



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA GURU SD SE GUGUS  
KARTINI KECAMATAN ADIWERNA KABUPATEN TEGAL**

**Skripsi**

diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Pendidikan Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar

oleh

**Ikhsan Dwi Prasetyanto**

1401412612

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

**JURUSAN PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
2016**

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

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

Tegal, 03 Agustus 2016



  
Ikhsan Dwi Prasetyanto

1401412612

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

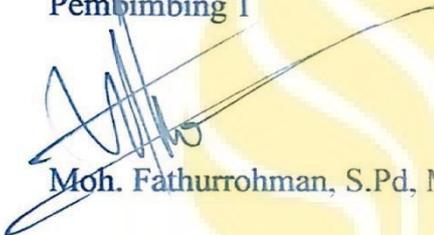
## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Di : Tegal

Tanggal : Rabu, 20 Juli 2016

Pembimbing 1



Moh. Fathurrohman, S.Pd, M. Sn.

197707252008011008

Pembimbing 2



Drs. Daroni, M.Pd.

195301011981031005



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi dan Kinerja Guru se-Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal” oleh Ikhsan Dwi Prasetyanto 1401412612, telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada tanggal: 3 Agustus 2016

### PANITIA UJIAN

Ketua



Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd.

195604271986031001

Sekretaris

Drs. Utoyo, M.Pd.

196206191987031001

Penguji Utama

Drs. Noto Suharto, M.Pd.  
195512301982031001

Penguji Anggota 1

Drs. Daroni, M.Pd.

195301011981031005

Penguji Anggota 2

Moh. Fathurrahman, S.Pd, M. Sn.  
197707252008011008

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

- Allah yang menjadi tumpuan sekalian makhluk (untuk memohon sebarang hajat). (Q.S. Al-Ikhlâs: 2).
- Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. (Q.S. Al-Insyirah: 5-6).
- Hidup itu seperti pensil yang pasti akan habis, tetapi meninggalkan tulisan-tulisan yang indah dalam kehidupan. (Nami One Piece)
- Sebuah perjuangan yang disertai dengan doa, tidak akan sia-sia kemudian hari. (Penulis).
- Ketulusan dan keikhlasan merupakan kunci utama keberhasilan. (Penulis).

### Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang tua saya Ibu Jatmikowati dan Bapak Siswanto. Kemudian untuk kedua saudara kandung saya kaka Chandra Bimantara dan adik Teguh Ilham N, serta keluarga besar yang selalu memberi dukungan, motivasi, dan doa.

## PRAKATA

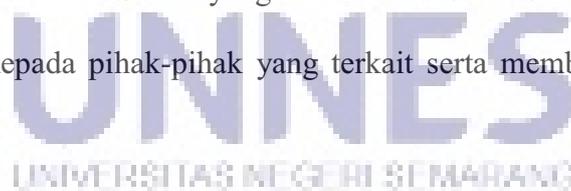
Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi dan Kinerja Guru se-Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberi kesempatan belajar di Universitas Negeri Semarang.
2. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd., Dekan FIP Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin penelitian.
3. Drs. Isa Anshori, M.Pd., Ketua Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk memaparkan gagasan dalam bentuk skripsi ini.
4. Drs. Utoyo, M.Pd., Koordinator PGSD UPP Tegal Universitas Negeri Semarang yang telah mempermudah administrasi dalam penyusunan skripsi.
5. Moh. Fathurrohman, S.Pd, M. Sn., Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam menyusun skripsi.

6. Drs. Daroni, M.Pd., Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam menyusun skripsi.
7. Dosen Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar UPP Tegal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah membekali penelitian dengan ilmu pengetahuan.
8. Kepala sekolah dasar negeri se-Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian.
9. Seluruh guru sekolah dasar negeri se-Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal yang telah membantu peneliti sehingga pelaksanaan penelitian berjalan dengan lancar.
10. Sahabat dan teman yang telah memberikan dukungan dan motivasinya.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT yang Maha Kuasa melimpahkan rahmat dan lindungannya kepada pihak-pihak yang terkait serta membalasnya dengan lebih baik.



Tegal, 20 Juli 2016

Peneliti

## ABSTRAK

Prasetyanto, Ikhsan Dwi. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi dan Kinerja Guru se-Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal*. Skripsi, Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: (1) Moh. Fathurrohman, S.Pd, M. Sn. Dan (2) Drs. Daroni, M.Pd.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Kepala Sekolah; Kinerja Guru; Motivasi;

Motivasi dan Kinerja guru merupakan suatu hal yang berkaitan satu sama lain. Motivasi yang bagus dan penuh semangat akan membangkitkan gairah dalam bekerja dan meningkatkan kinerja guru dalam mengajar. Agar tercapainya hasil pendidikan yang optimal, maka perlu diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan memberikan pengaruh terhadap motivasi guru. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi dan Kinerja Guru. Variabel yang diteliti ada 3 yaitu kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas, motivasi variabel terikat, dan kinerja guru sebagai variabel terikat 2.

Populasi dalam penelitaian ini ialah seluruh guru SD se-Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna, Kabupaten Tegal yang berjumlah 166 guru. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* tipe *simple random sampling*. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5% sehingga diperoleh sampel sebanyak 48 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dokumentasi, dan angket tertutup dengan menggunakan skala likert 4. Perhitungan pengujian hipotesis menggunakan bantuan program SPSS 21. Uji Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan linieritas. Uji hipotesis meliputi uji regresi linier sederhana (R) dan analisis determinasi ( $R^2$ ).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa. Berdasarkan kolom *Sig*. Pada tabel *ANOVA* diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi. Berdasarkan kolom *Sig*. Pada tabel *ANOVA* diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja. Nilai koefisien pada kolom *R* yaitu sebesar 0,473 dan nilai koefisien determinasi *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,223. Besarnya jumlah sumbangan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi yaitu sebanyak 22,3%, sedangkan 77,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Nilai 22,3% didapatkan dari nilai koefisien pada kolom *R square* dikali 100%. Nilai koefisien pada kolom *R* yaitu sebesar 0,380 dan nilai koefisien determinasi *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,145. Besarnya jumlah sumbangan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu sebanyak 14,5%, sedangkan 85,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Nilai 14,5% didapatkan dari nilai koefisien pada kolom *R square* dikali 100%. Saran yang dapat disampaikan oleh penulis adalah kepala sekolah hendaknya selalu memberikan motivasi setiap kesempatan.

## DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
PENGESAHAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
PRAKATA .....	vi
ABSTRAK .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB</b>	
1. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	10
1.3. Pembatasan Masalah .....	10
1.4. Rumusan Masalah .....	11
1.5. Tujuan Penelitian .....	11
1.5.1. Tujuan Umum .....	12
1.5.2. Tujuan Khusus .....	12
1.6. Manfaat Penelitian .....	12
1.6.1. Manfaat Teoritis .....	13
1.6.2. Manfaat Praktis .....	13
2. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori .....	14
2.1.1. Kinerja .....	14
2.1.2. Motivasi .....	19
2.1.3. Kepala Sekolah .....	23

