

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TERHADAP
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN MOTIVASI
KERJA GURU DI KECAMATAN BANGKINANG BARAT
KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Pada Fakultas Psikologi**



Disusun Oleh:

T A S L I M

10361023244

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2010**

TASLIM (2010). Hubungan antara Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN SUSKA) Riau.

ABSTRAK

Penelitian korelasional ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru yang berstatus sebagai guru SD Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar yang berjumlah 147 orang yang kemudian keseluruhannya digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah teknik studi populasi.

Pengambilan data dengan menggunakan instrumen penelitian berupa skala persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan skala motivasi kerja guru yang mengacu pada model skala *likert* yang telah dimodifikasi dengan menggunakan empat alternatif pilihan jawaban. Skala persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang terdiri dari 45 aitem dan skala motivasi kerja yang terdiri dari 30 aitem, yang di antaranya adalah aitem *favorable* dan *unfavorable*. Hasil penelitian kemudian diolah dengan menggunakan teknik *korelasi product moment* dari Pearson, sehingga diperoleh validitas. Reliabilitas instrumen diuji dengan menggunakan teknik *alpha*.

Berdasarkan hasil yang diuji, validitas untuk instrumen penelitian skala persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah koefisien validitas berkisar antara 0,446-0,936 dengan *koefisien reliabilitas* sebesar 0,984. Sedangkan untuk skala motivasi kerja guru koefisien validitas berkisar antara 0,356 - 0,961 dengan *koefisien reliabilitas* sebesar 0,978. Uji validitas dan reliabilitas diukur dengan bantuan komputer program *SPSS 14,0 for windows*.

Analisa data menggunakan teknik *korelasi product moment* menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,571 dengan signifikansi 0,000. Maka hipotesis penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru yang berstatus sebagai Guru SD Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar. Artinya, semakin baik persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin tinggi motivasi kerja guru yang berstatus sebagai Guru SD Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar. Sebaliknya, semakin buruk persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin rendah motivasi kerja guru yang berstatus sebagai Guru SD kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar.

Kata Kunci :

Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN PEMBIMBING.....	i
PENGESAHAN PENGUJI.....	ii
PERSEMBAHAN.....	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah	
2.1.1. Pengertian Persepsi.....	8
2.1.2. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah	10
2.1.3. Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah	12
2.2. Motivasi Kerja	
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2.2.2. Asas-asas Motivasi Kerja	15
2.2.3. Tipe-tipe Motivasi Kerja	16
2.2.4. Tujuan Pemberian Motivasi	18
2.2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Pegawai	19
2.3. Kerangka Pemikiran, Asumsi dan Hipotesis	
2.3.1. Kerangka Pemikiran	20
2.3.2. Asumsi.....	30
2.3.3. Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	32
3.2. Variabel Penelitian dan Operasional Penelitian	
3.2.1. Variabel Penelitian	32
3.2.2. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	32
3.3. Subjek Penelitian	34
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.4.1. Alat Ukur	36
3.4.1.1. Motivasi Kerja Guru.....	36
3.4.1.2 Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala sekolah.....	37
3.4.2. Uji Coba Alat Ukur	39
3.4.3. Validitas dan Reliabilitas	
3.4.3.1. Validitas.....	40
3.4.3.2. Reliabilitas.....	44
3.5. Metode Analisis Data.....	46
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian	
3.6.1. Lokasi Penelitian	47
4.6.2. Jadwal Penelitian	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Laporan Pengumpulan Data.....	48
4.2. Hasil Uji Asumsi	
4.2.1. Uji Normalitas	49
4.2.1. Uji Linearitas	50
4.3. Hasil Uji Hipotesis.....	51
4.4. Deskripsi Data.....	53
4.5. Pembahasan.....	57
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	62
5.2. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Populasi Guru SD Kecamatan Bangkinang Barat.....	35
Tabel 3.2. Blue Print Skala Motivasi Kerja Guru	37
Tabel 3.3. Blue Print Skala Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	39
Tabel 3.4. Blue Print Skala Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Setelah Try Out	41
Tabel 3.5. Blue Print Skala Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Penelitian.....	42
Tabel 3.6. Blue Print Skala Motivasi Kerja Guru setelah Try Out.....	43
Tabel 3.7. Blue Print Skala Motivasi Kerja Guru untuk Penelitian	44
Tabel 3.8. Jadwal Penelitian.....	47
Tabel 4.1. Perhitungan Korelasi Penelitian	51
Tabel 4.2. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi.....	53
Tabel 4.3. Deskripsi Statistik	54
Tabel 4.4. Kategorisasi Skala Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah	56
Tabel 4.5. Kategorisasi Skala Motivasi Kerja Guru.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Tabulasi Try Out Alat Ukur
Lampiran II	Hasil Uji Coba Alat Ukur
Lampiran III	Tabulasi Penelitian
Lampiran IV	Uji Normalitas
Lampiran V	Histogram
Lampiran VI	Uji Linearitas
Lampiran VII	Uji Hipotesis
Lampiran VIII	Tabel Frekuensi Penelitian
Lampiran IX	Surat-surat Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk bisa memajukan negara. Pembangunan yang ada di berbagai sektor memerlukan sumber daya manusia yang beragam yang diharapkan mampu untuk menjadikan negara ini lebih baik dari yang sebelumnya. Oleh karena itu, bangsa Indonesia membutuhkan manusia yang memiliki sumber daya berkualitas sehingga diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran dan mengabdikan diri untuk meningkatkan kesejahteraan umat manusia. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan sumber daya manusia tersebut adalah motivasi.

Menurut Hasibuan (dalam As'ad, 2004:95) motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri individu yang menciptakan semangat kerja sehingga individu mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Munandar (2001:323) motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Kerja merupakan aktivitas dasar dan dijadikan bagian yang esensial dari kehidupan manusia. Kerja merupakan aktivitas

sosial yang memberikan isi dan makna pada kehidupan (Anoraga & Widiyanti, 1990:31).

Menurut Anoraga & Widiyanti (1990:43) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan besar kecilnya prestasi. Jadi seseorang pimpinan yang baik harus dapat memberi motivasi kerja yang baik pada karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Munandar (2001:342) ada dua cara pokok peran pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja, yaitu dengan bersikap keras dan memberi tujuan yang bermakna.

a. Bersikap Keras

Dengan memaksakan tenaga kerja untuk bekerja keras atau dengan memberikan ancaman, maka tenaga kerja, kalau tidak dapat menghindarkan diri dari situasi yang mengancam tersebut, akan bekerja keras. Misalnya kepala sekolah yang ingin menegakkan disiplin kerja guru sehingga menuntut bawahannya datang tepat waktu dan selama jam-jam kerja terus melaksanakan tugas mereka sampai berakhirnya jam kerja mereka, serta mengancam akan menghukum mereka yang sekian kali tidak datang tepat pada waktunya, atau tampak malas pada pekerjaannya.

b. Memberi tujuan yang bermakna

Bersama-sama dengan tenaga kerja yang bersangkutan ditemukan tujuan-tujuan yang bermakna, sesuai dengan kemampuannya, yang dapat

dicapai melalui prestasi kerjanya yang tinggi. Misalnya guru mengharapkan kenaikan jabatan setelah bekerja selama bertahun-tahun di sekolah. Kepala sekolah perlu mengenali sasaran-sasaran yang bernilai tinggi dari bawahannya agar dapat membantu bawahan untuk mencapainya dan dengan demikian atasan memotivasi bawahannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan yang menimbulkan semangat kerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Motivasi kerja guru ini bisa ditingkatkan dengan memberikan stimulus dari luar, salah satunya adalah melalui kepemimpinan kepala sekolah.

Menurut Bafadal (2003:44) kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan dan menuntun orang lain dalam proses kerja agar berpikir, bersikap, dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya Soetopo dan Soemanto (1998:3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu fenomena kemampuan seseorang dalam menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan orang lain dalam suatu kerja sama.

Menurut Wahjosumidjo (2003:83) kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan untuk menggerakkan segala yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang lebih ditetapkan yang dilakukan oleh seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah. Menurut Wahjosumidjo (2003:110)

kepemimpinan kepala sekolah yang dikehendaki adalah kepala sekolah yang memiliki karakter atau ciri-ciri khusus mencakup :

1. Kepribadian
2. Keahlian dasar
3. Pengalaman atau pengetahuan profesional
4. Diklat dan keterampilan profesional
5. Pengetahuan administrasi dan pengawasan kompetensi kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan dapat dirasakan oleh guru-guru jika guru merasa diarahkan dalam pembuatan program pengajaran, guru merasa diberi kesempatan untuk menikmati hal-hal yang berhubungan dengan pengembangan kariernya, guru merasa diberi pelayanan tentang hal-hal yang berhubungan dengan pertumbuhan jabatannya, guru merasakan keberhasilannya dihargai. Sebaliknya kepemimpinan kepala sekolah akan dirasakan tidak baik jika kepala sekolah tidak memahami tugas dan fungsi kepala sekolah, tidak memiliki skill dan pengetahuan profesional, rekrutmen, seleksi serta pemberian tugas yang tidak tepat, belum adanya atau tidak akurasi alat ukur terhadap kriteria dan umpan balik (*feedback*) penampilan, penampilan yang diinginkan tidak memperoleh penghargaan bahkan ditinggalkan dengan berbagai konsekuensi negatif (Wahjosumidjo, 2003:462).

Proses penggerakan dalam manajemen sekolah adalah tanggung jawab kepala sekolah dengan mengikutsertakan faktor-faktor manusia yang berperan penting dan dapat memberi reaksi positif. Reaksi tersebut akan menimbulkan

suatu tanggapan atau persepsi yang dapat mempengaruhi perilakunya, dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Menurut Milton (dalam Halim 2000:14) persepsi sebagai proses dimana seseorang mengorganisasikan pikiran, menafsirkan, mengolah pertanda atau segala sesuatu yang terjadi di lingkungan. Persepsi dalam pengertian psikologi adalah proses pencarian informasi untuk dipahami. Alat untuk memperoleh informasi tersebut adalah penginderaan (penglihatan, pendengaran, peraba dan sebagainya). Sebaliknya, alat untuk memahaminya adalah kesadaran atau kognisi (Sarwono, 1998:94). Jadi, jika pengertian persepsi dihubungkan dengan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dapat diberikan batasan bahwa persepsi adalah anggapan atau penilaian seseorang berdasarkan pertimbangan pribadi terhadap objek kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya.

Persepsi yang diberikan oleh guru bisa berbeda-beda tergantung dengan sudut pandang mereka masing-masing. Apabila guru memandang kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah sesuai dengan yang diharapkan, maka akan menimbulkan rasa puas, aman, dan gairah sehingga setiap aktivitas sekolah yang diprogramkan akan dapat terlaksana (Arikunto, 1999:88). Hal ini terlihat dari indikator persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah diantaranya; merasa dipengaruhi, merasa diberi dorongan, merasa diarahkan, merasa diberi penghargaan (Wahjosumidjo, 2003:106).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap guru yang dilakukan penulis terhadap motivasi kerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan Bangkinang Barat, ditemui gejala-gejala sebagai berikut:

a. Guru tidak tepat waktu datang ke sekolah

- b. Kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas mengajar.
- c. Guru tidak memanfaatkan waktu mengajar secara tepat.

Selain itu, dari hasil observasi dan wawancara juga diketahui bahwa ada guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah diakibatkan oleh adanya persepsi yang negatif terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini dilihat dari sikap guru yang kurang menghargai kepala sekolah, menganggap kepala sekolah kurang mampu memimpin guru di sekolah, kepala sekolah tidak memberikan bimbingan dan arahan jika guru mengalami kesulitan dalam mengajar serta kurang menjalin komunikasi di sekolah.

Dari gejala-gejala di atas diketahui bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah turut mempengaruhi motivasi kerja guru, dalam hal ini guru memandang kepemimpinan kepala sekolah kurang baik. Guru memandang kepala sekolah kurang dapat memberikan semangat, kurang dapat memberikan bimbingan, pengarahan dan pengawasan kepada guru dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya.

Adapun pedoman penulis dalam pengumpulan data penelitian ini dengan melihat jam kehadiran guru, bagaimana motivasi mengajar guru kepada anak didik, metode mengajar guru, bimbingan, arahan, dan pengawasan kepala sekolah, serta pengelolaan sekolah atau kepemimpinan kepala sekolah.

Hal inilah yang menyebabkan penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dari penelitian ini adalah : “Apakah ada hubungan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar?”.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji dan mempelajari secara ilmiah hubungan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar. Untuk mencapai maksud di atas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan apakah ada hubungan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan bahwa ilmu psikologi diperlukan dan tidak dapat dipisahkan dalam segala bidang. Salah satunya dalam bidang pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan kita semua, terutama mengenai hubungan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap berbagai kalangan terutama kepala sekolah, guru-guru, maupun peneliti pendidikan dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1.1. Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan komponen kognitif dari sikap yang secara etimologi berasal dari bahasa Inggris yang asal katanya adalah "*perception*" yang berarti tanggapan, daya memahami atau menanggapi. Selanjutnya Walgito (1989:69) menyatakan bahwa Persepsi adalah Pengorganisasian, pengintegrasian terhadap stimulus yang diinderannya sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang *integrated* dalam diri individu. Senada dengan pendapat itu, Kartono (1994:151) menyatakan persepsi adalah "Kemampuan untuk melihat dan menanggapi realitas nyata".

