

**PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SEKOLAH DASAR
NEGERI SE-KECAMATAN RENGAT
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

TESIS

Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan (M.Pd.) Pada Program Studi Pendidikan Agama Islam



OLEH:

FITRI ANDRIANI
NIM. 21890121642

**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1441 H. / 2020 M.**



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

Lembaran Pengesahan

Nama	Fitri Andriani
Nomor Induk Mahasiswa	21890121642
Gelar Akademik	M.Pd (Magister Pendidikan)
Judul	Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu

Dr. Idris, M. Ed.
Penguji I / Ketua

Dr. Rusdi, MA.
Penguji II / Sekretaris

Dr. Zaitun, M.Ag.
Penguji III

Dr. Nurhasanah Bakhtiar, M.Ag..
Penguji IV

Tanggal Ujian/Pengesahan

30 Desember 2019

PENGESAHAN PENGUJI

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku Tim Penguji Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul: **“Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu”**, yang ditulis oleh Sdr:

Nama : Fitri Andriani
NIM : 21890121642
Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Telah diujikan dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, pada tanggal 30 Desember 2019

Penguji I,

Dr. Zaitun, M.Ag
NIP. 19720510 199803 2 006



.....
Tgl: 06 Februari 2020

Penguji II,

Dr. Nurhasanah Bakhtiar, M.Ag
NIP. 19730514 200112 2 002



.....
Tgl: 06 Februari 2020

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam



Dr. Andi Murniati, M.Pd
NIP. 19650817 199402 2 001

PENGESAHAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku pembimbing Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul: **“Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu”**, yang ditulis oleh Sdr:

Nama : Fitri Andriani
NIM : 21890121642
Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Telah diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah diujikan pada tanggal 30 Desember 2019.


Pembimbing I,

Dr. Risnawati, M.Pd
NIP. 19650304 199303 2 003



.....
Tgl: 06 Februari 2020

Pembimbing II,

Dr. Andi Murniati, M.Pd
NIP. 19650817 199402 2 001


.....
Tgl: 06 Februari 2020

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam


Dr. Andi Murniati, M.Pd
NIP. 19650817 199402 2 001

PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku pembimbing Tesis, dengan ini menyetujui bahwa Tesis berjudul: **“Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu”**, yang ditulis oleh Sdr:

Nama : Fitri Andriani
NIM : 21890121642
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi : Pendidikan Agama Islam

Untuk diajukan dalam Sidang Munaqasyah Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.


Tanggal: 11 Desember 2019
Pembimbing I,


Dr. Rispawati, M.Pd
NIP. 19650304 199303 2 003

Tanggal: 11 Desember 2019
Pembimbing II,


Dr. Andi Murniati, M.Pd
NIP. 19650817 199402 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam


Dr. Andi Murniati, M.Pd
NIP. 19650817 199402 2 001

Dr. RISNAWATI, M.Pd
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudari
Fitri Andriani

Kepada Yth:
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Di –
Pekanbaru

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap isi Tesis saudara:

Nama : Fitri Andriani
NIM : 21890121642
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi : Pendidikan Agama Islam
Judul : Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 11 Desember 2019
Pembimbing I



Dr. Risnawati, M.Pd
NIP. 19650304 199303 2 003

Dr. ANDI MURNIATI, M.Pd
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudari
Fitri Andriani

Kepada Yth:
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Di –
Pekanbaru

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap isi Tesis saudara:

Nama : Fitri Andriani
NIM : 21890121642
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi : Pendidikan Agama Islam
Judul : Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 11 Desember 2019
Pembimbing II



Dr. Andi Murniati, M.Pd
NIP. 19650817 196402 2 001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitri Andriani
NIM : 21890121642
Tempat/Tanggal Lahir : Rengat, 08 Oktober 1995
Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul: *"Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu"* sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu yang terdapat di Tesis ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebahagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, 11 Desember 2019



Fitri Andriani
NIM. 21890121642

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, Hidayah, dan Kemudahan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Salawat beriring salam Penulis kirimkan kepada Junjungan Alam Nabi Besar Muhammad saw. Terima kasih untuk semua pihak yang terlibat dalam penulisan Tesis dengan judul: **Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.**

Tesis ini diajukan sebagai bagian dari tugas akhir dalam rangka menyelesaikan studi Strata Dua (S2) Program Studi Pendidikan Agama Islam, dengan konsentrasi Pendidikan Agama Islam di Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulisan Tesis ini penulis banyak mendapat bantuan dan dorongan semangat dari berbagai pihak baik secara materil maupun spiritual, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, MA, sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan Program Studi Pendidikan Agama Islam, dengan konsentrasi

Pendidikan Agama Islam di Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

2. Bapak Prof. Dr. Afrizal M, MA, sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan Program Studi Pendidikan Agama Islam, dengan konsentrasi Pendidikan Agama Islam di Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Drs. H. Iskandar Arnel, MA, Ph.D, sebagai Wakil Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang juga telah memberikan kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan Program Studi Pendidikan Agama Islam di Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Andi Murniati, M.Pd, sebagai Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam yang telah memberikan kemudahan kepada peneliti sehingga selesainya Tesis ini.
5. Bapak Dr. Husni Thamrin, M.Si, sebagai Dosen Pembimbing Mata Kuliah Metodologi Penelitian yang telah banyak memberikan ilmu tentang metodologi penelitiannya sehingga dapat dijadikan acuan oleh peneliti dalam membuat Tesis ini.
6. Teristimewa untuk kedua orangtua yang selalu menjadi motivator utama penulis dalam hidup, memberikan kasih sayang dan Doa tanpa henti.