2.2.	Kajian Hasil Penelitian yang Relevan .....	30
2.3.	Kerangka Berpikir .....	34
2.4.	Hipotesis Penelitian .....	35
3.	<b>METODE PENELITIAN</b>	
3.1.	Desain Penelitian .....	37
3.2.	Waktu dan Tempat Penelitian .....	38
3.3.	Populasi dan Sampel .....	39
3.3.1.	Populasi .....	39
3.3.2.	Sampel .....	40
3.4.	Variabel Penelitian .....	42
3.4.1.	Variabel Independen .....	43
3.4.2.	Variabel Dependen .....	43
3.5.	Definisi Operasional Variabel .....	43
3.5.1.	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) .....	43
3.5.2.	Motivasi ( $Y_1$ ) .....	44
3.5.3.	Kinerja Guru ( $Y_2$ ) .....	45
3.6.	Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.6.1.	Kuisisioner (angket) .....	47
3.6.2.	Wawancara Tidak Terstruktur .....	48
3.6.3.	Dokumentasi .....	48
3.7.	Instrumen Penelitian .....	49
3.7.1.	Angket atau Kuesioner .....	49
3.8.	Metode Analisis Data .....	54
3.8.1.	Analisis Statistik Deskriptif .....	54
3.8.2.	Uji Prasyarat .....	55
4.	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1.	Hasil Penelitian .....	60
4.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	60
4.1.2.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	62
4.1.3.	Hasil Uji Prasyarat Analisis .....	89
4.2.	Pembahasan .....	100

4.2.1	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi.....	103
4.2.2	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru .....	107
5.	PENUTUP	
5.1.	Simpulan.....	110
5.2.	Saran.....	111
	Daftar Pustaka .....	113
	Lampiran .....	116



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Hasil UKA dan UKG 2012-2014.....	9
3.1. Total Populasi .....	39
3.3. Jumlah Sampel Penelitian .....	42
3.4. Skor Butir Soal pada <i>Skala Likert</i> .....	48
3.5. Jumlah Sampel Uji Coba.....	52
4.1. Deskripsi Data Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	63
4.2. Kriteria Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	66
4.3. Kategori Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	66
4.4. Rekapitulasi Persentase Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	69
4.5. Deskripsi Data Skor Motivasi .....	75
4.6. Kriteria Skor Motivasi.....	77
4.7. Kategori Skor Motivasi .....	77
4.8. Rekapitulasi Persentase Motivasi.....	79
4.9. Deskripsi Data Skor Kinerja Guru .....	83
4.10. Kriteria Skor Kinerja Guru.....	85
4.11. Kategori Skor Kinerja Guru .....	85
4.12. Rekapitulasi Persentase Kinerja Guru.....	87
4.13. Hasil Uji Normalitas .....	90
4.14. Hasil Uji Linearitas Data X terhadap $Y_1$ .....	91
4.15. Hasil Uji Linearitas Data X terhadap $Y_2$ .....	91
4.16. Hasil Uji Regresi X terhadap $Y_1$ .....	93
4.17. Nilai B persamaan Regresi.....	93
4.18. Hasil Uji Regresi X terhadap $Y_2$ .....	96
4.19. Nilai B persamaan Regresi.....	96
4.20. Hasil Koefisien Determinasi (X) terhadap ( $Y_1$ ).....	99
4.21. Hasil Koefisien Determinasi (X) terhadap ( $Y_2$ ).....	99

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Skema Kerangka Berpikir .....	35
3.1. Paradigma Penelitian.....	38



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Nama Guru Populasi Penelitian.....	116
2. Daftar Nama Guru Sampel Penelitian .....	121
3. Daftar Nama Guru Uji Coba Penelitian.....	125
4. Kisi- Kisi Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah (Uji Coba).....	127
5. Kisi- Kisi Angket Motivasi (Uji Coba) .....	130
6. Kisi- Kisi Angket Kinerja Guru (Uji Coba) .....	131
7. Angket Uji Coba (kepemimpinan), (motivasi), dan (Kinerja guru) .....	132
8. Lembar Validasi Butir Pernyataan Angket Oleh Penilai Ahli.....	148
9. Tabulasi Hasil Uji Coba Angket Kepemimpinan, Motivasi.....	155
10. Tabulasi Hasil Uji Coba Angket Kinerja Guru.....	162
11. Rekapitulasi Uji Validitas Uji Coba Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	165
12. Rekapitulasi Uji Validitas Uji Coba Angket Motivasi .....	172
13. Rekapitulasi Uji Validitas Uji Coba Angket Kinerja Guru .....	177
14. Rekapitulasi Soal Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Digunakan .....	182
15. Rekapitulasi Soal Angket Motivasi Yang Digunakan.....	184
16. Rekapitulasi Soal Angket Kinerja Guru Yang Digunakan.....	185
17. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	186
18. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi .....	188
19. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru .....	190
20. Kisi- Kisi Instrument Angket Supervisi Kepala Sekolah (setelah uji validitas dan reliabilitas) .....	192
21. Kisi- Kisi Instrument Angket Motivasi (setelah uji validitas dan reliabilitas) .....	194
22. Kisi- Kisi Instrument Angket Kinerja Guru (setelah uji validitas dan reliabilitas) .....	195
23. Angket yang telah Valid dan Reliabel.....	196

24.	Data Hasil Penelitian Rekap Skor Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Angket Kinerja Guru .....	209
25.	Hasil Uji Normalitas .....	213
26.	Hasil Uji Linieritas .....	214
27.	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	219
28.	Dokumentasi Penyebaran Angket .....	223
29.	Dokumentasi Penyebaran Angket .....	224
30.	Surat-Surat Penelitian.....	225



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

Pendahuluan merupakan kajian pertama dalam penelitian. Pada bagian pendahuluan akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Pembahasan lebih mendalam mengenai bab pendahuluan akan diuraikan dalam penjelasan di bawah ini.

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Tujuan nasional bangsa Indonesia yang tertera pada Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 salah satunya adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Upaya untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui bidang pendidikan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 1 yang berisi.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Undang-Undang di atas pendidikan sangat dibutuhkan, terencana maupun secara tidak terencana. Pendidikan yang berkualitas menuntut guru yang memiliki kreativitas dan cerdas untuk mengarahkan anak siswa dalam pembelajaran. Menurut GBHN tahun 1973 dalam buku Munib (2010: 30) menyatakan “bahwa pendidikan

adalah pada hakikatnya adalah usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan peserta didik di dalam dan di luar sekolah yang berlangsung seumur hidup”. Terencana maupun tidak akan berlangsung, pengajaran yang baikpun terencana. Semua unsur dalam masyarakat pun dapat menjadi pendidikan secara tidak langsung bagi pertumbuhan siswa.

Prasojo dan Sudiyono (2011: 29) “rendahnya mutu pendidikan juga disebabkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi”. Maka dari itu sebuah kualitas yang perlu dibutuhkan oleh bangsa kita bukan hanya kuantitas saja yang ditingkatkan tetapi sumber daya manusianya pun harus ditingkatkan, dengan meningkatkan mutu dan pemerataan pendidikan sehingga pendidikan merupakan peran sangat penting untuk kemajuan sebuah negara untuk mewujudkan tujuan nasional pendidikan.

Pembelajaran yang baik menuntut guru mengarahkan siswa. Menurut UUSPN No. 2 tahun 1989 dalam Munib (2012: 30) menyatakan “bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan pelatihan bagi peranannya di masa yang akan datang”. Usaha pengajaran tersebut dilakukan oleh pengajar yaitu guru, merancang secara terstruktur dan terencana.

Guru merupakan motor penggerak atau roda penggerak untuk membentuk dan menghasilkan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, ayat (1) menjelaskan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan,

melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Usman (2011: 6) berpendapat guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Keahlian ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan walaupun kenyataannya masih dilakukan oleh orang di luar pendidikan. Itulah sebabnya profesi ini paling mudah terkena pencemaran. Tugas guru sebagai seorang pendidik mendidik siswa untuk mengarahkan dan membekali peserta didik dengan informasi yang berguna bagi kehidupannya dalam sehari-hari, dan untuk memperoleh ilmu yang bermanfaat untuk memperoleh ilmu yang lebih mendalam dan luas. Tindakan guru yang melaksanakan tugas-tugas inilah yang disebut dengan kinerja.

