hasil proses yang didasarkan pada masukan untuk mencapai keluaran.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan pimpinan yang memimpin sekolah sebagai lembaga pendidikan formal dari tingkat dasar sampai tingkat menengah, dimana kepala sekolah berkewajiban memimpin sekolahnya dengan cara menggerakkan, mengarahkan, dan memotivasi semua guru dan karyawan yang terlibat dalam seluruh kegiatan sekolah dan senantiasa melakukan komunikasi dengan mereka. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri pada guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing, memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan, memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

2. Peran Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Sekolah

Peran kepala sekolah didalamnya meliputi tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah. Adapun fungsi kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan penciptaan suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan:

memupuk dan memelihara kebersamaan di dalam kelompok, penguasaan suatu tempat bekerja yang menyenangkan, menanamkan dan memupuk perasaan para anggota, mempergunakan kelebihan yang terdapat pada pemimpin.

Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan program kerja sekolah, meliputi (a) penyusunan program kerja sekolah, pengaturan proses pembelajaran, pelaksanaan proses hasil belajar, serta bimbingan dan konseling (BK); (b) pembinaan kesiswaan; (c) pelaksanaan bimbingan dan penilaian bagi guru serta tenaga kependidikan lainnya; (d) penyelenggaraan administrasi sekolah yang meliputi administrasi ketenagaan, keuangan, kesiswaan, perlengkapan, dan kurikulum; (e) pelaksanaan hubungan sekolah dengan lingkungan masyarakat.

Dalam melaksanakan tugasnya kepala sekolah sebagai pemimpin disekolahnya, perlu mengorganisasikan semua kegiatan dan sumber-sumber yang ada di tempat ia bekerja. Kepala sekolah perlu menyusun dan menetapkan hubungan kerja antara personil, kewajiban-kewajiban, wewenang, dan tanggungjawab masing-masing bagian atau personil sehingga menjadi pola-pola kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kepala sekolah sebagai organisator pendidikan perlu mengorganisasikan semua aktivitas pendidikan di lembaga yang dipimpinnya dengan melaksanakan pembagian tugas dan wewenang kepada guru-guru dan karyawan sekolah. Untuk itu perlu disusun organisasi sekolah.

Dalam pelaksanaan pengorganisasian sekolah, kepala sekolah diminta atau memperhatikan prinsip-prinsip organisasi yaitu (1) mempunyai tujuan yang jelas, (2) para anggota organisasi menerima dan memahami tujuan, (3) adanya kesatuan

arah, tindakan dan pikiran, (4) adanya kesatuan perintah, (5) adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggungjawab, (6) pembagian tugas sesuai dengan kemampuan, struktur organisasi sederhana, pola organisasi relatif permanen, (7) adanya jaminan keamanan, (8) garis kekuasaan, tanggungjawab, wewenang, dan hirarki tata kerja jelas.

Tugas kepala sekolah sebagai pemimpin meliputi: (1) menyelami kebutuhan-kebutuhan kelompoknya dan keinginan kelompok, (2) dari kegiatan-kegiatan itu, dapat dipetik kehendak-kehendak yang realistis dan yang benar-benar dapat dicapai, (3) meyakinkan kelompoknya mengenai hal-hal yang menjadi kehendak mereka mana yang realistis dan mana yang sebenarnya merupakan khayalan, (4) menentukan jalan yang dapat ditempuh untuk mencapai atau mewujudkan kehendak-kehendak tersebut (Indrafachrudi, 2006:51).

Berdasarkan paparan di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai manajer adalah mengarahkan sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam organisasi yang dipimpinnya, senantiasa memberikan motivasi, dan menggerakkan SDM yang ada dan terlibat dalam kegiatan, mengawasi dan mengendalikan organisasi yang dipimpinnya dan melakukan penilaian serta perbaikan terhadap seluruh program dan kegiatan yang dilakukan sekolah.

Menurut Pidarta dalam Irawan (2006:44) mengemukakan tiga macam keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk menyukseskan kepemimpinannya. Ketiga keterampilan tersebut adalah keterampilan konseptual, yaitu keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi;

keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi, dan memimpin; serta keterampilan teknik, yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Untuk memiliki kemampuan, terutama keterampilan konsep, para kepala sekolah diharapkan melakukan kegiatan-kegiatan berikut: (1) senantiasa belajar dari pekerjaan sehari-hari terutama dari cara kerja para guru dan pegawai sekolah lainnya; (2) melakukan observasi kegiatan manajemen sekolah lainnya; (3) membaca berbagai hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang sedang dilaksanakan; (4) memanfaatkan hasil-hasil penelitian orang lain; (5) berpikir untuk masa yang akan datang, dan (6) merumuskan ide-ide yang dapat diujicobakan. Selain itu kepala sekolah harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif sesuai dengan situasi dan kebutuhan serta motivasi para guru dan pekerja lainnya.

Kepemimpinan merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain, meskipun tidak mengikuti rangkaian yang sistematis. Rangkaian itu berisi kegiatan menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sesuatu secara perseorangan maupun bersama-sama. Seluruh kegiatan itu dapat disebut sebagai usaha mempengaruhi perasaan, pikiran, dan tingkah laku orang lain ke arah pencapaian suatu tujuan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi pendidikan, harus dapat melaksanakan aktivitas atau kegiatan pokok kepemimpinan yang bersifat integral, yaitu :

- a) Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja menjadi keputusan-keputusan yang kongkrit untuk dilaksanakan sesuai dengan prioritasnya masing-masing
- b) Pemimpin harus mampu menterjemahkan keputusan-keputusannya menjadi instruksi-instruksi yang jelas sesuai dengan kemampuan anggota yang melaksanakannya
- c) Pemimpin harus berusaha mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat, baik secara perseorangan maupun kelompok-kelompok kecil
- d) Mengembangkan kerja sama yang harmonis, sehingga setiap anggota mengerjakan apa yang dikerjakannya dan bekerja sama dalam mengerjakan sesuatu yang memerlukan kebersamaan
- e) Pemimpin harus membantu dalam mengembangkan kemampuan memecahkan masalah dan mengambil keputusan sesuai dengan batas tanggung jawab masing-masing
- f) Pemimpin harus berusaha menumbuhkan dan mengembangkan kesediaan dan kemampuan memikul tanggung jawab
- g) Mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendalian dan untuk meningkatkan prestasi yang dapat berdampak positif pada pengembangan karir

Menurut H.G Hicks dan C.R Guilet dalam Irawan (2006:45) terdapat 8 rangkaian kepemimpinan yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah yaitu :

(1) arif dan bijaksana, adil tidak membedakan antara bawahan yang satu dengan

yang lain, dalam langkah-langkahnya menimbulkan rasa kebersamaan antara guru dan karyawan lain sehingga tidak mengesankan *like and dislike*; (2) seorang kepala sekolah mampu untuk memberi saran sesuai dengan apa yang dibutuhkan, memberi semangat pada bawahan dalam melaksanakan tugasnya; (3) seorang kepala sekolah mampu memberikan bantuan dana, sarana dan prasarana yang dibutuhkan para guru, karyawan dan siswa demi kelancaran tugas-tugasnya; (4) kepala sekolah harus mampu sebagai perekat, jembatan komunikasi, menyatukan persepsi bawahannya dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan; (5) kepala sekolah harus mampu memberikan rasa aman bawahannya dalam menjalankan tugas, menimbulkan kenyamanan dalam menyatakan ekspresi demi kemajuan sekolah; (6) seorang kepala sekolah harus mampu mencerminkan apa yang menjadi keputusan, langkah-langkahnya mewakili langkah yang dilakukan oleh semua komponen yang ada di sekolah artinya dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah yang merupakan keputusan bersama; (7) kepala sekolah dapat menjadi sumber penyemangat bagi para guru, karyawan serta siswa sehingga mereka dapat menerima dan memahami tujuan sekolah dengan baik dan bertanggung jawab; (8) kepala sekolah mampu menghargai apapun yang dihasilkan oleh para guru, karyawan baik berupa kenaikan pangkat, fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan.

Dari uraian di atas maka yang dimaksud definisi konseptual mengenai kepemimpinan kepala sekolah adalah kepala sekolah dalam melaksanakan pengambilan keputusan, menggerakkan, mempengaruhi serta memberi motivasi kepada guru dan karyawan untuk memahami tujuan organisasi, menerima visi dan

misi dari bawahan dalam hal ini warga sekolah, dapat menyelesaikan masalah yang terjadi di sekolah, mampu memberikan penghargaan dan pujian kepada guru dan karyawan serta sebagai simbol prestasi dari keberhasilan sekolah sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.3. Kajian Tentang Motivasi Kerja

2.3.1. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata “motif” yang berarti daya upaya yang mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu daya penggerak dalam subjek untuk melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan (Sardiman.A.M,2001:71). G.R Terry dalam Hasibuan (2005:145) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Sedangkan Handoko (2003:252) menyebutkan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, motivasi diartikan dorongan yang berasal dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu (Depdikbud 1999:660).

Menurut Hasibuan (2005:141) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Siagian (1995:138), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan

dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari beberapa pengertian motivasi kerja menurut para ahli tersebut di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau rangsangan yang berasal dalam diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Menurut pendapat Drucker sebagaimana dikutip oleh Koeswara (1986:61) mengenai motivasi akan kebutuhan-kebutuhan khusus yang diinginkan pegawai dalam lingkungan adalah: (a). upah yang layak; (b). kerja yang tetap; (c). kolega yang baik; (d). kesempatan untuk mendapatkan pengalaman; (e). pimpinan yang baik; (f). suasana kerja yang menyenangkan; dan (g) kesempatan untuk berkembang.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (1996:93) motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya dikarenakan sebagai berikut:

- a. Karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik
- b. Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya

- c. Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya
- d. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya

Berdasarkan beberapa teori diatas, yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan kerja yang timbul pada guru untuk berperilaku sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang diinginkan. Semakin karyawan diberikan motivasi sesuai dengan kebutuhannya, maka kinerja pegawai yang bersangkutan dapat ditingkatkan. Apabila guru diberi motivasi namun tidak sesuai dengan kebutuhannya, maka pemberian motivasi akan berlangsung sia-sia tanpa hasil. Terlebih lagi jika guru tidak diberikan motivasi, maka kinerja guru akan semakin turun.

2.3.2. Jenis-jenis Motivasi

Dimiyati dan Mudjiono (1994:80), menggolongkan motivasi menjadi :

- a. Motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar. Motif dasar adalah motif yang berkaitan dengan kebutuhan biologis atau kebutuhan jasmani seseorang
- b. Motivasi sekunder adalah motivasi yang dipelajari. Motif yang dipelajari adalah motivasi yang diperoleh dari hasil belajar seseorang

Sedangkan menurut Natawidjaya (1989:26), jenis motivasi dibedakan menjadi :

- a) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul karena faktor yang berasal dari dalam dirinya
- b) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena faktor yang berasal dari luar dirinya

Menurut Gage & Berliner dalam Hikmawati (2005:22) menyebutkan karakteristik dari motivasi intrinsik yaitu : (a) tingkah laku (tindakan) tidak ditentukan oleh ada tidaknya *rewards*; (b). senantiasa memiliki *self reinforcement*; (c). memiliki persepsi diri terhadap tingkah lakunya; (d). meningkatkan atau menggali motivasi. Sedangkan karakteristik dari motivasi ekstrinsik yaitu: (a).tingkah laku (tindakan) ditentukan oleh *rewards*; (b). tidak memiliki *reinforcement*; (c). tidak (kurang) mempunyai persepsi diri atas tingkah lakunya dan; (d). tidak ada upaya untuk meningkatkan motivasi kalau tidak jelas *rewards*nya.

Menurut Wahjosumidjo (2005:398), motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam diri seseorang (*intrinsik*) dan faktor dari luar diri seseorang (*ekstrinsik*).

a. Motivasi intrinsik

Yaitu motivasi yang berfungsi atau aktif tanpa adanya dorongan dari luar. Karena dalam diri orang tersebut sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Yang termasuk faktor intrinsik ini adalah kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau masa depan.

b. Motivasi ekstrinsik

Yaitu motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar diri seseorang. Yang termasuk faktor ekstrinsik adalah pengaruh pimpinan, kolega atau teman sejawat, tuntutan organisasi atau tugas dan faktor lain yang sangat kompleks.

2.3.3 Teori-teori Motivasi

1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Dalam buku manajemen sumber daya manusia oleh Hasibuan, Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau *A Theory of Human Motivation* atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Dasar Teori Hierarki Kebutuhan:

1. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus dan baru berhenti bila akhir hayatnya tiba.
2. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.
3. Kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut:
 - 1) *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)
 - 2) *Safety and Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)
 - 3) *Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness* (kebutuhan sosial)
 - 4) *Esteem or Status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise)

5) *Self Actualization* (aktualisasi diri)

(Hasibuan 1996:104)

2) Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

1. *Maintenance Factors*

Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*. *Maintenance factors* (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lainnya.

Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

2. *Motivation Factors*

Faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila

terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan *satisfiers* atau *motivators* yang meliputi: (a). prestasi; (b). pengakuan; (c). pekerjaan itu sendiri; (d). tanggung jawab kemajuan; (e). pengembangan potensi individu (Hasibuan 1996:109).

Faktor-faktor yang tergolong sebagai motivator atau pendorong adalah: prestasi, promosi, pengakuan, tanggung jawab, dan kerja itu sendiri. Apabila faktor-faktor motivasi tersedia akan menimbulkan rasa yang sangat puas, namun demikian apabila faktor-faktor tersebut berkurang, umumnya tidak akan menghasilkan ketidakpuasan. Sifat faktor tersebut intrinsik, yaitu berada di dalam diri seseorang. Faktor ini apabila dikembangkan akan dapat mengembangkan motivasi.

1. Prestasi Kerja

Guru senantiasa berhadapan dengan sejumlah komponen proses belajar mengajar. Komponen tersebut adalah tujuan pengajaran, materi pengajaran, alat pengajaran, evaluasi, situasi, dan siswa yang merupakan subjek pengajaran. Kemampuan dan kemauan guru mengelola komponen pengajaran merupakan sumbangan yang berharga untuk meningkatkan tercapainya tujuan pendidikan dan pengajaran.

Dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar guru senantiasa dihadapkan pada situasi pemecahan masalah yang berhubungan dengan komponen pengajaran. Masing-masing guru di suatu lingkungan sekolah harus

mampu memecahkan masalah pengajaran yang dihadapinya. Herzberg menyebutkan bahwa keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, memecahkan masalah dan melihat hasil kegiatan merupakan indikator tingkat prestasi kerjanya. Keberhasilan guru dalam ketiga hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerjanya, sebaliknya jika tidak berhasil akan mengurangi tingkat kepuasan kerjanya.

2. Promosi

Guru dalam bekerja tentu saja mengharap bahwa suatu saat kepangkatannya akan meningkat, begitu juga jabatannya. Pemberian tugas sebagai wali kelas, wakil kepala sekolah, atau jabatan lainnya mendorong seorang guru lebih giat dalam melaksanakan tugasnya, terutama dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Diberinya kesempatan guru oleh kepala sekolah dalam kenaikan pangkat yang lebih cepat atas dasar prestasi kerja dan promosi jabatan sesuai dengan kemampuannya, akan lebih mendorong guru untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan demikian guru itu diakui kemampuannya.

3. Pengakuan

Pengakuan dan penghargaan sangat berharga bagi guru. Apabila profesi dan prestasi kerjanya diakui, maka guru merasakan salah satu kebutuhannya dipenuhi. Tanpa adanya pengakuan, maka motivasi seorang guru untuk berprestasi atau untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan baik akan menurun. Faktor pengakuan merupakan kebutuhan bagi guru, tanpa pengakuan maka kepuasan kerja guru akan menurun. Pengakuan yang diterima guru dapat berasal dari perilaku kepala sekolah, sesama guru, staf tata usaha dan juga dari masyarakat.

4. Tanggung Jawab

Guru mempunyai tugas dan wewenang membantu perkembangan siswa secara optimal, yaitu dengan melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan tujuan pembelajaran. Tugas dan wewenang ini dapat terlaksana apabila guru diberi tanggung jawab penuh dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar baik mulai dari perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasinya. Pemberian kewenangan kepada guru merupakan salah satu faktor sumber kepuasan kerja.

5. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan merupakan bagian dari setiap manusia, guru di sekolah mempunyai tugas pokok mengajar. Selain tugas pokok ini, guru-guru juga memiliki tugas-tugas lain misalnya sebagai wali kelas, pembimbing ekstrakurikuler, wakil kepala sekolah dan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala sekolah. Keragaman tugas guru inilah yang mendorong guru untuk meningkatkan kemampuannya agar mutu pendidikan juga meningkat. Keragaman tingkat pekerjaan merupakan sumber kepuasan kerja seseorang. Oleh sebab itu kepuasan kerja guru perlu diperhatikan oleh kepala sekolah yaitu dengan memberikan tugas tambahan bagi guru diluar mengajar.

3. Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland

Teori Motivasi Prestasi dikemukakan oleh David Mc.Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Mc. Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu:

a) **Kebutuhan akan Prestasi (n.Ach)**

Kebutuhan akan Prestasi (n.Ach) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu n. Ach ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

b) **Kebutuhan akan Afiliasi (n.Af)**

Kebutuhan akan Afiliasi (n.Af) ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Seseorang karena kebutuhan n.Af ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi seseorang termotivasi oleh n.Af ini.

c) **Kebutuhan akan Kekuasaan (n.Pow)**

Kebutuhan akan Kekuasaan (n.Pow) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Karena itu n.Pow ini yang merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi (Hasibuan 1996:112).

2.3.4. Komponen-komponen Motivasi

Menurut Purwanto (2004:72), motivasi mengandung tiga komponen pokok yaitu:

- a. Menggerakkan berarti menimbulkan kekuatan pada individu memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Misalnya kekuatan dalam hal ingatan, respon-respon efektif, dan kecenderungan mendapat kesenangan
- b. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku, motivasi menyediakan orientasi tujuan
- c. Untuk menjaga dan menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reinforce*) intensitas dan arah dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu

Sedangkan menurut Dimiyati (2004:80) berpendapat bahwa ada tiga komponen utama dalam motivasi yaitu :

- a) Kebutuhan

Kebutuhan akan terjadi apabila individu merasa ada ketidakseimbangan antara apa yang ia miliki dan yang ia harapkan

- b) Dorongan

Dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka memenuhi harapan yang berorientasi pada pencapaian tujuan. Dorongan yang berorientasi pada tujuan tersebut merupakan inti dari motivasi

- c) Tujuan

Tujuan adalah hal yang ingin dicapai oleh seorang individu. Tujuan tersebut mengarahkan perilaku individu, dalam hal ini adalah perilaku guru

2.3.5. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (1996:98) tujuan pemberian motivasi yang ada didalam suatu organisasi pada umumnya sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.4. Kerangka Berfikir

Di lembaga pendidikan guru menjadi orang pertama yang mempunyai tugas membimbing, mengajar, dan melatih anak didik mencapai kedewasaan. Setelah proses pendidikan selesai, diharapkan anak didik mampu hidup dan mengembangkan dirinya di tengah masyarakat dengan berbekal pengetahuan dan pengalaman yang sudah melekat di dalam dirinya.