7. Kepala Sekolah, guru, karyawan/i, dan siswa di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu, yang telah bersedia menjadi responden.
8. Seluruh Dosen Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, penulis mengucapkan ribuan terima kasih atas ilmu yang telah diberikan kepada penulis. Semoga Allah SWT membalas kebaikan, dan melimpahkan Rahmat kepada seluruh Dosen.
9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa yang telah memberikan kritik dan saran sehingga selesainya Tesis ini.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, untuk itu saran dan kritik yang membangun akan sangat membantu agar Tesis ini dapat menjadi lebih baik.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Pekanbaru, Desember 2019

Penulis,

FITRI ANDRIANI

NIM. 21890121642

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

NOTA DINAS

PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS DAN KETUA PRODI

SURAT PERNYATAAN

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
ABSTRAK.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Istilah.....	9
C. Permasalahan.....	11
1. Identifikasi Masalah.....	11
2. Batasan Masalah.....	12
3. Rumusan Masalah.....	13
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	13
1. Tujuan Penelitian.....	13
2. Manfaat Penelitian.....	14

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori.....	16
1. Kinerja Guru.....	16
2. Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	32
3. Motivasi Kerja.....	58
B. Konsep Operasional.....	70
C. Tinjauan Penelitian yang Relevan.....	75

D. Kerangka Berpikir.....	81
E. Hipotesis Penelitian.....	83
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	85
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	86
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	86
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	86
E. Teknik Pengumpulan Data.....	90
F. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	92
G. Teknik Analisa Data.....	97
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	101
B. Analisa Data.....	113
C. Diskusi/Pembahasan Penelitian.....	120
D. Keterbatasan Penelitian.....	124
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	126
B. Implikasi.....	126
C. Saran.....	128
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II. 1	Konsep Operasional..... 70
Tabel III. 1.	Jumlah Sampel..... 89
Tabel III. 2.	Uji Validitas Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel X_1), Motivasi Kerja (Variabel X_2), dan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (Variabel Y).... 94
Tabel III. 3.	Uji Reliabilitas Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel X_1), Motivasi Kerja (Variabel X_2), dan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (Variabel Y)..... 96
Tabel IV. 1	Rangkuman Analisis Uji Normalitas..... 113
Tabel IV. 2	Rangkuman Analisis Uji Multikolinearitas..... 114
Tabel IV. 3	Rangkuman Analisis Uji Linieritas Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru..... 115
Tabel IV. 4	Rangkuman Analisis Uji Linieritas Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru..... 116
Tabel IV. 5	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda..... 117
Tabel IV. 6	Koefisien Korelasi Linear Berganda..... 118
Tabel IV. 7	Analisis Koefisien Determinasi..... 120

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II. 1. Kerangka Berpikir.....	83

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543. b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide to Arabic Tranliterationstion*), INIS Fellow 1992.

A. Konsonan

Arab	Latin		
	a		Th
	B		Zh
	T		‘
	Ts		Gh
	J		F
	H		Q
	Kh		K
	D		L
	Dz		M
	R		N
	Z		W
	S		H
	Sy		‘
	Sh		Y
	DI		

B. Vokal, panjang dan diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a)	Â	misalnya		menjadi	qâla
panjang =					
Vokal (i)	Î	misalnya	قيل	menjadi	qîla
panjang =					
Vokal (u)	Û	misalnya		menjadi	dûna
panjang =					

Khusus untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan "î", melainkan tetap ditulis dengan "iy" agar dapat menggambarkan ya' nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya' setelah *fathah* ditulis dengan "aw" dan "ay". Perhatikan contoh berikut:

Diftong		misalnya		menjadi	qawlun
(aw) =					
Diftong	اَـ	misalnya	خير	menjadi	khayrun
(ay) =					

C. *Ta' marbûthah*

Ta' marbûthah ditransliterasikan dengan "ṭ" jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila *Ta' marbûthah* tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "h" misalnya menjadi *al-risalaṭ li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan *t* yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya menjadi *fi rahmatillah*.

D. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berpa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan.

Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

- a. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan ...
- b. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan ...
- c. Masyâ Allâh kâna wa mâ lam yasya' lam yakun.

ABSTRAK

Fitri Andriani (2019) : Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu; Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu; Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Jenis penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Populasinya adalah seluruh guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Tahun Ajaran 2018/2019 yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan *accidental random sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 33 orang. Teknik analisa datanya yaitu menggunakan analisis regresi linear, dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu; Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu; Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

Kata kunci : Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

ABSTRACT

Fitri Andriani (2019): The Influence of School Principals' Leadership Style Perception and Working Motivation on the Islamic Education Lesson Teachers' Performance of State Elementary Schools in Rengat , Indragiri Hulu.

The purposes of this study are to find out and to analyze the influence of the school principals' leadership style perceptions on the Islamic education lesson teachers' performance of state elementary schools in Rengat, Indragiri Hulu, to find out and to analyze the effect of working motivation on the Islamic education lesson teachers' performance in Rengat, Indragiri Hulu, and to find out and to analyze the significant influence of the school principals' leadership style perceptions and working motivation on the Islamic education lesson teachers' performance of state elementary schools in Rengat, Indragiri Hulu. This study was a correlational research. The population was all Islamic education lesson teachers of state elementary schools consisting of 50 in Rengat, Indragiri Hulu in 2018/2019 Academic Year. It used an accidental random sampling with the sample number of 33. The data were analyzed using linear regression, and multiple linear regression. With reference to the findings of the study, it can be concluded that there is a significant influence of the school principals' leadership style perceptions on the Islamic education lesson teachers' performance of state elementary schools in Rengat, Indragiri Hulu, there is a significant influence of working motivation on the Islamic education lesson teachers' performance of state elementary schools in Rengat, Indragiri Hulu and there is a significant influence of the school principals' leadership style perceptions and working motivation on the Islamic education lesson teachers' performance of state elementary schools in Rengat, Indragiri Hulu.