Pendidikan memiliki ruang lingkup yang luas, guru memiliki beban atau memiliki visi dan misi yang sangat berat dengan pertumbuhan pesatnya globalisasi. Mulyasa (2013: 24) berpendapat bahwa guru merupakan faktor penting dalam sistem pendidikan, disamping faktor lainnya. Dalam penerapan, jabatan dan pekerjaan guru memerlukan keterampilan khusus yang tidak sembarang orang bisa melakukannya. Tugas utama seorang guru sebagai tenaga kependidikan di sekolah adalah memberikan ilmu berupa pengetahuan yang dijadikan bekal oleh siswa untuk menyesuaikan dengan lingkungan juga sebagai bekal untuk dapat mengikuti pendidikan ke jenjang selanjutnya. Tindakan guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan inilah yang sering disebut kinerja. Departemen Pendidikan Nasional (2004: 34):

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijaksanaan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Kinerja seorang pegawai berkaitan dengan unjuk kerja, hasil kerja, prestasi yang diperlihatkan pada waktu tertentu dalam rangka pemenuhan sasaran kerja individu yang akan memberikan sumbangan kepada sasaran organisasi.

Rachmawati dan Daryanto (2013: 16) menjelaskan “kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan”. Kinerja guru berperan sentral dalam mencapai tujuan yang diharapkan sekolah, maupun hasil yang didapatkan kualitas siswa yang memiliki karakter yang diharapkan dan memperoleh bekal ilmu yang bermanfaat. Semakin baik mutu dan kinerja guru, maka semakin besar peranannya dalam mencapai tujuan sekolah maupun pendidikan. Maka dari itu guru merupakan faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu guru merupakan faktor paling penting dan utama dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah, karena guru adalah pihak yang paling sentral langsung berinteraksi dengan siswa.

Untuk memiliki kinerja yang baik dan maksimal guru, dituntut memiliki kedisiplinan serta dipimpin oleh seorang pemimpin yaitu kepala sekolah. Cascio dalam Supardi (2013: 45) ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain: (1) partisipasi Sumber Daya Manusia (SDM), (2) pengembangan karier, (3) komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, (4) penyelesaian konflik, (5) intensif yang baik, dan (6) kebanggaan. Lebih lanjut Supardi (2013: 47) menjelaskan bahwa ada aspek-aspek lain yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja diantaranya: (1) kemampuan kerja, (2) kerajinan, (3) disiplin, (4) hubungan kerja, (5) prakarsa, dan (6)

kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut tidak terlepas dari guru Guru sebagai seorang pendidik kinerjanya selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor dan aspek di atas, salah satunya yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah.

Untuk itu guru yang memiliki kinerja baik, erat kaitannya dengan adanya motivasi atau dorongan. Mulyasa (2006: 120) mengemukakan bahwa “motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja”. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku (Usman 2008: 245). Motivasi adalah suatu masukan positif atau nasehat yang berasal dari diri sendiri maupun dari orang lain. Merupakan serangkaian usaha untuk mencapai tujuan yang dibuat sengaja diciptakan dan untuk mencukupi kebutuhan. Menjadi salah satu faktor yang memberi dorongan, motivasi akan memberikan suatu gairah atau rangsangan kepada individu untuk mencukupi kebutuhan, membangkitkan semangat sehingga tujuan yang telah dicita-citakan dapat tercapai.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja (Usman 2008: 245). Guru yang mempunyai semangat dan memiliki motivasi kerja yang bagus akan mendorong kinerjanya dan terus meningkatkan kualitas dirinya untuk memperoleh hasil yang diharapkan dalam bekerja dan kebutuhan yang sesuai harapan. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada guru menjadikan guru lebih bersemangat dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan sebagai acuan dari kompetensi profesionalisme guru yang wajib

dimiliki supaya tugasnya sebagai seorang pengajar dapat terlaksana dengan baik. Lalu kaitannya dengan hal tersebut, sebagai seorang pemimpin yaitu kepala sekolah diwajibkan untuk memiliki keterampilan memotivasi kerja guru sehingga guru lebih meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik.

Hakikatnya guru memiliki kapasitas untuk inovasi, berkreasi, dan meningkatkan kinerja, tetapi ada beberapa faktor penghambat yang mereka temukan dalam mengembangkan berbagai potensinya secara maksimal, yaitu salah satunya yaitu rendahnya motivasi kerja. Maka dari itu, guru membutuhkan pelatihan, bimbingan yang berkelanjutan dan berkaitan dengan program kerja yang terarah dan sistematis guna mengembangkan potensi yang dimiliki masing-masing guru. Untuk memiliki kinerja yang maksimal, maka guru harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya, dengan disiplin terhadap segala peraturan yang telah ditetapkan sekolah.

Oleh karena itu guru dituntut untuk melakukan peraturan meski peraturan tidak tertulis seperti norma-norma sosial, karena guru sebagai panutan siswa juga sebagai pengajar yang bertugas untuk mewujudkan tujuan-tujuan pendidikan, tanggung jawab sebagai pengajar disiplin dalam menaati peraturan dan disiplin dalam bertugas sebagai seorang pengajar dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Untuk menejemen semua itu butuh kepemimpinan dari kepala sekolah yang memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Karwati dan Priansa (2013: 162) mengemukakan bahwa “Kepala sekolah juga berperan sangat penting dalam mengejawantahkan visi pendidikan”. Kemudian dalam hal ini, kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas praktik pengajaran dan pencapaian

belajar siswa di sekolah. Kepala sekolah melaksanakan fungsi kepemimpinan, yang melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan lainnya, dalam rangka memetakan arah pendidikan sekolah di masa yang akan datang, mengembangkan pencapaian kualitas sekolah yang diharapkan, memelihara fokus perhatian terhadap proses pengajaran dan pembelajaran yang efektif, serta membangun lingkungan belajar yang kondusif untuk menghasilkan siswa yang unggul. Mulyasa (2011: 16) menjelaskan bahwa kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Untuk itu, setiap kepala sekolah harus memahami kunci sukses kepemimpinannya, yang mencakup: pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, sepuluh kunci sukses kepemimpinan kepala sekolah, model kepemimpinan yang ideal, masa depan kepemimpinan kepala sekolah, harapan guru terhadap kepala sekolah, dan etika kepemimpinan kepala sekolah.

Mulyasa (2011: 5) mengemukakan “sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah”. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan yang mumpuni untuk mengatur serta berkomunikasi dengan semua komponen sekolah, untuk mengatur semua program yang telah di rencanakan agar memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan oleh kepala sekolah tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah tersebut dan juga dengan semua komponen yang ada di sekolah. Hal ini berarti bagaimana cara kepala sekolah mengatur dan memimpin semua komponen sekolah, terutama guru sebagai salah satu dari komponen sekolah yang sangat

penting dalam mewujudkan visi dan misi sekolah tersebut. Pemberian dorongan sangat diperlukan guru untuk meningkatkan kinerja guru, dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik individu maupun sebagai kelompok (Mulyasa, 2011: 6). Oleh karena itu dalam pengelolaan tenaga pendidik dengan baik akan meningkatkan kinerja guru yang memuaskan atau baik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

wawancara dengan beberapa guru dan kepala sekolah. Hasil wawancara pendahuluan yang sifatnya tidak terstruktur yang dilakukan diketahui bahwa secara umum motivasi dan kinerja guru-guru di Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal sudah cukup baik dalam menjalankan tugasnya. Dalam observasi ini kepala sekolah menginformasikan kinerja guru sudah baik, tetapi ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu, salah satunya faktor kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah dan karakter guru-guru yang berbeda. Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru, kepemimpinan kepala sekolah kemudian mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka, tidak hanya itu faktor-faktor lain seperti dari lingkungan masyarakat, faktor ekonomi orang tua, kondisi peserta didik dan lain-lain.