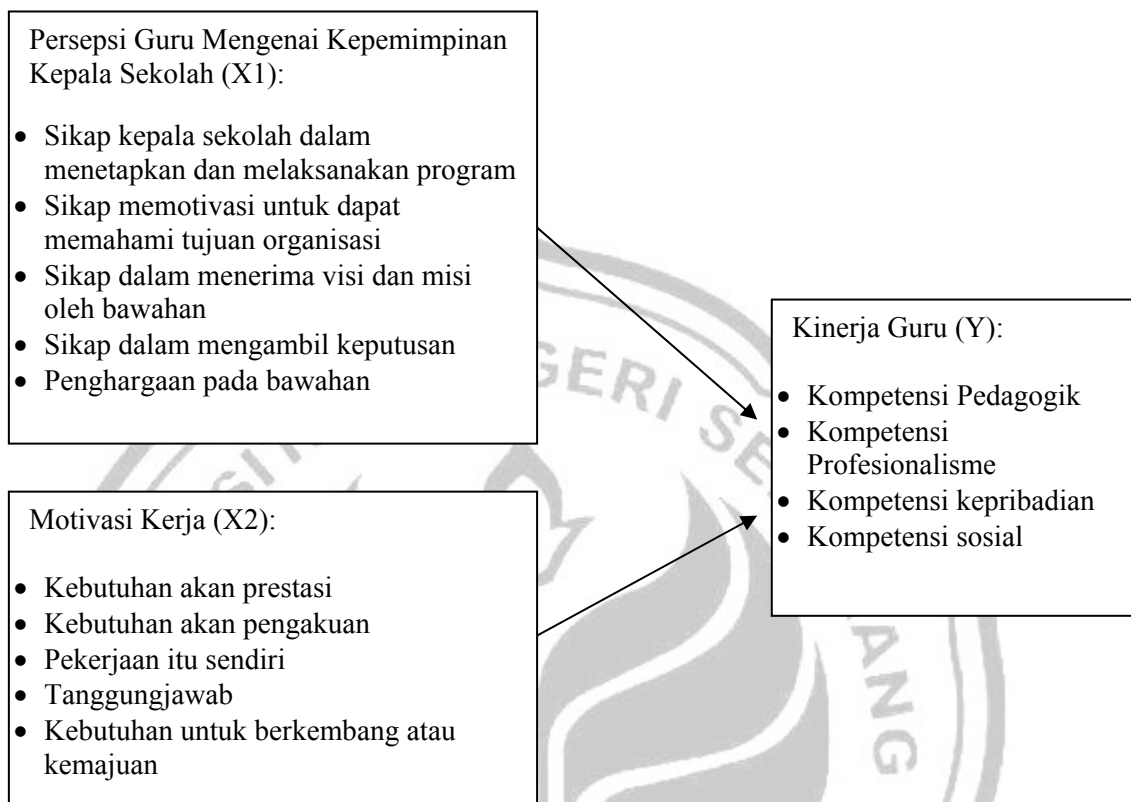
Kepemimpinan kepala sekolah merupakan pimpinan yang memimpin sekolah sebagai lembaga pendidikan formal dari tingkat dasar sampai tingkat menengah, dimana kepala sekolah berkewajiban memimpin sekolahnya dengan cara menggerakkan, mengarahkan, dan memotivasi semua guru dan karyawan

yang terlibat dalam seluruh kegiatan sekolah dan senantiasa melakukan komunikasi dengan mereka.

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya perlu didukung kinerja yang optimal, karena guru merupakan komponen utama dalam menentukan keberhasilan pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Vroom dalam Mulyasa (2004:136) mengemukakan bahwa “*Performance = f (ability x motivation)*”. Jika seseorang rendah pada salah satu komponen, maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah.

Dari kajian teori diatas peneliti berasumsi bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Beberapa faktor diantaranya adalah persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Apabila persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah baik dan motivasi kerja tinggi maka seorang guru dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah yang baik seorang guru dalam melaksanakan tugasnya akan mempunyai tanggung jawab yang besar sehingga akan dikerjakan dengan sungguh-sungguh. Sedangkan motivasi kerja yang tinggi diperlukan sebagai energi atau penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja agar seorang guru mau bekerja secara efektif.

Uraian diatas dapat digambarkan dalam skema berikut ini :



Gambar 2.1. Kerangka berfikir

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dalam kerangka berfikir, maka dapat diajukan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

Ha1 : Ada pengaruh antara persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati.

Ha2 : Ada pengaruh persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati.

Ha3 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penentuan Objek Penelitian

3.1.1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru ekonomi akuntansi yang ada di SMA se Kota Pati. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 34 guru. Adapun jumlah populasi penelitian lebih jelasnya diterangkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Jumlah Guru Ekonomi Akuntansi
di Sekolah Menengah Atas (SMA) Se Kota Pati

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMA Negeri 1 Pati	4
2	SMA Negeri 2 Pati	8
3	SMA Negeri 3 Pati	6
4	SMA PGRI 1 Pati	3
5	SMA Nasional Pati	5
6	SMA Yos Sudarso Pati	2
7	SMA Muhammadiyah 1 Pati	2
8	SMA Wahid Hasyim Pati	1
9	SMA BOPKRI 1 Pati	2
10	SMA Muria Pati	1
	Jumlah	34

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Pati, 2008

3.1.2. Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini ada dua yaitu persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Adapun definisi operasional dari variabel bebas adalah sebagai berikut:

- 1) Persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan indikator sikap kepala sekolah dalam menetapkan dan melaksanakan program, motivator untuk dapat memahami tujuan organisasi, penerimaan visi dan misi, kemampuan dalam mengambil keputusan, dan penghargaan pada bawahan.
- 2) Motivasi kerja guru (X_2) dengan indikator kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, dan kebutuhan untuk berkembang atau kemajuan.

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y). Indikator dari kinerja guru adalah penguasaan empat kompetensi dasar keguruan yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

3.2. Teknik Pengambilan Data

3.2.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 macam, yaitu :

- a) Data Primer, yaitu data yang berasal dari pengisian angket penelitian yang diisi oleh guru
- b) Data Sekunder, yaitu data tentang jumlah guru ekonomi akuntansi di SMA se Kota Pati yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kota Pati pada tahun 2008

3.2.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi dan metode angket.

1) Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah guru ekonomi akuntansi di SMA se Kota Pati yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kota Pati pada tahun 2008.

2) Kuesioner

Metode angket digunakan untuk memperoleh data mengenai persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru. Bentuk angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah *check list* dengan skala *likert*, dimana responden tinggal membubuhkan tanda check (v) pada kolom jawaban yang sesuai dengan kondisi yang dihadapi atau dialami oleh responden. Penggunaan *check list* ini diharapkan dapat memudahkan responden dalam memberikan jawaban pada setiap item pernyataan. Setiap item pernyataan disediakan 5 kolom ketentuan sebagai berikut :

1. Kolom 1 dengan kriteria Sangat Setuju dengan skor 5
2. Kolom 2 dengan kriteria Setuju dengan skor 4

3. Kolom 3 dengan kriteria Tidak Berpendapat dengan skor 3
4. Kolom 4 dengan kriteria Kurang Setuju dengan skor 2
5. Kolom 5 dengan kriteria Tidak Setuju dengan skor 1

3.3 Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.3.1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Arikunto 2006:168).

Untuk mengetahui validitas yang dicapai, digunakan rumus korelasi product moment dari pearson, sebagai berikut :

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

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

N = Jumlah subyek

X = skor indikator yang diuji

Y = Jumlah skor indikator

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat nilai X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y (Arikunto 2006 : 170)

Hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan pada tabel nilai koefisien korelasi dengan tabel nilai koefisien korelasi (r) pada taraf signifikansi 5%, jika

$r_{xy} > r_{\text{tabel}}$ maka butir soal tersebut valid.

Berdasarkan hasil analisis validitas diperoleh dari 62 item pertanyaan 57 item pertanyaan dinyatakan valid dan 5 sisanya dinyatakan tidak valid, sehingga

item yang tidak valid harus didrop dari daftar pertanyaan. Lebih lengkapnya dilihat pada lampiran

3.3.2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah cukup baik (Arikunto 2006:178). Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Reliabilitas item di uji dengan menggunakan rumus alpha :

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

keterangan :

r_{xy} = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varians total

(Arikunto 2006:196)

Kemudian menentukan reliabel tidaknya instrumen dilakukan dengan cara mengkonsultasikan dengan r tabel. Jika hasil perhitungan lebih besar dari r tabel maka instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengambil data dalam penelitian.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk instrumen kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,853 sedangkan motivasi kerja sebesar 0,811 dan kinerja guru sebesar 0,883. Ketiga nilai reliabilitas tersebut lebih besar dari pada $r_{\text{tabel}} = 0,444$, yang berarti ketiga instrumen tersebut reliabel.

3.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah :

3.4.1 Analisis Deskriptif Persentase

Analisis deskriptif persentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Untuk mengukur persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru ditentukan dengan perhitungan indeks persentase dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan = % : Nilai persentase atau hasil
 n : Jumlah nilai yang diperoleh
 N : Jumlah seluruh nilai total (skor ideal)
 (Ali, 1993:184)

Sedangkan penentuan tabel kategori adalah sebagai berikut:

1. *Persentase Maksimal* = $\frac{5}{5} \times 100\% = 100\%$
2. *Persentase Minimum* = $\frac{1}{5} \times 100\% = 20\%$
3. *Rentan g Persentase* = $100\% - 20\% = 80\%$
4. *Interval Persentase* = $\frac{80}{5} \times 100\% = 16\%$

Tabel 3.2
Interval Kelas Prosentase dan Kategori Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

No	Interval Skor (%)	Kategori
1	>84% - ≤ 100%	Sangat Baik
2	>68% - ≤ 84%	Baik
3	>52% - ≤ 68%	Cukup
4	>36% - ≤ 52%	Kurang Baik
5	>20 % - ≤ 36%	Tidak Baik

Sumber : data diolah, 2008

Tabel 3.3
Interval Kelas Prosentase dan Kategori Motivasi Kerja

No	Interval Skor (%)	Kategori
1	>84 % - ≤ 100%	Sangat Tinggi
2	>68% - ≤ 84%	Tinggi
3	>52% - ≤ 68%	Cukup Tinggi
4	>36% - ≤ 52%	Rendah
5	>20% - ≤ 36%	Sangat Rendah

Sumber : data diolah, 2008

3.4.2 Uji Prasyarat

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Jika data tersebut berdistribusi normal maka analisis yang digunakan dapat menggunakan analisis dengan statistik parametrik yaitu regresi ganda, tetapi jika tidak normal tidak dapat menggunakan analisis regresi dan menggunakan analisis dengan statistik non parametrik yaitu *range spearman*. Uji normalitas dilakukan dengan uji *kolmogorov-smirnov* satu arah atau analisis grafis. Dalam penelitian ini, semua data yang sudah terkumpul kemudian diolah menggunakan bantuan *software SPSS Release 12*.

3.4.3 Analisis Inferensial

Analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik parametrik dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda.

Penggunaan statistik ini dengan dasar pertimbangan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan menggunakan skala data interval. Analisis Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi di SMA se Kota Pati. Untuk mencari persamaan regresi ganda menurut Algifari (2000:65) digunakan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Untuk mendapatkan persamaan regresi tersebut, dalam penelitian ini untuk menunjukkan proses analisis data menggunakan *software SPSS Release 12*.

3.4.4 Uji Asumsi Klasik

Evaluasi ekonometrika dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisa dalam penelitian memenuhi asumsi klasik atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal, yakni variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen.
- c. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya, (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{Tolerance}$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance $<0,01$ atau sama dengan nilai VIF >0 .

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas di dalam model regresi dengan cara apabila nilai koefisien parameter beta tidak signifikan atau lebih besar dari 0,05 maka regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas dengan menggunakan uji park.

3.4.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian dilakukan secara parsial (sendiri-sendiri) dan secara simultan (bersama-sama). Oleh karena itu, pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Simultan

Pengujian secara simultan ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk kepentingan pengujian hipotesis penelitian dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya semua variabel independen (variabel bebas) bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (variabel terikat).

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Kaidah pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Dalam penelitian ini, untuk menunjukkan proses analisis data digunakan bantuan *software SPSS Release 12*. Oleh karena itu, kaidah pengambilan keputusan yang akan digunakan dengan memperhitungkan dasar nilai probabilitas sebagai ganti dari penggunaan Tabel F. Dengan demikian kaidah pengambilan keputusan ditetapkan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima.

b. Uji Parsial

Pengujian secara parsial ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk kepentingan pengujian hipotesis penelitian dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0: b_i = 0$, artinya suatu variable bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variable dependen.

$H_a: b_i \neq 0$, artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Apabila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka kaidah pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- 2) Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Dalam penelitian ini, untuk menunjukkan proses analisis data digunakan bantuan *software SPSS Release 12*. Oleh karena itu, kaidah pengambilan keputusan yang akan digunakan dengan memperhitungkan dasar nilai probabilitas sebagai ganti dari penggunaan Tabel t. Dengan demikian kaidah pengambilan keputusan ditetapkan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Profil Variabel Penelitian

4.1.1.1. Persepsi Guru Mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah

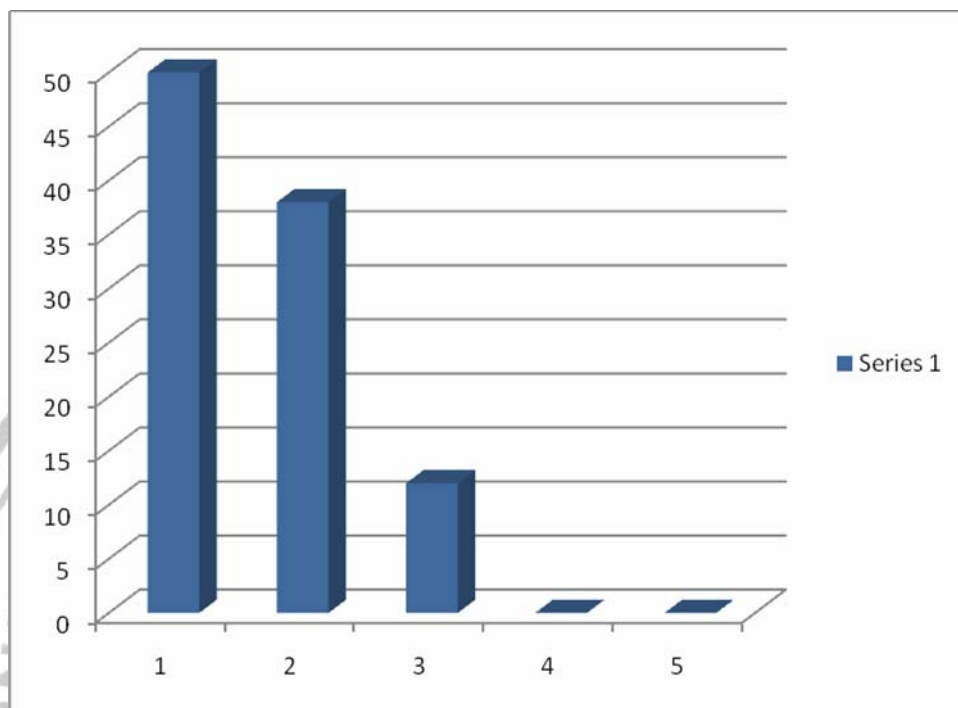
Kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam melaksanakan pengambilan keputusan, memberi motivasi kepada guru dan karyawan untuk memahami tujuan organisasi, menerima visi dan misi, dapat menyelesaikan masalah yang terjadi di sekolah, dan mampu memberikan penghargaan kepada guru dan karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan yang dipersepsikan oleh guru. Berdasarkan hasil penelitian, secara umum menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tergolong sangat baik. Data tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	$>84\% - \leq 100\%$	Sangat baik	17	50
2	$>68\% - \leq 84\%$	Baik	13	38,24
3	$>52\% - \leq 68\%$	Cukup	4	11,76
4	$>36\% - \leq 52\%$	Kurang baik	0	0
5	$>20\% - \leq 36\%$	Tidak baik	0	0
	Jumlah		34	100

Sumber: hasil penelitian (2008)

Lebih jelasnya gambaran tentang kepemimpinan kepala sekolah disajikan pada diagram batang berikut ini:



Gambar 4.1 Distribusi Kategori Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan pada tabel 4.1 dan gambar 4.1 menunjukkan bahwa sebanyak 50% guru memiliki persepsi mengenai kepemimpinan kepala sekolah yang sangat baik, sebanyak 38,24% dalam kategori baik, dan 11,76 dalam kategori cukup. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan bagi guru yaitu dalam hal sikap kepala sekolah dalam menetapkan dan melaksanakan program, sikap memotivasi untuk dapat memahami tujuan organisasi, menerima visi dan oleh bawahan, pengambilan keputusan, dan penghargaan pada bawahan.

1. Sikap kepala sekolah dalam menetapkan dan melaksanakan program

Dalam melaksanakan tugas sebagai kepala sekolah, seorang kepala sekolah harus bertanggung jawab atas penyelenggaraan program kerja sekolah

yang meliputi perumusan tujuan sekolah, penyusunan kebijakan strategis yang melibatkan guru maupun warga sekolah. Berdasarkan penelitian, menunjukkan bahwa sikap kepala sekolah dalam menetapkan dan melaksanakan program yang dipersepsikan oleh guru ekonomi akuntansi termasuk dalam kategori sangat baik. Data tentang sikap kepala sekolah dalam menetapkan dan melaksanakan program dapat dilihat pada tabel 4.2.

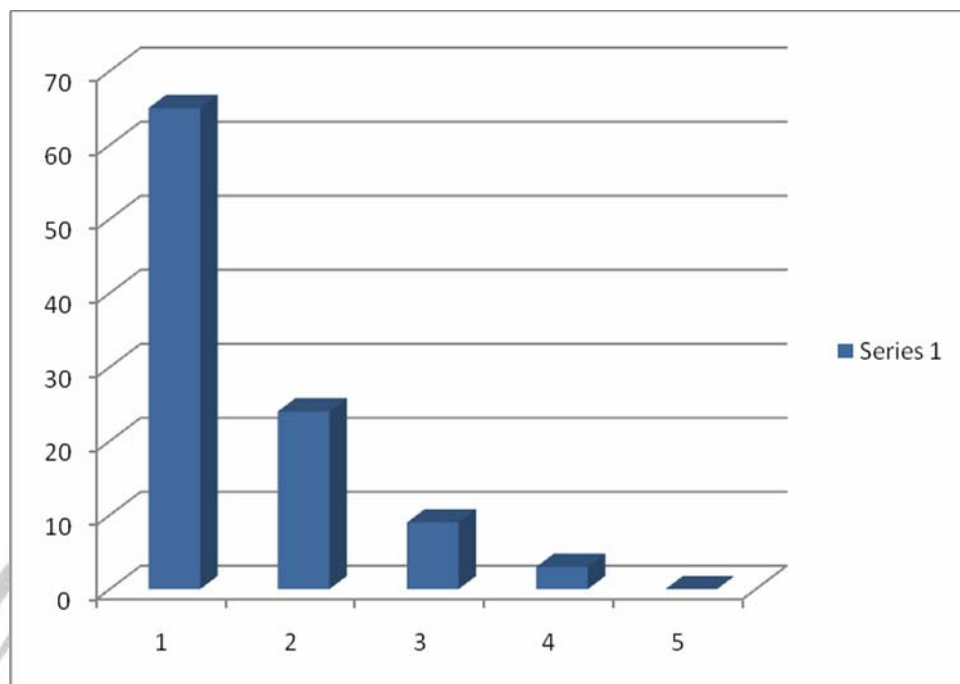
Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Sikap Kepala Sekolah dalam Menetapkan dan Melaksanakan Program

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	$>84\% - \leq 100\%$	Sangat baik	22	64,71
2	$>68\% - \leq 84\%$	Baik	8	23,53
3	$>52\% - \leq 68\%$	Cukup	3	8,82
4	$>36\% - \leq 52\%$	Kurang baik	1	2,94
5	$>20\% - \leq 36\%$	Tidak baik	0	0
	Jumlah		34	100

Sumber: hasil penelitian (2008)

Lebih jelasnya gambaran tentang sikap kepala sekolah dalam menetapkan dan melaksanakan program disajikan pada diagram batang berikut ini:

PERPUSTAKAAN
UNNES



Gambar 4.2 Distribusi Frekuensi Sikap Kepala Sekolah dalam Menetapkan dan Melaksanakan Program

Berdasarkan tabel 4.2 dan gambar 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar guru ekonomi akuntansi dalam menilai sikap kepala sekolah dalam menetapkan dan melaksanakan program dalam kategori sangat baik dengan kontribusi sebesar 64,71%. Sedangkan terdapat 23,53% dalam kategori baik, 8,82% dalam kategori cukup, namun masih ditemukan terdapat 1 guru yang mempunyai persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam hal sikap kepala sekolah dalam menetapkan dan melaksanakan program termasuk dalam kategori kurang baik dengan persentase sebesar 2,94%. Dari data ini menunjukkan bahwa sikap kepala sekolah dalam menetapkan dan melaksanakan program yang dipersepsikan oleh guru sangat tinggi.