Keywords: School Principals' Leadership Style Perceptions, Working Motivation, and Islamic education lesson teachers' performance

ملخص

فطري أندرياني، (2019): تأثير إدراك أسلوب رئاسة مدير المدرسة ودافع العمل في أداء معلمي التربية الإسلامية في المدارس الابتدائية الحكومية بمديرية رنغات منطقة إندراجيري هولو

يهدف هذا البحث لمعرفة وتحليل تأثير إدراك أسلوب رئاسة مدير المدرسة في أداء معلمي التربية الإسلامية في المدارس الابتدائية الحكومية بمديرية رنغات منطقة إندراجيري هولو؛ لمعرفة وتحليل تأثير دافع العمل في أداء معلمي التربية الإسلامية في المدارس الابتدائية الحكومية بمديرية رنغات منطقة إندراجيري هولو؛ لمعرفة وتحليل تأثير هام بين إدراك أسلوب رئاسة مدير المدرسة ودافع العمل في أداء معلمي التربية الإسلامية في المدارس الابتدائية الحكومية بمديرية رنغات منطقة إندراجيري هولو.

نوعه البحث العلاقة. مجتمعه جميع معلمي التربية الإسلامية في المدارس الابتدائية الحكومية بمديرية رنغات منطقة إندراجيري هولو للعام الدراسي 2019/2018 وعدددهم 50 معلم. لأخذ العينة، استخدم تقنية العينة العشوائية العرضية التي تتكون من 33 معلما. لتحليل البيانات، استخدم تقنية تحليل الانحدار الخطي و تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

ونتائج هذا البحث هي وجود تأثير هام بين إدراك أسلوب رئاسة مدير المدرسة في أداء معلمي التربية الإسلامية في المدارس الابتدائية الحكومية بمديرية رنغات منطقة إندراجيري هولو؛ وجود تأثير هام بين دافع العمل في أداء معلمي التربية الإسلامية في المدارس الابتدائية الحكومية بمديرية رنغات منطقة إندراجيري هولو؛ وجود تأثير هام بين إدراك أسلوب رئاسة مدير المدرسة ودافع العمل في أداء معلمي التربية الإسلامية في المدارس الابتدائية الحكومية بمديرية رنغات منطقة إندراجيري هولو.

الكلمات الأساسية: إدراك أسلوب رئاسة مدير المدرسة، دافع العمل، أداء معلمي
التربية الإسلامية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sistem dan tata cara meningkatkan kualitas hidup seseorang pada semua aspek kehidupannya di dunia. Pendidikan memiliki nilai yang sangat strategis dan urgen dalam pembentukan suatu bangsa. Pendidikan juga berupaya untuk menjamin kelangsungan hidup bangsa.

Untuk mewujudkan tujuan di atas perlu peningkatan sumber daya manusia yang bermutu. Antara lain seorang pemimpin sekolah yang mampu *memanage* sekolah dengan baik dan tenaga pendidik atau guru yang profesional serta lingkungan sekolah yang baik dan kondusif mendukung kinerja guru meningkat yang pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi peserta didik. Pemimpin sekolah tentunya dipimpin oleh kepala sekolah.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memainkan peranan penting dalam upaya peningkatan kualitas kerja guru. Dalam proses belajar mengajar kepemimpinan adalah suatu bentuk kegiatan dalam kehidupan yang mengandung maksud mempengaruhi orang lain agar bersedia secara bersama-sama untuk menuju sesuatu yang telah ditentukan berdasarkan tujuan pendidikan.

Kepemimpinan adalah tindakan atau perbuatan di antara perseorangan dan kelompok yang menyebabkan orang, seorang maupun kelompok bergerak ke arah tujuan tertentu.

Kemudian gaya kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi terhadap guru yang ada di sekolah. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang berada di lembaga pendidikan. Guru sebagai pelaksana pendidikan di sekolah yang berhubungan langsung dengan anak didik mempunyai peranan penting dalam peningkatan mutu pendidikan serta pencapaian tujuan pendidikan. Guru mempunyai makna sebagai seseorang yang mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mendidik dan mengembangkan kepribadian anak didik, baik yang berlangsung di sekolah maupun di luar sekolah. Kedudukan guru tidak dapat seluruhnya digantikan oleh alat, meski secanggih apa pun. Semakin akurat guru melaksanakan fungsinya, semakin terjamin tercipta dan terbina kualitas lembaga pendidikan/sekolah. Guru sebagai bagian dari organisasi sekolah, tentunya dalam mewujudkan tuntutan-tuntutan sebagaimana tersebut di atas, tidak terlepas dari peranan gaya kepemimpinan kepala sekolah¹.

Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi guru, karena mereka harus memahami aspek teoritis dan praktis mengenai apa yang dibutuhkan di masyarakat, sekaligus dituntut kemampuan personal untuk bekerjasama dengan pihak-pihak terkait dengan dunia usaha/ industri. Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses

¹ M. Surya, *Aspirasi Peningkatan Kemampuan Profesional dan Kesejahteraan Guru*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, (Jakarta: Balitbang Depdiknas, 2000), hlm. 2.

belajar mengajar dan guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia yang profesional.

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal². Lebih lanjut Rice dan Bishoprick dalam Bafadal menjelaskan bahwa guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari³. Seorang guru profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual⁴.

Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung, yang salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Kinerja guru sebagai kunci keberhasilan pendidikan, karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Berbagai sumber daya pendidikan seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, informasi, siswa dan orangtua siswa dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik pula dalam menggunakan semua sumber daya yang ada.

² Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 15.

³ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), hlm. 5.

⁴ H A R. Tilaar, *Pendidikan Untuk Masyarakat Indonesia Baru*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm. 338.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja guru menjadi sorotan berbagai pihak yang harus mendapat perhatian sentral, karena figur seorang guru menjadi sorotan paling utama ketika berbicara mengenai masalah pendidikan. Guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik.

Menurut penelitian Mulyasa menyimpulkan bahwa peran pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan kinerja dari yang dipimpinnya⁵.

Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah. Terdapat dua tugas guru yang dijadikan acuan untuk mengukur kinerja guru, kedua tugas tersebut adalah tugas yang berkaitan dengan kegiatan proses pembelajaran, dan tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan yang berkaitan dengan tugas pembelajaran⁶.

⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyuksekan MBS dan KBK*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 118.

⁶ Hamzah B. Uno, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 65.

Kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan⁷.

Kegiatan indikator penilaian kinerja guru, yaitu: perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran⁸. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari kejujuran, ketataan, disiplin, inisiatif, kreativitas, adaptasi, komitmen, motivasi, sopan santun⁹.

Hasil penelitian Agustiar, Shofia dan Edward menyatakan kinerja pegawai yang dapat dipengaruhi oleh praktik kepemimpinan. Praktik kepemimpinan yang kurang pas menurut pandangan guru memberikan rasa hati-hati dan sedikit kurang nyaman dikarenakan belum tahunya guru bagaimana selera kepala madrasah yang baru¹⁰. Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah merupakan pelaksanaan tugas-tugas kependidikan oleh guru tentunya tidak terlepas dari koordinasi serta arahan dari kepala sekolah selaku pimpinan sekolah. Dalam upaya untuk memimpin guru-guru dan staf pegawai, kepala sekolah tentunya memiliki cara-cara atau strategi berdasarkan kepribadiannya. Cara-cara atau strategi pemimpin untuk

⁷ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogyakarta: Ar- Ruzz Media, 2012), hlm. 14.

⁸ Tutik Rachmawati, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), hlm. 121.

⁹ Achad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja Performance Management System*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 4.

¹⁰ Agustiar., Shofia Amin., dan Edward. 2005-BB-. “Pengaruh Praktek Kepemimpinan, Pengembangan Pegawai dan Persepsi Peran Terhadap Kinerja Penyidik PPNS Hak Kekayaan Intelektual Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Se-Sumatera”. *Jurnal Siasat Bisnis* No. 10 Vol. 2, Desember 2005.

memimpin bawahannya diwujudkan dalam bentuk gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya dalam bekerja.

Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu terdiri dari 30 (tiga puluh) sekolah. Sekolah-sekolah ini memiliki kepala sekolah yang profesional. Gaya kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu secara umum sudah cukup baik, di mana kepala sekolah memiliki motivasi yang tinggi untuk memajukan sekolah yang dipimpinnya. Hal tersebut ditunjukkan dengan penambahan fasilitas dalam proses pembelajaran, agar berjalan lebih efektif. Kepala sekolah juga memiliki kepemimpinan yang demokratis¹¹. Hal ini terlihat dari gejala-gejala yang terdapat pada SDN 001 sampai dengan SDN 013 Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu sebagai berikut:

1. Program kerja kepala sekolah jelas.
2. Kepala sekolah bersama-sama guru berperan aktif dalam perumusan dan penetapan peraturan secara umum dan keputusan-keputusan penting dalam sekolah.
3. Kepala sekolah mengambil kebijakan, selalu didiskusikan kepada guru yang bersangkutan.
4. Kepala sekolah selalu melakukan rapat rutin mingguan untuk pembinaan guru.

¹¹ Hasil Observasi Awal di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu pada tanggal 13 Februari 2019.

Untuk SDN 015 sampai dengan SDN 031 Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu memiliki gejala-gejala yaitu sebagai berikut:

1. Kepala sekolah selalu mengadakan rapat dadakan terhadap hal yang insidental.
2. Kepala sekolah senang menerima kritik dan saran dari bawahannya.

Selain faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Hasil penelitian Kusumawati menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya¹².

Gibson secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan motivasi kerja. Disatu sisi dikatakan motivasi kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi motivasi kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan¹³.

Motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja membuat guru

¹² Ratna Kusumawati, "*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*". Tesis, (Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2008).

¹³ Gibson, *Perilaku Organisasi, Struktur Proses*, (Jakarta: Bina Rupa Aksara, 2000), hlm. 110.

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kemudian guru Pendidikan Agama Islam yang ada di semua Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu sudah memiliki motivasi kerja¹⁴. Hal ini terlihat dari gejala-gejala sebagai berikut:

1. Guru melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
2. Guru memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
3. Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang.
4. Memiliki perasaan senang dalam bekerja.

Persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah cukup baik. Dengan adanya persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah ini, guru akan mempunyai gambaran mengenai lingkungan kerjanya yang dapat menimbulkan reaksi akibat persepsi tersebut dalam bentuk kerja atas tugastugas seorang guru. Salah satu hal yang menjadi fokus dari persepsi guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya adalah tentang kepemimpinan kepala sekolah. Kemudian, adanya motivasi kerja yang dimiliki guru belum menghasilkan kinerja yang baik terhadap guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Karena berdasarkan hasil observasi awal sementara penulis di lapangan terlihat beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah kinerja guru. Permasalahan ini terlihat dari beberapa fenomena yang terjadi di semua Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu, yaitu:

¹⁴ Hasil Observasi Awal di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu pada tanggal 13 Februari 2019.

1. Masih ada sebagian guru yang belum mempersiapkan media pembelajaran setiap akan mengajar.
2. Masih ada sebagian guru yang belum memberikan informasi kepada siswa tentang kompetensi yang akan dipelajari.
3. Masih ada sebagian guru yang belum menyimpulkan materi pokok bahasan dari awal sampai akhir.
4. Masih ada sebagian guru yang belum memanfaatkan sumber belajar yang ada di sekolah.
5. Masih ada sebagian guru yang belum menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan¹⁵.