Pada saat ini pemerintah gencar mengadakan pelatihan untuk semua guru jenjang dan satuan pendidikan di Kabupaten Tegal baik PAUD, TK, SD, SMP, SMA dan sederajat, berbagai pelatihan dan penataran untuk guru yaitu, salah satunya kegiatan kelompok kerja guru (KKG), lebih spesifik lagi oleh karena skripsi ini membahas mengenai kinerja guru SD, lebih fokus pada guru SD yang saat ini ada peningkatan kualifikasi standar guru sekolah dasar (SD) diwajibkan

memiliki ijazah setara Strata Satu (S1) dan akta IV. Namun menurut survei dan data hasil UKA dan UKG yang diselenggarakan oleh Kemdikbud, menunjukkan hasil yang rendah berdasarkan hasil UKA dan UKG berdasarkan hasil tersebut guru SD masih di bawah rata-rata guru nasional. Tingkat kompetensi masih di bawah 50 atau separuh angka dari nilai yang tertinggi/minimal. Dapat diperoleh bahwa guru SD memiliki rata-rata nilai diatas 60 yaitu, 10% dari total semua guru yang ada di berbagai jenjang pendidikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 Hasil UKA dan UKG 2012-2014

Nilai UKG	Jumlah Guru						Total
	TK	SD	SMP	SLB	SMA	SMK	
0 - 10	83	822	527	5	349	89	<b>1,875</b>
10.1 - 20	176	4,300	1,068	28	1,62	460	<b>7,652</b>
20.1 - 30	3,956	86,175	14,631	834	13,677	5,652	<b>124,925</b>
30.1 - 40	19,538	268,408	57,204	3,099	35,822	21,298	<b>405,369</b>
40.1 - 50	44,094	264,138	96,833	4,333	50,293	35,833	<b>495,524</b>
50.1 - 60	57,025	132,537	86,452	2,377	45,375	32,791	<b>356,557</b>
60.1 - 70	36,824	37,478	49,142	652	26,132	17,469	<b>167,697</b>
70.1 - 80	8,693	4,733	18,534	74	8,901	5,072	<b>46,007</b>
80.1 - 90	452	188	2,930	4	1,225	654	<b>5,453</b>
90.1 - 100	3	57	92	0	24	16	<b>192</b>
<b>Total</b>	<b>170,844</b>	<b>789,836</b>	<b>327,413</b>	<b>11,406</b>	<b>183,418</b>	<b>119,334</b>	<b>1,611,251</b>

Sumber: [www.gurusd.net](http://www.gurusd.net)

Beberapa Penelitian yang pernah dilakukan oleh Hanif Hidayat (2012) dengan judul *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Negeri Se-Kabupaten Sleman*, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru otomotif SMK Negri Se-Kabupaten Sleman.

Mengacu pada uraian yang telah dipaparkan, membuktikan juga sabagai cerminan dari kinerja guru. Kinerja guru SD masih di bawah strata pendidikan lain. Oleh karena itu penulis berniat untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru SD Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

- (1) Peran sebagian orang tua yang kurang memperhatikan pendidikan anak.
- (2) Suasana kerja di setiap sekolah berbeda-beda mempengaruhi semangat kinerja guru.
- (3) Motivasi yang berbeda-beda yang diberikan kepala sekolah ke pada guru-guru.
- (4) Kepemimpinan kepala sekolah di setiap sekolah yang berbeda-beda.
- (5) Karakter masing-masing guru berbeda-beda dan pemberian motivasi pun memiliki perbedaan setiap individu guru.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Peneliti perlu menentukan pembatasan masalah untuk kefokusannya penelitian dan paradigma penelitian agar untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Uraianya selengkapnya yaitu:

### **1.3.1 Objek Penelitian**

Objek-objek penelitian ini adalah aspek-aspek dari subjek penelitian yang menjadi sasaran penelitian yaitu:

- (1) Kepemimpinan kepala SD Negeri Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.
- (2) Motivasi guru SD Negeri Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.
- (3) Kinerja guru SD Negeri Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

### **1.3.2 Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini yaitu guru-guru SD Negeri Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang dan identifikasi masalah, rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

- (1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru di SD Negeri se Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal?
- (2) Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri se Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal?
- (3) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru di SD Negeri se Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal?
- (4) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri se Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan harapan-harapan yang akan dicapai dalam penelitian dan menjadi patokan keberhasilannya. Tujuan penelitian ini terdiri atas

tujuan umum dan tujuan khusus. Berikut penjelasannya.

### **1.5.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum peneliti ini ialah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi dan kinerja guru SD Negeri Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

### **1.5.2 Tujuan Khusus**

Tujuan khusus dilaksanakan penelitian yaitu sebagai berikut:

- (1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru di SD Negeri se Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.
- (2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri se Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.
- (3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru di SD Negeri se Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.
- (4) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri se Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

## **1.6 Manfaat Penelitaian**

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini terdiri dari dua manfaat yaitu, manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis yaitu manfaat dalam bentuk hasil pemikiran yang berkaitan dengan teori yang akan digunakan, sedangkan manfaat praktis yaitu manfaat dalam bentuk praktik yang ditujukan pada pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian. Berikut penjelasannya.

### **1.6.1 Manfaat Teoretis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmu pengetahuan tentang manajemen pendidikan dan kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Dasar.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi peneliti, guru, dan kepala sekolah. Uraian selengkapnya sebagai berikut:

#### ***1.6.2.1 Bagi Peneliti***

Penelitian ini dapat memberikan pembelajaran dan informasi bagi peneliti sebagai bekal nanti ketika sudah menjadi guru agar lebih memahami hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan guru.

#### ***1.6.2.2 Bagi Guru***

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan motivasi oleh guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya sebagai guru/seorang pendidik.

#### ***1.6.2.3 Bagi Sekolah***

Penelitian ini diharapkan kepala sekolah sebagai pemimpin yang baik dan mampu mengelola semua komponen sekolah dengan efisien dan efektif.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

Dalam kajian pustaka akan diuraikan tentang landasan teori, kajian penelitian yang relevan, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian. Pada bagian kajian teori akan dikemukakan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan penelitian. Pada bagian ini juga akan diuraikan mengenai kajian empiris yaitu kajian mengenai penelitian-penelitian sejenis dengan penelitian yang dilakukan. Selanjutnya dalam bab ini juga akan memaparkan kerangka berfikir dilakukannya penelitian ini. Selain itu juga akan diuraikan mengenai hipotesis dalam penelitian. Penjelasan lebih rinci akan diuraikan sebagai berikut.

#### **2.1 Landasan Teori**

Landasan teori merupakan uraian tentang teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan menjadi dasar dilaksanakannya penelitian. Kajian teori dimaksudkan untuk memberi gambaran atau batasan dari teori-teori yang digunakan sebagai dasar dilakukannya penelitian. Pada bagian kajian teori dijelaskan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan kinerja guru. Uraiannya adalah sebagai berikut penjelasannya.

##### **2.1.1 Kinerja**

Supardi (2014: 45) “Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyesuaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan

harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”. Di samping itu kinerja yang merupakan kata lain dari kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan “*performance*”.