2. Sikap memotivasi untuk dapat memahami tujuan organisasi

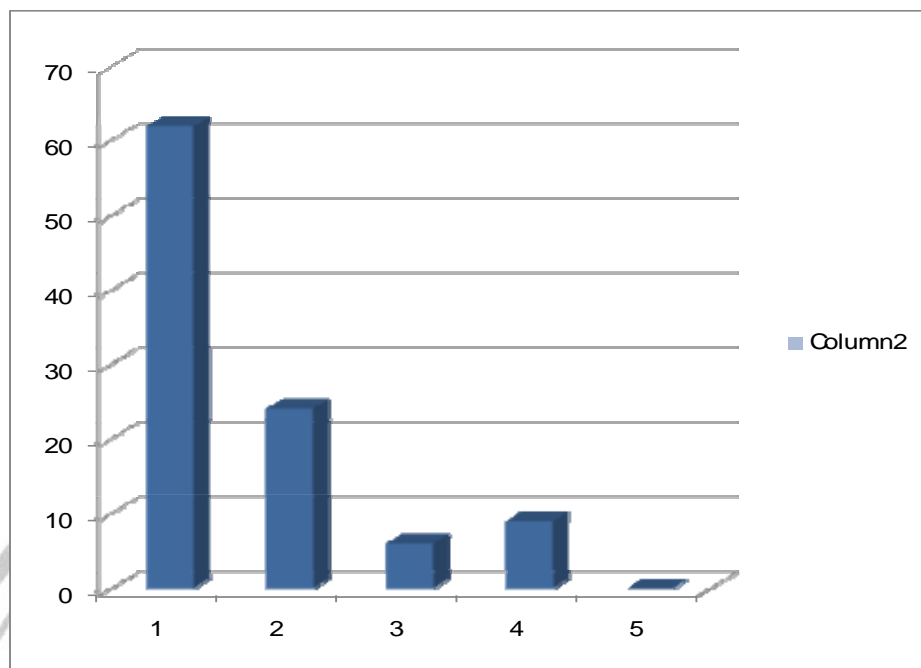
Memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru merupakan tugas dari seorang kepala sekolah. Kepala sekolah harus selalu memberikan bimbingan dan penyuluhan kepada seluruh guru dengan sikap keteladanannya, selain itu kepala sekolah juga memberikan pengarahan dan bimbingan kepada guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian, hal tersebut juga dapat mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dalam sikap memotivasi untuk dapat memahami tujuan organisasi yang dipersepsikan oleh guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati dalam kategori sangat baik. Data tentang sikap kepala sekolah sebagai motivator dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Sikap Memotivasi untuk dapat Memahami Tujuan Organisasi

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	>84 % - ≤ 100%	Sangat baik	21	61,76
2	>68% - ≤ 84%	Baik	8	23,53
3	>52% - ≤ 68%	Cukup	2	5,88
4	>36% - ≤ 52%	Kurang baik	3	8,82
5	>20% - ≤ 36%	Tidak baik	0	0
Jumlah			34	100

Sumber: hasil penelitian (2008)

Lebih jelasnya gambaran tentang sikap kepala sekolah dalam memotivasi untuk dapat memahami tujuan organisasi disajikan pada diagram batang berikut ini:



Gambar 4.3 Distribusi Frekuensi Sikap Memotivasi untuk dapat Memahami Tujuan Organisasi

Seperti terlihat pada tabel 4.3 dan gambar 4.3 ternyata masih ada 8,82% guru yang mempunyai persepsi tentang sikap kepala sekolah dalam memotivasi untuk dapat memahami tujuan organisasi dalam kategori kurang baik, sebesar 5,88% dalam kategori cukup, 23,53% dalam kategori baik, dan selebihnya sebesar 61,76% termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dengan indikator motivator untuk dapat memahami tujuan organisasi yang dipersepsikan oleh guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati sangat tinggi.

3. Menerima visi dan misi

Agar tujuan sekolah dapat tercapai kepala sekolah harus mempunyai sikap untuk dapat menerima dan melaksanakan saran yang diberikan oleh guru.

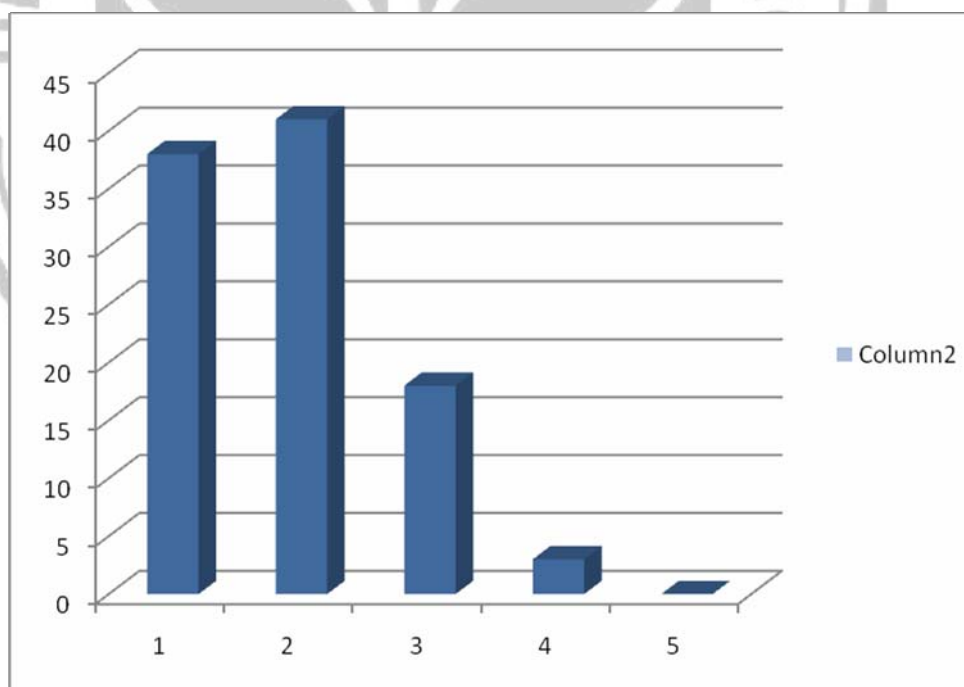
Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah dalam menerima visi dan misi tergolong dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat secara rinci dalam tabel 4.4.

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Menerima Visi dan Misi

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	>84 % - ≤ 100%	Sangat baik	13	38,24
2	>68% - ≤ 84%	Baik	14	41,18
3	>52% - ≤ 68%	Cukup	6	17,65
4	>36% - ≤ 52%	Kurang baik	1	2,94
5	>20% - ≤ 36%	Tidak baik	0	0
Jumlah			34	100

Sumber: hasil penelitian (2008)

Lebih jelasnya gambaran tentang sikap kepala sekolah dalam menerima visi dan misi disajikan pada diagram batang berikut ini:



Gambar 4.4 Distribusi Frekuensi Menerima Visi dan Misi

Seperti terlihat pada tabel 4.4 dan gambar 4.4 menunjukkan bahwa sikap kepala sekolah dalam menerima visi dan misi yang dipersepsikan oleh guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati termasuk dalam kategori baik sebesar 41,18%, sebanyak 38,24% dalam kategori sangat baik, dan sisanya sebesar 17,65% dan 2,94% dalam kategori cukup dan kurang baik.

4. Pengambilan keputusan

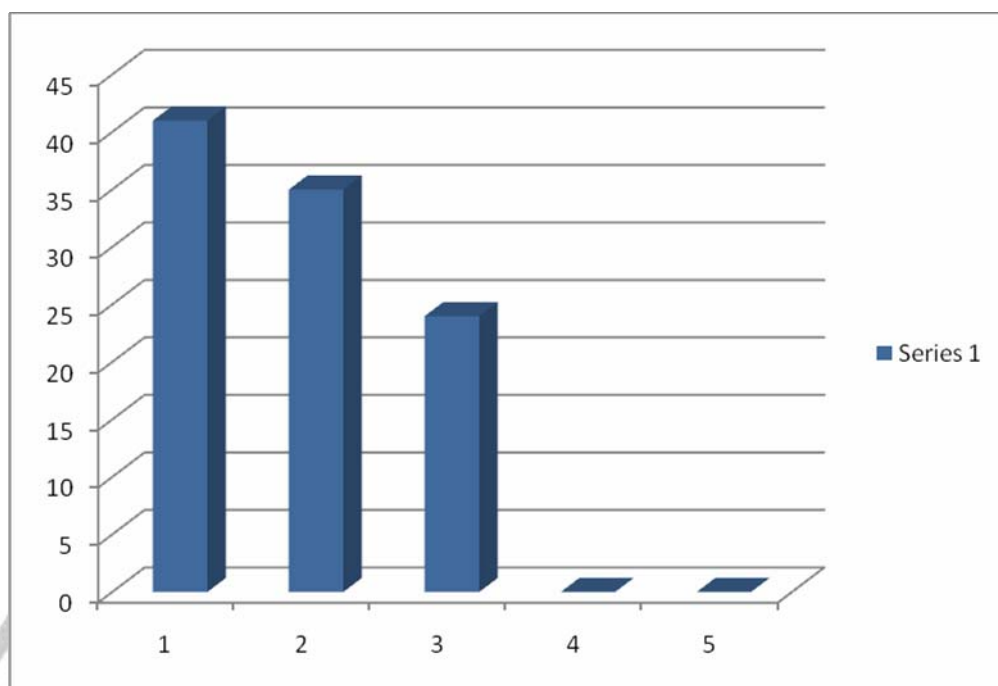
Kepemimpinan kepala sekolah memegang kendali utama untuk dapat mencapai tidaknya suatu tujuan organisasi, sehingga sering muncul permasalahan kepemimpinan yang dapat menghambat pencapaian tujuan dalam organisasi itu sendiri. Hal ini berkaitan dengan sikap kepala sekolah dalam pengambilan keputusan yang strategis bagi sekolah selalu cepat atau tidak. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati tergolong sangat baik. Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Sikap Kepala Sekolah dalam Pengambilan Keputusan

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	>84 % - ≤ 100%	Sangat baik	14	41,18
2	>68% - ≤ 84%	Baik	12	35,29
3	>52% - ≤ 68%	Cukup	8	23,53
4	>36% - ≤ 52%	Kurang baik	0	0
5	>20% - ≤ 36%	Tidak baik	0	0
Jumlah			34	100

Sumber: hasil penelitian (2008)

Lebih jelasnya gambaran tentang sikap kepala sekolah dalam pengambilan keputusan disajikan pada diagram batang berikut ini:



Gambar 4.5 Distribusi Frekuensi Sikap Kepala Sekolah dalam Pengambilan Keputusan

Terlihat dari tabel 4.5 dan gambar 4.5 menunjukkan bahwa ternyata masih ada 23,53% guru yang mempersepsikan kepemimpinan kepala sekolah dalam pengambilan keputusan dalam kategori cukup, namun sebanyak 35,29% dalam kategori baik, dan selebihnya sebesar 41,18% dalam kategori sangat baik.

5. Penghargaan pada bawahan

Agar proses pengembangan para personalia pendidikan dapat berjalan lancar dan kontinu, antara lain dibutuhkan kepemimpinan yang efektif yaitu kepemimpinan yang menghargai usaha para bawahan, memberikan sugesti yang positif kepada guru dan karyawan, memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi, dan memberikan peningkatan kesejahteraan kepada guru dan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa sikap kepala

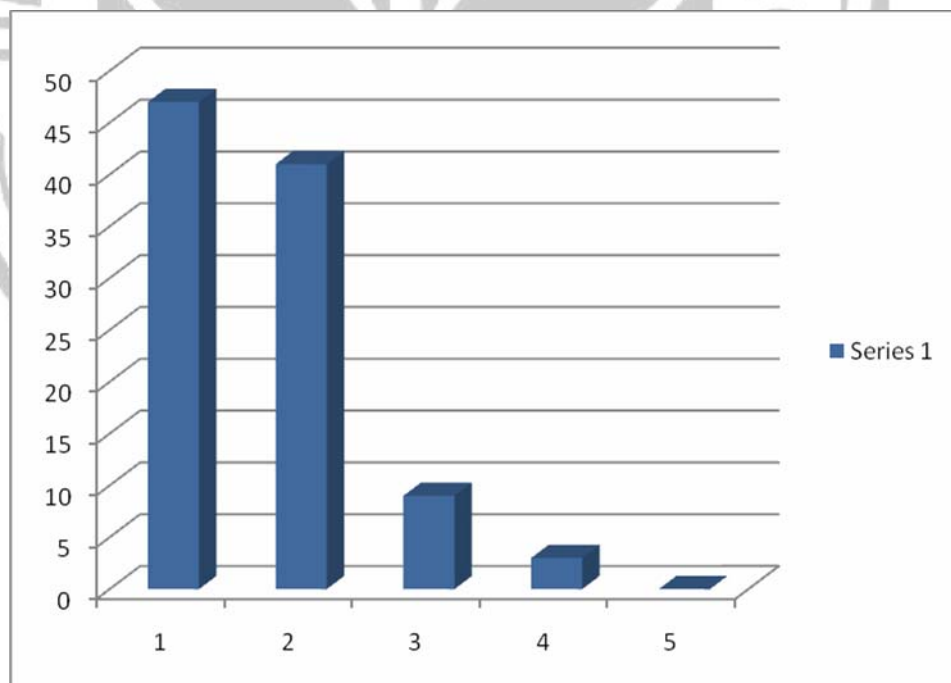
sekolah dalam penghargaan pada bawahan yang dipersepsikan oleh guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati tergolong sangat baik. Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Penghargaan Pada Bawahan

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	>84 % - ≤ 100%	Sangat baik	16	47,06
2	>68% - ≤ 84%	Baik	14	41,18
3	>52% - ≤ 68%	Cukup	3	8,82
4	>36% - ≤ 52%	Kurang baik	1	2,94
5	>20% - ≤ 36%	Tidak baik	0	0
Jumlah			34	100

Sumber: hasil penelitian (2008)

Lebih jelasnya gambaran tentang penghargaan pada bawahan disajikan pada diagram batang berikut ini:



Gambar 4.6 Distribusi Frekuensi Penghargaan Pada Bawahan

Seperti terlihat pada tabel 4.6 dan gambar 4.6 ternyata masih ada 2,94% guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati yang memberi persepsi kepemimpinan kepala sekolah dalam hal penghargaan pada bawahan dalam kategori kurang baik, dan sebanyak 8,82% dalam kategori cukup, dan selebihnya 41,18% dalam kategori baik, 47,06% dalam kategori sangat baik.

4.1.1.2. Motivasi Kerja

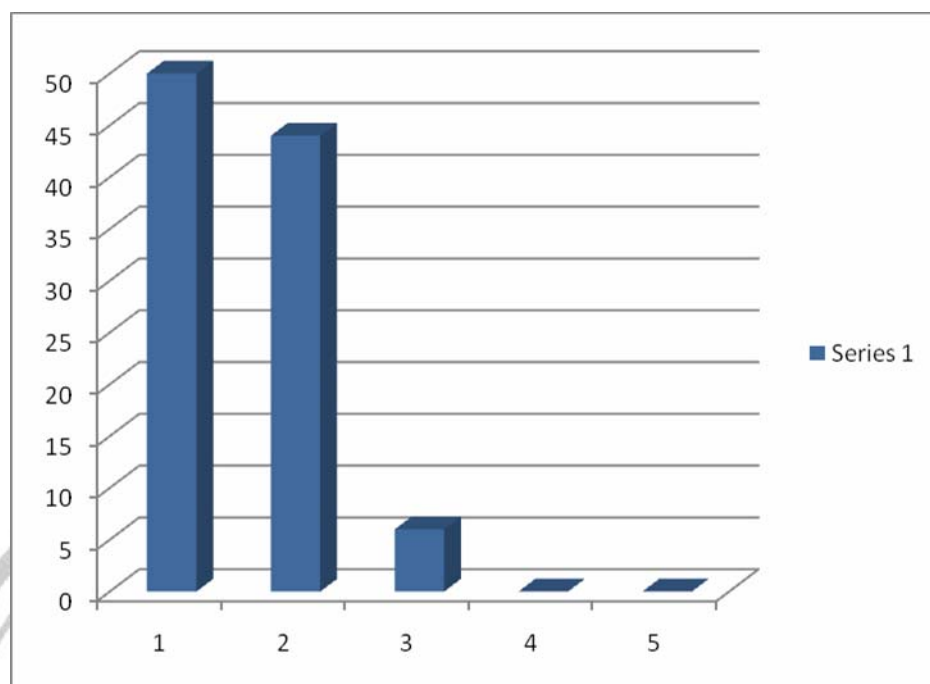
Motivasi kerja di sini berkenaan dengan dorongan kerja yang timbul pada guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati untuk berperilaku dan bekerja sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang diinginkan. Apabila guru diberikan motivasi sesuai kebutuhannya, maka kinerja guru dapat ditingkatkan. Berdasarkan hasil penelitian, secara umum menunjukkan bahwa motivasi kerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati tergolong sangat tinggi. Data tentang motivasi kerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	>84 % - ≤ 100%	Sangat tinggi	17	50
2	>68% - ≤ 84%	Tinggi	15	44,12
3	>52% - ≤ 68%	Cukup	2	5,88
4	>36% - ≤ 52%	Rendah	0	0
5	>20% - ≤ 36%	Sangat rendah	0	0
Jumlah			34	100

Sumber: hasil penelitian (2008)

Lebih jelasnya gambaran tentang motivasi kerja yang dimiliki guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati disajikan pada diagram batang berikut ini:



Gambar 4.7 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Seperti terlihat pada Tabel 4.7 dan Gambar 4.7 terdapat 50% guru yang memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi, selebihnya 44,12% dalam kategori tinggi, dan sisanya 5,88% dalam kategori cukup. Hal ini membuktikan bahwa setengah dari guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati memiliki tingkat motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Motivasi kerja tersebut berkaitan dengan kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kebutuhan untuk berkembang atau kemajuan.