Dari permasalahan yang terungkap tersebut, maka peneliti mengasumsi ada pengaruh persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam. Berdasarkan gejala-gejala di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.**

B. Definisi Istilah

1. Persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah penafsiran atau penilaian terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, yang

¹⁵ Hasil Observasi Awal di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu pada tanggal 13 Februari 2019.

berkaitan dengan tugas-tugas kepemimpinannya. Persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah/madrasah terbentuk karena adanya informasi-informasi yang diterima oleh guru-guru tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah. Informasi tersebut dapat kontak langsung dengan kepala sekolah/madrasah, dan dapat pula diterima dari guru-guru lain, karyawan tata usaha, dan orang lain¹⁶. Dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan¹⁷. Dapat dipahami bahwa motivasi kerja guru adalah suatu dorongan bagi seorang guru yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan dan mengerjakan sejumlah aktivitas atau pekerjaan dibidang pendidikan pengajaran agar tercapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

45. ¹⁶ Hamzah B. Uno, *Perencanaan Pembelajaran*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), hlm.

¹⁷ Imam Wahyudi, *Loc. Cit.*

3. Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya¹⁸. Dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah sesuatu hal yang dihasilkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kemampuan, kecakapan, pegalaman, kesanggupan, dan sesuai dengan kompetensi keguruan.

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Masih ada sebagian guru yang belum mempersiapkan media pembelajaran setiap akan mengajar di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.
- b. Masih ada sebagian guru yang belum memberikan informasi kepada siswa tentang kompetensi yang akan dipelajari di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.
- c. Masih ada sebagian guru yang belum menyimpulkan materi pokok bahasan dari awal sampai akhir di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

¹⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Grafindo, 2014), hlm. 47.

- d. Masih ada sebagian guru yang belum memanfaatkan sumber belajar yang ada di sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.
- e. Masih ada sebagian guru yang belum menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Batasan Masalah

Batasan masalah berkaitan dengan pemilihan masalah dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi. Dengan demikian masalah akan dibatasi menjadi lebih khusus, lebih sederhana dan gejalanya akan lebih muda kita amati karena dengan pembatasan masalah maka seorang peneliti akan lebih fokus dan terarah sehingga mengetahui ke mana akan melangkah selanjutnya dan apa tindakan selanjutnya¹⁹. Adapun permasalahan pembahasan proposal ini dibatasi pada:

- a. Persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.
- b. Motivasi kerja di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu yang berjumlah.
- c. Kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

¹⁹ Muh. Tahir, *Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Makasar: Universitas Muhammadiyah, 2011), hlm. 19.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan, maka rumusan masalahnya adalah:

- a. Bagaimana persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu?
- b. Bagaimana motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu?
- c. Bagaimana kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu?
- d. Bagaimana pengaruh antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisa motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisa kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu
- d. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan yang bersifat teoritis maupun kegunaan yang bersifat praktis:

- a. Kegunaan teoritis
 - 1) Bagi guru khususnya guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu dalam upaya meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam, khususnya dalam melaksanakan dan mengolah pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.
 - 2) Bagi kepala sekolah, penelitian ini diharapkan digunakan sebagai informasi/masukan dalam upaya meningkatkan kemampuan kepala sekolah baik yang terkait dengan tehnik edukatif maupun manajemen sekolah dan pada akhirnya dapat

meningkatkan mutu pendidikan pada ruang lingkup tugas dan tanggung jawab sekolah masing-masing.

- 3) Bagi peneliti, untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister dalam pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

b. Kegunaan praktis

- 1) Sebagai sumbangan pemikir bagi para pengambil kebijakan dan pelaksana pendidikan, terutama dalam mengembangkan pola-pola persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru.
- 2) Sebagai sumbangan pemikiran untuk mengembangkan pendidikan menengah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu pada khususnya dan meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.
- 3) Menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

a. Konsep Kinerja Guru

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja). Jadi menurut bahasa kinerja diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan motivasi kerja seseorang²⁰. Dalam kamus bahasa Indonesia, kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan, kemampuan kerja²¹.

Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja merupakan hasil kerja di mana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan²². Sedangkan Fatah menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan

²⁰ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rosda Karya, 2000), hlm. 67.

²¹ Daryanto S.S, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, (Surabaya: Apollo, 1997), hlm. 368.

²² Henry Simamora, *Loc. Cit.*

kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Kinerja seorang pegawai adalah hal penting, sekaligus menentukan efektif tidaknya kinerja di suatu instansi pemerintah. Apabila kinerja pegawai tidak baik, maka kinerja instansi pemerintah pun secara otomatis tidak baik, begitu sebaliknya. Sayangnya penilaian kinerja pegawai masih dipandang sebelah mata, baik oleh pihak instansi pemerintah maupun pegawai. Pihak pegawai memandang evaluasi kinerja dengan sebelah mata, karena mereka merasa tidak mendapat manfaat maksimal dari penilaian yang dialami tidak dilaksanakan secara objektif dan tidak benar-benar mempengaruhi promosi ataupun kenaikan gaji. Pihak instansi pemerintah pula banyak yang tidak serius membuat penilaian kinerja. Indikasinya tampak bahwa penilaian kinerja tidak dilakukan secara berkala tanpa mengikuti metode resmi tertentu.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber

daya manusia kinerja seorang pegawai dalam sebuah instansi pemerintah sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan instansi pemerintah.

Ilyas berpendapat bahwa tenaga profesional adalah sumber daya terbaik suatu organisasi sehingga evaluasi kinerja mereka menjadi salah satu variabel yang penting bagi efektifitas organisasi. Dalam pendidikan, sangatlah penting untuk memiliki instrumen penilaian kinerja yang efektif bagi tenaga kerja profesional yang menjadi bagian terpenting dalam upaya manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi yang efektif²³. Oleh karena itu, guru harus selalu dapat meningkatkan kinerja dengan meningkatkan manajemen yang telah didapat melalui pelatihan-pelatihan.

Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksud disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor *intern* dan *ekstern*. Faktor *intern* yang mempengaruhi kinerja pegawai/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan

²³ Ilyas Y, *Kinerja Guru*, (Depok: FKM UI, 1999), hlm. 56.

ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, yang dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja guru di atas dapat penulis pahami bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan²⁴.

b. Komponen-Komponen Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang

²⁴ Fatah N, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996), hlm. 15.

dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja²⁵.

Ada beberapa komponen atau indikator kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaan mencakup enam aspek, yaitu:

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran.
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran.
- 3) Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi.
- 4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar.
- 5) Kemampuan melaksanakan pengayaan.
- 6) Kemampuan melaksanakan remedial²⁶.

Penilaian kinerja guru yang dibuat oleh direktorat tenaga kependidikan dalam rangka peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, menyatakan bahwa komponen penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan, yaitu:

- 1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran. Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu

²⁵ Sulistyorini, *Op. Cit.*, hlm. 62-70.

²⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), hlm. 73.

mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

- 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.
- 3) Evaluasi/penilaian pembelajaran. Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara mengevaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil belajar²⁷.

Kinerja guru apabila dilihat dari kemampuan menyusun rencana pembelajaran berarti merujuk pada Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang dibuat oleh guru tersebut. Kemampuan melaksanakan pembelajaran merujuk pada aktivitas guru dalam proses belajar mengajar yang efektif di kelas setiap hari. Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi merujuk pada sikap guru yang mampu berbaur dengan rekan kerja dan selalu mementingkan kepentingan bersama. Kemampuan melaksanakan

²⁷ Depdiknas, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008), hlm. 25.

penilaian hasil belajar merujuk pada kemampuan guru dalam membuat soal untuk menilai keberhasilan pembelajaran. Kemampuan melaksanakan remedial dan pengayaan merujuk pada cara guru untuk memperbaiki peserta didik yang belum berhasil mencapai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM).

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

1) **Iklm Organisasi**

Iklm kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehinggamereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2) **Kepemimpinan**

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3) **Kualitas Pekerjaan**

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja

pastilah dicapai.

4) Kemampuan Kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5) Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6) Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7) Daya Tahan/Kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

8) Kuantitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas

kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9) Disiplin Kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama²⁸.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan merupakan pengetahuan tentang pekerjaan.
- 3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian merupakan karakter yang dimiliki seseorang.
- 5) Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk

²⁸ A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, 2006), hlm. 15.

mengerjakan suatu tugas dan tanggungjawab.

- 7) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- 8) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.
- 9) Etos kerja merupakan sikap karyawan dalam bekerja.
- 10) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku.
- 11) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja.
- 12) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja.
- 13) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 14) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh²⁹.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan merupakan pengetahuan tentang pekerjaan.
- 3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan dalam mencapai tujuannya.

²⁹ *Ibid.*

- 4) Kepribadian merupakan karakter yang dimiliki seseorang.
- 5) Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggungjawab.
- 7) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- 8) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.
- 9) Etos kerja merupakan sikap karyawan dalam bekerja.
- 10) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku.
- 11) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja.
- 12) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja.
- 13) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 14) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh³⁰.

Dengan komunikasi efektif peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan, melalui pengaturan atas faktor pembentukan

³⁰ *Ibid.*

motivasi kerja dan kemampuan kerja. Pembentukan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pemberian insentif, promosi dan aktualisasi diri sedangkan upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dapat dilakukan melalui pemberian pelatihan dan pendidikan.

d. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja Guru

Upaya meningkatkan profesionalisme guru di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar.
- 2) Program sertifikasi³¹.

Selain sertifikasi, mengoptimalkan fungsi dan peran kegiatan dalam bentuk PKG (Pusat Kegiatan Guru), KKG (Kelompok Kerja Guru), dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang memungkinkan para guru untuk berbagi pengalaman dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi dalam kegiatan mengajarnya. Hal tersebut diperkuat pendapat dari Pidarta bahwa mengembangkan atau membina profesi para guru yang terdiri dari:

- 1) Belajar lebih lanjut.
- 2) Menghimbau dan ikut mengusahakan sarana dan fasilitas sanggar-sanggar seperti sanggar pemantapan kerja guru.
- 3) Ikut mencarikan jalan agar guru-guru mendapatkan kesempatan lebih besar mengikuti penataran-penataran pendidikan.

³¹ Pantiwati, *Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Program Sertifikasi Guru Bidang Studi (untuk Guru MI dan MTs)*. Makalah Dipresentasikan, (Malang: PSSJ PPS Universitas Malang, 2001), hlm. 1-12.

- 4) Ikut memperluas kesempatan agar guru-guru dapat mengikuti seminar-seminar pendidikan yang sesuai dengan minat dan bidang studi yang dipegang dalam usaha mengembangkan profesinya.
- 5) Mengadakan diskusi-diskusi ilmiah secara berkala di sekolah.
- 6) Mengembangkan cara belajar berkelompok untuk guru-guru sebidang studi³².

Dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak ada tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
- 2) Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan.
- 3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan baik yang berhubungan dengan dengan pegawai itu sendiri.
- 4) Mengembangkan rencana tindakan tersebut.
- 5) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- 6) Mulai dari awal, apabila perlu³³.

Seperti telah dikutip di atas bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Kompetensi individu, meliputi: Kemampuan dan keterampilan: kebugaran fisik dan kesehatan jiwa, pendidikan, pelatihan, dan

³² Pidarta, *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, (Jakarta: Bina Rineka Cipta, 1997), hlm. 34.

³³ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, hlm. 11-12.

pengalaman kerja dan motivasi dan etos kerja: bekerja sebagai tantangan dan memberi kepuasan.

- 2) Dukungan organisasi, meliputi: Pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
- 3) Dukungan manajemen, meliputi: Mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi kerja, mendorong pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan, membuka kesempatan yang luas bagi pekerja untuk meningkatkan kemampuan, membantu pekerja dalam kesulitan melaksanakan tugas, membangun motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja, yaitu menciptakan variasi penugasan, membuka tantangan baru, memberikan penghargaan dan insentif, membangun komunikasi dua arah³⁴.