Kata “*performance*” memberikan tiga arti, yaitu: (1) “prestasi” seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance car*” atau “mobil yang sangat cepat”; (2) “pertunjukan” seperti dalam konteks atau kalimat “*folk dance performance*”, atau “pertunjukan tari-tarian rakyat”; (3) “pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*” Ruky (2002) dalam Supardi (2014: 45)

Beberapa pendapat di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa kinerja merupakan penampilan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah sudah terprogram, kemudian kinerja yang terlihat dan menghasilkan hasil yang memuaskan akan menjadi prestasi kerja yang sesuai dengan hasil yang ditunjukkan oleh orang yang sedang bekerja tersebut. Prestasi kerja Menurut Suprihanto (1996) dalam Supardi (2014: 45) menyatakan bahwa hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu. Banyak faktor yang mempengaruhi mutu kinerja seseorang antara lain: (1) partisipasi Sumber Daya Manusia (SDM), (2) pengembangan karier, (3) komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, (4) penyelesaian konflik, (5) intensif yang baik, dan (6) kebanggaan. Lebih lanjut Supardi (2013: 47) menjelaskan bahwa ada aspek-aspek lain yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja diantaranya: (1) kemampuan kerja, (2) kerajinan, (3) disiplin, (4) hubungan kerja, (5) prakarsa, dan (6) kepemimpinan.

### **2.1.1.1 Kinerja Guru**

Priansa (2014: 79) Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level of performance*” atau level kinerja. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Kinerja guru tidak berpatokan kepada hasil kerja guru tersebut, akan tetapi dapat diperlihatkan dari perilaku guru dalam bekerja dan bersosialisasi. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dan harus yang dimiliki guru tersebut. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen). Kompetensi-kompetensi tersebut memiliki pengertian guru harus memiliki keterampilan mengelola kelas yaitu, kompetensi pedagogik. Memiliki kepribadian yang baik, berakhlak mulia, berwibawa dan teladan yang baik yaitu, kompetensi kepribadian. Mampu/pandai berkomunikasi dengan seluruh komponen sekolah, yaitu kompetensi sosial. Menguasai materi secara meluas dan mendalam yang akan diajarkan yaitu, kompetensi profesional.

### **2.1.1.2 Peran Guru**

Mulyasa (2013: 17) mengemukakan bahwa pada hakikatnya kompetensi dasar guru adalah untuk mendapatkan guru yang baik dan profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya,

serta tujuan pendidikan pada umumnya, sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan jaman, ada beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran karakteristik guru yang dinilai kompeten secara profesional antara lain: (1) mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik; (2) mampu melaksanakan peran dengan tepat; (3) mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah; dan (4) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas. Selanjutnya Mulyasa (2013: 75-186) menjelaskan Selain indikator tersebut ada 4 kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu: (1) kompetensi pedagogik; (2) kompetensi kepribadian; (3) kompetensi profesional; dan (4) kompetensi sosial. Dalam praktiknya, kompetensi tersebut akan membentuk kepribadian guru yang sangat menentukan kualitas pembelajaran dan bimbingan terhadap peserta didik, serta mendorong terlaksananya seluruh tugas tambahan secara proporsional dan professional.

Mulyasa (2013: 89) menjelaskan bahwa sistem penilaian kinerja guru merupakan serangkaian program penilaian kinerja guru yang dirancang untuk mengidentifikasi kompetensi guru melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya, baik langsung maupun tidak langsung. Gaffar dalam Supardi (2013: 69-70) berpendapat “untuk menilai kinerja guru dapat dilihat dari aspek-aspek: penguasaan content knowledge, behavioral skill, dan human relation skill”. Lebih lanjut Michael dalam supardi (2013: 70) “aspek yang dilihat dalam penelitian kerja individu (termasuk guru) yaitu, *quality of work, promptness, initiative, capability, and communication*”. Riva’I dalam Supardi (2013: 70-71) mengemukakan aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja

seseorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga aspek, yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. Kemampuan teknik adalah kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh. Kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional. Sedangkan kemampuan hubungan interpersonal adalah kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain dengan melakukan negosiasi. Kemudian Supardi (2013: 70) menyimpulkan “kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan prestasi/hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang telah direncanakan dan ditetapkan dalam upaya mencapai tujuan yang telah dibuat dan ditetapkan. Dalam penelitian ini lebih menekankan kinerja guru berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu, kompetensi pedagogik.

### **2.1.1.3 Kompetensi Pedagogik**

Dalam penerapannya kompetensi pedagogik lebih teramati, dalam penerapannya dibandingkan dengan kompetensi yang lain karena, kompetensi pedagogik menurut Mulyasa (2013: 75) “kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman

terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya”. Menurut pendapat di atas menunjukkan bahwa segala yang tertera dalam pelaksanaan teramati dalam pelaksanaan pembelajaran yang semua kemampuan terlihat pada saat pembelajaran, bagaimana guru memahami peserta didik sampai perencanaannya sudah sesuai dengan perancangan yang dibuat, dan evaluasi yang sejauh mana dilakukan oleh guru dalam pembelajaran tersebut. Dalam kompetensi pedagogik terdapat 7 unsur yang terkandung di dalam kompetensi pedagogik yaitu: (1) kemampuan mengelola pembelajaran; (2) pemahaman terhadap peserta didik; (3) perancangan pembelajaran; (4) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (5) pemanfaatan teknologi pembelajaran; (6) Evaluasi hasil belajar; (7) pengembangan peserta didik.

### **2.1.2 Motivasi**

Sardiman (2011: 73) berpendapat kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu , maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Uno (2015: 1) “Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang bertindak laku”. Motivasi merupakan dorongan atau penguatan seseorang dari dalam maupun dari luar, untuk memperoleh apa yang di harapkan atau tujuan yang akan dicapai dalam pekerjaan. Selanjutnya Uno (2015: 1)

menjelaskan “motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya”. Motivasi merupakan suatu energi semangat yang didapat melalui pikiran diri sendiri, maupun dari pikiran-pikiran orang lain yang membangkitkan semangat dan gairah untuk melakukan segala sesuatu yang diharapkan atau ingin dicapai sebelumnya. Danim (2012: 2) menyatakan “motivasi (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya”. Dapat berpengaruh terhadap psikologi atau pola pikir yang mendasari adanya perubahan perilaku dari seseorang tersebut. Faktor dari dalam yang memiliki peran besar terhadap pola pikir diri sendiri untuk melakukan sesuatu atas dorongan dari diri sendiri, lebih kuat karena segala sesuatu dimulai dari cara berfikir orang tersebut.

#### **2.1.2.1 Unsur-unsur motivasi**

Stanley Vance (1982) dalam Danim (2012: 15) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Djaali (2014: 113) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat di dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktifitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Aktivitas yang dimaksudkan dapat berupa aktivitas pekerja, karyawan, pimpinan, dan lain-lain. Dengan demikian, konsep motivasi dapat diterapkan di dalam bidang administrasi

pendidikan, antara lain untuk motivasi kerja dan motivasi bekerja. Kemudian Djaali (2014: 113) mengungkapkan Jika konsep motivasi diterapkan pada konteks bekerja, maka seorang yang motivasi bekerjanya tinggi akan ditandai dengan:

1. Menyukai tugas kantor yang menuntut tanggung jawab pribadi;
2. Mencari situasi di mana pekerja memperoleh umpan balik dengan segera, baik dari pimpinan maupun teman sejawat;
3. Senang bekerja sendiri, sehingga kemampuan diri dapat dikedepankan;
4. Senang mengungguli prestasi kerja orang lain;
5. Memiliki kemampuan menanggulangi pemuasan keinginan demi pekerjaan;
6. Tidak tergugah sekedar mendapatkan uang, status, atau keuntungan lainnya.

Beberapa pendapat para ahli di atas yang didasarkan dari asas kebutuhan (*need*). Ketuhan yang mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Uno (2015: 5) mengungkapkan motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan. Untuk memperoleh hal tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Dengan demikian, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti (1) keinginan yang hendak dipenuhinya; (2) tingkah laku; (3) tujuan; (4) umpan balik.