Menurut Hammer dan Organ (dalam Indrawijaya, 2000:45) "Persepsi adalah "*the process by which people organize, interpret, experience, and process cues or material (input) received from the external environment* (suatu proses dengan mana seseorang mengorganisasikan dalam pikirannya, menafsirkan, mengalami, dan mengolah pertanda atau segala sesuatu yang terjadi di lingkungannya)".

Leavitt (1999:75) menjelaskan "Persepsi dalam arti sempit adalah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti luas ialah pandangan atau pengertian yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu".

Berdasarkan beberapa definisi tentang persepsi maka dapat dipahami bahwa persepsi pada hakekatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami lingkungannya.

Persepsi terbentuk melalui beberapa tahapan antara lain tahap penyeleksian, tahap interpretasi dalam diri dan tahap sikap perbuatan atau tingkah laku, hal ini sesuai dengan pendapat Leavitt (1999:83) menyatakan bahwa ada tiga komponen utama dalam proses persepsi yaitu (1) seleksi adalah proses psikologis yang sangat erat hubungannya dengan pengamatan atau stimulus yang diterima dari luar, (2) interpretasi adalah proses pengorganisasian informasi sehingga mempunyai arti bagi seseorang, (3) interpretasi dari persepsi itu diterjemahkan dalam bentuk tingkah laku sebagai reaksi.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa seleksi atau penafsiran yang dilakukan oleh seseorang yang diorganisasikan dan diberi makna akan memberikan respon yang terlihat melalui perilaku sebagai wujud reaksi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi dalam penelitian ini adalah tanggapan seseorang terhadap suatu objek atau aktivitas dan memberi arti berdasarkan pertimbangan pribadi yang pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku individu itu sendiri.

2.1.2. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berhasil tidaknya suatu organisasi sekolah banyak ditentukan oleh siapa dan bagaimana orang yang mengelola sekolah tersebut, dalam hal ini adalah kepala sekolah. Menurut Wahjosumidjo. (2003:83). "Kepala Sekolah adalah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk

memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.

Burhanuddin (1994:63) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan seseorang dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”

Menurut Bafadal (2003:44) kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan dan menuntun orang lain dalam proses kerja agar berpikir, bersikap dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya Soetopo dan Soemanto. (1998:3) menyatakan kepemimpinan adalah suatu fenomena kemampuan seseorang dalam menggerakkan, membimbing dan mengarahkan orang lain dalam suatu kerja sama.

Siagian (2002:63) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah “Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain--dalam hal ini para bawahannya--sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”. Senada dengan itu, Carter V. Good (dalam Dirawat, 1986:27)

menegaskan bahwa kepemimpinan adalah kesiapan mental yang terwujud dalam bentuk kemampuan seseorang, memberikan bimbingan, mengarahkan dan mengatur serta mengelola orang lain agar mereka berbuat sesuatu.

Menurut Wahjosumidjo (2003:83) kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan untuk menggerakkan segala yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang dilakukan oleh seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah.

Menurut Wahjosumidjo (2003:106) delapan rangkaian peranan kepemimpinan (*leadership functions*), yaitu: adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan terakhir bersedia menghargai.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kegiatan kepala sekolah dalam mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan guru-guru dalam proses kerja agar berpikir, bersikap dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan sekolah.

2.1.3. Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah dalam menggerakkan, mengarahkan,

membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan dan memberi bantuan terhadap guru dalam mencapai tujuan sekolah. Kegiatan kepala sekolah tersebut akan ditanggapi oleh guru sesuai dengan sikap dan kepribadian yang ada pada diri guru masing-masing . Jadi pengertian persepsi jika dihubungkan dengan kepemimpinan kepala sekolah dapat diberikan batasan bahwa persepsi adalah tanggapan atau pandangan seseorang berdasarkan pertimbangan pribadi atau sesuatu yang dapat seseorang rasakan terhadap objek kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya.

Guru yang memiliki persepsi positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah, akan memandang kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah dengan baik, guru akan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh keyakinan dan tanggung jawab, guru akan merasa kepala sekolah sebagai wakil organisasi dan sumber inspirasi, serta guru akan selalu berusaha meningkatkan perbaikan cara kerja. Sebaliknya guru yang memiliki persepsi negatif terhadap kepemimpinan kepala sekolah, maka akan menimbulkan sikap tidak loyal terhadap organisasi sekolah, menentang kepemimpinan kepala sekolah, bersikap tidak peduli dan ketidakpatuhan terhadap peraturan atau disiplin sekolah, serta menimbulkan gejala asal bapak senang (*yes man syndrome*).

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi menjadi sesuatu yang penting untuk dipahami oleh para pemimpin, karena motivasi merupakan faktor pendorong mengapa individu atau sumber daya manusia dalam organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu, terkait juga dengan kinerja yang ditunjukkan oleh individu tersebut. Motivasi berasal dari kata *movere* yang artinya dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menggerakkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Berelson dan Steiner (dalam Siswanto, 2005:267) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Menurut Onong (dalam Manulang, 2005:193) motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Sedangkan menurut Sudarwan, (2004:2) motivasi adalah kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya.

Menurut Siagian (2002:102) motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan.

Jadi motivasi adalah motif atau penggerak yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan hal yang penting untuk dipahami oleh para pimpinan, karena motivasi bisa mendorong individu atau manusia dalam organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu.

Dari teori yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang dapat mempengaruhi kerja guru.

2.2.2. Asas-asas Motivasi Kerja

Asas motivasi yang diterapkan harus dapat meningkatkan prestasi kerja dan memberikan kepuasan kepada pegawai. Asas motivasi menurut Hasibuan (2007:146):

1. Asas mengikutsertakan

Maksudnya mengajak pegawai untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

2. Asas komunikasi

Maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi.

3. Asas pengakuan

Maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat, serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

4. Asas wewenang yang didelegasi

Maksudnya mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan pegawai untuk mengambil keputusan dan beraktivitas serta melaksanakan tugas-tugas atasan.

5. Asas perhatian timbal balik

Maksudnya memotivasi pegawai dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan pegawai dari perusahaan.

Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa asas-asas motivasi terdiri dari asas mengikutsertakan, asas komunikasi, pengakuan, asas wewenang yang didelegasi dan asas perhatian timbal balik.

2.2.3. Tipe-tipe Motivasi

Menurut Sudarwan (2004:17) tipe-tipe motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Motivasi positif bisa dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Jadi motivasi adalah usaha untuk membangkitkan motif yang diarahkan pada usaha mempengaruhi yang lain agar bekerja dengan baik dan antusias.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya pimpinan memotivasi bawahan dengan standar prestasi mereka akan hukuman. Dengan motivasi negatif, semangat kerja bawahan dalam jangka pendek bisa meningkat karena mereka telah dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

3. Motivasi dari dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pegawai sewaktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam dirinya. Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang individu senang dengan pekerjaannya dan individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat.

4. Motivasi dari luar

Motivasi dari luar muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar diri pegawai itu sendiri. Seperti imbalan, program kesehatan, cuti, program rekreasi dan lain-lain, yang mana semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki beberapa tipe yaitu motivasi positif, motivasi negatif, motivasi dari dalam, dan motivasi dari luar.

2.2.4. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2007:146) tujuan pemberian motivasi adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Gauzali Syadam (1996:228) pada hakekatnya tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan kegairahan dan semangat kerja pegawai
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Mempertinggi rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan kualitas pegawai pada perusahaan

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan tujuan pemberian motivasi adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktifitas kerja pegawai, meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya dan meningkatkan prestasi kerja.

2.2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Pegawai

Menurut Gauzali Syadam (1996:258) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Faktor intern yang berasal dari dalam diri pegawai

Faktor intern yang mempengaruhi motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Kematangan pribadi
- b. Tingkat pendidikan
- c. Keinginan dan harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Kelelahan dan kebosanan
- f. Kepuasan kerja

2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri pegawai

Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi motivasi pada diri pegawai antara lain:

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Kepemimpinan

- d. Adanya penghargaan atas prestasi
- e. Status dan tanggung jawab

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai adalah faktor intern yang berasal dari dalam diri pegawai dan faktor ekstern yang berasal dari luar diri pegawai.

2.3. Kerangka Pemikiran, Hipotesis, Dan Asumsi

2.3.1. Kerangka Pemikiran

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori tentang motivasi dari Maslow dan teori kepemimpinan kepala sekolah dari Hick.

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dorongan atau daya penggerak tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motivasi tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (As’ad, 2004:45).

Menurut Hasibuan (2005:95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan. Motivasi kerja ini sangat penting karena dengan

motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Munandar (2001:323) motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Sedangkan menurut Wexley & Yukl (dalam As'ad, 2004:45) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat untuk melakukan serangkaian kegiatan dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut Sarwono (1985:151) tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya Hasibuan (2005:97) mengatakan tujuan dari motivasi kerja adalah :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, serta
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Setiap manusia mempunyai motivasi untuk bekerja, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Berdasarkan hal ini, Maslow (1954) (dalam As'ad, 2004:48) membuat *A Theory of Human Motivation* untuk menjawab tentang tingkat kebutuhan manusia tersebut. Bagaimanapun juga, individu sebagai pekerja tidak dapat melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya.

Menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2005:104) manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.

Menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2005:105) kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat, yakni :

- a. *Physiological needs* (kebutuhan fisik atau biologis) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, perumahan, dan lain-lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat.
- b. *Safety and security needs* (keamanan dan keselamatan) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, yaitu kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa ditempat pekerjaan pada saat melakukan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja.

- c. *Affiliation needs* adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk social, maka ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok, yaitu :
- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja
 - 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting. Serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang ia tetap merasa dirinya penting. Karena itu dalam memotivasi bawahan pimpinan harus dapat melakukan tindakan yang menimbulkan kesan bahwa tenaga mereka diperlukan dalam proses pencapaian tujuan.
 - 3) Kebutuhan akan perasaan kemajuan. Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang.
 - 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta. Setiap karyawan akan merasa senang, jika ia diikutsertakan dalam berbagai kegiatan perusahaan dalam arti diberi kesempatan untuk mengemukakan saran-saran, pendapat-pendapatnya kepada pimpinan mereka.
- d. *Esteem needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- e. *Self actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal

untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Berdasarkan berbagai pengertian dan teori motivasi kerja yang dikemukakan di atas, maka memberikan pemahaman bahwa pentingnya motivasi kerja bagi karyawan (dalam hal ini guru) dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, karena motivasi kerja dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam dunia pendidikan, motivasi kerja guru bisa ditingkatkan melalui stimulus dari luar. Menurut Wahjosumidjo (2003:106) salah satu stimulus dari luar yakni faktor kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru karena proses penggerakan dalam manajemen sekolah merupakan tanggung jawab kepala sekolah dengan mengikutsertakan faktor-faktor manusia yang berperan penting sehingga dapat memberi reaksi positif. Reaksi tersebut akan menimbulkan suatu tanggapan atau persepsi yang sekaligus dapat mempengaruhi perilakunya dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Menurut Milton (dalam Halim, 2000:14) persepsi sebagai suatu proses dimana seseorang mengorganisasikan pikiran, menafsirkan, mengolah pertanda atau segala sesuatu yang terjadi di lingkungan. Persepsi merupakan proses pencarian informasi untuk dipahami Persepsi dalam psikologi adalah proses pencarian informasi untuk dipahami. Alat ukur untuk memperoleh informasi tersebut adalah penginderaan (penglihatan, pendengaran, peraba dan

sebagainya). Sebaliknya alat untuk memahaminya adalah kesadaran atau kognisi (Sarwono, 1998: 94).

Pengertian persepsi jika dihubungkan dengan kepemimpinan kepala sekolah dapat diberikan batasan bahwa persepsi adalah tanggapan atau pandangan seseorang berdasarkan pertimbangan pribadi atau sesuatu yang dapat seseorang rasakan terhadap objek kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya.

Menurut Wahjosumidjo (2003:83) kepala sekolah adalah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan untuk menggerakkan segala yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat di dayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang lebih ditetapkan yang dilakukan oleh seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah.

Menurut Hick (dalam Wahjosumidjo, 2003:106) delapan rangkaian peranan kepemimpinan (*leadership functions*), yaitu: adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan terakhir bersedia menghargai.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seharusnya dalam praktek sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktekkan delapan fungsi kepemimpinan di dalam kehidupan sekolah (Wahjosumidjo, 2003:106).