Kemudian adapun manfaat dari penilaian kinerja yaitu:

- 1) Penyusunan program pelatihan dan pengembangan pegawai, sehingga dapat diketahui dan diidentifikasi pelatihan tambahan apa saja yang masih harus diberikan kepada pegawai untuk membantu agar mampu mencapai standar prestasi yang ditetapkan.
- 2) Penyusunan program sukesi dan kaderisasi, sehingga dapat diidentifikasi siapa saja pegawai yang mempunyai potensi untuk dikembangkan kariernya dengan dicalonkan untuk menduduki

³⁴ *Ibid.*

jabatan-jabatan yang tanggung jawabnya lebih besar di masa depan.

- 3) Pembinaan pegawai, sehingga dapat menjadi sarana untuk meneliti hambatan pegawai untuk meningkatkan prestasinya³⁵.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.

Menurut Pidarta bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya.

Jadi, penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan

³⁵ *Ibid*

dalam kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja individu pada waktu yang akan datang. Penilaian kinerja ini pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh instansi pemerintah untuk menilai kinerja pegawainya, dengan tujuan secara umum adalah untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada pegawainya, dalam upaya memperbaiki kinerjanya serta meningkatkan produktivitas instansi pemerintah, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk pengembangan pegawai, promosi, dan penyesuaian kompensasi.

Upaya peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama bagi instansi pemerintah dalam mencapai tujuan instansi pemerintah. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya: gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi. Dengan gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan instansi pemerintah. Kinerja menunjukkan kemampuan pegawai meningkatkan produktivitas kerjanya, dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Apabila produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), dan sistem

kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja.

Uraian tersebut diatas dapat diartikan bahwa kinerja pegawai memegang peranan sangat penting untuk memberikan efek positif atau negatif pada instansi pemerintah. Oleh sebab itu penilaian kinerja pegawai pada instansi pemerintah akan sangat baik dilakukan oleh konsumen berdasarkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai instansi pemerintah tersebut.

2. Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Persepsi adalah suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan- kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka. Persepsi itu agar memberikan makna bagi lingkungan mereka. Persepsi itu penting dalam studi perilaku organisasi karena perilaku orang yang didasarkan pada persepsi mereka mengenai apa itu realitas dan bukan mengenai realitas itu sendiri³⁶.

Persepsi merupakan suatu proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga menjadi sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas yang integrated dalam diri individu³⁷. Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu dengan berbagai

³⁶ Veithzal Rivai, *Loc. Cit.*

³⁷ Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2002), hlm.

macam bentuk. Stimulus mana yang akan mendapatkan respon dari individu tergantung pada perhatian individu yang bersangkutan. Berdasarkan hal tersebut, perasaan, kemampuan berfikir, pengalaman-pengalaman yang dimiliki individu tidak sama, maka dalam mempersepsi sesuatu stimulus, hasil persepsi mungkin akan berbeda antar individu satu dengan individu lain

Persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Kunci untuk memahami persepsi adalah terletak pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi, dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi.

Dalam bahasa Inggris kepemimpinan sering disebut *leader* dari akar kata *to lead* dan kegiatannya disebut kepemimpinan atau *leadership*. Dalam kata kerja *to lead* tersebut terkandung dalam beberapa makna yang saling berhubungan erat yaitu, bergerak lebih cepat, berjalan ke depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran atau pendapat orang lain, membimbing, menuntun menggerakkan orang lain lebih awal, berjalan lebih depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori suatu tindakan, mengarahkan pikiran atau pendapat, menuntun dan menggerakkan orang lain melalui

pengaruhnya³⁸. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, mengawasi pemikiran, perasaan atau tindakan dan tingkah laku orang lain³⁹. Kepemimpinan adalah tindakan atau perbuatan di antara perseorangan dan kelompok yang menyebabkan orang, seorang maupun kelompok bergerak ke arah tujuan tertentu. Kepemimpinan (*leadership*) adalah sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau bekerja keras dalam meningkatkan kinerja secara sukarela dan bersemangat ke arah pencapaian tujuan-tujuan kelompok⁴⁰.

Sedangkan menurut istilah gaya adalah sikap, gerak-gerik atau lagak yang menandai ciri seseorang. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut pendekatan tingkah laku gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya⁴¹.

Beberapa definisi gaya kepemimpinan yang dikutip oleh Nurkolis, sebagai berikut:

³⁸ Imam Suprayogo, *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*, (Malang: Stain Press, 1990), hlm. 161.

³⁹ S. Indrafachrudi dan J.F. Tahalele, *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah yang Baik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995), hlm. 7.

⁴⁰ D. Kamars, *Administrasi Pendidikan, Teori dan Praktek*, (Padang: Universitas Putra Indonesia Press, 2005), hlm. 108.

⁴¹ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm. 66-67.

- 1) Toha, gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.
- 2) Stoner dan Freeman menyebutkan, gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang lebih disukai oleh seorang pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja.
- 3) Stephen J Knezevich, gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.
- 4) Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan pengikutnya⁴².

Kemudian gaya kepemimpinan menurut Tampubolon adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya⁴³.

Dalam Islam istilah kepemimpinan sering diidentikkan dengan istilah khilafah dan orangnya disebut khalifah dan Ulil Amri yang orangnya disebut Amir (pemegang kekuasaan)⁴⁴.

Dirawat mendeskripsikan kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat

⁴² *Ibid.*, hlm. 67.

⁴³ Biatna. D Tampubolon, *Loc. Cit.*

⁴⁴ Imam Suprayogo, *Op. Cit.*, hlm. 162.

mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh untuk selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu maksud dan tujuan⁴⁵.