1. Kebutuhan akan prestasi

Keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas, memecahkan masalah, dan melihat hasil kegiatan merupakan indikator tingkat prestasi kerjanya. Keberhasilan guru dalam ketiga hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja guru. Adanya upaya yang tinggi untuk meningkatkan tercapainya tujuan

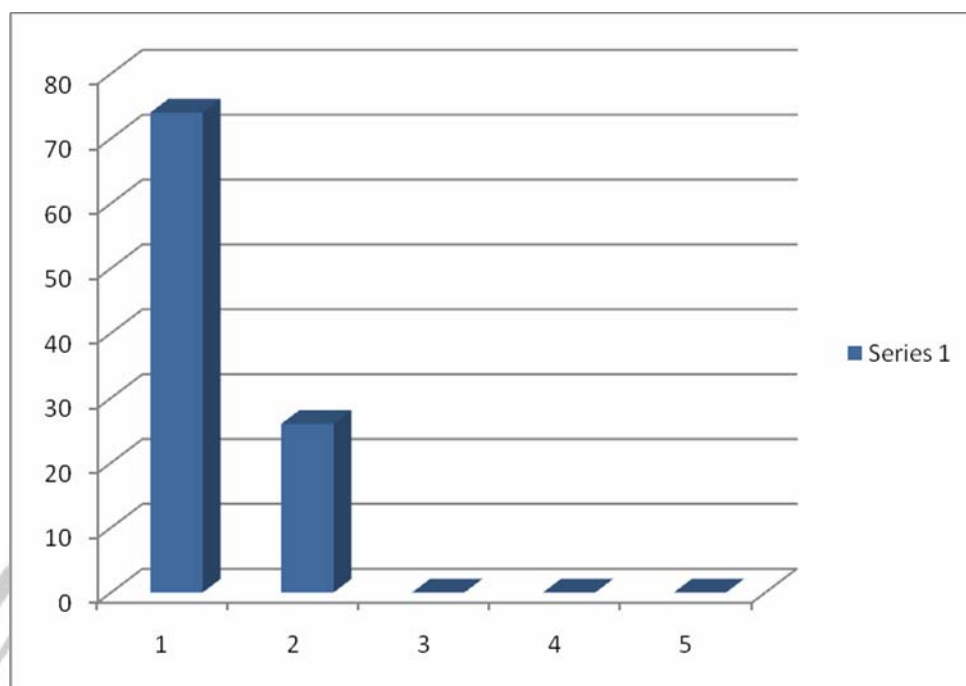
pendidikan dan pengajaran merupakan bukti adanya dorongan yang kuat yang dimiliki oleh seorang guru untuk meningkatkan prestasinya. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kebutuhan akan prestasi guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati tergolong sangat tinggi. Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru akan Kebutuhan Prestasi

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	>84 % - ≤ 100%	Sangat tinggi	25	73,53
2	>68% - ≤ 84%	Tinggi	9	26,47
3	>52% - ≤ 68%	Cukup	0	0
4	>36% - ≤ 52%	Rendah	0	0
5	>20% - ≤ 36%	Sangat rendah	0	0
Jumlah			34	100

Sumber: hasil penelitian (2008)

Lebih jelasnya gambaran tentang kebutuhan akan prestasi yang dimiliki guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati disajikan dalam diagram batang berikut ini :



Gambar 4.8 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja akan Kebutuhan Prestasi

Terlihat dari tabel 4.8 dan gambar 4.8 ternyata masih ada 26,47% guru memiliki dorongan akan kebutuhan prestasi yang tinggi, dan sebanyak 73,53% guru memiliki dorongan yang sangat tinggi akan kebutuhan untuk meraih prestasi sehingga tujuan dari pendidikan dan pengajaran dapat tercapai secara optimal.

2. Kebutuhan akan pengakuan

Pengakuan dan penghargaan sangat berharga bagi guru. Apabila profesi dan prestasi kerjanya diakui, maka guru akan merasakan bahwa salah satu kebutuhannya dipenuhi. Faktor pengakuan merupakan kebutuhan bagi guru, tanpa pengakuan maka motivasi seorang guru untuk berprestasi atau untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar akan menurun. Berdasarkan data

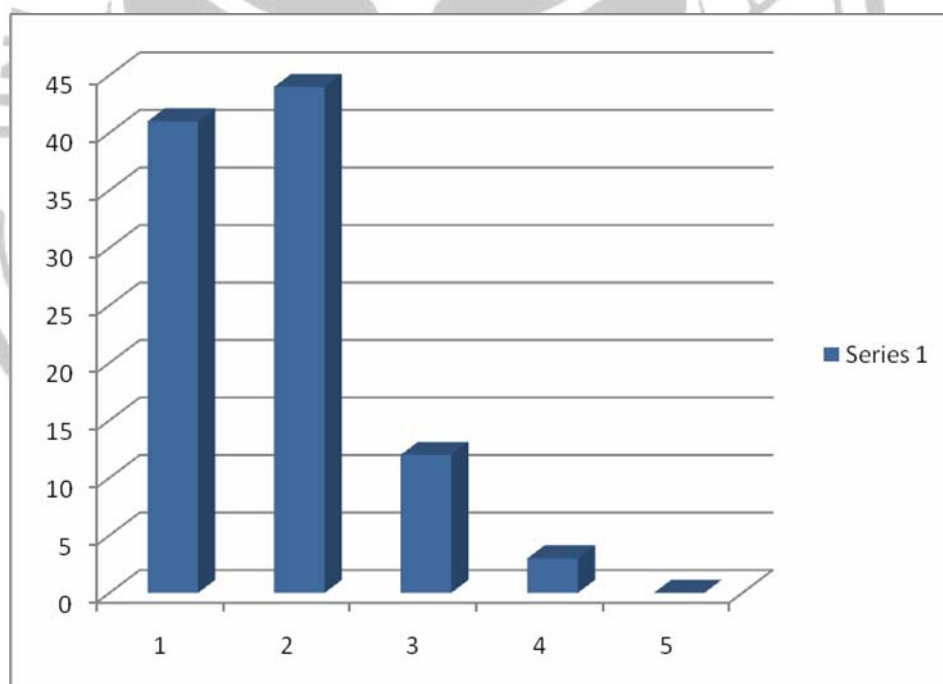
menunjukkan bahwa guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru Kebutuhan akan Pengakuan

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	>84 % - ≤ 100%	Sangat tinggi	14	41,18
2	>68% - ≤ 84%	Tinggi	15	44,12
3	>52% - ≤ 68%	Cukup	4	11,76
4	>36% - ≤ 52%	Rendah	1	2,94
5	>20% - ≤ 36%	Sangat rendah	0	0
Jumlah			34	100

Sumber: hasil penelitian (2008)

Lebih jelasnya gambaran tentang kebutuhan akan pengakuan yang dimiliki guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati disajikan pada diagram berikut ini :



Gambar 4.9 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja akan Kebutuhan Pengakuan

Terlihat dari tabel 4.9 dan gambar 4.9 ternyata masih ada 2,94% guru yang masih rendah untuk mendapatkan pengakuan dan sebanyak 11,76% termasuk dalam kategori cukup, 41,18% dalam kategori sangat tinggi, selebihnya sebanyak 44,12% dalam kategori tinggi.

3. Pekerjaan itu sendiri

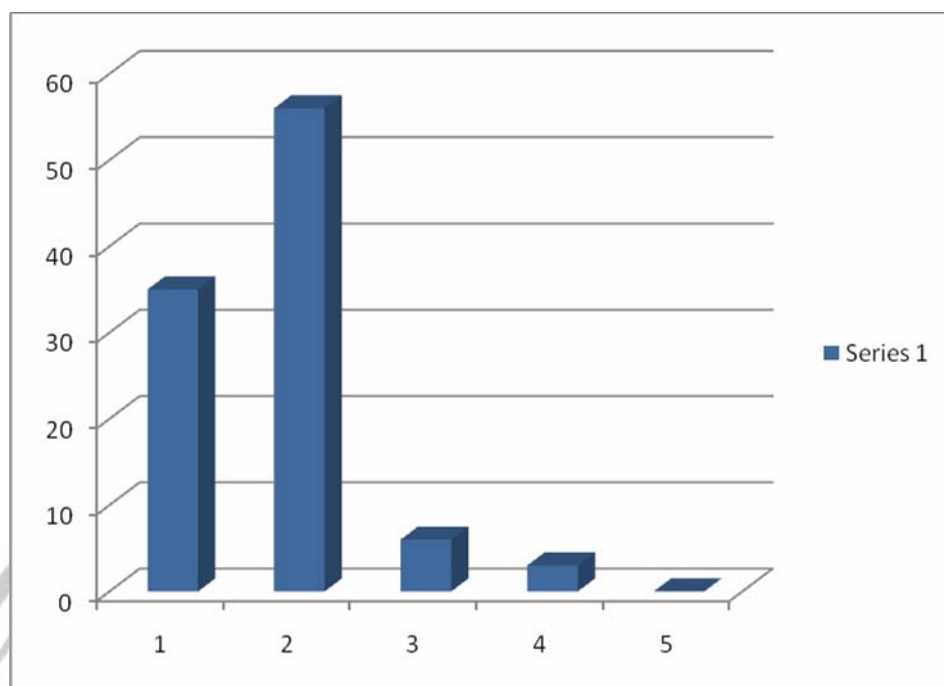
Pekerjaan merupakan bagian dari setiap manusia, guru di sekolah mempunyai tugas pokok yaitu mengajar. Untuk melaksanakan tugas sebagai guru dengan baik, seorang guru harus diberi motivasi agar kinerja guru tersebut meningkat. Berdasarkan data menunjukkan bahwa guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati memiliki dorongan yang tinggi akan pekerjaannya sebagai guru. Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru akan Pekerjaan

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	>84 % - ≤ 100%	Sangat tinggi	12	35,29
2	>68% - ≤ 84%	Tinggi	19	55,88
3	>52% - ≤ 68%	Cukup	2	5,88
4	>36% - ≤ 52%	Rendah	1	2,94
5	>20% - ≤ 36%	Sangat rendah	0	0
Jumlah			34	100

Sumber: hasil penelitian (2008)

Lebih jelasnya gambaran tentang motivasi kerja guru akan pekerjaan yang dimiliki oleh guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati disajikan pada diagram batang berikut ini:



Gambar 4.10 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja akan Pekerjaan

Terlihat dari tabel 4.10 dan gambar 4.10, sebanyak 55,88% guru memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar karena tuntutan pekerjaan yang telah dimilikinya, bahkan 35,29% dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa menjadi guru merupakan keinginan dan harapan yang menjadi cita-citanya, sehingga perhatiannya terfokus pada pekerjaan atau profesi yang dimilikinya. Namun ada 5,88% guru yang memiliki keinginan cukup, dan 2,94% masih tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa guru belum sepenuhnya menjalankan tugas sebagai seorang guru.

4. Tanggung jawab

Guru mempunyai tugas dan wewenang membantu perkembangan siswa secara optimal yaitu dengan melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan tujuan pembelajaran. Berdasarkan data menunjukkan bahwa sebagian

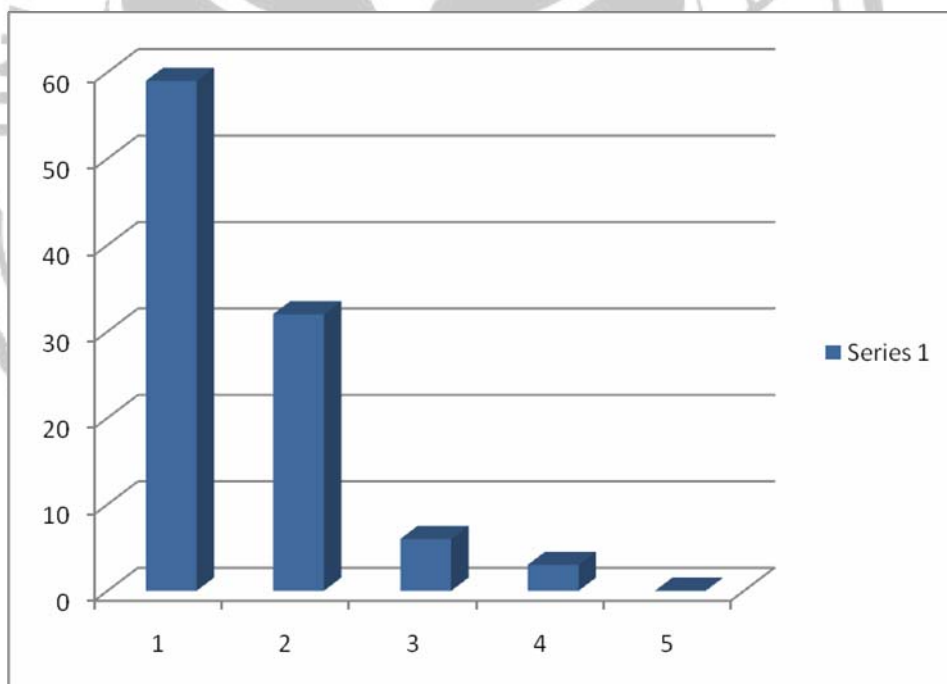
besar guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati memiliki tanggung jawab yang sangat tinggi. Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja akan Tanggung Jawab Guru

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	>84 % - ≤ 100%	Sangat tinggi	20	58,82
2	>68% - ≤ 84%	Tinggi	11	32,35
3	>52% - ≤ 68%	Cukup	2	5,88
4	>36% - ≤ 52%	Rendah	1	2,94
5	>20% - ≤ 36%	Sangat rendah	0	0
Jumlah			34	100

Sumber: hasil penelitian (2008)

Lebih jelasnya gambaran tentang tanggung jawab dimiliki oleh guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati disajikan pada diagram batang berikut ini:



Gambar 4.11 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja akan Tanggung Jawab

Terlihat dari tabel 4.11 dan gambar 4.11, sebanyak 58,82% guru termasuk dalam kategori sangat tinggi dalam melaksanakan tanggung jawabnya bahkan

32,35% dalam kategori tinggi. Namun masih ada sebanyak 5,88% dalam kategori cukup dan 2,94% dalam kategori rendah guru yang memiliki tanggung jawab.

5. Kebutuhan akan kemajuan atau berkembang

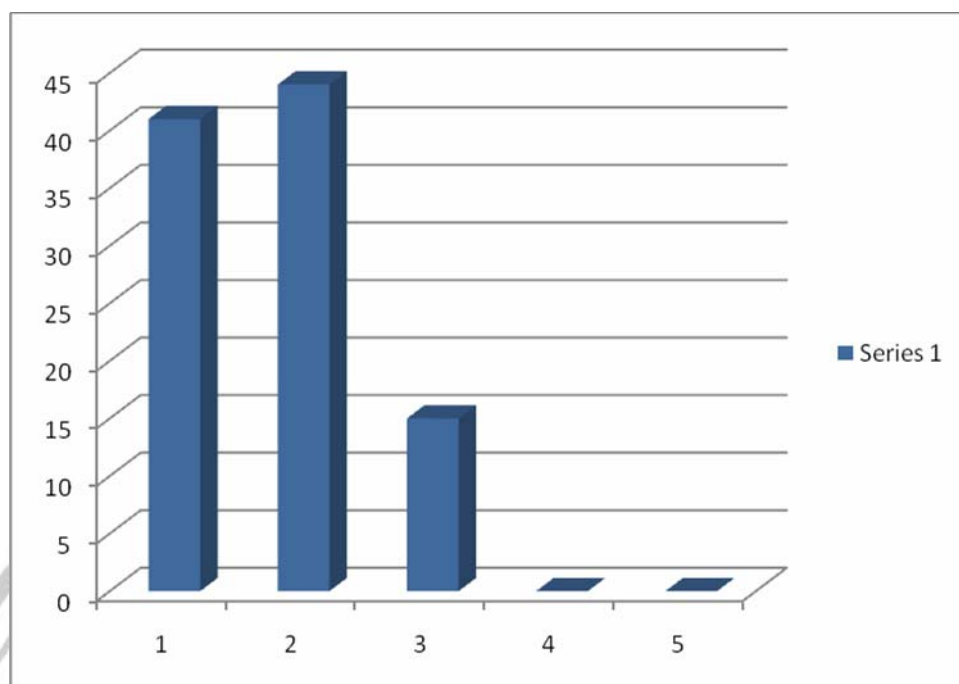
Terpenuhinya kebutuhan guru akan kemajuan atau berkembang dengan baik dapat menjadi motivasi bagi guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Diberikannya kesempatan guru oleh kepala sekolah untuk mengembangkan bakat, kemampuan, dan kreativitas di sekolah dapat mendorong guru untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Kebutuhan akan Kemajuan atau Berkembang

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	>84 % - ≤ 100%	Sangat tinggi	14	41,18
2	>68% - ≤ 84%	Tinggi	15	44,12
3	>52% - ≤ 68%	Cukup	5	14,71
4	>36% - ≤ 52%	Rendah	0	0
5	>20% - ≤ 36%	Sangat rendah	0	0
Jumlah			34	100

Sumber: hasil penelitian (2008)

Lebih jelasnya gambaran tentang kebutuhan akan kemajuan atau berkembang yang dimiliki oleh guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati disajikan pada diagram batang berikut ini:



Gambar 4.12 Distribusi Frekuensi Kebutuhan akan Kemajuan atau Berkembang

Terlihat dari tabel 4.12 dan gambar 4.12, sebanyak 44,12% guru memiliki dorongan yang tinggi akan kemajuan atau mengembangkan dirinya bahkan 41,18% dalam kategori sangat tinggi, meskipun masih ada 14,71% yang termasuk dalam kategori cukup.

4.1.1.3. Kinerja Guru

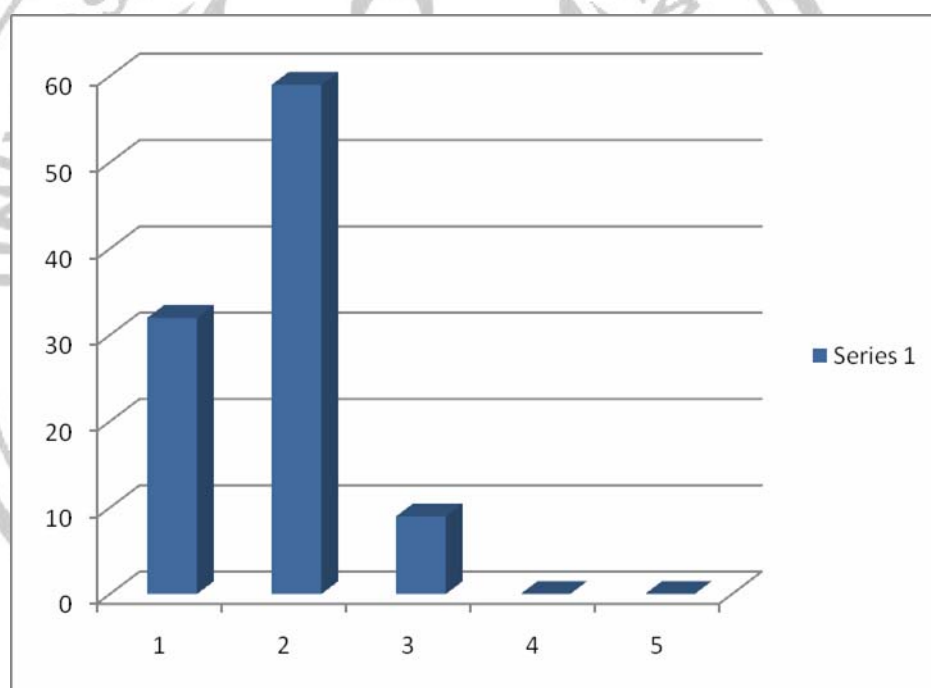
Kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati dapat dilihat dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional. Berdasarkan data menunjukkan bahwa kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati tergolong baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	>84 % - ≤ 100%	Sangat baik	11	32,35
2	>68% - ≤ 84%	Baik	20	58,82
3	>52% - ≤ 68%	Cukup	3	8,82
4	>36% - ≤ 52%	Kurang baik	0	0
5	>20% - ≤ 36%	Tidak baik	0	0
Jumlah			34	100

Sumber: hasil penelitian (2008)

Lebih jelasnya gambaran tentang kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati disajikan pada diagram batang berikut ini:



Gambar 4.13 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

Terlihat dari tabel 4.13 dan gambar 4.13, sebanyak 32,35% guru memiliki kinerja yang sangat baik, 58,8% termasuk dalam kategori baik, namun masih ada 8,82% guru yang memiliki kinerja yang cukup.