Mc. Donald (1950) dalam Sardiman (2011: 73) berpendapat bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan

munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan Mc. Donald ini mengandung 3 elemen penting, berikut (1) bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem “*neurophysiological*” yang ada pada organisme manusia. Karena menyangkut perubahan energi manusia ( walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, (2) motivasi ditandai dengan munculnya, rasa atau “*feeling*”, afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia, (3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang sering muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang /terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Dengan ke tiga elemen di atas, maka dikatakan bahwa motivasi itu berbagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergayut dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan. Menurut Hasibuan (2000) dalam Riduwan (2013: 34) mengatakan bahwa teori motivasi mempunyai sub variabel yaitu: motif, harapan dan insentif, adapun pengertiannya adalah : (a) motif (*motif*) adalah suatu perangsang

keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. (b) harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. (c) insentif (*incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

Motivasi dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau menggelakan perasaan tidak suka itu (Sardiman 2011: 75). Pendapat yang telah diungkapkan di atas dapat menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dalam kondisi tertentu untuk melakukan hal yang dia inginkan, tujuan yang sebenarnya dan diinginkan.

### **2.1.3 Kepala Sekolah**

Kepala sekolah tersusun dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sekolah merupakan sebuah lembaga yang merupakan tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seseorang tenaga fungsional guru yang memberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah adalah mereka yang memimpin dan mengarahkan kemana tujuan sebenarnya sekolah akan dituju, kemudian

menentukan irama bagi sekolah mereka James dalam (Karwati dan Priansa 2013: 37).

Kepala sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kata 'memimpin' dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktik lembaga, kata memimpin mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan, dan lain-lain.

Kepala sekolah berperan penting dalam mengejawantahkan visi pendidikan. Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas praktik pengajaran dan pencapaian belajar peserta didik di sekolah. Kepala sekolah melaksanakan fungsi kepemimpinan, melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan lainnya, dalam rangka memetakan arah pendidikan sekolah di masa yang akan datang, mengembangkan pencapaian kualitas sekolah yang diharapkan, memelihara fokus perhatian terhadap proses pengajaran dan pembelajaran yang efektif, serta membangun lingkungan belajar yang kondusif untuk menghasilkan peserta didik yang unggul. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penentu dalam proses pendidikan yang berlangsung di sekolah (Karwati dan Priansa 2013: 162).

Munir (2008: 14) Perhatian pemimpin terhadap bawahan dapat menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja bawahan termasuk kerja guru. Kinerja yang diterapkan akan melahirkan perasaan tersendiri bagi bawahan, bahkan akan membantu para bawahan agar supaya dapat bekerja dengan baik, efektif, dan efisien seta dapat mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara bersama-sama sebelumnya.

### **2.1.3.1 Kepemimpinan kepala sekolah**

Pemimpin berasal dari kata “*leader*” dan kepemimpinan berasal dari kata “*leadership*”. Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil, dimana hasil tersebut akan diperoleh jika pemimpin mengetahui apa yang diinginkannya (Karwati dan Priansa 2013: 163). Menurut Kouzes dan Posner (2004: 17) menyatakan bahwa pemimpin adalah pionir, sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui. Sedangkan itu kepemimpinan adalah terjemahan dari kata *leadership* yang berasal dari kata *leader*. Pemimpin (*leader*) adalah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan adalah jabatannya. Hermino (2014: 125) Pemimpin memiliki peran yang dominan dalam sebuah organisasi. Peranan yang dominan tersebut dapat mempengaruhi moral kepuasan kerja keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah adalah kewajiban yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mempengaruhi dan memberdayakan seluruh sumber daya di sekolah untuk mencapai visi dan misi

sekolah secara efektif dan efisien. Menurut Mulyasa (2013: 17) berpendapat bahwa “ kepemimpinan merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel”. Kemudian Mulyasa (2013: 90) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Untuk mencapai visi dan misi pendidikan, dibutuhkan sebuah kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sebagai pimpinan tertinggi dalam lingkungan sekolah. Keefektifan yang dimaksud dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan seluruh potensi yang ada di sekolah dengan optimal, sehingga guru, staff, dan pegawai lainnya yang terlibat dalam pencapaian tujuan sekolah. Karwati dan Priansa (2013: 114-115) berpendapat sekolah sebagai EMASLEC merupakan penyempurnaan dari tugas kepala sekolah sebelumnya, yaitu sebagai *education, manager, administrator, supervisor, inovator, dan motivator* atau disingkat dengan EMASLIM. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional (Mendiknas) Nomor 162 Tahun 2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah disebutkan bahwa tugas kepala sekolah sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, entrepreneur, dan climate creator*. Tugas-tugas tersebut sering disingkat EMASLEC. Berdasarkan tugas tersebut kepala sekolah juga membutuhkan kepemimpinan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh sekolah

dengan anggota-anggotanya yang beragam dan bermacam-macam karakteristiknya.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif menurut Munir (2008: 17) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah/madrasah yang efektif akan dapat bekerja sesuai dengan konteksnya, yaitu mampu memberikan visi, menciptakan gambaran besar, menetapkan tujuan yang jelas dan disetujui bersama, serta memonitor dan menganalisis prestasi serta mampu mengembangkan prestasi para pengikut, yaitu dengan memberikat pengarahan dan panduan, melatih dan membimbing serta memberikan umpan balik.

Kepala sekolah juga dituntut untuk memiliki kemampuan yang mumpuni sebagai seorang pemimpin dengan memimpin dengan baik. Munir (2008: 17) berpendapat memimpin dengan memberikan contoh, yaitu dengan bersikap jujur dan mendorong kejujuran, mengetahui kelemahan dan kesalahannya sendiri, menunjukkan keyakinan dan komitmen serta menciptakan semangat tim. Untuk itu kepala sekolah sebagai pemimpin yang tidak hanya mengawasi, memberikan contoh bagi bawahannya tetapi juga memberikan dukungan yang maksimal pada semua komponen sekolah terutama guru untuk lebih meningkatkan kinerja dan semangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan padanya. Menurut Munir (2008: 17) menyatakan bahwa memberikan dukungan, yaitu selalu terbuka dan mudah diajak bicara, suka memberikan semangat dan pujian, mau mendengarkan dan menerima usulan serta bersedia menjadi jaringan pengaman.

### 2.1.3.2 *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah*

Andang (2014: 43) berpendapat dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, akan berlangsung aktifitas-aktifitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, akan terlihat gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan pola masing-masing oleh pemimpin.

Gaya kepemimpinan kaitannya erat bagaimana kepala sekolah memimpin sekolah dengan cara tersendiri maupun dengan cara lain, untuk mencapai tujuan secara efektif yang telah direncanakan sebelumnya. Menurut Sujanto (2009: 78) pada dasarnya ada tiga kategori gaya kepemimpinan seperti yang dikembangkan oleh Lewin, Lippitt dan White (1939), yaitu *otokratik*, *demokratik*, dan *laisser-faire*. Gaya kepemimpinan yang *otokratik*, pemimpin cenderung bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Memimpin adalah identik dengan menggerakkan dan memaksa kelompok dengan kekuasaan pemimpin yang otokratis hanya dibatasi oleh undang-undang. Gaya kepemimpinan yang *demokratik*, menafsirkan kepemimpinan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya. Sedangkan gaya kepemimpinan *laisser faire*, sebenarnya pemimpin tidak memberi pimpinan. Tipe ini diartikan sebagai sikap membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya.