1. Kepala sekolah harus bersikap adil dalam kehidupan keseharian.
2. Sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas.
3. Dalam mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan dana, sarana, dan sebagainya. Demikian juga sekolah sebagai suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah digariskan memerlukan berbagai dukungan. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan oleh pada guru baik berupa dana, peralatan, waktu, bahkan suasana yang mendukung.
4. Kepala sekolah berperan sebagai katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru dalam mencapainya tujuan yang ditetapkan.
5. Seorang kepala sekolah harus bisa atau mampu menciptakan rasa aman dalam lingkungan sekolahnya sehingga guru bisa menjalankan tugasnya dengan rasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran dan memperoleh jaminan keamanan dari kepala sekolah.
6. Seorang kepala sekolah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian, artinya semua pandangan akan diarahkan ke kepala sekolah sebagai orang yang mewakili kehidupan sekolah.

7. Kepala sekolah pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para guru. Oleh sebab itu kepala sekolah harus membangkitkan semangat, percaya diri terhadap guru sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara tanggung jawab kearah tercapainya tujuan sekolah.
8. Kepala sekolah harus menghargai apapun yang dihasilkan oleh guru. Penghargaan dan pengakuan ini dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk seperti naik pangkat, fasilitas, kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan sebagainya.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah adalah pandangan atau tanggapan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam mencapai tujuan organisasi sekolah.

Hubungan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru dapat dilihat dari pendapat yang disampaikan oleh Maslow (1954) (dalam As'ad, 2004:48) bahwa setiap manusia memiliki motivasi untuk bekerja, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Bagaimanapun juga, individu sebagai pekerja tidak dapat melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya. Dalam hal ini faktor kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran dalam proses interaksi di sekolah. Bagaimana pandangan atau tanggapan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolahnya akan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru-guru di sekolah.

Menurut Karyadi (1981:83) menyatakan bahwa bersedia atau tidaknya orang-orang untuk bergerak mengikuti pemimpin tergantung kepada cara pemimpin itu melakukan persuasi yang meyakinkan, sehingga mereka yang diajak menjadi terpikat, suka dan bersedia untuk mengikuti pemimpin dengan penuh kesadaran dan kemauan sendiri serta atas tanggung jawab sendiri.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diambil pengertian bahwa seseorang akan bersedia mengikuti pemimpin dengan penuh kesadaran akan kemauan apabila seseorang merasa diajak dan terpikat sehingga seseorang merasa yakin dan akhirnya akan mengerjakan segala sesuatu yang dikehendaki pemimpin. Selanjutnya Indrawijaya (2002:47) menegaskan bahwa dalam kehidupan berorganisasi sering kita dihadapi perbedaan interpretasi yang menyebabkan perbedaan pilihan, perilaku dan tindakan terhadap objek yang sama. Ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebagai rangsangan akan ditanggapi oleh masing-masing guru sesuai dengan kepribadian dan aspirasi mereka masing-masing dan akhirnya mereka memilih dan menampilkan perilaku yang sesuai dengan persepsi yang ada pada mereka masing-masing. Apabila guru-guru memiliki persepsi positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah maka guru-guru akan mau mengerjakan tugas dengan penuh keyakinan dan selalu berusaha meningkatkan perbaikan cara kerja.

Sedangkan menurut Munandar (2001:342) ada dua cara pokok peran pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja, yaitu :

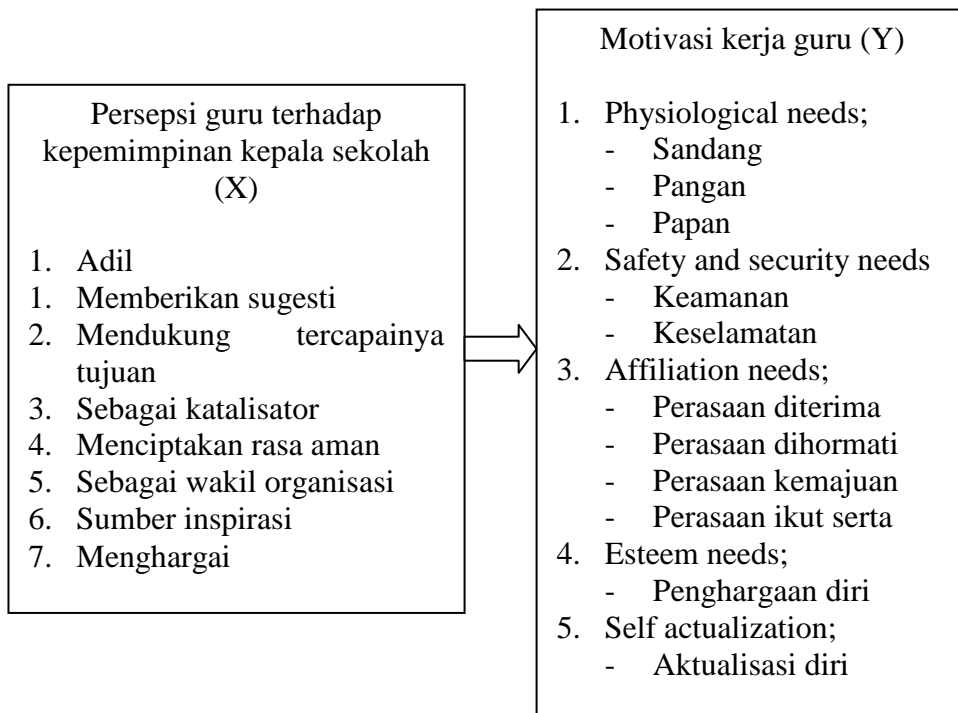
1. Bersikap Keras

Dengan memaksakan tenaga kerja untuk bekerja keras atau dengan memberikan ancaman, maka tenaga kerja, kalau tidak dapat menghindarkan diri dari situasi yang mengancam tersebut, akan bekerja keras. Misalnya kepala sekolah yang ingin menegakkan disiplin kerja guru sehingga menuntut bawahannya datang tepat waktu dan selama jam-jam kerja terus melaksanakan tugas mereka sampai berakhirnya jam kerja mereka, serta mengancam akan menghukum mereka yang sekian kali tidak datang tepat pada waktunya, atau tampak malas pada pekerjaannya.

2. Memberi tujuan yang bermakna

Bersama-sama dengan tenaga kerja yang bersangkutan ditemukan tujuan-tujuan yang bermakna, sesuai dengan kemampuannya, yang dapat dicapai melalui prestasi kerjanya yang tinggi. Misalnya guru mengharapkan kenaikan jabatan setelah bekerja selama bertahun-tahun di sekolah. Kepala sekolah perlu mengenali sasaran-sasaran yang bernilai tinggi dari bawahannya agar dapat membantu bawahan untuk mencapainya dan dengan demikian atasan memotivasi bawahannya.

Berdasarkan pemahaman konseptual yang telah diuraikan di atas, maka dapat digambarkan alur kerangka berpikir sebagai berikut :



2.3.2. Asumsi

Dengan memperhatikan keterangan-keterangan yang dipaparkan pada kerangka pemikiran di atas, maka peneliti mencoba merumuskan beberapa asumsi sebagai berikut :

1. Motivasi kerja guru adalah dorongan yang menimbulkan semangat kerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.
2. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah.
3. Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari di sekolah.

4. Guru yang memiliki persepsi yang positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah akan lebih memiliki motivasi kerja yang tinggi sebaliknya guru yang memiliki persepsi negatif terhadap kepemimpinan kepala sekolah akan mengakibatkan rendahnya motivasi kerja guru.

2.3.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan asumsi yang telah dikemukakan pada bagian terdahulu, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

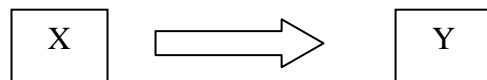
“Ada Hubungan Antara Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional yang menghubungkan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan motivasi kerja guru (Y). Secara skematis model hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



3.2. Variabel penelitian dan operasional variabel

3.2.1. Variabel penelitian

Yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah (Variabel bebas) dan motivasi kerja guru (Variabel terikat).

3.2.2. Defenisi operasional variabel

Dalam penelitian ini defenisi operasional dari variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah adalah pandangan atau tanggapan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam mencapai tujuan organisasi sekolah. Adapun indikator dari persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah adalah :

- a. Adil
- b. Memberikan sugesti
- c. Mendukung tercapainya tujuan
- d. Sebagai katalisator
- e. Menciptakan rasa aman
- f. Sebagai wakil organisasi
- g. Sumber inspirasi
- h. Menghargai

Data tentang persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah diperoleh dengan menggunakan skala psikologi, dimana data tersebut berupa data interval.

2. Motivasi kerja guru adalah merupakan dorongan atau semangat untuk melakukan serangkaian kegiatan dalam mencapai tujuan tertentu. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:
 - a. *Physiological needs* seperti; sandang, pangan dan papan, yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, perumahan, dan lain-lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang para guru untuk berperilaku dan bekerja lebih giat.
 - b. *Safety and security needs*, adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, yaitu kebutuhan akan keamanan dan keselamatan

jiwa ditempat pekerjaan pada saat melakukan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja.

- c. *Affiliation needs*, yaitu perasaan diterima, perasaan dihormati, perasaan kemajuan, dan perasaan ikut serta dalam pergaulan dan kemajuan sekolah.
- d. *Esteem needs*, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari kepala sekolah kepada guru.
- e. *Self actualization*, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja.

Data tentang motivasi kerja guru diperoleh dengan menggunakan skala psikologi, dimana data tersebut berupa data interval.

3.3. Subjek Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendapat dari Arikunto (1992), yang menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian studi atau penelitiannya disebut studi populasi atau studi sensus (Arikunto, 1998:115).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri yang ada di kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar yang berjumlah 147 orang dari 12 sekolah SD Negeri yang ada. Adapun populasi itu adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1.
Populasi Guru SD Kecamatan Bangkinang Barat

No	Asal Sekolah	Jumlah Guru
1	SD Negeri 001	15 orang
2	SD Negeri 002	14 orang
3	SD Negeri 004	11 orang
4	SD Negeri 005	11 orang
5	SD Negeri 006	14 orang
6	SD Negeri 010	12 orang
7	SD Negeri 015	12 orang
8	SD Negeri 018	12 orang
9	SD Negeri 022	10 orang
10	SD Negeri 024	12 orang
11	SD Negeri 025	12 orang
12	SD Negeri 026	12 orang
Jumlah		147 orang

Sumber : Kacab Dinas Kec. Bangkinang Barat tahun 2010

3.4. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi, yaitu :

1. Skala motivasi kerja guru
2. Skala persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah

3.4.1. Alat ukur

3.4.1.1. Alat ukur motivasi kerja guru

Data motivasi kerja guru diperoleh dengan menggunakan skala psikologi. Skala motivasi kerja guru ini disusun dengan model skala Likert berdasarkan teori Maslow dengan indikator sebagai berikut:

- a. *Physiological needs* seperti; sandang, pangan dan papan.
- b. *Safety & security needs*, yaitu kebutuhan akan keamanan dan keselamatan
- c. *Affiliation needs*, yaitu perasaan diterima, perasaan dihormati, perasaan kemajuan, dan perasaan ikut serta
- d. *Esteem needs*, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri
- e. *Self actualization*, yaitu aktualisasi diri

Skala motivasi kerja guru disusun berdasarkan model *Skala likert* yang telah dimodifikasi menjadi 4 (empat) alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban yang netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data.

Skala ini terdapat dua kelompok pernyataan, yaitu pernyataan yang mencerminkan baiknya motivasi kerja guru (*favorable*) dan yang mencerminkan buruknya motivasi kerja guru (*unfavorable*). Pernyataan yang mencerminkan baiknya motivasi kerja guru dinilai sebagai berikut : Sangat setuju (SS); 4, setuju (S); 3, Tidak setuju (TS); 2, Sangat tidak setuju (STS); 1. Sedang untuk pernyataan yang mencerminkan buruknya motivasi kerja guru

diberi nilai sebagai berikut : Sangat setuju (SS); 1, Setuju (S); 2, Tidak setuju (TS); 3, Sangat tidak setuju (STS); 4

Tabel 3.2.
Blue Print Skala Motivasi Kerja Guru

No	Aspek	No. Item		Jlh
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>Physiological needs;</i>			6
	- Sandang	1	6	
	- Pangan	11	16	
2	- Papan	15	25	6
	<i>Safety and security needs;</i>			
	a. Keamanan	2,12	7,17	
3	b. Keselamatan	22	26	10
	<i>Affiliation needs;</i>			
	a. Perasaan diterima	3	8	
	b. Perasaan dihormati	13	18	
	c. Perasaan kemajuan	23	21	
4	d. Perasaan ikut serta	29,32	27,30	6
	<i>Esteem needs;</i>			
	Penghargaan diri	4,14,24	9,19,28	
5	<i>Self actualization;</i>			4
	Aktualisasi diri	5,31	10,20	
Jumlah		16	16	32

3.4.1.2. Alat ukur persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah

Data persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah disusun dengan model skala Likert berdasarkan teori Hick dengan indikator sebagai berikut:

- a. Adil
- b. Memberikan sugesti
- c. Mendukung tercapainya tujuan

- d. Sebagai katalisator
- e. Menciptakan rasa aman
- f. Sebagai wakil organisasi
- g. Sumber inspirasi
- h. Menghargai

Skala persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah disusun berdasarkan model *Skala likert* yang telah dimodifikasi menjadi 4 (empat) alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban yang netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data.