1. Kompetensi Pedagogik

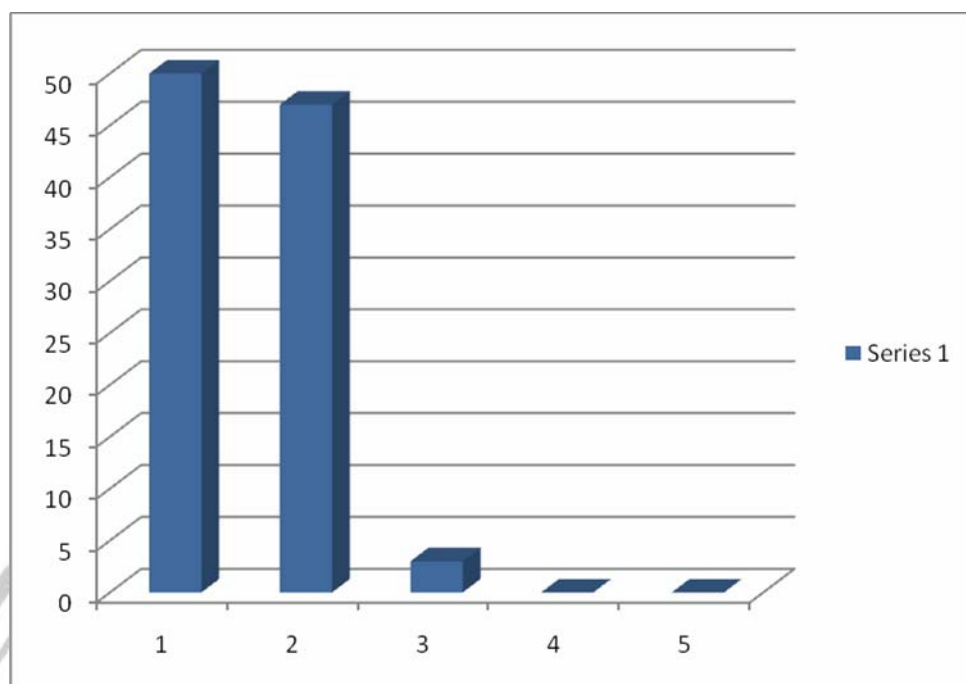
Dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, seorang guru harus mempunyai kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik. Sebelum memulai mengajar di kelas guru harus membuat perencanaan pengajaran serta mempersiapkan materi yang akan disajikan kepada siswa. Agar proses pembelajaran dapat berlangsung dengan lancar, guru juga memberi kesempatan kepada siswa untuk keterlibatannya dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati memiliki kemampuan pedagogik tergolong sangat baik. Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Kompetensi Pedagogik

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	>84 % - ≤ 100%	Sangat baik	17	50,00
2	>68% - ≤ 84%	Baik	16	47,06
3	>52% - ≤ 68%	Cukup	1	2,94
4	>36% - ≤ 52%	Kurang baik	0	0
5	>20% - ≤ 36%	Tidak baik	0	0
Jumlah			34	100

Sumber: hasil penelitian (2008)

Lebih jelasnya gambaran tentang kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati disajikan pada diagram batang berikut ini:



Gambar 4.14 Distribusi Frekuensi Kompetensi Pedagogik

Terlihat dari tabel 4.14 dan gambar 4.14, diperoleh sebanyak 50% guru yang memiliki kompetensi pedagogik sangat baik, 47,06% tergolong baik, meskipun ada 1 guru yang memiliki kompetensi pedagogik dalam kategori cukup dengan persentase 2,94%.

2. Kompetensi Kepribadian

Dalam kegiatan belajar mengajar, guru dituntut harus memiliki kepribadian yang baik, jujur, berakhlak mulia, berwibawa, karena disamping mengajarkan ilmu guru juga harus membimbing dan membina anak didiknya. Selain itu, guru juga mampu menyesuaikan diri dalam lingkungan kegiatan belajar siswa sehingga kegiatan proses belajar mengajar dapat berlangsung sesuai dengan tujuan belajar mengajar. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa sebagian besar

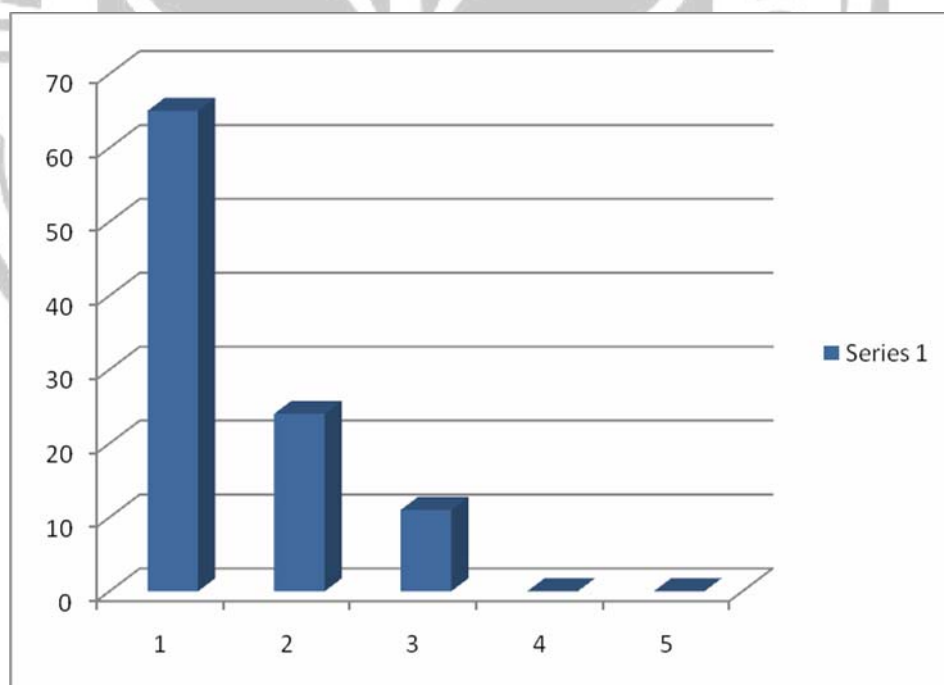
guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati memiliki kompetensi kepribadian yang sangat baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Distribusi Frekuensi Kompetensi Kepribadian

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	>84 % - ≤ 100%	Sangat baik	22	64,71
2	>68% - ≤ 84%	Baik	8	23,53
3	>52% - ≤ 68%	Cukup	4	11,16
4	>36% - ≤ 52%	Kurang baik	0	0
5	>20% - ≤ 36%	Tidak baik	0	0
Jumlah			34	100

Sumber: hasil penelitian (2008)

Lebih jelasnya gambaran tentang kompetensi kepribadian yang dimiliki oleh guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati disajikan pada diagram batang berikut ini:



Gambar 4.15 Distribusi Frekuensi Kompetensi Kepribadian

Terlihat dari tabel 4.15 dan gambar 4.15, terdapat 11,16% guru yang memiliki kompetensi kepribadian dalam kategori cukup, 23,53% tergolong baik, dan selebihnya sebanyak 64,71% guru yang memiliki kompetensi kepribadian yang sangat baik.

3. Kompetensi Sosial

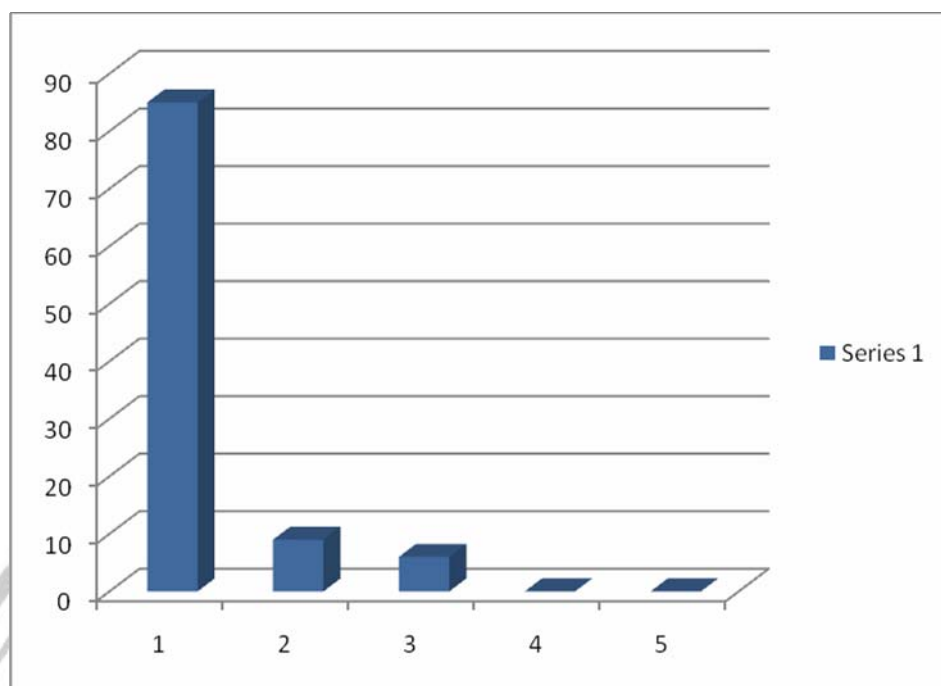
Proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik dan lancar, jika guru bersikap terbuka dan mempunyai komunikasi yang baik dengan siswa. Disamping membina hubungan yang baik dengan siswa guru juga memiliki kemampuan untuk hidup bermasyarakat dengan baik seperti pada teman sekerja, orang tua siswa, dan masyarakat. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki kemampuan sosial yang sangat baik. Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16
Distribusi Frekuensi Kompetensi Sosial

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	>84 % - ≤ 100%	Sangat baik	29	85,29
2	>68% - ≤ 84%	Baik	3	8,82
3	>52% - ≤ 68%	Cukup	2	5,88
4	>36% - ≤ 52%	Kurang baik	0	0
5	>20% - ≤ 36%	Tidak baik	0	0
Jumlah			34	100

Sumber: hasil penelitian (2008)

Lebih jelasnya gambaran tentang kompetensi sosial yang dimiliki oleh guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati disajikan pada diagram batang berikut ini:



Gambar 4.16 Distribusi Frekuensi Kompetensi Sosial

Terlihat pada tabel 4.16 dan gambar 4.16, menunjukkan bahwa masih ada 2 guru yang memiliki kompetensi cukup dengan persentase 5,88%, 8,82% dalam kategori baik, dan sisanya sebagian besar guru memiliki kompetensi sosial dengan persentase sebesar 85,29% dalam kategori sangat baik.

4. Kompetensi profesional

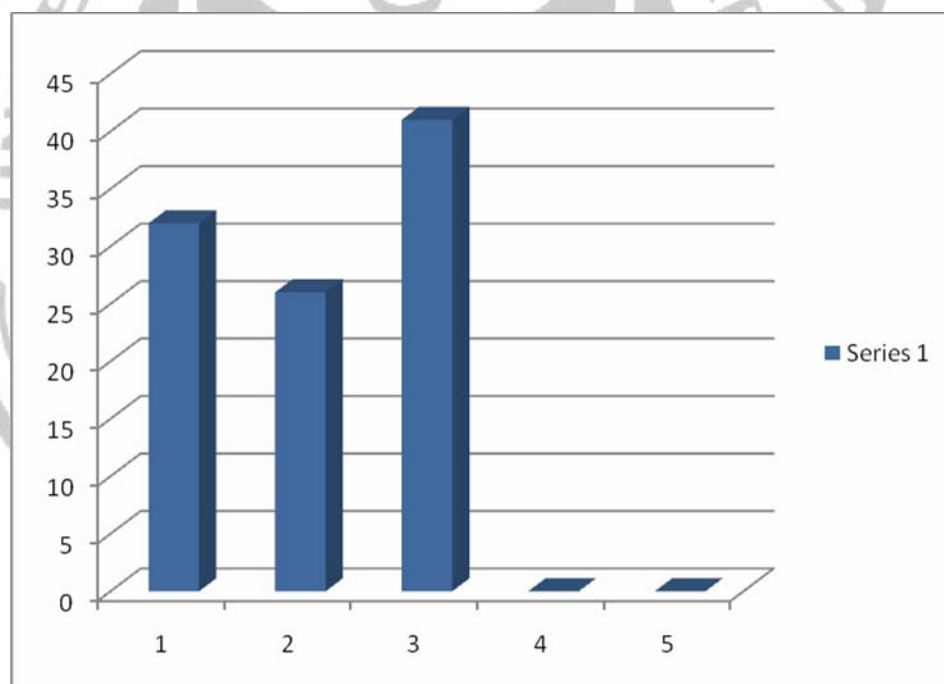
Kompetensi profesional guru berkaitan dengan kemampuan guru dalam penguasaan materi secara luas dan mendalam, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran dan melaksanakannya, serta menilai hasil belajar mengajar yang telah dilaksanakannya. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa sebagian dari guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati tergolong cukup dalam memiliki kemampuan profesional ketika melaksanakan pembelajaran. Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17
Distribusi Frekuensi Kompetensi Profesional

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	>84 % - ≤ 100%	Sangat baik	11	32,35
2	>68% - ≤ 84%	Baik	9	26,47
3	>52% - ≤ 68%	Cukup	14	41,18
4	>36% - ≤ 52%	Kurang baik	0	0
5	>20% - ≤ 36%	Tidak baik	0	0
Jumlah			34	100

Sumber: hasil penelitian (2008)

Lebih jelasnya gambaran tentang kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati disajikan pada diagram batang berikut ini:



Gambar 4.17 Distribusi Frekuensi Kompetensi Profesional

Terlihat pada tabel 4.17 dan gambar 4.17 menunjukkan bahwa hanya terdapat 26,47% guru memiliki kompetensi profesional baik dan 32,35%

tergolong sangat baik, dan selebihnya sebanyak 41,18% tergolong dalam kategori cukup.

4.1.2. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam analisis regresi adalah data berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas data dalam penelitian ini adalah berdasarkan nilai probabilitas. Jika probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Jika data tersebut berdistribusi normal maka analisis yang digunakan dapat menggunakan analisis dengan statistik non-parametrik yaitu regresi ganda yang dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Dengan menggunakan rumus *kolmogorov smirnov* menghasilkan nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,590, variabel motivasi kerja sebesar 0,819, dan kinerja guru sebesar 0,939. Dapat disimpulkan bahwa data dari masing-masing variabel berdistribusi normal. Data tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut ini.

Tabel 4.18
 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Guru	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja
N		34	34	34
Normal Parameters(a,b)	Mean	81.0588	82.9412	71.1765
	Std. Deviation	7.37704	11.27330	7.60570
Most Extreme Differences	Absolute	.091	.132	.108
	Positive	.067	.068	.091
	Negative	-.091	-.132	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.533	.772	.632
Asymp. Sig. (2-tailed)		.939	.590	.819

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

4.1.3. Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja guru (Y). Model regresi ini dapat digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, terhadap kinerja guru. Adapun tabel untuk melihat koefisien masing-masing variabel bebas dan konstanta persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
Regresi berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.271	6.352	3.978	.000					
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.390	.081	4.818	.000	.827	.654	.436	.537	1.862
	Motivasi Kerja	.330	.120	2.750	.010	.745	.443	.249	.537	1.862

a Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan *software SPSS release 12* diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 25,271 + 0,390 X_1 + 0,330 X_2$$

Model regresi tersebut mengandung arti bahwa:

- Jika variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja adalah 0, maka kinerja guru akan menjadi sebesar 25,271.
- Setiap terjadi kenaikan satu skor kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru akan diikuti kenaikan kinerja guru sebesar 0,390 apabila variabel lainnya dianggap tetap.
- Setiap terjadi kenaikan satu skor motivasi kerja akan diikuti kenaikan kinerja guru sebesar 0,330 apabila variabel lainnya dianggap tetap.

4.1.4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Syarat berlakunya model regresi ganda adalah antar variabel bebasnya tidak memiliki hubungan sempurna atau tidak mengandung multikolinieritas.

Pengujian multikolinieritas ini dapat dilihat dari nilai *variance inflatio factor* (VIF). Antara variabel bebas dikatakan multikolinieritas apabila toleransinya $< 0,1$ dan $VIF > 10$. Hasil pengujian multikolinieritas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.20.

Tabel 4.20
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients(a)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	kepemimpinan kepala sekolah	.537	1.862
	motivasi kerja	.537	1.862

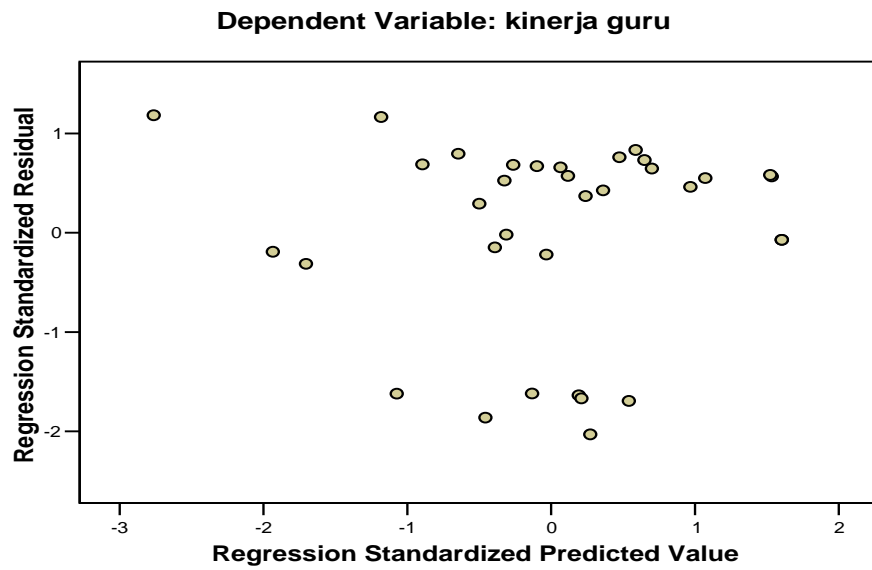
a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Uji Heteroskedastisitas

Secara grafis pengujian ini dapat dilihat dari *Multivariate Standardized Scatterplot*. Dasar pengambilannya apabila sebaran nilai residual terstandar tidak membentuk pola tertentu namun tampak random dapat dikatakan bahwa model regresi bersifat homogen atau tidak mengandung heteroskedastisitas. Terlihat dari gambar 4.18, titik-titik tersebar di sekitar nol pada sumbu vertikal dan tidak membentuk pola tertentu atau terlihat acak, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas atau bersifat homogen. Berikut ini Grafik *Scatterplot* untuk uji Heteroskedastisitas.

Gambar 4.18
Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Uji Heteroskedastisitas juga dapat dihitung dengan uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Hasil pengujian Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.21.