Menurut Andang (2014: 43-44) ada tiga gaya kepemimpinan yaitu: (1) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas. Seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi menggunakan gaya kepemimpinan yang didasarkan hanya pada bagaimana pelaksanaan tugas organisasi dapat diselesaikan; (2) Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan

kerja sama. Seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasinya menggunakan gaya kepemimpinan yang didasarkan pada pelaksanaan hubungan kerja sama. Semakin baik hubungan kerja sama yang dilakukan, baik secara internal maupun secara eksternal maka semakin efektif tujuan organisasi yang dicapai; (3) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai. Seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasinya menggunakan gaya kepemimpinan yang didasarkan pada kepentingan hasil yang dicapai.

Andang (2014: 44) menjelaskan bahwa berdasarkan ketiga pola tersebut, terbentuk perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe pokok kepemimpinan yaitu: (1) tipe kepemimpinan otoriter yang dipimpin hanya menempatkan kekuasaan ditangan satu orang (penguasa tunggal); (2) tipe kepemimpinan kendali bebas yakni kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpinnya dalam mengambil keputusan atau melakukan kegiatan; (3) tipe kepemimpinan demokratis ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Kepemimpinan ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan dalam setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

Setiap pemimpin memiliki karakteristik masing-masing, baik maupun buruk. Seorang pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kebiasaan sendiri yang khas sehingga dengan tingkah laku dan gayanya sendiri membedakan dirinya dengan orang lain.

## 2.2 Kajian Hasil Penelitian yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi dan kinerja guru. Hasil penelitian tersebut diantaranya sebagai berikut:

- (1) Penelitian dilaksanakan Arif Tri Handoko (2015) Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dabin IV Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang*". Dalam penelitian ini menunjukkan kontribusi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri Dabin IV Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang terhadap kinerja guru sebesar 17,8 %. Sedangkan sisanya sebesar 82,2 % ditentukan oleh faktor-faktor selain kepemimpinan kepala sekolah.
- (2) Penelitian dilaksanakan Angky Dewanti Rian Puspita (2013) Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul "*Persepsi Guru Tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Menuju Keberhasilan Ujian Nasional di SMK I Sedayu Bantul*". Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dari pengolahan data yang dilakukan menggunakan uji *pearson product moment* diperoleh nilai positif 0.716. besaran angka menunjukkan bahwa pengaruh *control* terhap *performance* berada dalam kategori "Kuat", sementara nilai positif mengindikasikan pola pengaruh control terhadap *performance* adalah searah (semakin tinggi control maka semakin tinggi pula *performance*). Perolehan p hitung =  $0.000 < 0.05$  yang menandakan bahwa

terjadinya pengaruh yang signifikan. Menurut sugiyono (2007) pemerolehan score 0 – 0,199 : sangat lemah.

- (3) Penelitian dilaksanakan Hanif Hidayat (2012) Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul “*Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Negeri Se-Kabupaten Sleman*”. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru otomotif SMK Negeri se-Kabupaten Sleman yang dibuktikan dengan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $2,026 < 4,22$ ); (2) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru otomotif SMK Negeri se-Kabupaten Sleman yang dibuktikan dengan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $2,451 < 4,22$ ); (3) Terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru otomotif SMK Negeri se-Kabupaten Sleman yang dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $17,141 > 4,22$ ); kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 39,73%; (4) Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru otomotif SMK Negeri se-Kabupaten Sleman yang dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $5,832 > 3,01$ ); kontribusi kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 42,16%.
- (4) Penelitian dilakukan Sri Sukanti (2012) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul “*Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di Smk Muhammadiyah 1 Wonosobo*”.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Peran kepala sekolah sebagai motivator di SMK Muhammadiyah 1 Wonosobo yaitu dengan pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, penghargaan, serta pengembangan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran. 2) Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Wonosobo yaitu disiplin kerja yang kurang, kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dengan guru, dan partisipasi guru yang kurang. 3) Upaya kepala sekolah untuk mengatasi hambatan dalam mengoptimalkan kinerja guru dilihat dari peranannya sebagai motivator yaitu melakukan pembinaan disiplin kerja, melaksanakan komunikasi secara efektif, dan memberikan kata-kata penyemangat dan pengarahan.

- (5) Penelitian dilaksanakan Arning Tyas Erma Yanti (2012) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul "*Kinerja Guru Ekonomi di SMA Negeri Se-Kota Magelang*". Dalam penelitian ini menunjukkan (1) Kinerja guru ekonomi SMA Negeri se-Kota Magelang sebesar 70,58% kinerjanya termasuk baik. (2) Kinerja guru ekonomi dilihat dari kepemimpinan Kepala Sekolah ditunjukkan dengan peningkatan pada kepemimpinan Kepala Sekolah juga akan diimbangi dengan kinerja guru yang meningkat. (3) Kinerja guru ekonomi dilihat dari suasana kerja ditunjukkan dengan peningkatan pada suasana kerja juga akan diimbangi dengan kinerja guru yang meningkat. (4) Kinerja guru ekonomi dilihat dari pemberian insentif ditunjukkan dengan peningkatan pada pemberian insentif juga akan diimbangi dengan kinerja guru yang meningkat.

- (6) Penelitian dilakukan oleh Dr. Figen Eres (2011) Faculty of Education, Gazi University Turkey dengan judul *Relationship between Teacher Motivation and Transforamational Leaderships Characteristics of School Principals*. Penelitian ini meneliti tentang hubungan antara motivasi guru dan kualitas kepemimpinan Tranformasional kepala sekolah. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan tingkat motivasi guru di sana adalah “sebagian puas” sedangkan tingkat kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah “jarang”. Tes Spearman’s rho digunakan untuk menentukan hubungan antara motivasi gurudan kualitas kepemimpinan transformasional guru. Hasil penghitungan dari korelasi analisis, koefisien korelasi adalah  $r = 0,011$ . Berdasarkan hasil ini, Kesimpulan akhir penelitian ini tidak ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi guru.
- (7) Penelitian dilakukan oleh Huang Hui (2012) dari University of Malaya, Malaysia dengan judul *Principal’s Leaderships Style and Teacher job Satisfaction: A Case Study in China*. Dalam penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru di China.
- (8) Penelitian dilakukan oleh Messa Media Gusti (2012) dari Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul “*Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN 1 Purworejo