Skala ini terdapat dua kelompok pernyataan, yaitu pernyataan yang mencerminkan baiknya persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah (*favorable*) dan yang mencerminkan buruknya persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah (*unfavorable*). Pernyataan yang mencerminkan baiknya persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dinilai sebagai berikut : Sangat setuju (SS); 4, setuju (S); 3, Tidak setuju (TS); 2, Sangat tidak setuju (STS); 1. Sedang untuk pernyataan yang mencerminkan persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah diberi nilai sebagai berikut : Sangat setuju (SS); 1, Setuju (S); 2, Tidak setuju (TS); 3, Sangat tidak setuju (STS);4.

Tabel 3.3.
Blue Print Skala Persepsi guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Indikator	No. Item		Jlh
		Favorable	Unfavorable	
1	Adil	1,17,33	9,25,40	6
2	Memberikan sugesti	2,18,34	10,26,41	6
3	Mendukung tercapainya tujuan	3,19,35	11,27,42	6
4	Sebagai katalisator	4,20,36	12,28,43	6
5	Menciptakan rasa aman	5,21,37	13,29,44	6
6	Sebagai wakil organisasi	6,22,38	14,30,45	6
7	Sumber inspirasi	7,23,39	15,31,46	6
8	Menghargai	8,24	16,32	4
Jumlah		23	23	46

3.4.2. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum alat ukur ini digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya, perlu dilakukan uji coba (*try out*) kepada sejumlah guru yang memiliki karakteristik yang relatif sama dengan karakteristik populasi penelitian. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan konsistenan (reliabilitas), guna mendapatkan instrumen yang benar-benar mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun, 1987:123). Uji coba ini dilakukan terhadap 30 orang Guru SD di Bangkinang.

3.4.3. Validitas dan Realibilitas

3.4.3.1. Validitas

Untuk melihat validitas skala yang digunakan, peneliti menggunakan teknik korelasi produk moment dari Pearson, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)/n}{\sqrt{\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}\right)\left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}\right)}}$$

Keterangan :

- r_{XY} = Koefisien korelasi product moment
- $\sum XY$ = Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y
- $\sum X$ = Jumlah skor item X
- $\sum Y$ = Jumlah skor total aitem
- n = Jumlah subyek penelitian

Semakin tinggi koefisien korelasi positif antara skor item dengan skor skala berarti semakin konsistensi antara aitem tersebut dengan skala keseluruhan yang berarti semakin tinggi daya bedanya atau validitasnya (Azwar, 2002:59).

Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 14, 0 for Windows*. Interpretasinya yaitu dengan cara mengkonsultasikan antara “r hitung” dengan “r kritis”. Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasar korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan 0,30. Apabila jumlah item yang lolos ternyata tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, kita dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25. (Azwar, 2002:65).

Hasil dari perhitungan skala yang telah dianalisis, skala persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang terdiri dari 46 aitem, terdapat 45

aitem yang dinyatakan shahih yaitu melebihi $r_{xy} = 0,30$, koefisien korelasi aitem total berkisar antara 0,446-0,936, Sedangkan sisanya sebanyak 1 aitem yaitu di bawah $r_{xy} = 0,30$ dinyatakan gugur. Rincian aitem yang dinyatakan shahih dan gugur dapat dilihat pada tabel 3.4. Selanjutnya, aitem-aitem yang shahih disusun kembali untuk penelitian. Rincian blue print skala persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel 3.5.

Tabel 3.4.
Blue Print Skala Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah setelah Try Out

No	Indikator	No. Aitem Shahih		No. Aitem Gugur		Jlh
		Favo	Unfavo	Favo	Unfavo	
1	Adil	1,17,33	9,25,40	-	-	6
2	Memberikan sugesti	2,18,34	10,26,41	-	-	6
3	Mendukung tercapainya tujuan	3,19,35	27,42	-	11	6
4	Sebagai katalisator	4,20,36	12,28,43	-	-	6
5	Menciptakan rasa aman	5,21,37	13,29,44	-	-	6
6	Sebagai wakil organisasi	6,22,38	14,30,45	-	-	6
7	Sumber inspirasi	7,23,39	15,31,46	-	-	6
8	Menghargai	8,24	16,32	-	-	6
Jumlah		23	22	0	1	46

Tabel 3.5.
Blue Print Skala Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Penelitian

No	Indikator	No. Aitem		Jlh
		Favorable	Unfavorable	
1	Adil	1,16,32	9,24,39	6
2	Memberikan sugesti	2,17,33	10,25,40	6
3	Mendukung tercapainya tujuan	3,18,34	26,41	5
4	Sebagai katalisator	4,19,35	11,27,42	6
5	Menciptakan rasa aman	5,20,36	12,28,43	6
6	Sebagai wakil organisasi	6,21,37	13,29,44	6
7	Sumber inspirasi	7,22,38	14,30,45	6
8	Menghargai	8,23	15,31	4
Jumlah		23	22	45

Hasil dari perhitungan skala yang telah dianalisis, skala motivasi kerja guru yang terdiri dari 32 aitem, terdapat 30 aitem yang dinyatakan shahih yaitu melebihi $r_{xy} = 0,30$, koefisien korelasi aitem total berkisar antara 0,356 - 0,961, Sedangkan sisanya sebanyak 2 aitem yaitu di bawah $r_{xy} = 0,30$ dinyatakan gugur. Rincian aitem yang dinyatakan shahih dan gugur dapat dilihat pada tabel 3.6. Selanjutnya, aitem-aitem yang shahih disusun kembali untuk penelitian. Rincian blue print skala motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel 3.7.

Tabel 3.6.
Blue Print Skala Motivasi Kerja Guru Setelah Try Out

No	Indikator	No. Aitem Sahih		No. Aitem Gugur		Jlh
		Favo	Unfavo	Favo	Unfavo	
1	<i>Physiological needs;</i> a. Sandang b. Pangan c. Papan	- 11 -	6 16 25	1 - 15	- - -	6
2	<i>Safety and security needs;</i> a. Keamanan b. Keselamatan	2,12 22	7,17 26	- -	- -	6
3	<i>Affiliation needs;</i> a. Perasaan diterima b. Perasaan dihormati c. Perasaan kemajuan d. Perasaan ikut serta	3 13 23 29,32	8 18 21 27,30	- - - -	- - - -	10
4	<i>Esteem needs;</i> Penghargaan diri	4,14,24	9,19,28	-	-	6
5	<i>Self actualization;</i> Aktualisasi diri	5,31	10,20	-	-	4
Jumlah		14	16	2	0	32

Tabel 3.7.
Blue Print Skala Motivasi Kerja Guru untuk Penelitian

No	Aspek	No. Item		Jlh
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>Physiological needs;</i> - Sandang - Pangan - Papan	- 10 -	5 14 23	4
2	<i>Safety and security needs;</i> a. Keamanan b. Keselamatan	1,11 20	6,15 26	6
3	<i>Affiliation needs;</i> a. Perasaan diterima b. Perasaan dihormati c. Perasaan kemajuan d. Perasaan ikut serta	2 12 21 27,30	7 16 19 25,28	10
4	<i>Esteem needs;</i> Penghargaan diri	3,13,22	8,17,26	6
5	<i>Self actualization;</i> Aktualisasi diri	4,29	9,18	4
Jumlah		14	16	30

3.4.3.2. Reliabilitas

Dalam penelitian ini, reliabilitas dihitung dengan menggunakan rumus koefisien realibilitas alpha. Koefisien reliabilitas alpha diperoleh lewat penyajian suatu bentuk skala yang dikenakan hanya sekali saja pada sekelompok responden (Azwar, 2000:87).

Skala yang akan diestimasi dibelah menjadi dua, sehingga setiap belahan berisi aitem dengan jumlah yang sama banyak.

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{S1^2 + S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan :

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan satu varians belahan dua
 Sx^2 = Varians skor skala (Azwar : 2000)

Penghitungan ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 14,0 for Windows*. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas (Azwar, 2002: 83).

Hasil penghitungan reliabilitas atau keandalan butir variabel skala persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dari 45 aitem yang sah, diperoleh koefisien reliabilitas dengan metode alpha sebesar 0,984. Sedangkan hasil perhitungan keandalan butir variabel motivasi kerja guru dari 32 aitem yang sah diperoleh koefisien reliabilitas dengan metode alpha sebesar 0,978. Dengan demikian reliabilitas kedua skala dalam penelitian ini tergolong tinggi. Hasil penghitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada lampiran 1.

3.5. Metode Analisis Data

Tehnik analisa data yang sesuai untuk mengolah data interval yaitu tehnik analisa korelasi *product moment* (Sugiyono, 1994:212). Analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis koefisien korelasi product moment dari Pearson yang digunakan untuk mencari hubungan *fungsiional* antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)/n}{\sqrt{\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}\right)\left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}\right)}}$$

Keterangan :

- r_{XY} = Koefisien korelasi product moment
- ∑XY = Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y
- ∑X = Jumlah skor skala X
- ∑Y = Jumlah skor skala Y
- n = Jumlah subyek

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Sekolah Dasar yang ada di Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian seperti tercantum pada tabel 3.8.

**Tabel 3.8.
Jadwal Penelitian**

Kegiatan penelitian	Waktu penelitian
1. Seminar Proposal	03 April 2009
2. Perbaikan Seminar	April-Juni 2009
4. Penyusunan Instrument Penelitian	Juni-Juli 2009
3. Uji coba dan pengolahan Data	September 2009
4. Pelaksanaan Penelitian	08 Februari 2010
5. Pengolahan Data Penelitian	Februari 2010
6. Penyusunan dan Konsultasi Laporan	Maret-April 2010
8. Ujian Munaqasyah	07 Juli 2010

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Laporan Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan skala kepada subjek. Subjek dalam penelitian ini adalah Guru SD Bangkinang Barat Kabupaten Kampar yang berjumlah 147 orang. Dari 147 eksemplar skala persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan skala motivasi kerja guru yang peneliti berikan kepada 147 responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini kembali dengan utuh dan pernyataan dalam skala tersebut terjawab seluruhnya tanpa ada nomor yang terlewat oleh Guru SD Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar.

Pada pengisian skala tidak ada jawaban yang dianggap salah, sehingga dalam memberikan jawaban subjek tidak merasa mempunyai beban apapun karena tidak memiliki hubungan dengan proses belajar di sekolah.

4.2. Hasil Uji Asumsi

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu harus dilakukan pengujian terhadap data yang dimiliki. Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah data yang dimiliki memenuhi yang disyaratkan, yaitu data harus normal dan linier. Oleh karena itu, dalam hal ini akan dibahas terlebih dahulu tentang uji asumsi kedua hal tersebut, yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

4.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas tidak lain sebenarnya adalah mengadakan pengujian terhadap normal atau tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Pengujian dilakukan sebanyak variabel yang diolah. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan terhadap dua variabel yaitu, variabel persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah (X) dan variabel motivasi kerja guru (Y).

Menurut Santoso (2001:80), salah satu cara yang dilakukan untuk melihat normalitas sebaran adalah dengan melihat rasio antara kecondongan kurva (*skewness*) dengan kerampingan kurva (*kurtosis*) dengan galat bakunya masing-masing. Pedoman yang digunakan adalah bila rasio keduanya berada dalam atau mendekati rentang -2 sampai +2, maka dapat dinyatakan bahwa distribusinya adalah normal.

Adapun rumus untuk menentukan rasio skewness dan rasio kurtosis adalah sebagai berikut :

$$\text{Rasio Skewness} = \frac{\text{Skewness}}{\text{Standart Error of Skewness}}$$

$$\text{Rasio Kurtosis} = \frac{\text{Kurtosis}}{\text{Standart Error of Kurtosis}}$$

Berdasarkan uji normalitas dengan program *SPSS 14,0 for Windows* didapatkan rasio skewness untuk variabel persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah sebesar $0,095/0,200 = 0,475$ dan rasio kurtosis sebesar $-0,413/0,397 = -1,04$, sedangkan untuk variabel motivasi kerja guru diperoleh skewness $-0,302/0,200 = -1,51$ dan kurtosis sebesar $-0,401/0,397 =$

-1,01. Rasio skewness dan kurtosis kedua variabel dalam penelitian ini berada dalam rentang antara -2 sampai +2, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data penelitian normal. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada histogram dan grafik (Lampiran 2).

4.2.2. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat arah, bentuk dan kekuatan hubungan di antara dua variabel, jika nilai dari variabel berubah atau bergerak ke arah yang sama, maka hubungan itu adalah positif. Sementara itu, dikatakan negatif, jika nilai-nilai variabel itu bergerak ke arah berlawanan.

Berdasarkan uji linieritas pada variabel persepsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap guru dan motivasi kerja guru dengan regresi linier pada *SPSS 14,0 for Windows*, diketahui F sebesar 70,025 dengan taraf signifikansi 0,000. Untuk mengetahui data linier atau tidak, dapat dilihat dari besarnya signifikansi. Menurut Hadi (2000: 103) data dikatakan linier apabila besarnya harga signifikansi dari variabel $\leq 0,05$, karena taraf signifikansi yang diperoleh pada penelitian adalah 0,000, maka dapat diketahui lebih kecil dari pada 0,05 ($p \leq 0,05$). Artinya, data variabel dalam penelitian ini adalah linier.