Tabel 4.21
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.271	6.352		3.978	.000
	X1	.390	.081	.596	4.818	.000
	X2	.330	.120	.340	2.750	.010

a. Dependent Variable: Y

Apabila nilai koefisien parameter beta tidak signifikan atau lebih besar dari 0,05 maka regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas dengan uji park. Berdasarkan pada tabel coefficients (a) dapat dilihat nilai beta pada kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,596 lebih besar dari 0,05 dan nilai beta dari motivasi kerja sebesar 0,340 lebih besar dari 0,05 maka dalam model regresi tersebut tidak terdapat problem heteroskedastisitas.

4.1.5. Pengujian Hipotesis

a) Uji Simultan

Berdasarkan hasil uji simultan dengan menggunakan analisis varian untuk regresi diperoleh F_{hitung} sebesar 45,442 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan sehingga hipotesis kerja (H_a) yang berbunyi ada pengaruh persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati diterima. Hasil uji simultan dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.22
Hasil Uji Simultan

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864(a)	.746	.729	3.83852

a Predictors: (Constant), motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah

b Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien (R) secara simultan sebesar 0,864 dan koefisien determinasi secara simultan (R^2) sebesar 0,729 dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-sama persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati sebesar 72,90 %, dan 27,10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

b) Uji Parsial

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien-koefisien regresi seperti tercantum pada Tabel 4.21.

Tabel 4.23
Hasil Uji Parsial

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	25.271	6.352	3.978	.000			
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.390	.081	4.818	.000	.827	.654	.436
	Motivasi Kerja	.330	.120	2.750	.010	.745	.443	.249

a Dependent Variable: Kinerja Guru

Pengujian hipotesis secara parsial ini dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh dari masing-masing variabel independen yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi (Y). Hasil pengujian hipotesis I menggunakan uji parsial diperoleh t_{hitung} 4,818 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < \text{level of signifikan} (0,05)$ dapat disimpulkan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Hipotesis I yang berbunyi ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi diterima. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi (r^2) adalah $(0,654)^2 \times 100\% = 42,77\%$.

Hasil pengujian hipotesis II menggunakan uji parsial diperoleh t_{hitung} 2,750 dengan nilai signifikansi 0,010. Karena nilai signifikansi $0,010 < \text{level of signifikan} (0,05)$ dapat disimpulkan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Hipotesis II yang berbunyi ada pengaruh motivasi kerja terhadap guru ekonomi akuntansi diterima. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi (r^2) adalah $(0,443)^2 \times 100\% = 18,74\%$.

4.2. Pembahasan

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, dalam melaksanakan tugasnya, guru harus mempunyai kompetensi agar menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi guru meliputi kompetensi

pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Secara umum kompetensi guru berdasarkan hasil penelitian tergolong baik. Sebanyak 58,82% guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati telah memiliki kompetensi yang baik, bahkan 32,35% sudah memiliki kompetensi sangat baik, namun masih ada 8,82% yang memiliki kompetensi cukup.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati adalah 50% termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru ekonomi akuntansi ketika melaksanakan proses belajar mengajar sangat menunjang keberhasilan pembelajaran. Menurut UU No 14 tahun 2005 kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Menurut Trianto (2006:63) mengatakan bahwa seorang guru dikatakan mempunyai kompetensi pedagogik minimal apabila telah menguasai bidang studi tertentu, ilmu pendidikan, baik metode pembelajaran, maupun pendekatan pengajaran. Sehingga dengan dimilikinya kompetensi pedagogik pada guru ekonomi akuntansi, maka sebagian besar guru ekonomi akuntansi telah mampu melaksanakan proses belajar mengajar dengan efektif sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai.

Kompetensi kepribadian yang dimiliki oleh guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati mendapatkan skor 64,71% termasuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru ekonomi akuntansi mempunyai

kestabilan emosi dalam menghadapi setiap permasalahan yang dimiliki siswa, bersikap dewasa, memiliki kearifan, dapat menjadi guru yang wibawa, menjadi teladan bagi siswa, mempunyai akhlak yang mulia, disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, sopan santun dalam pergaulan di sekolah, dan jujur serta tanggung jawab sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan lancar. Menurut Trianto (2006:65) mengatakan bahwa seorang guru dituntut untuk memiliki kepribadian yang baik, karena disamping mengajarkan ilmu, guru juga harus membimbing dan membina anak didiknya. Dengan dimilikinya kompetensi kepribadian yang tinggi menunjukkan bahwa guru tersebut menjadi faktor yang fundamental dalam proses belajar mengajar.

Kompetensi sosial yang dimiliki oleh guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati adalah 85,29% yang termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya, guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati memiliki kompetensi sosial yang sangat baik sehingga mampu untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, dan masyarakat sekitar. Dengan dimilikinya kompetensi sosial yang baik, maka mengajar menjadi sesuatu yang menyenangkan dan menarik sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai. Dengan dimilikinya kompetensi sosial yang baik, maka mengajar menjadi sesuatu yang menyenangkan dan menarik sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Mulyasa (2004:36) yang menyatakan bahwa dalam mengembangkan potensi peserta didik seorang guru harus mengembangkan proses sosialisasi yang wajar antar peserta didik, orang lain, dan lingkungannya.

Untuk kompetensi professional, hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati untuk menjadi seorang guru professional adalah sebesar 41,18% termasuk dalam kategori cukup. Dapat dikatakan bahwa guru ekonomi akuntansi cukup dalam mengelola proses belajar mengajar mulai dari tahap perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Menurut Uzer Usman (2005:17), kemampuan professional guru meliputi kemampuan guru dalam (1) menguasai landasan pendidikan; (2) menguasai bahan pengajaran; (3) menyusun program pengajaran; (4) melaksanakan program pengajaran; dan (5) menilai hasil belajar mengajar yang telah dilaksanakan. Kemampuan profesional inilah yang menjadikan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Dengan dimilikinya kompetensi profesional berarti guru dapat menguasai materi, mampu membuka pelajaran, mampu bertanya, mampu mengadakan variasi pembelajaran, kejelasan dan penyajian materi, mampu mengelola kelas, mampu menutup pelajaran, dan dapat melakukan ketepatan waktu dengan materi pelajaran yang disampaikan.

Tingginya kompetensi guru tersebut juga dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial dengan nilai $pvalue = 0,000 < 0,05$ dengan kontribusi sebesar 42,77%. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru sebesar 42,77% mendukung tinggi rendahnya kinerja guru tersebut. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan

kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru sudah tergolong sangat baik yaitu sebesar 50%.

Kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru dengan indikator sikap kepala sekolah dalam menetapkan dan melaksanakan program mendapatkan skor 64,71% termasuk dalam kategori sangat baik. Menurut Nawawi dalam Irawan (2006:45), kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi berkewajiban menjabarkan program kerja menjadi keputusan-keputusan konkrit untuk dilaksanakan sesuai dengan prioritasnya masing-masing. Hal ini membuktikan bahwa dalam melaksanakan tugas sebagai pimpinan sekolah, kepala sekolah telah melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga tujuan sekolah dapat tercapai.

Demikian halnya dengan sikap kepala sekolah dalam memotivasi untuk dapat memahami tujuan organisasi mendapatkan skor 61,76% termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya, mayoritas guru ekonomi akuntansi telah mampu memberikan persepsi mengenai sikap kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru untuk dapat meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif ditandai oleh adanya si terpimpin yang merasa termotivasi untuk melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin dan menekankan pada hasil dari aktivitas si pemimpin (Indrafachrudi 2006:47). Dilihat lebih mendalam tentang sikap kepala sekolah dalam penerimaan visi dan misi termasuk dalam kategori baik dengan skor 41,18%. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dapat menerima dan melaksanakan saran serta masukan yang diberikan oleh guru yang dipersepsikan oleh guru ekonomi akuntansi.

Sikap kepala sekolah dalam kemampuan pengambilan keputusan mendapatkan skor 41,18% yang termasuk dalam kategori sangat baik. Ditunjukkan dengan kepala sekolah dapat mengambil keputusan yang strategis bagi sekolah selalu cepat, mendelegasikan wewenangnya dengan baik dan sesuai dengan tujuan sekolah. Menurut Indrafachrudi (2006 : 118) terdapat tiga tahapan penting dalam proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan berkonsultasi dengan semua pihak yang dianggap perlu yaitu : (1) melihat sebanyak mungkin alternatif, (2) menentukan alternatif dilihat dari segi akibat-akibatnya, (3) menetapkan keputusan. Jika dilihat dari sikap kepala sekolah dalam memberikan penghargaan pada bawahan termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor 47,06%. Hal tersebut terlihat dari sikap kepala sekolah dalam memberikan sugesti yang positif kepada guru dan karyawan, memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi.

Selain kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru, kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial dengan nilai $pvalue = 0,010 < 0,05$ dengan kontribusi sebesar 18,74%. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru sebesar 18,74% mendukung tinggi rendahnya kinerja guru tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian dari guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi yaitu sebesar 50% sehingga dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik.

Motivasi kerja guru dengan indikator kebutuhan akan prestasi mendapatkan skor 73,53% termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya,

sebagai guru terlihat ada upaya untuk meningkatkan prestasi belajar siswa serta berusaha untuk bekerja keras karena merasa prestasi sekolah belum optimal. Dilihat dari kebutuhan akan pengakuan termasuk dalam kategori tinggi dengan skor 44,12%. Artinya, ada upaya yang tinggi dari guru untuk dihargai oleh pimpinan serta diakui baik oleh siswa, pimpinan, teman sejawat dan masyarakat sehingga mendapat perlindungan. Jika dilihat tentang motivasi terhadap pekerjaan itu sendiri termasuk dalam kategori tinggi dengan kontribusi sebesar 55,88%. Terlihat adanya upaya yang tinggi yang dilakukan oleh guru untuk bekerja dengan baik dan terfokus pada profesinya sebagai guru dibanding kegiatan lain.

Demikian halnya tentang motivasi terhadap tanggung jawab termasuk dalam kategori sangat tinggi dan mendapat skor 58,82%. Artinya, sebagian besar guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati dalam melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh mencurahkan semua kompetensi yang dimiliki supaya prestasi hasil belajar peserta didik meningkat. Dilihat dari motivasi kerja tentang kebutuhan akan kemajuan atau berkembang mendapatkan skor 44,12% termasuk dalam kategori tinggi. Dapat dikatakan bahwa guru ekonomi akuntansi SMA yang ada di Kota Pati mempunyai kesempatan yang tinggi untuk mengembangkan bakat, kemampuan, dan kreativitas di sekolah serta memanfaatkan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dengan berbagai cara, berusaha melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, dan mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk meningkatkan profesionalitas guru.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda antara kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru dan motivasi kerja

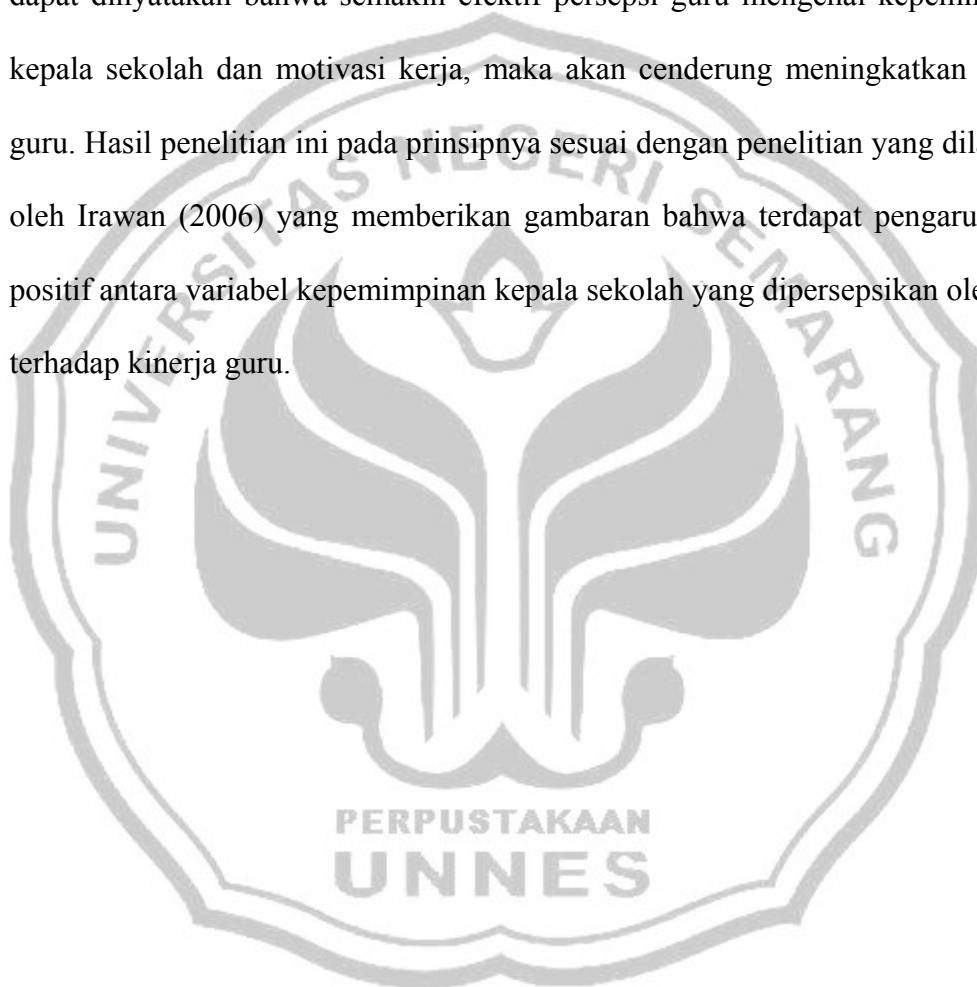
terhadap kinerja guru diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 25,271 + 0,390 X_1 + 0,330 X_2$. Dari persamaan tersebut, maka dapat diartikan bahwa satu satuan kinerja guru akan dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru sebesar 0,390 dan motivasi kerja 0,330 pada konstanta 25,271.

Hasil koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru sebesar 0,390. Harga koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru terhadap kinerja guru ada pengaruh positif, yang artinya setiap terjadi kenaikan satu unit skor kepemimpinan kepala sekolah, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja guru sebesar 0,390 pada konstanta 25,271.

Hasil koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,330. Harga koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ada pengaruh positif, yang artinya setiap terjadi kenaikan satu unit skor motivasi kerja guru, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja guru sebesar 0,330 pada konstanta 25,271.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara simultan yang dibuktikan dari uji F yang memperoleh F_{hitung} yang memiliki signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dimana koefisien regresi bertanda positif maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara

kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan besarnya pengaruh secara simultan adalah 72,90%, Dengan demikian semakin tinggi persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru. Selain itu, juga dapat dinyatakan bahwa semakin efektif persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, maka akan cenderung meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini pada prinsipnya sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2006) yang memberikan gambaran bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru terhadap kinerja guru.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati. Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah juga berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Sebagian besar kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati sudah tergolong tinggi, namun pada indikator kompetensi profesional masih terdapat beberapa guru yang mempunyai kinerja dalam kategori cukup.

Dengan demikian perlu adanya peningkatan kinerja guru di bidang kompetensi profesional sehingga guru dapat melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Selain itu, pemerintah juga perlu membentuk lembaga yang disepakati bersama yang bertugas menilai dan mengawasi kinerja seorang guru. Dengan adanya sistem pengawasan maka setiap guru akan selalu berusaha meningkatkan kualitas kerjanya menjadi lebih baik yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

2. Kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati tergolong sangat tinggi. Namun pada indikator kemampuan dalam mengambil keputusan masih terdapat beberapa guru yang mempunyai persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah termasuk dalam kategori rendah. Maka kepemimpinan kepala sekolah perlu ditingkatkan dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan manajerial sehingga dapat menciptakan kepemimpinan yang efektif.
3. Motivasi kerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati tergolong sangat tinggi. Namun masih terdapat beberapa guru yang mempunyai motivasi kerja yang rendah hal tersebut terlihat pada variabel tanggung jawab. Motivasi kerja guru perlu ditingkatkan dengan pemberian *reward* atau penghargaan. Dengan adanya pemberian penghargaan dapat meningkatkan motivasi kerja guru sehingga dapat menghasilkan kinerja guru yang lebih baik dalam proses belajar mengajar.

4. Pengambilan data ini berdasarkan pada penilaian dari guru yang bersangkutan. Oleh karena itu, diharapkan untuk peneliti selanjutnya sebaiknya pengambilan data berdasarkan pada penilaian dari kepala sekolah dan siswa.



DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta : BPFE.
- Ali, Mohammad.1993. *Strategi Penelitian*. Bandung : Angkasa.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Depdikbud. 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Depdiknas. 2004. *Standar Kompetensi Guru Pemula Sekolah Lanjutan Pertama / Sekolah Menengah Atas*. Jakarta : Depdiknas RI.
- Dimiyati dan Mudjiono. 2004. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hamalik, Oemar. 2003. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T.Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hikmawati, Afni. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK N di Wonosobo*. Tesis. Semarang : Pasca Sarjana UNNES.
- Indrafachrudi, Soekarto. 2006. *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Irawan, Hengki. 2006. *Pengaruh Persepsi Guru Mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN di Kabupaten Brebes*. Tesis. Semarang : PPS UNNES.
- Kartono, Kartini. 1994. *Manajemen Psikologi Sosial Untuk Sosial dan Industri*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Koeswara. 1986. *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Depdikbud Dirjen Dikti PPLPTK.
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Mendikbud RI. *Keputusan Mendikbud RI Nomor 25/O/1995 Tentang Petunjuk Teknis dan Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta : Depdikbud, Dirjen Dikdasmen.

- Mulyasa.E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional : Konsep, Strategi Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Natawidjaya, Rohwan. 1989. *Didaktik Metodik Umum Departemen P&K*. Jakarta.
- Purwanto, Ngalim. 2004. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta : PT Prenhalindo.
- Sardiman,A.M. 2001. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Elekmedia Komputindo.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Soedjiarto. 1993. *Manajemen Kantor*. Jakarta : CV.Rajawali.
- Soeprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPF.
- Trianto, dan Tutik Triwulan Tutik. 2006. *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi & Kesejahteraan*. Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*.2006. Surabaya : Kesindo Utama.
- Usman, Moh. User. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Wahyudi, Eko. 2006. *Hubungan Persepsi Guru Mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Guru SDN di Kec.Margasari Kab.Tegal*. Tesis. Semarang : UNNES.
- Wahyuni, Asti. 2007. *Pengaruh Motivasi Belajar dan Metode Pembelajaran Terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Siswa Kelas 1 Jurusan Akuntansi SMK Pelita Nusantara*. Skripsi. Semarang : UNNES.
- Widodo, Joko & Eka Yuliana. 2006. *Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Diklat Produktif Penjualan Di SMK Bisnis dan Manajemen*. Jurnal. Semarang : UNNES.

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH PERSEPSI GURU MENGENAI KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU EKONOMI AKUNTANSI SMA SE KOTA PATI**



**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2008

Tabel Kisi-kisi Penelitian

No	Variabel	Indikator	No butir angket
1	Kepemimpinan kepala sekolah	1) Sikap kepala sekolah dalam menetapkan dan melaksanakan program	1,2,3,4,5,6
		2) Motivator untuk dapat memahami tujuan organisasi	7,8,9,10 11,12,13
		3) Penerimaan visi dan misi	14,15,16
		4) Kemampuan dalam mengambil keputusan	17,18,19,20,21,22
		5) Penghargaan pada bawahan	
2	Motivasi kerja	1) Kebutuhan akan prestasi	1,2,3 4,5,6
		2) Kebutuhan akan pengakuan	7,8,9 10,11,12,13
		3) Pekerjaan itu sendiri	14,15,16,17,18
		4) Tanggung jawab	
		5) Kebutuhan untuk berkembang atau kemajuan	
3	Kinerja guru	1) Kompetensi pedagogik	1,2,3,4,5
		2) Kompetensi kepribadian	6, 7,8,9 10,11,12,13,14
		3) Kompetensi sosial	15,16,17,18,19,20,21,22
		4) Kompetensi profesional	
	Jumlah soal		62

Pengantar pengisian kuesioner

Hal : kuesioner penelitian
September 2008

Semarang,

Kepada Yth
Bapak/Ibu guru ekonomi akuntansi
Di SMA se Kota Pati

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian skripsi pada program studi Pendidikan Akuntansi di Universitas Negeri Semarang (UNNES), bersama ini perkenankanlah saya menyampaikan kuesioner penelitian pada Bapak/Ibu untuk diisi sesuai persepsinya.