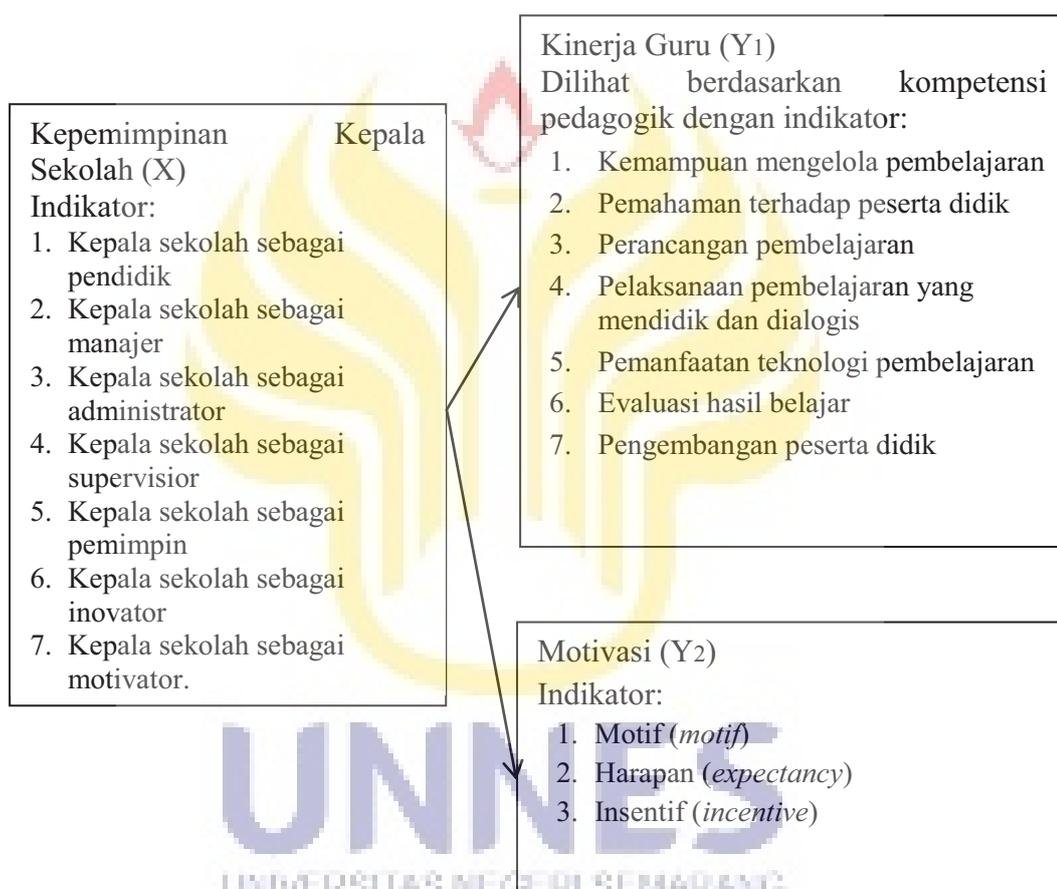
pasca sertifikasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi ganda dengan taraf signifikan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh variable kedisiplinan sebesar 0,106; (2) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh variable Motivasi kerja sebesar 0,074; (3) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,027; (4) Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh sebesar 0,123.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dipaparkan di atas merupakan penelitian yang relevan dan semua membahas variabel yang ada dalam skripsi ini ada 3 variabel yaitu, variabel (X) gaya kepemimpinan kepala sekolah, (Y1) Motivasi dan (Y2) Kinerja guru. Penelitian di atas memiliki beberapa variabel yang membahas variabel pada skripsi ini.

### **2.3 Kerangka Berpikir**

Melalui penelitian ini, diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik, sehingga dapat memberikan

pengaruh positif dan semangat untuk setiap komponen sekolah terhadap peningkatan motivasi oleh guru untuk meningkatkan kinerjanya. Keterkaitan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi dan kinerja guru dapat dilihat dalam skema kerangka berfikir yang ada dalam skema sebagai berikut



Bagan 2.1 Skema Kerangka Berpikir

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_{01}$  Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah

terhadap kinerja guru SD di Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

Ha<sub>1</sub> Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

Ho<sub>2</sub> Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru SD di Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

Ha<sub>2</sub> Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru SD di Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

Ho<sub>3</sub> Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi dan kinerja guru SD di Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

Ha<sub>3</sub> Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi dan kinerja guru SD di Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi dan Kinerja Guru SD se-Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal” telah selesai dilaksanakan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat dibuat simpulan dan saran dari penelitian ini. Uraian selengkapnya adalah sebagai berikut:

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis, hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- (1) Tingkat kepemimpinan kepala sekolah SD se-Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal termasuk dalam kategori sangat kuat dengan persentase 84%.
- (2) Tingkat motivasi guru SD se-Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal termasuk dalam kategori sangat kuat dengan persentase 88,5%.
- (3) Tingkat kinerja guru SD se-Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal termasuk dalam kategori sangat kuat dengan presentase 87.4%.
- (4) Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru SD se-Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.
- (5) Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD se-Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

- (6) Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru tergolong rendah dengan koefisien R sebesar 0,473. Sedangkan kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru SD se-Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal adalah sebesar 22,3% kemudian sisanya 77,7% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- (7) Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru tergolong rendah dengan koefisien R sebesar 0,380. Sedangkan kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD se-Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal adalah sebesar 14,5% kemudian sisanya 85,5% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- (1) Kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru. Walaupun dalam penelitian ini kepemimpinan kepala sekolah SD se-Gugus Kartini Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal hanya berpengaruh rendah terhadap motivasi guru, diharapkan kepala sekolah memperbaiki kepemimpinannya untuk memberikan motivasi dan semangat tiada henti kepada guru untuk meningkatkan kinerja.
- (2) Kepala sekolah hendaknya dalam memberikan bimbingan kepada guru untuk memotivasi dan meningkatkan kinerjanya.

- (3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor lain yang juga mempengaruhi motivasi dan kinerja guru sehingga dapat menambah ilmu pengetahuan baru yang penting bagi guru dalam meningkatkan motivasi dan kinerjanya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, S. 2012. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djaali. 2014. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Eres, F. 2011. *Relationship between Teacher Motivation and Transformational Leaderships Characteristics of School Principals*. International Journal of Education from (Online), in the Vol 3 and No 2. Available at <http://macrothink.org/journal/index.php/ije/article/download/798/738> at [accessed 31/03/16].
- Gusti, M. Media. 2012. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi*. Universitas Negeri Yogyakarta. Available at [www.eprint.uny.ac.id/id/eprints/7321](http://www.eprint.uny.ac.id/id/eprints/7321) [accessed 18/03/16].
- Handoko, A. Tri. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dabin IV Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang*. Universitas Negeri Semarang. Dapat dilihat available at [www.lib.unnes.ac.id/20494](http://www.lib.unnes.ac.id/20494) [accessed 01/04/16].
- Hidayat, H. 2012. *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Negeri Sleman*. Universitas Negeri Yogyakarta. Available at [www.eprints.uny.ac.id/id/eprints/7965](http://www.eprints.uny.ac.id/id/eprints/7965) [accessed 18/03/16].
- Hui, H. et al. 2012. *Principal's Leaderships Style and Teacher job Satisfaction: A Case Study in China*. International Journal of Education (Online), Vol 5 No 4. Available at <http://journal-archieves35.webs.com/175-184.pdf>. [accessed 01/04/16].
- Karwanti, E. dan D. Juni Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Masri, S. dan S. Effendi. 1986. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Mulyasa. 2011. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Akasara.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- \_\_\_\_\_. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munib, A. 2012. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Semarang: UPT UNNES Press.
- Munir, A. 2008. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Priansa, D. Juni. 2014. *Kinerja dan Professionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Puspita, A. Dewanti Rian. 2013. *Persepsi Guru Tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Menuju Keberhasilan Ujian Nasional di SMK I Sedayu Bantul*. Universitas Negeri Yogyakarta. Available at [www.eprints.uny.ac.id/id/eprints/23092](http://www.eprints.uny.ac.id/id/eprints/23092) [accessed 31/03/16].
- Riduwan. 2013. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru- Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sardiman A.M. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanti, S. 2012. *Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 1 Wonosobo*. Universitas Negeri Yogyakarta. Dapat dilihat available at [www.eprints.uny.ac.id/id/eprints/9025](http://www.eprints.uny.ac.id/id/eprints/9025) [accessed 31/03/16].
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Depok: Rajawali Pers.
- Thoifah, I. 2015. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani Media.
- Tutik, R. dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Online at [www.inherent-dikti.net/files/sisdiknas.pdf](http://www.inherent-dikti.net/files/sisdiknas.pdf) [accessed 15/01/16].

- Uno, Hamzah B. 2015. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, M. Uzer. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Widoyoko, S. E. Putro. 2013. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Yanti, A. Tyas Erma. 2012. *Kinerja Guru Ekonomi di SMA Negeri Se-Kota Magelang*. Universitas Negeri Yogyakarta. Dapat dilihat Available at [www.eprints.uny.ac.id/id/eprints/8598](http://www.eprints.uny.ac.id/id/eprints/8598) [accessed 31/03/16].