Berdasarkan hasil uji linieritas dapat diketahui koefisien determinasi (besarnya pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain) melalui nilai Rsq (r determinan), dalam penelitian ini diperoleh nilai Rsq sebesar 0,326, artinya pengaruh persepsi guru akan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru khususnya Guru SD Bangkinang Barat Kabupaten Kampar adalah sebesar 32,6%.

4.3. Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, dilakukan analisis data. Teknik analisa yang digunakan adalah teknik koefisien korelasi *product moment* dari *Pearson* yang selanjutnya diolah dengan *program SPSS 14.0 for windows*.

Kuatnya hubungan antara variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi bisa bertanda positif (+) atau negatif (-). Koefisien korelasi bertanda positif (+) berarti terdapat hubungan positif antara kedua variabel. Sedangkan koefisien korelasi bertanda negatif (-) berarti terdapat hubungan negatif antara dua variabel (Sugiyono, 2003 : 211). Walaupun demikian tanda positif (+) atau negatif (-) tidak mempengaruhi besar atau kecilnya nilai koefisien korelasi, tanda tersebut hanya menunjukkan arah hubungan kedua variabel.

Berdasarkan perhitungan melalui uji korelasi dengan menggunakan teknik *korelasi product moment* dengan menggunakan *program SPSS 11,0 for Windows* diperoleh hasil perhitungan sebagaimana dalam tabel 4.1. dibawah ini:

Tabel 4.1
Perhitungan Correlations

		Persepsi Guru	Motivasi
Persepsi Guru	Pearson Correlation	1	,571(**)
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	147	147
Motivasi	Pearson Correlation	,571(**)	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	147	147

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Besarnya nilai koefisien korelasi antara X terhadap Y, sebagaimana terlihat dalam tabel 4.1 di atas adalah 0,571 dengan signifikansi 0,000 ($p \leq 0,05$). Adapun ketentuan diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis, apabila signifikansi di bawah atau sama dengan 0,05 ($p \leq 0,05$), maka hipotesis diterima (Sugiyono, 2003 :171). Berdasarkan ketentuan tersebut, dimana taraf signifikansi diperoleh sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$), maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu “terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru yang berstatus sebagai guru SD Bangkinang Barat Kabupaten Kampar adalah diterima”. Artinya, baik ataupun buruknya persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah khususnya Guru SD Bangkinang Barat kabupaten Kampar akan berdampak pada motivasi kerja guru tersebut.

Pada penelitian ini, hubungan antara dua variabel yang diteliti bersifat positif. Ini berarti menunjukkan semakin positif persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin tinggi motivasi kerja guru. Sebaliknya, semakin buruk persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin rendah motivasi kerja guru.

Hubungan yang dihasilkan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru tergolong sedang. Artinya, persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang cukup tinggi dalam motivasi kerja guru. Hal ini dapat dilihat berdasarkan interpretasi terhadap nilai koefisien korelasi dengan menggunakan pedoman tabel interpretasi koefisien korelasi berikut (Sugiyono, 2004:172) :

Tabel 4.2
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi
Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2004: 172

4.4. Deskripsi Data

Skor mentah yang dihasilkan dalam penelitian ini belum dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai subjek yang diteliti. Untuk memberikan makna yang memiliki nilai diagnostik, maka skor tersebut perlu diderivasi dan diacukan pada suatu norma kategorisasi. Salah satu kategorisasi yang dapat dilakukan adalah dengan model distribusi normal. Hal ini dapat dilakukan dengan asumsi bahwa skor subjek dalam kelompoknya merupakan estimasi terhadap skor subjek dalam populasi, dan bahwa skor subjek dalam populasinya terdistribusi secara normal (Azwar, 2002:106). Hasil uji normalitas seperti terlihat pada lampiran 2. Pada data persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru yang didapat, dilakukan kategorisasi dengan membuat 4 kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, rendah dan sangat rendah.

Untuk membuat kategorisasi ini, peneliti menggunakan pendapat Azwar (2002:107), di mana penghitungan dilakukan secara manual, berdasarkan skor terkecil dan terbesar yang mungkin diperoleh subjek. Pada variabel persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah (X), nilai terendah yang mungkin diperoleh adalah $1 \times 45 = 45$, skor tertinggi yang mungkin diperoleh adalah $4 \times 45 = 180$. Rentangan nilai sebesar $180 - 45 = 135$. Nilai rentang ini dibagi dalam 6 satuan deviasi standar, sehingga diperoleh besarnya nilai standar deviasi adalah $135 : 6 = 22,5$. Sedangkan pada variabel motivasi kerja guru (Y), nilai terendah yang mungkin diperoleh adalah $1 \times 30 = 30$, skor tertinggi yang mungkin diperoleh adalah $4 \times 30 = 120$. Rentangan nilai sebesar $120 - 30 = 90$. Nilai rentang ini dibagi dalam 6 satuan deviasi standar, sehingga diperoleh besarnya nilai standar deviasi adalah $90 : 6 = 15$.

Adapun rentang skor terendah, skor tertinggi, mean, median, untuk masing-masing variabel disajikan dalam tabel 4.3. berikut ini:

Tabel 4.3.
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah	147	45	180	112,5	22,5
Motivasi Kerja Guru	147	30	120	75	15

Untuk memberikan gambaran mengenai subjek dalam penelitian, penulis membuat empat kategori jenjang pada masing-masing variabel berdasarkan rumus sebagai berikut (Azwar, 2000:109) :

$X < (\mu - 1,5 \sigma)$	Kategori rendah
$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	Kategori sedang
$(\mu + 1,0 \sigma) < X$	Kategori tinggi

Keterangan:

σ = Standar deviasi, dengan rumus;

$$\sigma = \frac{\text{skormaksimal} - \text{skor minimal}}{6}$$

μ = Mean Hipotetik, dengan rumus;

$$\mu = \frac{\text{skormaksimal} + \text{skor minimal}}{2}$$

Pengklasifikasian atau kategorisasi ini dilakukan berdasarkan perolehan skor seluruh subjek. Nilai terendah yang diperoleh subjek menunjukkan berada pada kelompok terendah, demikian halnya dengan nilai tertinggi yang diperoleh subjek akan menempatkan pada kategori tertinggi. Karena kategori ini bersifat relatif, maka kita boleh menetapkan secara subjektif luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang kita inginkan selama penetapan itu berada dalam batas kewajaran dan dapat diterima oleh akal (*common sense*). Selain itu, pembagian lima kategori dilakukan untuk lebih dapat melihat perbedaan individual masing-masing subjek yang diukur.

Berdasarkan deskripsi data dari rumus di atas, maka klasifikasi, kategori skor, distribusi frekuensi, dan persentase pada variabel persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah disajikan dalam tabel 4.4. di bawah ini:

Tabel 4.4.
Kategorisasi Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

Klasifikasi	Kategori skor	Frekuensi	Persentase
$X < 90$	Rendah	0	0%
$90 \leq X < 135$	Sedang	45	30,6%
$135 < X$	Tinggi	102	69,4%
Jumlah		147	100%

Berdasarkan tabel 4.4. di atas, subjek yang mempunyai persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah pada kategori rendah adalah sebanyak 0%, pada kategori sedang adalah 30,6% dan pada kategori tinggi adalah 69,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya, sebagian besar guru memiliki persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah pada kategori tinggi, artinya guru memandang bahwa kepala sekolah dapat bersikap adil dalam memimpin sekolah, memberikan sugesti, menciptakan rasa aman, menghargai guru, sebagai sumber inspirasi dan wakil organisasi sekolah, serta mendukung tercapainya tujuan sekolah.

Pada variabel motivasi kerja guru kategori skor, distribusi frekuensi, dan persentase disajikan dalam tabel 4.5. di bawah ini:

Tabel 4.5.
Kategorisasi Motivasi Kerja Guru

Klasifikasi	Kategori skor	Frekuensi	Persentase
$X < 60$	Rendah	0	0%
$60 \leq X < 90$	Sedang	62	42,2%
$90 < X$	Tinggi	85	57,8%
Jumlah		147	100%

Berdasarkan tabel 4.5. di atas, subjek yang mempunyai motivasi kerja pada kategori sedang adalah 42,2%, dan pada kategori tinggi adalah sebanyak 57,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya, sebagian besar guru memiliki motivasi kerja pada kategori tinggi, artinya guru memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik, mempertahankan kelangsungan hidup, kebutuhan untuk diterima di lingkungan sosialnya, kebutuhan untuk memiliki prestasi dan kebutuhan dalam mengaktualisasikan dirinya.

4.5. Pembahasan

Hasil perhitungan korelasi dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dari *Program SPSS 14,0 for Windows* diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,571 dengan taraf signifikansi (p) = 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru yang berstatus sebagai guru SD Bangkinang Barat Kabupaten Kampar. Dengan kata lain bagaimana persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi motivasi kerja guru. Hubungan yang dihasilkan dalam penelitian ini tergolong sedang. Artinya, persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah cukup memberikan dampak pada motivasi kerja.

Berdasarkan kepada hasil uji hipotesis, maka jenis hubungan antara variabel persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru yang berstatus sebagai Guru SD Bangkinang Barat Kabupaten Kampar adalah positif, pada taraf sangat signifikan. Artinya, guru yang memiliki persepsi positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah akan memiliki motivasi kerja yang baik. Sebaliknya, guru yang memiliki persepsi

yang negatif tentang kepemimpinan kepala sekolah akan memiliki motivasi kerja yang rendah.

Hasil keseluruhan data penelitian sebanyak 147 orang sampel penelitian, diketahui bahwa sebanyak 30,6% orang memiliki persepsi yang sedang terhadap kepemimpinan kepala sekolah, dan 69,4% pada kategori tinggi, Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya guru SD di Kecamatan Bangkinang Barat memiliki persepsi yang tinggi terhadap kepemimpinan kepala sekolah, artinya kepala sekolah tempat mereka bekerja dapat bersikap adil, mendukung tercapainya tujuan pendidikan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman bagi guru dalam mengajar, dan menghargai hasil kerja guru.

Pada skala motivasi kerja guru diketahui sebanyak 42,2% orang memiliki motivasi kerja pada kategori sedang, dan 57,8% pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya guru SD di Kecamatan Bangkinang Barat memiliki motivasi kerja yang tinggi, artinya mereka memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik, mempertahankan kelangsungan hidup, kebutuhan untuk diterima di lingkungan sosialnya, kebutuhan untuk memiliki prestasi dan kebutuhan dalam mengaktualisasikan dirinya.

Hubungan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru dapat dilihat dari pendapat yang disampaikan oleh Sukarna (1992:89) yang menyatakan bahwa antara sikap dan kepemimpinan tidak bisa dipisahkan. Hal ini sesuai dengan Karyadi (1981: 3) menyatakan kepemimpinan adalah memproduksi dan memancarkan pengaruh terhadap kelompok orang tertentu, sehingga mereka bersedia merubah pikiran,

pandangan (persepsi), sikap, kepercayaan dan sebagainya dalam suatu organisasi formal. Selanjutnya Gibson dkk (1987:63) menyatakan bahwa sikap merupakan faktor penentu perilaku, dan sikap berhubungan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Gibson dkk (1987:64) juga menyatakan bahwa komponen kognitif sikap terdiri dari persepsi, pendapat dan keyakinan seseorang. Hal ini menunjukkan proses berpikir dengan penekanan khusus pada rasionalitas dan logika elemen kognisi adalah keyakinan evaluatif orang tersebut, keyakinan evaluatif diwujudkan dalam bentuk kesan yang tinggi atau tidak tinggi yang dimiliki seseorang terhadap objek atau orang.

Menurut Karyadi (1981:83) menyatakan bahwa bersedia atau tidaknya orang-orang untuk bergerak mengikuti pemimpin tergantung kepada cara pemimpin itu melakukan persuasi yang meyakinkan., sehingga mereka yang diajak menjadi terpicat, suka dan bersedia untuk mengikuti pemimpin dengan penuh kesadaran dan kemauan sendiri serta atas tanggung jawab sendiri.

Uraian data dalam penelitian di atas, secara jelas menggambarkan hubungan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru. Dari uraian di atas, jelaslah bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 32,6% dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Sisanya 67,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Ini berarti bahwa motivasi kerja selain dipengaruhi oleh persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, ada hal lain yang ikut andil dalam mempengaruhinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Wahjosumidjo (2003:106), motivasi kerja guru bisa ditingkatkan oleh faktor luar diri seseorang. Salah satu stimulus dari luar yakni faktor kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru karena proses pergerakan dalam manajemen sekolah merupakan tanggung jawab kepala sekolah dengan mengikutsertakan faktor-faktor manusia yang berperan penting sehingga dapat memberi reaksi positif. Reaksi tersebut akan menimbulkan suatu tanggapan atau persepsi yang sekaligus dapat mempengaruhi perilakunya dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang juga dipengaruhi oleh faktor penting lainnya. Syadam (1996:258) mengemukakan bahwa beberapa faktor, faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Faktor intern yang berasal dari dalam diri pegawai

Faktor intern yang mempengaruhi motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Kematangan pribadi
- b. Tingkat pendidikan
- c. Keinginan dan harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Kelelahan dan kebosanan
- f. Kepuasan kerja

2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri pegawai

Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi motivasi pada diri pegawai antara lain:

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Kepemimpinan
- d. Adanya penghargaan atas prestasi
- e. Status dan tanggung jawab

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesa yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru pada guru SD di Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin tinggi motivasi kerja guru. Sebaliknya semakin negatif persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin rendah pula motivasi kerja guru pada SD di Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar.