Kuesioner penelitian ini dimaksudkan untuk tujuan ilmiah dalam rangka penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Persepsi Guru Mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi SMA se Kota Pati”. Untuk itu dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab kuesioner tersebut.

Semua jawaban Bapak/Ibu akan terjaga kerahasiaannya dan tidak ada tampilan hasil penelitian secara individu dalam skripsi ini.

Demikian atas segala perhatian, bantuan dan dukungannya Bapak/Ibu guru, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Sekolah :
2. Nama Responden:
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Akhir:
5. Masa Kerja :
6. Status Jabatan : PNS/GTT

KUESIONER**PETUNJUK:**

Isilah daftar pertanyaan dibawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan memberi tanda “√” pada kolom yang sesuai, dengan ketentuan sebagai berikut :

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 T : Tidak Berpendapat
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju

A. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

NO	PERNYATAAN	SS	S	T	KS	TS
A	Sikap kepala sekolah dalam menetapkan dan melaksanakan program					
1	Selama ini kepala sekolah telah merumuskan tujuan sekolah.					
2	Selama ini kepala sekolah saya dalam menyusun kebijakan strategis sekolah melibatkan guru maupun warga sekolah.					
3	Selama ini kepala sekolah melakukan koordinasi setiap awal dan akhir tahun.					

4	Selama ini kepala sekolah selalu melaksanakan koordinasi demi kemajuan sekolah.					
5	Selama ini kepala sekolah memberikan petunjuk pelaksanaan program.					
NO	PERNYATAAN	SS	S	T	KS	TS
6	Selama ini kepala sekolah berusaha mengelola sumber daya manusia yang tersedia dengan baik.					
B	Motivator untuk dapat memahami tujuan organisasi					
7	Selama ini kepala sekolah mampu memberikan motivasi kepada guru dalam meningkatkan kinerja guru.					
8	Selama ini kepala sekolah selalu memberikan bimbingan dan penyuluhan dalam rangka meningkatkan semangat kerja.					
9	Selama ini kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya di sekolah dengan keteladanan.					
10	Kepala sekolah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya.					
C	Penerimaan visi dan misi oleh bawahan					
11	Kepala sekolah dapat menerima dan melaksanakan saran serta masukan yang diberikan oleh guru.					

12	Selama ini kepala sekolah menekankan kerja kelompok untuk mencapai tujuan sekolah.					
13	Selama ini kepala sekolah dapat memahami guru dan karyawan.					
D	Kemampuan dalam mengambil keputusan					
14	Selama ini kepala sekolah dalam mengambil keputusan yang strategis bagi sekolah selalu cepat.					
15	Selama ini kepala sekolah dalam membagi tugas-tugas mengajar secara proporsional.					
16	Kepala sekolah mendelegasikan wewenangnya dengan baik dan sesuai tujuan sekolah.					
E	Penghargaan pada bawahan					
17	Selama ini kepala sekolah memberikan sugesti yang positif kepada guru dan karyawan.					
NO	PERNYATAAN	SS	S	T	KS	TS
18	Selama ini kepala sekolah saya dalam pembagian tugas tidak pernah melakukan komunikasi dengan bawahan.					
19	Selama ini kepala sekolah saya telah memberikan dan menciptakan rasa aman di lingkungan sekolah.					
20	Selama ini kepala sekolah memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi.					

21	Selama ini kepala sekolah memberikan peningkatan kesejahteraan kepada guru dan karyawan.					
22	Dalam melaksanakan pendelegasian tugas, kepala sekolah selalu menunjuk orang tanpa memperdulikan kemampuannya.					

B. MOTIVASI KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	T	KS	TS
A	Kebutuhan akan prestasi					
1.	Sebagai guru saya berupaya untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.					
2	Sebagai guru saya berusaha untuk bekerja keras, karena merasa prestasi sekolah belum optimal.					
3	Guru yang berprestasi baik, diberi kesempatan untuk mengikuti seleksi guru teladan mewakili sekolah.					
B	Kebutuhan akan pengakuan					
4	Atasan saya menghargai prestasi kerja saya sekecil apapun.					
5	Sebagai guru, keberadaan saya diakui baik oleh siswa, pimpinan, teman sejawat dan masyarakat.					
6	Sebagai guru dalam mengajar merasa terlindungi (dari perasaan takut, tertekan, cemas) baik secara fisik maupun non fisik.					
C	Pekerjaan itu sendiri					

7	Menjadi guru merupakan keinginan dan harapan saya yang dicita-citakan sejak kecil.					
8	Tugas saya sebagai guru sudah sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang saya miliki.					
9	Perhatian saya terfokus pada pekerjaan atau profesi dibanding kegiatan lain.					
D	Tanggung jawab					
10	Sebagai guru saya melaksanakan tugas dengan kesungguhan untuk memberikan yang terbaik.					
11	Selain mengajar sebagai tugas pokok, saya juga dibebani tugas tambahan seperti dipercaya sebagai ketua prodi, waka kurikulum dan tugas lainnya untuk kemajuan sekolah.					
12	Sebagai guru saya mengembangkan potensi diri untuk menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.					
13	Sebagai guru saya bekerja dengan sungguh-sungguh mencurahkan semua kompetensi yang dimiliki supaya prestasi hasil belajar peserta didik meningkat.					
E	Kebutuhan akan kemajuan atau berkembang					
14	Sebagai guru saya mempunyai kesempatan untuk mengembangkan bakat, kemampuan dan kreativitas di sekolah.					

15	Sebagai guru saya mempunyai kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dengan berbagai cara.					
16	Sebagai guru saya mempunyai peluang dan keinginan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.					
17	Sebagai guru saya belajar tentang penggunaan alat peraga untuk peningkatan ketrampilan mengajar.					
18	Sebagai guru saya mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) peningkatan profesionalitas guru.					

PETUNJUK

Mohon Bapak/Ibu memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu serta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

KINERJA GURU (Y)

A. KOMPETENSI PEDAGOGIK

1. Apakah Bapak/Ibu guru membuat perencanaan pengajaran sebelum memulai mengajar di kelas?
 - a. Selalu membuat perencanaan pengajaran yang meliputi program tahunan, semester, analisis materi pelajaran, dan satuan pelajaran.
 - b. Sering membuat perencanaan pengajaran yang meliputi program tahunan, semester, analisis materi pelajaran, dan satuan pelajaran.
 - c. Kadang-kadang membuat perencanaan pengajaran yang meliputi program tahunan, semester, analisis materi pelajaran, dan satuan pelajaran.
 - d. Jarang membuat perencanaan pengajaran yang meliputi program tahunan, semester, analisis materi pelajaran, dan satuan pelajaran.

- e. Tidak pernah membuat perencanaan pengajaran yang meliputi program tahunan, semester, analisis materi pelajaran, dan satuan pelajaran.
2. Bagaimana Bapak/Ibu guru membuat perangkat pembelajaran (silabus, prota, promes, rencana pembelajaran)?
 - a. Membuat sendiri
 - b. Membuat bersama-sama dalam tim MGMP
 - c. Membuat bersama dengan guru lain dalam satu sekolah
 - d. Menjiplak (mengcopy) dari teman atau buku panduan dari tahun sebelumnya
 - e. Tidak pernah membuat
3. Sebelum mengajar, kapan Bapak/Ibu mempersiapkan materi yang akan disajikan kepada siswa?
 - a. > 1 minggu sebelum mengajar
 - b. 4 – 6 hari sebelum mengajar
 - c. 2 – 3 hari sebelum mengajar
 - d. 1 hari sebelum mengajar
 - e. Tidak mempersiapkan materi
4. Apakah Bapak/Ibu guru menggunakan media dan sumber belajar yang ada di sekolah pada saat mengajar?
 - a. Selalu memanfaatkan sumber belajar yang tersedia di sekolah dan mengembangkannya
 - b. Belum secara optimal dalam memanfaatkan sumber belajar
 - c. Kadang-kadang memanfaatkan sumber belajar seadanya
 - d. Jarang memanfaatkan sumber belajar yang tersedia di sekolah dan mengembangkannya
 - e. Tidak pernah memanfaatkan sumber belajar
5. Bagaimana Bapak/Ibu guru dalam mendorong dan menggalakkan keterlibatan siswa dalam pengajaran?
 - a. Selalu memberi kesempatan kepada semua siswa untuk mengajukan pertanyaan, dan mengemukakan pendapat dalam proses belajar mengajar

- b. Memberi kesempatan kepada beberapa siswa saja untuk mengajukan pertanyaan, dan mengemukakan pendapat dalam proses belajar mengajar karena keterbatasan waktu
- c. Kadang-kadang memberi kesempatan kepada siswa untuk mengajukan pertanyaan, dan mengemukakan pendapat dalam proses belajar mengajar
- d. Jarang memberi kesempatan kepada siswa untuk mengajukan pertanyaan, dan mengemukakan pendapat dalam proses belajar mengajar
- e. Tidak pernah memberi kesempatan kepada siswa untuk mengajukan pertanyaan, dan mengemukakan pendapat dalam proses belajar mengajar

B. KOMPETENSI KEPERIBADIAN

- 6. Bagaimana kemampuan Bapak/Ibu guru dalam menyesuaikan diri dalam lingkungan kegiatan belajar siswa?
 - a. Saya sangat fleksibel dan mudah bersosialisasi dengan siswa
 - b. Saya mampu bersosialisasi dengan siswa dan cukup disegani siswa
 - c. Saya mampu bersosialisasi dengan siswa
 - d. Saya kurang fleksibel dalam bersosialisasi dengan siswa
 - e. Saya tidak pernah melibatkan diri dalam kegiatan siswa dan jauh dengan siswa
- 7. Bagaimana tindakan Anda, jika teman sejawat atau guru lain melakukan korupsi?
 - a. Mendekati, menanyakan mengapa melakukan korupsi, dan menasehati agar tidak melakukannya lagi
 - b. Mendekati, dan menyalahkannya
 - c. Berusaha membantu agar tidak korupsi
 - d. Melaporkan kepada kepala sekolah
 - e. Tidak mau peduli
- 8. Bagaimana tindakan Bapak/Ibu guru jika ada siswa yang tidak mengerjakan tugas atau PR yang telah diberikan?
 - a. Menanyakan, dan menasehati agar tidak mengulanginya lagi
 - b. Memberi hukuman

- c. Menyuruh mengerjakan di luar
 - d. Tidak boleh mengikuti pelajaran
 - e. Membiarkan
9. Apakah siswa memiliki rasa hormat kepada Bapak/Ibu guru sebagai pendidik?
- a. Siswa sangat menghormati guru sebagai pendidik
 - b. Siswa baik dalam menghormati guru sebagai pendidik
 - c. Siswa biasa-biasa saja dalam menghormati guru sebagai pendidik
 - d. Siswa kurang menghormati guru sebagai pendidik
 - e. Siswa tidak menghormati guru sebagai pendidik

C. KOMPETENSI SOSIAL

10. Apakah Bapak/Ibu Guru berkoordinasi dengan teman sekerja dalam penyusunan rencana pengajaran agar pekerjaan sesuai dengan program?
- a. Selalu berkoordinasi dengan guru yang lain dalam penyusunan rencana pengajaran
 - b. Berkoordinasi dengan guru tertentu saja dalam penyusunan rencana pengajaran
 - c. Kadang-kadang berkoordinasi dengan guru yang lain dalam penyusunan rencana pengajaran
 - d. Jarang berkoordinasi dengan guru yang lain dalam penyusunan rencana pengajaran
 - e. Tidak pernah berkoordinasi dengan guru lain dalam penyusunan rencana pengajaran
11. Bagaimana kemampuan Bapak/Ibu guru dalam bersikap terbuka seperti memperhatikan pendapat siswa dalam proses belajar mengajar?
- a. Sangat fleksibel dan terbuka dalam menanggapi pendapat siswa
 - b. Saya mau mendengarkan pendapat siswa sekalipun yang disampaikan siswa kurang berbobot
 - c. Kadang-kadang saya kurang merespon secara positif pendapat yang disampaikan siswa

- d. Saya tidak cukup terbuka dan kurang luwes dalam interaksi belajar mengajar dengan siswa
 - e. Saya sangat kaku dan cenderung tertutup
12. Bagaimana hubungan Bapak/Ibu guru dengan teman sejawat atau guru lain?
- a. Sangat harmonis, terbuka, dan sangat bersahabat sehingga tidak ada rasa segan dengan teman sejawat atau guru lain
 - b. Baik dan sangat bersahabat
 - c. Baik sehingga tidak pernah terjadi perselisihan diantara para teman sejawat atau guru lain
 - d. Biasa-biasa saja
 - e. Biasa-biasa saja dan terbuka
13. Bagaimana tindakan teman sejawat Anda, jika Anda terlihat sedang bermasalah?
- a. Mendekati, menanyakan, dan berusaha membantu
 - b. Mendekati, dan menanyakan masalah yang sedang dihadapi
 - c. Berusaha menghibur
 - d. Kadang-kadang membantu
 - e. Tidak mau peduli
14. Apakah masyarakat sekitar memiliki rasa hormat kepada Bapak/Ibu sebagai pendidik?
- a. Masyarakat sangat menghormati guru sebagai pendidik, mereka sangat menjunjung tinggi profesi guru
 - b. Masyarakat menghormati guru sebagai pendidik
 - c. Masyarakat menghormati guru dan tidak membedakan profesi
 - d. Masyarakat biasa-biasa saja dan kurang berminat
 - e. Masyarakat tidak menghormati guru karena profesi yang dianggap tidak penting

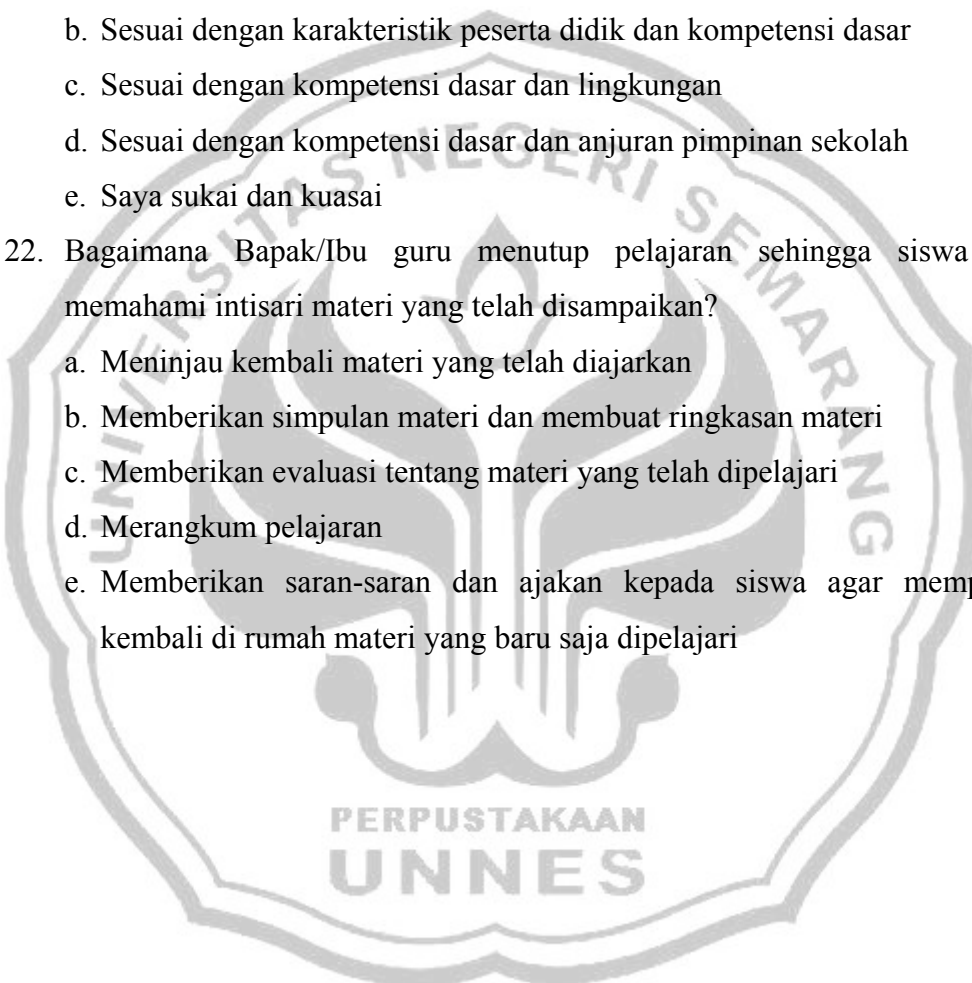
D. KOMPETENSI PROFESIONAL

15. Bapak/Ibu guru memulai dan mengakhiri pelajaran sesuai dengan alokasi waktu.
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
16. Bagaimana Bapak/Ibu guru dalam menjelaskan materi pelajaran kepada siswa...
 - a. Menjelaskan materi pelajaran secara sistematis tanpa melihat buku teks/pegangan
 - b. Menjelaskan materi pelajaran secara sistematis dengan melihat buku teks/pegangan
 - c. Melihat buku teks, sehingga materi pelajaran yang disampaikan dapat diberikan seluruhnya dengan lengkap
 - d. Tanpa melihat buku, walaupun kurang sistematis namun siswa diharapkan dapat menerima materi
 - e. Melihat buku teks, namun hanya sekilas saja yang terpenting sudah pernah dipelajari
17. Sewaktu melaksanakan pembelajaran, saya berusaha memberi contoh aplikasi dalam kehidupan sehari-hari dari konsep yang dibahas...
 - a. Sesuai dengan tuntutan materi dan kebutuhan peserta didik
 - b. Sesuai dengan tuntutan materi
 - c. Apabila diminta oleh peserta didik
 - d. Secara spontan menurut pengalaman saya
 - e. Tidak pernah, hanya teori saja yang saya berikan kepada siswa

18. Bapak/Ibu guru membuka pelajaran dengan.....[Bapak/Ibu guru boleh memilih lebih dari satu jawaban dengan memberi tanda (√)]
- (...) melakukan apersepsi terlebih dahulu setiap awal kegiatan belajar mengajar
 - (...) berusaha menarik perhatian siswa sampai siswa dalam kondisi siap menerima pelajaran
 - (...) memberikan motivasi belajar kepada siswa
 - (...) membuat kaitan atau hubungan antara materi yang akan dipelajari dengan materi sebelumnya
 - (...) membuat kaitan atau hubungan antara materi yang akan dipelajari dengan pengalaman siswa
19. Ketika melaksanakan pembelajaran, Bapak/Ibu guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk.....[Bapak/Ibu guru boleh memilih lebih dari satu jawaban dengan memberi tanda (√)]
- (...) memberikan komentar berdasarkan hasil pengalaman siswa
 - (...) mengajukan pertanyaan
 - (...) memberikan jawaban lain jika jawaban siswa lain sebelumnya kurang tepat
 - (...) meminta penjelasan ulang
 - (...) memberikan sanggahan jawaban
20. Variasi pembelajaran apa yang Bapak/Ibu guru gunakan dalam memberikan materi pelajaran kepada siswa.....[Bapak/Ibu guru boleh memilih lebih dari satu jawaban dengan memberi tanda (√)]
- (...) menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi sehingga relevan dengan kompetensi yang akan dicapai seperti metode diskusi, penugasan, tanya jawab, dan ceramah
 - (...) memberikan contoh nyata yang berkaitan dengan materi pelajaran
 - (...) menggunakan media yang variatif, misalnya bagan/chart, gambar, OHP, LCD, komputer, dan internet
 - (...) menggunakan bahasa yang komunikatif sehingga materi yang disampaikan mudah dimengerti dan dipahami siswa

(...) menggunakan variasi suara saat mengajar dengan memberikan penekanan suara pada kalimat yang dianggap penting

21. Untuk menjamin terjadinya proses belajar yang optimal, saya mengaplikasikan strategi pembelajaran yang....
 - a. Sesuai dengan karakteristik peserta didik, kompetensi dasar, dan lingkungan
 - b. Sesuai dengan karakteristik peserta didik dan kompetensi dasar
 - c. Sesuai dengan kompetensi dasar dan lingkungan
 - d. Sesuai dengan kompetensi dasar dan anjuran pimpinan sekolah
 - e. Saya sukai dan kuasai
22. Bagaimana Bapak/Ibu guru menutup pelajaran sehingga siswa dapat memahami intisari materi yang telah disampaikan?
 - a. Meninjau kembali materi yang telah diajarkan
 - b. Memberikan simpulan materi dan membuat ringkasan materi
 - c. Memberikan evaluasi tentang materi yang telah dipelajari
 - d. Merangkum pelajaran
 - e. Memberikan saran-saran dan ajakan kepada siswa agar mempelajari kembali di rumah materi yang baru saja dipelajari



UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGKET KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

No	Kode	No Item																						Y	Y ²		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22				
1	UC-01	4	1	5	4	4	5	4	5	5	5	2	3	4	4	4	3	5	1	5	5	5	1	84	7056		
2	UC-02	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	4	4	4	1	4	2	3	1	72	5184		
3	UC-03	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	85	7225		
4	UC-04	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	5	4	4	1	91	8281		
5	UC-05	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	1	89	7921		
6	UC-06	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	1	5	4	4	1	94	8836		
7	UC-07	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	87	7569		
8	UC-08	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	1	5	4	5	1	94	8836		
9	UC-09	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	3	2	4	3	4	3	82	6724		
10	UC-10	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	1	96	9216		
11	UC-11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	2	97	9409		
12	UC-12	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	4	91	8281		
13	UC-13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	89	7921		
14	UC-14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	102	10404		
15	UC-15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	2	78	6084		
16	UC-16	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	1	4	4	4	3	95	9025		
17	UC-17	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	88	7744		
18	UC-18	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	92	8464		
19	UC-19	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	1	88	7744		
20	UC-20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	1	5	5	5	1	99	9801		
Validitas	ΣX	92	86	94	94	83	91	88	89	85	87	84	80	85	79	82	88	86	31	89	81	85	34	1793	161725		
	ΣX ²	428	386	446	446	353	419	392	403	367	385	364	332	367	329	342	396	376	59	401	337	367	76				
	ΣXY	8290	7771	8457	8457	7484	8196	7923	8038	7663	7846	7594	7256	7671	7178	7403	7951	7745	2761	8011	7322	7666	3042				
	r _{xy}	0.614	0.484	0.465	0.465	0.470	0.543	0.492	0.716	0.569	0.579	0.604	0.774	0.675	0.741	0.685	0.665	0.450	-0.175	0.461	0.644	0.609	-0.046	k	=	22	
	r _{tabel}	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	Σσ ² _b	=	9.123	
	Kriteria	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Invalid	Valid	Valid	Valid	Invalid	σ ² _t	=	49.127
	σ ² _b	0.240	0.810	0.210	0.210	0.428	0.247	0.240	0.347	0.288	0.328	0.560	0.600	0.288	0.847	0.290	0.440	0.310	0.548	0.247	0.447	0.288	0.910	r ₁₁	=	0.853	

Perhitungan Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

Rumus

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

Kriteria

Butir item valid jika $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$

Perhitungan

Berikut ini contoh perhitungan validitas item pada butir no 1

No	Kode	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	UC-01	4	84	16	7056	336
2	UC-02	4	72	16	5184	288
3	UC-03	4	85	16	7225	340
4	UC-04	5	91	25	8281	455
5	UC-05	5	89	25	7921	445
6	UC-06	5	94	25	8836	470
7	UC-07	5	87	25	7569	435
8	UC-08	5	94	25	8836	470
9	UC-09	4	82	16	6724	328
10	UC-10	5	96	25	9216	480
11	UC-11	5	97	25	9409	485
12	UC-12	4	91	16	8281	364
13	UC-13	5	89	25	7921	445
14	UC-14	5	102	25	10404	510
15	UC-15	4	78	16	6084	312
16	UC-16	4	95	16	9025	380
17	UC-17	5	88	25	7744	440
18	UC-18	5	92	25	8464	460
19	UC-19	4	88	16	7744	352
20	UC-20	5	99	25	9801	495
Σ		92	1793	428	161725	8290

Dengan menggunakan rumus tersebut diperoleh:

$$r_{xy} = \frac{20 [8290] - [92] [1793]}{\sqrt{\{20 [428] - [92]^2\} \{20 [161725] - [1793]^2\}}}$$
$$= 0.614$$

Pada $\alpha = 5\%$ dengan $n = 20$ diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0.444$

Karena $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$, maka butir no 1 tersebut valid.

Perhitungan Reliabilitas Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

Rumus

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

Kriteria

Apabila $r_{11} > r_{\text{tabel}}$, maka instrumen tersebut reliabel.

Perhitungan:

1. Varians total

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_t^2 = \frac{161725 - \frac{[1793]^2}{20}}{20} = 49.127$$

2. Varians butir

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_{b1}^2 = \frac{428 - \frac{[92]^2}{20}}{20} = 0.240$$

$$\sigma_{b2}^2 = \frac{386 - \frac{[86]^2}{20}}{20} = 0.810$$

$$\sigma_{b3}^2 = \frac{446 - \frac{[94]^2}{20}}{20} = 0.210$$

⋮

$$\sigma_{b22}^2 = \frac{76 - \frac{[34]^2}{20}}{20} = 0.910$$

$$\begin{aligned} \sum \sigma_b^2 &= 0.240 + 0.810 + 0.210 + \dots + 0.910 \\ &= 9.123 \end{aligned}$$

3. Koefisien reliabilitas

$$\begin{aligned} r_{11} &= \left[\frac{22}{22-1} \right] \left[1 - \frac{9.1225}{49.1275} \right] \\ &= 0.853 \end{aligned}$$

Pada $\alpha = 5\%$ dengan $n = 20$ diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0.444$

Karena $r_{11} > r_{\text{tabel}}$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGKET MOTIVASI KERJA

No	Kode	No Item																		Y	Y ²
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	UC-01	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	3	70	4900
2	UC-02	2	4	3	2	4	4	3	4	3	4	2	4	3	5	5	4	4	4	64	4096
3	UC-03	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	3	75	5625
4	UC-04	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	86	7396
5	UC-05	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	75	5625
6	UC-06	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	84	7056
7	UC-07	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	77	5929
8	UC-08	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	78	6084
9	UC-09	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	1	5	4	5	5	5	5	4	76	5776
10	UC-10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	88	7744
11	UC-11	5	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4624
12	UC-12	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	83	6889
13	UC-13	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	5476
14	UC-14	5	5	4	5	5	5	1	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	81	6561
15	UC-15	2	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	62	3844
16	UC-16	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	78	6084
17	UC-17	5	5	5	4	5	4	1	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	79	6241
18	UC-18	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	72	5184
19	UC-19	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	78	6084
20	UC-20	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	1	4	5	4	4	4	5	4	75	5625
Validitas	ΣX	90	94	84	77	88	81	66	93	74	95	69	87	90	90	90	84	88	83	1523	116843
	ΣX ²	422	446	372	323	392	341	246	437	288	455	261	383	418	410	410	358	392	351		
	ΣXY	6938	7194	6464	5971	6736	6221	5029	7121	5689	7268	5324	6660	6928	6885	6886	6434	6731	6364		
	r _{xy}	0.696	0.595	0.523	0.708	0.540	0.499	0.020	0.622	0.486	0.592	0.494	0.557	0.702	0.479	0.494	0.557	0.462	0.578	k	= 18
	r _{tabel}	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	Σσ ² _b	= 10.123
	Kriteria	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Invalid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	σ ² _t	= 43.328
	σ ² _b	0.850	0.210	0.960	1.328	0.240	0.647	1.410	0.228	0.710	0.188	1.148	0.228	0.650	0.250	0.250	0.260	0.240	0.328	r ₁₁	= 0.811

Perhitungan Angket Motivasi Kerja

Rumus

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

Kriteria

Butir item valid jika $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$

Perhitungan

Berikut ini contoh perhitungan validitas item pada butir no 1

No	Kode	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	UC-01	5	70	25	4900	350
2	UC-02	2	64	4	4096	128
3	UC-03	4	75	16	5625	300
4	UC-04	5	86	25	7396	430
5	UC-05	5	75	25	5625	375
6	UC-06	5	84	25	7056	420
7	UC-07	4	77	16	5929	308
8	UC-08	5	78	25	6084	390
9	UC-09	5	76	25	5776	380
10	UC-10	5	88	25	7744	440
11	UC-11	5	68	25	4624	340
12	UC-12	5	83	25	6889	415
13	UC-13	5	74	25	5476	370
14	UC-14	5	81	25	6561	405
15	UC-15	2	62	4	3844	124
16	UC-16	5	78	25	6084	390
17	UC-17	5	79	25	6241	395
18	UC-18	4	72	16	5184	288
19	UC-19	5	78	25	6084	390
20	UC-20	4	75	16	5625	300
Σ		90	1523	422	116843	6938

Dengan menggunakan rumus tersebut diperoleh:

$$r_{xy} = \frac{20 [6938] - [90] [1523]}{\sqrt{\{20 [422] - [90]^2\} \{20 [116843] - [1523]^2\}}}$$
$$= 0.696$$

Pada $\alpha = 5\%$ dengan $n = 20$ diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0.444$

Karena $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$, maka butir no 1 tersebut valid.

Perhitungan Reliabilitas Angket Motivasi Kerja

Rumus

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

Kriteria

Apabila $r_{11} > r_{\text{tabel}}$, maka instrumen tersebut reliabel.

Perhitungan:

1. Varians total

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_t^2 = \frac{116843 - \frac{[1523]^2}{20}}{20} = 43.328$$

2. Varians butir

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_{b1}^2 = \frac{422 - \frac{[90]^2}{20}}{20} = 0.850$$

$$\sigma_{b2}^2 = \frac{446 - \frac{[94]^2}{20}}{20} = 0.210$$

$$\sigma_{b3}^2 = \frac{372 - \frac{[84]^2}{20}}{20} = 0.960$$

⋮

$$\sigma_{b18}^2 = \frac{351 - \frac{[83]^2}{20}}{20} = 0.328$$

$$\begin{aligned} \sum \sigma_b^2 &= 0.850 + 0.210 + 0.960 + \dots + 0.328 \\ &= 10.123 \end{aligned}$$

3. Koefisien reliabilitas

$$\begin{aligned} r_{11} &= \left(\frac{18}{18-1} \right) \left(1 - \frac{10.1225}{43.3275} \right) \\ &= 0.811 \end{aligned}$$

Pada $\alpha = 5\%$ dengan $n = 20$ diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0.444$

Karena $r_{11} > r_{\text{tabel}}$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGGK KINERJA GURU

No	Kode	No Item																						Y	Y ²	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22			
1	UC-01	5	2	2	3	5	3	0	4	2	5	4	3	2	4	5	2	2	2	2	2	4	2	65	4225	
2	UC-02	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	1	2	3	2	4	5	3	86	7396	
3	UC-03	5	4	2	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	2	2	1	5	3	87	7569	
4	UC-04	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	100	10000	
5	UC-05	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	97	9409	
6	UC-06	5	5	1	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	94	8836	
7	UC-07	4	5	2	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	95	9025	
8	UC-08	5	5	2	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	96	9216	
9	UC-09	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	1	5	4	93	8649	
10	UC-10	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	101	10201	
11	UC-11	5	5	2	5	5	5	5	3	4	5	5	4	2	4	5	4	5	5	3	5	5	3	94	8836	
12	UC-12	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	1	1	1	5	4	88	7744	
13	UC-13	5	5	5	4	5	5	1	3	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	91	8281	
14	UC-14	5	3	3	5	5	3	0	5	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	91	8281	
15	UC-15	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	2	2	4	5	4	90	8100	
16	UC-16	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	88	7744	
17	UC-17	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5	3	3	4	5	5	98	9604	
18	UC-18	5	2	1	3	4	3	1	2	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	1	2	4	2	55	3025	
19	UC-19	5	2	2	3	4	3	1	2	2	2	5	4	2	4	5	2	2	2	1	2	4	3	62	3844	
20	UC-20	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	102	10404	
Validitas	ΣX	99	75	65	86	96	84	72	86	84	88	98	83	80	82	94	72	84	62	54	65	92	72	1773	160389	
	ΣX ²	491	303	253	384	464	366	330	392	374	404	482	357	352	348	448	292	386	234	184	257	430	274			
	ΣXY	8770	6839	5960	7755	8572	7599	6669	7801	7656	7946	8745	7479	7309	7301	8399	6559	7703	5671	4967	5938	8222	6529			
	r _{xy}	-0.115	0.720	0.540	0.614	0.608	0.740	0.600	0.663	0.802	0.623	0.754	0.603	0.677	0.163	0.467	0.543	0.785	0.477	0.514	0.458	0.448	0.670	k	=	22
	r _{tabel}	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	Σσ ² _b	=	25.188
	Kriteria	Invalid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Invalid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	σ ² _t	=	160.627
	σ ² _b	0.047	1.088	2.088	0.710	0.160	0.660	3.540	1.110	1.060	0.840	0.090	0.628	1.600	0.590	0.310	1.640	1.660	2.090	1.910	2.288	0.340	0.740	r ₁₁	=	0.883

Perhitungan Angket Kinerja Guru

Rumus

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

Kriteria

Butir item valid jika $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$

Perhitungan

Berikut ini contoh perhitungan validitas item pada butir no 1

No	Kode	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	UC-01	5	65	25	4225	325
2	UC-02	5	86	25	7396	430
3	UC-03	5	87	25	7569	435
4	UC-04	5	100	25	10000	500
5	UC-05	5	97	25	9409	485
6	UC-06	5	94	25	8836	470
7	UC-07	4	95	16	9025	380
8	UC-08	5	96	25	9216	480
9	UC-09	5	93	25	8649	465
10	UC-10	5	101	25	10201	505
11	UC-11	5	94	25	8836	470
12	UC-12	5	88	25	7744	440
13	UC-13	5	91	25	8281	455
14	UC-14	5	91	25	8281	455
15	UC-15	5	90	25	8100	450
16	UC-16	5	88	25	7744	440
17	UC-17	5	98	25	9604	490
18	UC-18	5	55	25	3025	275
19	UC-19	5	62	25	3844	310
20	UC-20	5	102	25	10404	510
Σ		99	1773	491	160389	8770

Dengan menggunakan rumus tersebut diperoleh:

$$r_{xy} = \frac{20 [8770] - [99] [1773]}{\sqrt{\{20 [491] - [99]^2\} \{20 [160389] - [1773]^2\}}}$$
$$= -0.115$$

Pada $\alpha = 5\%$ dengan $n = 20$ diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0.444$

Karena $r_{xy} < r_{\text{tabel}}$, maka item no 1 tersebut invalid.

Perhitungan Reliabilitas Angket Kinerja Guru

Rumus

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

Kriteria

Apabila $r_{11} > r_{\text{tabel}}$, maka instrumen tersebut reliabel.

Perhitungan:

1. Varians total

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_t^2 = \frac{160389 - \frac{[1773]^2}{20}}{20} = 160.627$$

2. Varians butir

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_{b1}^2 = \frac{491 - \frac{[99]^2}{20}}{20} = 0.047$$

$$\sigma_{b2}^2 = \frac{303 - \frac{[75]^2}{20}}{20} = 1.088$$

$$\sigma_{b3}^2 = \frac{253 - \frac{[65]^2}{20}}{20} = 2.088$$

⋮

$$\sigma_{b22}^2 = \frac{274 - \frac{[72]^2}{20}}{20} = 0.740$$

$$\begin{aligned} \sum \sigma_b^2 &= 0.047 + 1.088 + 2.088 + \dots + 0.740 \\ &= 25.188 \end{aligned}$$

3. Koefisien reliabilitas

$$\begin{aligned} r_{11} &= \left[\frac{22}{22-1} \right] \left[1 - \frac{25.1875}{160.627} \right] \\ &= 0.883 \end{aligned}$$

Pada $\alpha = 5\%$ dengan $n = 20$ diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0.444$

Karena $r_{11} > r_{\text{tabel}}$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel

ial		Jumlah	% skor	Kriteria
% skor	Kriteria			
95	SB	83	83	B
72.5	B	82	82	B
65	C	78	78	B
87.5	SB	85	85	SB
90	SB	91	91	SB
65	C	84	84	B
92.5	SB	88	88	SB
92.5	SB	88	88	SB
80	B	84	84	B
70	B	87	87	SB
90	SB	91	91	SB
67.5	C	79	79	B
65	C	78	78	B
92.5	SB	93	93	SB
92.5	SB	93	93	SB
62.5	C	68	68	C
62.5	C	68	68	C
62.5	C	68	68	C
87.5	SB	90	90	SB
65	C	69	69	B
62.5	C	78	78	B
85	SB	89	89	SB
60	C	71	71	B
67.5	C	75	75	B
72.5	B	84	84	B
65	C	76	76	B
77.5	B	78	78	B
70	B	76	76	B
70	B	74	74	B
77.5	B	88	88	SB
67.5	C	80	80	B
72.5	B	81	81	B
62.5	C	80	80	B
85	SB	79	79	B
f	%		f	%
11	32.35		11	32.35
9	26.47		20	58.82
14	41.18		3	8.82
0	0.00		0	0.00
0	0.00		0	0.00



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Guru	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja
N		34	34	34
Normal Parameters(a,b)	Mean	81.06	82.94	71.18
	Std. Deviation	7.377	11.273	7.606
Most Extreme Differences	Absolute	.091	.132	.108
	Positive	.067	.068	.091
	Negative	-.091	-.132	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.533	.772	.632
Asymp. Sig. (2-tailed)		.939	.590	.819

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	81.06	7.377	34
Kepemimpinan Kepala Sekolah	82.94	11.273	34
Motivasi Kerja	71.18	7.606	34

Correlations

		Kinerja Guru	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1.000	.827	.745
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.827	1.000	.680
	Motivasi Kerja	.745	.680	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru	.	.000	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.000	.	.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja Guru	34	34	34
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	34	34	34
	Motivasi Kerja	34	34	34

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864(a)	.746	.729	3.839

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

b Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1339.121	2	669.560	45.442	.000(a)
	Residual	456.762	31	14.734		
	Total	1795.882	33			

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

b Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.271	6.352	3.978	.000					
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.390	.081	4.818	.000	.827	.654	.436	.537	1.862
	Motivasi Kerja	.330	.120	2.750	.010	.745	.443	.249	.537	1.862

a Dependent Variable: Kinerja Guru

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Guru