5.2. Saran

Dari penelitian yang dilakukan dan hasil penelitian yang diperoleh, ada beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak terkait ataupun pada peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Bagi Kepala Sekolah

Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap guru-guru agar dapat mencapai prestasi dalam bekerja.

2. Bagi Guru

Agar lebih dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga program pendidikan yang telah ditetapkan dapat terlaksana dengan baik dan lancar dengan cara lebih memandang positif

kepemimpinan kepala sekolah dalam melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap guru.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini tidak terlepas dari kekurangan-kekurangan dan keterbatasan-keterbatasan yang harus dipertimbangkan lagi dalam penelitian yang akan datang. Oleh karena itu, sebaiknya peneliti selanjutnya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Di samping itu peneliti juga sebaiknya lebih fokus dan menyediakan waktu untuk dapat melihat dan mengungkap motivasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, dan Ninik Widiyanti, 1990, *Psikologi dalam Perusahaan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Manajemen Penelitian*, Yogyakarta : Rineka Cipta.
- _____, 1999, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Yogyakarta: Bumi Aksara.
- As'Ad, Mohammad, 2004, *Psikologi Industri Edisi ke-empat*, Yogyakarta: Penerbit Liberti.
- Azwar, Saifuddin., 2002, *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Bafadal, Ibrahim, 2003, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Burhanuddin, 1994, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan*, Malang : Bumi Aksara.
- Dirawat, Lemberi, dan Indrafachrudi, 1986, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Gibson, Ivancevich, dan Donelly. (1987). *Organisasi Jilid I*. Jakarta: Erlangga
- Halim, Agus, 2000, Hubungan Penguasaan Materi dan Persepsi Guru tentang Pembelajaran Bahasa Indonesia dengan Kinerja Guru SMU Pekanbaru (*Tesis*), Tidak Diterbitkan.
- Hasibuan, H. Malayu S.P, 2005, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrawijaya, Adam, 2002, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Sinar Algasindo.
- Karyadi, 1981, *Kepemimpinan (Leadership)*, Bandung: Karya Nusa.
- Kartono, Kartini, 2001, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia Press.

- Sarwono, Sarlito Wirawan, 1998, *Teori-teori Psikologi Sosial*, Jakarta,: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- _____, 2004, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung: Mandar Maju.
- Siswanto, Bedjo, 1989, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru.
- Sobur, Alex, 2003, *Psikologi Umum*, Bandung: Pustaka Setia.
- Soemanto, Wasty, 1988, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Bina Aksara.
- Soetopo, Hendyat dan Soemanto, 1998, *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Soemanto, Wasty, 1990, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2003, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta Bandung.
- Wahjosumidjo, 2003, *Kepemimpinan kepala Sekolah*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J., 2007, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Reliability Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala sekolah

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	141.0333	578.723	.815	.983
VAR00002	140.8000	595.131	.674	.983
VAR00003	140.4667	595.982	.639	.983
VAR00004	140.8667	571.844	.900	.983
VAR00005	141.0000	576.000	.863	.983
VAR00006	141.0333	574.861	.914	.983
VAR00007	141.1000	588.783	.631	.983
VAR00008	140.9000	591.886	.643	.983
VAR00009	141.2000	580.717	.760	.983
VAR00010	141.1000	578.369	.874	.983
VAR00011	141.7333	604.478	.175	.985
VAR00012	140.9333	571.995	.886	.983
VAR00013	140.8667	595.913	.543	.984
VAR00014	140.8333	575.385	.883	.983
VAR00015	140.9000	577.886	.848	.983
VAR00016	140.8000	595.476	.660	.983
VAR00017	140.8000	589.614	.664	.983
VAR00018	141.1333	581.499	.872	.983
VAR00019	140.8333	579.316	.826	.983
VAR00020	140.9333	580.961	.784	.983
VAR00021	140.7667	598.530	.517	.984
VAR00022	140.9333	598.340	.446	.984
VAR00023	140.9333	578.754	.894	.983
VAR00024	140.6333	592.999	.771	.983
VAR00025	140.8667	575.499	.894	.983
VAR00026	140.8667	575.016	.906	.983
VAR00027	141.0667	582.754	.827	.983
VAR00028	140.7667	594.944	.659	.983
VAR00029	140.7667	600.323	.519	.984
VAR00030	140.5000	591.776	.807	.983
VAR00031	140.7667	575.495	.901	.983
VAR00032	140.6667	594.161	.735	.983
VAR00033	140.7000	589.734	.679	.983
VAR00034	140.9667	577.206	.905	.983

VAR00035	140.9333	578.754	.894	.983
VAR00036	141.0667	579.099	.936	.983
VAR00037	140.9667	602.516	.520	.984
VAR00038	140.9667	578.861	.915	.983
VAR00039	140.8333	593.868	.545	.984
VAR00040	140.8333	595.730	.532	.984
VAR00041	141.0000	575.793	.869	.983
VAR00042	140.9333	578.409	.852	.983
VAR00043	141.0333	579.137	.903	.983
VAR00044	140.8000	597.614	.456	.984
VAR00045	140.6333	594.309	.717	.983
VAR00046	141.0333	585.137	.784	.983

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	46

Validity Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala sekolah

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	141.0333	578.723	.815	.983
VAR00002	140.8000	595.131	.674	.983
VAR00003	140.4667	595.982	.639	.983
VAR00004	140.8667	571.844	.900	.983
VAR00005	141.0000	576.000	.863	.983
VAR00006	141.0333	574.861	.914	.983
VAR00007	141.1000	588.783	.631	.983
VAR00008	140.9000	591.886	.643	.983
VAR00009	141.2000	580.717	.760	.983
VAR00010	141.1000	578.369	.874	.983
VAR00011	140.9333	571.995	.886	.983
VAR00012	140.8667	595.913	.543	.984
VAR00013	140.8333	575.385	.883	.983
VAR00014	140.9000	577.886	.848	.983
VAR00015	140.8000	595.476	.660	.983
VAR00016	140.8000	589.614	.664	.983
VAR00017	141.1333	581.499	.872	.983
VAR00018	140.8333	579.316	.826	.983
VAR00019	140.9333	580.961	.784	.983
VAR00020	140.7667	598.530	.517	.984
VAR00021	140.9333	598.340	.446	.984
VAR00022	140.9333	578.754	.894	.983
VAR00023	140.6333	592.999	.771	.983
VAR00024	140.8667	575.499	.894	.983
VAR00025	140.8667	575.016	.906	.983
VAR00026	141.0667	582.754	.827	.983
VAR00027	140.7667	594.944	.659	.983
VAR00028	140.7667	600.323	.519	.984
VAR00029	140.5000	591.776	.807	.983
VAR00030	140.7667	575.495	.901	.983
VAR00031	140.6667	594.161	.735	.983
VAR00032	140.7000	589.734	.679	.983
VAR00033	140.9667	577.206	.905	.983
VAR00034	140.9333	578.754	.894	.983

VAR00035	141.0667	579.099	.936	.983
VAR00036	140.9667	602.516	.520	.984
VAR00037	140.9667	578.861	.915	.983
VAR00038	140.8333	593.868	.545	.984
VAR00039	140.8333	595.730	.532	.984
VAR00040	141.0000	575.793	.869	.983
VAR00041	140.9333	578.409	.852	.983
VAR00042	141.0333	579.137	.903	.983
VAR00043	140.8000	597.614	.456	.984
VAR00044	140.6333	594.309	.717	.983
VAR00045	141.0333	585.137	.784	.983

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	46

Reliability Motivasi Kerja Guru

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	92.2667	311.168	-.183	.981
VAR00002	92.1333	281.637	.944	.976
VAR00003	92.0667	282.547	.912	.976
VAR00004	92.1333	281.154	.827	.977
VAR00005	92.1333	283.292	.935	.976
VAR00006	92.4667	297.982	.356	.979
VAR00007	92.1333	285.430	.846	.977
VAR00008	92.2000	285.890	.738	.977
VAR00009	92.1333	285.154	.920	.976
VAR00010	91.8667	282.051	.881	.976
VAR00011	92.4333	290.461	.634	.978
VAR00012	91.8667	296.257	.695	.977
VAR00013	91.8333	294.489	.782	.977
VAR00014	92.2000	281.338	.908	.976
VAR00015	92.1000	302.576	.224	.979
VAR00016	92.3667	290.585	.699	.977
VAR00017	92.1000	281.610	.831	.977
VAR00018	92.2667	285.306	.867	.977
VAR00019	92.0667	281.306	.961	.976
VAR00020	92.4000	289.352	.802	.977
VAR00021	91.8000	296.303	.648	.978
VAR00022	92.3000	288.286	.842	.977
VAR00023	92.2333	281.220	.892	.976
VAR00024	92.3000	290.562	.808	.977
VAR00025	91.9333	300.271	.481	.978
VAR00026	92.2333	287.564	.856	.977
VAR00027	92.3333	292.644	.680	.977
VAR00028	92.0333	282.792	.935	.976
VAR00029	92.1333	284.671	.878	.976
VAR00030	92.1333	286.051	.880	.977
VAR00031	92.3000	288.493	.768	.977
VAR00032	92.2333	284.461	.817	.977

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	32

Validity Motivasi Kerja Guru

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	92.1333	281.637	.944	.976
VAR00002	92.0667	282.547	.912	.976
VAR00003	92.1333	281.154	.827	.977
VAR00004	92.1333	283.292	.935	.976
VAR00005	92.4667	297.982	.356	.979
VAR00006	92.1333	285.430	.846	.977
VAR00007	92.2000	285.890	.738	.977
VAR00008	92.1333	285.154	.920	.976
VAR00009	91.8667	282.051	.881	.976
VAR00010	92.4333	290.461	.634	.978
VAR00011	91.8667	296.257	.695	.977
VAR00012	91.8333	294.489	.782	.977
VAR00013	92.2000	281.338	.908	.976
VAR00014	92.3667	290.585	.699	.977
VAR00015	92.1000	281.610	.831	.977
VAR00016	92.2667	285.306	.867	.977
VAR00017	92.0667	281.306	.961	.976
VAR00018	92.4000	289.352	.802	.977
VAR00019	91.8000	296.303	.648	.978
VAR00020	92.3000	288.286	.842	.977
VAR00021	92.2333	281.220	.892	.976
VAR00022	92.3000	290.562	.808	.977
VAR00023	91.9333	300.271	.481	.978
VAR00024	92.2333	287.564	.856	.977
VAR00025	92.3333	292.644	.680	.977
VAR00026	92.0333	282.792	.935	.976
VAR00027	92.1333	284.671	.878	.976
VAR00028	92.1333	286.051	.880	.977
VAR00029	92.3000	288.493	.768	.977
VAR00030	92.2333	284.461	.817	.977

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	32

Correlations

Correlations

		Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja Guru
Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	,571(**)
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	147	147
Motivasi Kerja Guru	Pearson Correlation	,571(**)	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	147	147

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Uji Normalitas

Statistics

		Persepsi Kepemimpinan	Motivasi Kerja Guru
N	Valid	147	147
	Missing	0	0

Mean		142,4082	90,3265
Median		143,0000	91,0000
Std. Deviation		13,87061	7,04308
Variance		192,394	49,605
Skewness		,095	-,302
Std. Error of Skewness		,200	,200
Kurtosis		-,413	-,401
Std. Error of Kurtosis		,397	,397
Range		65,00	31,00
Minimum		109,00	73,00
Maximum		174,00	104,00
Percentiles	25	132,0000	86,0000
	50	143,0000	91,0000
	75	152,0000	95,0000

Frequency Table

Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	109,00	1	,7	,7	,7
	115,00	2	1,4	1,4	2,0
	116,00	1	,7	,7	2,7
	117,00	3	2,0	2,0	4,8
	118,00	1	,7	,7	5,4
	119,00	1	,7	,7	6,1
	124,00	5	3,4	3,4	9,5
	125,00	2	1,4	1,4	10,9
	127,00	2	1,4	1,4	12,2
	128,00	3	2,0	2,0	14,3
	129,00	6	4,1	4,1	18,4
	130,00	4	2,7	2,7	21,1
	131,00	2	1,4	1,4	22,4
	132,00	6	4,1	4,1	26,5
	133,00	3	2,0	2,0	28,6
	134,00	3	2,0	2,0	30,6
135,00	7	4,8	4,8	35,4	

136,00	5	3,4	3,4	38,8
137,00	4	2,7	2,7	41,5
138,00	2	1,4	1,4	42,9
139,00	2	1,4	1,4	44,2
140,00	2	1,4	1,4	45,6
141,00	3	2,0	2,0	47,6
142,00	3	2,0	2,0	49,7
143,00	5	3,4	3,4	53,1
144,00	3	2,0	2,0	55,1
145,00	3	2,0	2,0	57,1
146,00	2	1,4	1,4	58,5
147,00	3	2,0	2,0	60,5
148,00	4	2,7	2,7	63,3
149,00	5	3,4	3,4	66,7
150,00	4	2,7	2,7	69,4
151,00	6	4,1	4,1	73,5
152,00	4	2,7	2,7	76,2
153,00	6	4,1	4,1	80,3
154,00	6	4,1	4,1	84,4
155,00	1	,7	,7	85,0
156,00	3	2,0	2,0	87,1
157,00	1	,7	,7	87,8
158,00	1	,7	,7	88,4
160,00	2	1,4	1,4	89,8
161,00	2	1,4	1,4	91,2
164,00	3	2,0	2,0	93,2
165,00	1	,7	,7	93,9
168,00	2	1,4	1,4	95,2

	169,00	2	1,4	1,4	96,6
	170,00	2	1,4	1,4	98,0
	172,00	1	,7	,7	98,6
	173,00	1	,7	,7	99,3
	174,00	1	,7	,7	100,0
	Total	147	100,0	100,0	

Motivasi Kerja Guru

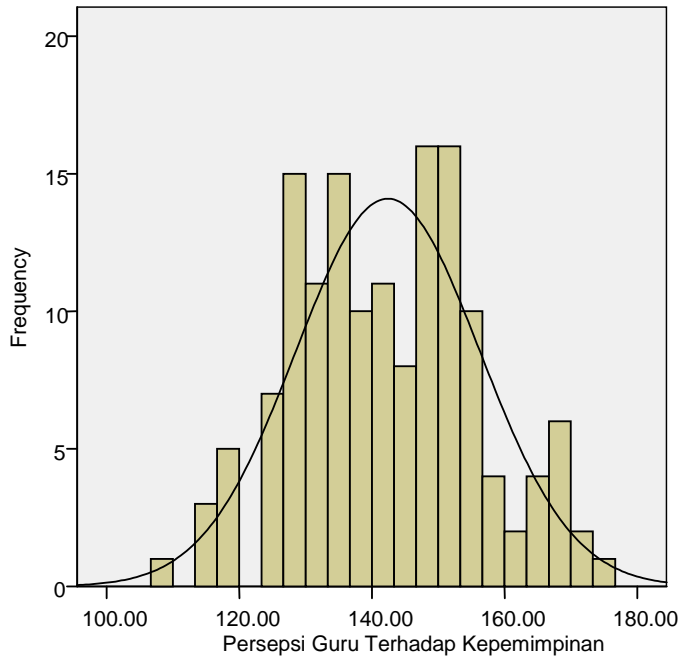
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	73,00	2	1,4	1,4	1,4
	75,00	1	,7	,7	2,0
	76,00	2	1,4	1,4	3,4
	77,00	3	2,0	2,0	5,4
	78,00	1	,7	,7	6,1
	79,00	3	2,0	2,0	8,2
	80,00	5	3,4	3,4	11,6
	81,00	2	1,4	1,4	12,9
	82,00	3	2,0	2,0	15,0
	83,00	3	2,0	2,0	17,0
	84,00	4	2,7	2,7	19,7
	85,00	7	4,8	4,8	24,5
	86,00	6	4,1	4,1	28,6

	87,00	3	2,0	2,0	30,6
	88,00	10	6,8	6,8	37,4
	89,00	7	4,8	4,8	42,2
	90,00	10	6,8	6,8	49,0
	91,00	7	4,8	4,8	53,7
	92,00	8	5,4	5,4	59,2
	93,00	7	4,8	4,8	63,9
	94,00	9	6,1	6,1	70,1
	95,00	11	7,5	7,5	77,6
	96,00	6	4,1	4,1	81,6
	97,00	5	3,4	3,4	85,0
	98,00	2	1,4	1,4	86,4
	99,00	5	3,4	3,4	89,8
	100,00	4	2,7	2,7	92,5
	101,00	4	2,7	2,7	95,2
	102,00	2	1,4	1,4	96,6
	103,00	4	2,7	2,7	99,3
	104,00	1	,7	,7	100,0
	Total	147	100,0	100,0	

Histogram

Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan

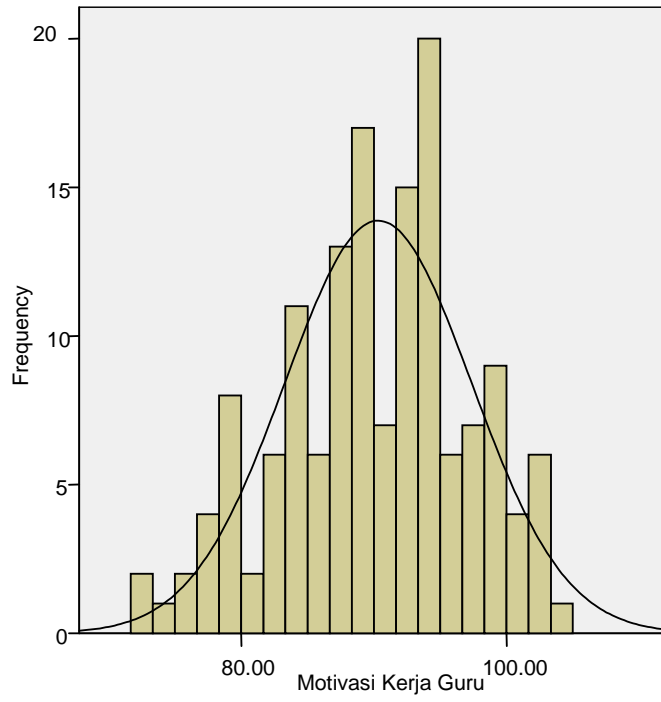
Kepala sekolah



Mean =142.4082
Std. Dev. =13.87061
N =147

Kepala Sekolah

Motivasi Kerja Guru



Mean =90.3265
Std. Dev. =7.04308
N =147

Uji Linearitas

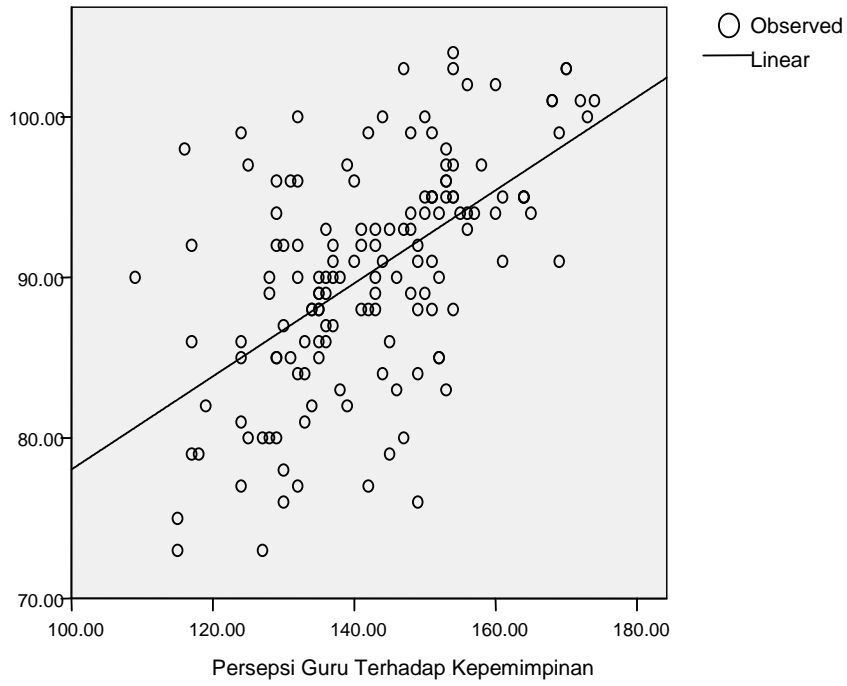
Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,326	70,025	1	145	,000	49,061	,290

The independent variable is Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Motivasi Kerja Guru



BLUE PRINT PENELITIAN
SKALA PERSEPSI GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH

No	Indikator	No. aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Adil	1,16,32	9,24,39	6
2	Memberikan sugesti	2,17,33	10,25,40	6
3	Mendukung tercapainya tujuan	3,18,34	26,41	5
4	Sebagai katalisator	4,19,35	11,27,42	6
5	Menciptakan rasa aman	5,20,36	12,28,43	6
6	Sebagai wakil organisasi	6,21,37	13,29,44	6
7	Sumber inspirasi	7,22,38	14,30,45	6
8	Menghargai	8,23	15,31	4
Jumlah		23	21	45

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Kepala sekolah kami bersikap adil dalam pembagian tugas				
2	Kepala sekolah selalu memberikan contoh yang baik kepada kami				
3	Kepala sekolah selalu menerapkan disiplin dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah				
4	Kepala sekolah selalu memberi semangat kepada kami dalam mengajar				
5	Kepala sekolah mampu menciptakan rasa aman dalam lingkungan sekolah				
6	Kepala sekolah menjadi teladan bagi guru- guru di sekolah				
7	Kepala sekolah sumber semangat guru-guru dalam menjalankan tugas- tugas di sekolah				
8	Kepala sekolah selalu menghargai kami dalam mengajar				
9	Kepala sekolah tidak adil dalam pembagian tugas				
10	Kepala sekolah kami tidak pernah memberi contoh dalam melaksanakan tugas				
11	Kepala sekolah tidak memberi semangat kami dalam mengajar				
12	Kepala sekolah menimbulkan rasa tidak aman dalam lingkungan sekolah				
13	Kepala sekolah tidak menjadi teladan bagi guru-guru di sekolah				
14	Kepala sekolah tidak memberi semangat guru-guru dalam				

	menjalankan tugas di sekolah				
15	Kepala sekolah tidak menghargai hasil kerja kami dalam mengajar				
16	Kepala sekolah selalu bersikap adil dalam pelaksanaan disiplin di sekolah				
No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
17	Kepala sekolah selalu menolong kami, bila kami mengalami kesulitan dalam bekerja				
18	Kepala sekolah selalu bersikap tegas dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah				
19	Kepala sekolah selalu menjalin komunikasi yang baik dengan guru-guru di sekolah				
20	Kepala sekolah menjamin keamanan guru dalam mengajar sekolah				
21	Kepala sekolah sebagai wakil dari guru-guru dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah				
22	Kepala sekolah selalu memberikan kepercayaan kepada guru-guru dalam melaksanakan tugas				
23	Kepala sekolah selalu memberi kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti pendidikan				
24	Kepala sekolah selalu pilih kasih dalam pelaksanaan disiplin di sekolah				
25	Kepala sekolah tidak mau menolong kami bila kami mengalami kesulitan dalam mengajar				
26	Kepala sekolah selalu bersikap angkuh dalam memimpin sekolah				
27	Kepala sekolah selalu kurang menjalin komunikasi dengan guru di sekolah				

28	Kepala sekolah tidak memberikan jaminan keamanan guru yang mengajar di sekolah				
29	Kepala sekolah tidak mampu memimpin guru-guru di sekolah				
30	Kepala sekolah tidak memberi kepercayaan kepada guru-guru dalam melaksanakan tugas di sekolah				
31	Kepala sekolah tidak memberi kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti pendidikan				
32	Setiap ada kebijakan baru dalam peraturan sekolah, kepala sekolah selalu mengajak kami rapat				
No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
33	Kepala sekolah selalu bersikap ramah dan bersahabat dalam memimpin sekolah				
34	Kepala sekolah selalu mendukung kami dalam mencapai program pendidikan sekolah yang telah disepakati				
35	Kepala sekolah selalu menjadi penengah ketika kami mengalami kesulitan dalam mengajar				
36	Kami selalu bersikap tenang dalam mengajar murid-murid di sekolah karena ada jaminan keamanan dari kepala sekolah				
37	Kepala sekolah kami adalah pemimpin yang memiliki kemampuan dalam mewakili kehidupan di sekolah				
38	Kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada kami untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab				
39	Setiap ada kebijakan baru dalam peraturan sekolah, kepala sekolah tidak mengajak kami rapat				
40	Kepala sekolah bersikap arogan dalam memimpin sekolah				

41	Kepala sekolah tidak mendukung kami dalam mencapai program pendidikan yang telah disepakati				
42	Kepala sekolah tidak pernah menjadi penengah ketika kami mengalami kesulitan dalam mengajar				
43	Kami merasa khawatir dalam mengajar murid-murid di sekolah				
44	Kepala sekolah tidak memiliki jiwa kepemimpinan dalam mewakili kehidupan di sekolah				
45	Kepala sekolah tidak memberikan motivasi kepada untuk bekerja				

BLUE PRINT PENELITIAN
SKALA MOTIVASI KERJA GURU

No	Indikator	No. aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	

1	Physiological needs; a. Sandang	- 10	5 14	1 2
	b. Pangan	-	23	1
	c. Papan			
2	Safety and security needs;	1,11	6,15	4
	a. Keamanan	20	24	2
3	b. Keselamatan	2	7	2
		12	16	2
		21	19	2
	Affiliation needs;	27,30	25,28	4
4	a. Perasaan diterima			
	b. Perasaan dihormati	3,13,22	8,17,26	6
5	c. Perasaan kemajuan			
	d. Perasaan ikut serta	4,29	9,18	4
	Esteem needs; Penghargaan diri			
	Self actualization; Aktualisasi diri			
Jumlah		14	16	30

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa aman mengajar di sekolah karena kepala sekolah selalu mengayomi kami.				
2	Di dalam rapat sekolah, kepala sekolah selalu menghargai pendapat kami				
3	Kepala sekolah kami selalu memberi penghargaan kepada guru-guru yang berprestasi di sekolah				
4	Kepala sekolah kami selalu memberi kesempatan kepada kami untuk belajar untuk peningkatan karir kami				
5	Saya merasa gaji saya tidak cukup untuk membeli pakaian untuk keluarga saya				
6	Kepala sekolah saya selalu tidak peduli dengan keamanan kami dalam lingkungan sekolah				
7	Kepala sekolah kami selalu bersikap arogan dalam mengambil keputusan				
8	Kepala sekolah kami jarang mengevaluasi prestasi guru-guru di sekolah				
9	Saya merasa tidak pernah diberi kesempatan oleh kepala sekolah untuk kuliah ke jenjang yang lebih tinggi				
10	Dengan pekerjaan saya menjadi guru, cukup untuk membiayai kebutuhan makan sehari-hari				

11	Kepala sekolah kami selalu memperhatikan keamanan lingkungan sekolah untuk kelancaran proses belajar mengajar di sekolah				
12	Kepala sekolah kami selalu menghormati setiap keputusan yang disepakati dalam komite sekolah				
No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
13	Kami merasa bangga mengajar di sekolah karena kepala sekolah selalu menghargai kami				
14	Saya merasa susah karena gaji saya tidak cukup untuk membiayai kebutuhan makan sehari-hari				
15	Kepala sekolah kami selalu jarang ditempat sehingga kurang memperhatikan permasalahan yang ada di sekolah				
16	Kepala sekolah kami tidak disiplin dalam menjalani setiap keputusan yang telah kami sepakati bersama				
17	Saya merasa malas mengajar disekolah karena kurang diperhatikan oleh kepala sekolah				
18	Saya tidak pernah mendapatkan fasilitas untuk peningkatan karir saya				
19	Kepala sekolah kami selalu bersikap acuh di sekolah.				
20	Saya merasa tenang mengajar di sekolah karena kepala sekolah menjamin keselamatan guru dalam mengajar.				
21	Kepala sekolah selalu memberi pengarahan kepada kami sebelum proses belajar mengajar demi kemajuan sekolah.				
22	Setiap tahunnya di sekolah kami selalu diadakan pemilihan guru-guru teladan di sekolah				

23	Saya tinggal di rumah kontrakan karena gaji saya tidak cukup untuk membeli rumah baru				
24	Saya merasa keselamatan saya dalam mengajar disekolah tidak diperhatikan oleh atasan				
25	Kepala sekolah kami jarang berkunjung ke dalam kelas untuk melihat proses belajar mengajar sedang berlangsung				
No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
26	kepala sekolah kami selalu bersikap menoton dalam mengatur guru-guru sehingga kami merasa tidak pernah diperhatikan				
27	Kepala sekolah selalu mengikutsertakan kami dalam kegiatan-kegiatan seminar yang diadakan oleh dinas pendidikan.				
28	Kepala sekolah kami jarang mengikutsertakan kami dalam acara-acara seminar yang diadakan oleh dinas pendidikan				
29	Kepala sekolah kami selalu memberi fasilitas untuk kuliah ke perguruan tinggi demi kemajuan sekolah kami				
30	Kepala sekolah selalu memonitoring kami dalam mengajar di kelas sehingga kami merasa selalu diperhatikan				

BLUE PRINT SEBELUM TRY OUT
SKALA PERSEPSI GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH

No	Indikator	No. Item		Jlh
		Favorable	Unfavorable	
1	Adil	1,17,33	9,25,40	6
2	Memberikan sugesti	2,18,34	10,26,41	6
3	Mendukung tercapainya tujuan	3,19,35	11,27,42	6
4	Sebagai katalisator	4,20,36	12,28,43	6
5	Menciptakan rasa aman	5,21,37	13,29,44	6
6	Sebagai wakil organisasi	6,22,38	14,30,45	6
7	Sumber inspirasi	7,23,39	15,31,46	6
8	Menghargai	8,24	16,32	4
Jumlah		23	23	46

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Kepala sekolah kami bersikap adil dalam pembagian tugas				
2	Kepala sekolah selalu memberikan contoh yang baik kepada kami				
3	Kepala sekolah selalu menerapkan disiplin dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah				
4	Kepala sekolah selalu memberi semangat kepada kami dalam mengajar				
5	Kepala sekolah mampu menciptakan rasa aman dalam lingkungan sekolah				
6	Kepala sekolah menjadi teladan bagi guru- guru di sekolah				
7	Kepala sekolah sumber semangat guru-guru dalam menjalankan tugas- tugas di sekolah				
8	Kepala sekolah selalu menghargai kami dalam mengajar				
9	Kepala sekolah tidak adil dalam pembagian tugas				
10	Kepala sekolah kami tidak pernah memberi contoh dalam melaksanakan tugas				
11	Kepala sekolah suka mendominasi dalam pencapaian tujuan pendidikan sekolah				
12	Kepala sekolah tidak memberi semangat kami dalam mengajar				
13	Kepala sekolah menimbulkan rasa tidak aman dalam lingkungan sekolah				
14	Kepala sekolah tidak menjadi teladan bagi guru-guru di sekolah				

15	Kepala sekolah tidak memberi semangat guru-guru dalam menjalankan tugas di sekolah				
16	Kepala sekolah tidak menghargai hasil kerja kami dalam mengajar				
17	Kepala sekolah selalu bersikap adil dalam pelaksanaan disiplin di sekolah				
No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
18	Kepala sekolah selalu menolong kami, bila kami mengalami kesulitan dalam bekerja				
19	Kepala sekolah selalu bersikap tegas dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah				
20	Kepala sekolah selalu menjalin komunikasi yang baik dengan guru-guru di sekolah				
21	Kepala sekolah menjamin keamanan guru dalam mengajar sekolah				
22	Kepala sekolah sebagai wakil dari guru-guru dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah				
23	Kepala sekolah selalu memberikan kepercayaan kepada guru-guru dalam melaksanakan tugas				
24	Kepala sekolah selalu memberi kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti pendidikan				
25	Kepala sekolah selalu pilih kasih dalam pelaksanaan disiplin di sekolah				
26	Kepala sekolah tidak mau menolong kami bila kami mengalami kesulitan dalam mengajar				
27	Kepala sekolah selalu bersikap angkuh dalam memimpin sekolah				
28	Kepala sekolah selalu kurang menjalin komunikasi dengan guru di sekolah				

29	Kepala sekolah tidak memberikan jaminan keamanan guru yang mengajar di sekolah				
30	Kepala sekolah tidak mampu memimpin guru-guru di sekolah				
31	Kepala sekolah tidak memberi kepercayaan kepada guru-guru dalam melaksanakan tugas di sekolah				
32	Kepala sekolah tidak memberi kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti pendidikan				
33	Setiap ada kebijakan baru dalam peraturan sekolah, kepala sekolah selalu mengajak kami rapat				
No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
34	Kepala sekolah selalu bersikap ramah dan bersahabat dalam memimpin sekolah				
35	Kepala sekolah selalu mendukung kami dalam mencapai program pendidikan sekolah yang telah disepakati				
36	Kepala sekolah selalu menjadi penengah ketika kami mengalami kesulitan dalam mengajar				
37	Kami selalu bersikap tenang dalam mengajar murid-murid di sekolah karena ada jaminan keamanan dari kepala sekolah				
38	Kepala sekolah kami adalah pemimpin yang memiliki kemampuan dalam mewakili kehidupan di sekolah				
39	Kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada kami untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab				
40	Setiap ada kebijakan baru dalam peraturan sekolah, kepala sekolah tidak mengajak kami rapat				
41	Kepala sekolah bersikap arogan dalam memimpin sekolah				

42	Kepala sekolah tidak mendukung kami dalam mencapai program pendidikan yang telah disepakati				
43	Kepala sekolah tidak pernah menjadi penengah ketika kami mengalami kesulitan dalam mengajar				
44	Kami merasa khawatir dalam mengajar murid-murid di sekolah				
45	Kepala sekolah tidak memiliki jiwa kepemimpinan dalam mewakili kehidupan di sekolah				
46	Kepala sekolah tidak memberikan motivasi kepada untuk bekerja				

BLUE PRINT SEBELUM TRY OUT

SKALA MOTIVASI KERJA GURU

No	Aspek	No. Item		Jlh
		Favorable	Unfavorable	
1	Physiological needs; a. Sandang b. Pangan c. Papan	1,11,15	6,16,25	6
2	Safety and security needs; a. Keamanan	2,12,22	7,17,26	6
3	b. Keselamatan	3,13,23,29,32	8,18,27,21,30	10

4	Affiliation needs;	4,14,24	9,19,28	6
	a. Perasaan diterima			
5	b. Perasaan dihormati	5,31	10,20	4
	c. Perasaan kemajuan			
	d. Perasaan ikut serta			
	Esteem needs; Penghargaan diri			
	Self actualization; Aktualisasi diri			
Jumlah		16	16	32

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa senang karena dapat membeli pakaian keluarga saya sehari-hari				
2	Saya merasa aman mengajar di sekolah karena kepala sekolah selalu mengayomi kami.				

3	Di dalam rapat sekolah, kepala sekolah selalu menghargai pendapat kami				
4	Kepala sekolah kami selalu memberi penghargaan kepada guru-guru yang berprestasi di sekolah				
5	Kepala sekolah kami selalu memberi kesempatan kepada kami untuk belajar untuk peningkatan karir kami				
6	Saya merasa gaji saya tidak cukup untuk membeli pakaian untuk keluarga saya				
7	Kepala sekolah saya selalu tidak peduli dengan keamanan kami dalam lingkungan sekolah				
8	Kepala sekolah kami selalu bersikap arogan dalam mengambil keputusan				
9	Kepala sekolah kami jarang mengevaluasi prestasi guru-guru di sekolah				
10	Saya merasa tidak pernah diberi kesempatan oleh kepala sekolah untuk kuliah ke jenjang yang lebih tinggi				
11	Dengan pekerjaan saya menjadi guru, cukup untuk membiayai kebutuhan makan sehari-hari				
12	Kepala sekolah kami selalu memperhatikan keamanan lingkungan sekolah untuk kelancaran proses belajar mengajar di sekolah				
13	Kepala sekolah kami selalu menghormati setiap keputusan yang disepakati dalam komite sekolah				
No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
14	Kami merasa bangga mengajar di sekolah karena kepala sekolah selalu menghargai kami				

15	Saat ini saya telah memiliki rumah yang layak untuk ditempati				
16	Saya merasa susah karena gaji saya tidak cukup untuk membiayai kebutuhan makan sehari-hari				
17	Kepala sekolah kami selalu jarang ditempat sehingga kurang memperhatikan permasalahan yang ada di sekolah				
18	Kepala sekolah kami tidak disiplin dalam menjalani setiap keputusan yang telah kami sepakati bersama				
19	Saya merasa malas mengajar disekolah karena kurang diperhatikan oleh kepala sekolah				
20	Saya tidak pernah mendapatkan fasilitas untuk peningkatan karir saya				
21	Kepala sekolah kami selalu bersikap acuh di sekolah.				
22	Saya merasa tenang mengajar di sekolah karena kepala sekolah menjamin keselamatan guru dalam mengajar.				
23	Kepala sekolah selalu memberi pengarahan kepada kami sebelum proses belajar mengajar demi kemajuan sekolah.				
24	Setiap tahunnya di sekolah kami selalu diadakan pemilihan guru-guru teladan di sekolah				
25	Saya tinggal di rumah kontrakan karena gaji saya tidak cukup untuk membeli rumah baru				
26	Saya merasa keselamatan saya dalam mengajar disekolah tidak diperhatikan oleh atasan				
No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS

27	Kepala sekolah kami jarang berkunjung ke dalam kelas untuk melihat proses belajar mengajar sedang berlangsung				
28	kepala sekolah kami selalu bersikap menoton dalam mengatur guru-guru sehingga kami merasa tidak pernah diperhatikan				
29	Kepala sekolah selalu mengikutsertakan kami dalam kegiatan-kegiatan seminar yang diadakan oleh dinas pendidikan.				
30	Kepala sekolah kami jarang mengikutsertakan kami dalam acara-acara seminar yang diadakan oleh dinas pendidikan				
31	Kepala sekolah kami selalu memberi fasilitas untuk kuliah ke perguruan tinggi demi kemajuan sekolah kami				
32	Kepala sekolah selalu memonitoring kami dalam mengajar di kelas sehingga kami merasa selalu diperhatikan				