Sedangkan Nurjin Syam dalam bukunya “Kepemimpinan dalam Organisasi” mendeskripsikan: Kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggerakkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau proses pemberian bimbingan (pimpinan), tauladan dan pemberian jalan yang mudah (fasilitas) dari pada pekerjaan orang-orang yang terorganisir formal⁴⁶.

Dari beberapa definisi di atas terlihat beberapa hal penting yaitu:

- 1) Kepemimpinan dilihat sebagai serangkaian proses atau tindakan.
- 2) Adanya tujuan yang hendak dicapai bersama.
- 3) Fungsi kepemimpinan itu adalah untuk mempengaruhi, menggerakkan orang lain dalam kegiatan atau usaha bersama.
- 4) Kegiatan atau proses memimpin untuk antar beberapa pemberian contoh atau bimbingan kegiatan atau usaha yang terorganisasi.
- 5) Kegiatan tersebut berlangsung dalam organisasi formal.

⁴⁵ Dirawat dkk, *Op. Cit.*, hlm. 23.

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 26.

- 6) Kepemimpinan juga diterjemahkan kedalam istilah sifat-sifat perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar kedudukan dari suatu jabatan administrasi⁴⁷.

Berbagai pengertian tentang arti gaya kepemimpinan di atas dapat diambil pengetahuan secara *comprehensive* yaitu bahwa pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus atau superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain, serta dia harus berpengetahuan yang luas, dan bervisi jauh kedepan serta memenuhi syarat-syarat tertentu dan mampu mempengaruhi kegiatan-kegiatan anggota dari kelompok.

Konsep seorang pemimpin pendidikan tentang kepemimpinan dan kekuasaan yang memproyeksikan diri dalam bentuk sikap, tingkah laku dan sifat. Kegiatan kepemimpinan yang dikembangkan dalam lembaga pendidikan atau unit administrasi pendidikan yang dipimpinnya akan mempengaruhi situasi kerja, mempengaruhi kerja anggota staf, sifat, hubungan-hubungan kemanusiaan diantara sesama, dan akan mempengaruhi kualitas hasil kerja yang mungkin dapat dicapai oleh lembaga atau unit administrasi pendidikan tersebut⁴⁸.

Adapun istilah kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin.

⁴⁷ Wahjosumidjo, *Op. Cit.*, hlm. 17.

⁴⁸ Dirawat dkk, *Op. Cit.*, hlm. 49.

Sedangkan sekolah diartikan sebuah lembaga yang didalamnya terdapat aktivitas belajar mengajar. Sekolah juga merupakan lingkungan hidup sesudah rumah, di mana anak tinggal beberapa jam, tempat tinggal anak yang pada umumnya pada masa perkembangan, dan lembaga pendidikan dan tempat yang berfungsi mempersiapkan anak untuk menghadapi hidup⁴⁹.

Kepala sekolah dapat didefinisikan 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 pelajaran⁵⁰.

Dengan demikian kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional atau guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana sekolah menjadi tempat interaksi antara guru yang memberi pelajaran, siswa yang menerima pelajaran, orangtua sebagai harapan, pengguna lulusan sebagai penerima kepuasan dan masyarakat umum sebagai kebanggaan⁵¹. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sebuah lembaga pendidikan, didalam kepemimpinannya ada beberapa unsur yang saling berkaitan yaitu: unsur manusia, unsur sarana, unsur tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang seorang pemimpin harus memiliki

⁴⁹ Vaitzal Rivai, *Memimpin Dalam Abad ke-21*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 253.

⁵⁰ Wahjosumidjo, *Loc. Cit.*

⁵¹ Ibrahim Bafadal, *Supervisi Pengajaran, : Teori dan Aplikasi Dalam Membina Profesional Guru*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1992), hlm. 62.

pengetahuan atau kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinan. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dari pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalaman di dalam praktik selama menjadi kepala sekolah.

Jadi dari beberapa definisi di atas, dapat dipahami bahwa persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah mengorganisasikan pesan-pesan melalui indera tentang suatu pola perilaku konsisten yang dilakukan oleh Kepala Sekolah untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya yaitu guru dan karyawannya.

b. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Konsep seorang pemimpin pendidikan tentang kepemimpinan dan kekuasaan yang memproyeksikan diri dalam bentuk sikap, tingkah laku dan sifat kegiatan kepemimpinan yang dikembangkan dalam lembaga pendidikan atau unit administrasi pendidikan yang dipimpinnya akan mempengaruhi situasi kerja, mempengaruhi kerja anggota staff, sifat hubungan-hubungan kemanusiaan diantara sesama, dan akan mempengaruhi kualitas hasil kerja yang mungkin dapat dicapai oleh lembaga atau unit administrasi pendidikan tersebut⁵².

Ditinjau dari pelaksanaan tugas maka kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya dikenal dengan 3 (tiga) tipe

⁵² Dirawat, dkk, *Pemimpin Pendidikan Dalam Rangka Pertumbuhan Djabatan Guru-Guru*, (Malang: Terbitan ke-IV, 1971), hlm. 39.

kepemimpinan yang masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Tipe Otokrasi/Otoriter

Otokrasi berasal dari kata “oto” yang berarti sendiri dan “kratos” berarti pemerintah. Jadi otokrasi adalah mempunyai pemerintah dan menentukan sendiri⁵³.

Otokrasi merupakan pemerintahan atau kekuasaan yang dipegang oleh seseorang yang berkuasa secara penuh dan tidak terbatas masanya. Sedangkan yang memegang kekuasaan disebut otokrat yang biasanya dijabat oleh pemimpin yang berstatus sebagai raja atau yang menggunakan sistem kerajaan⁵⁴.

Sedangkan di lingkungan sekolah bukan raja yang menjadi pemimpin akan tetapi kepala sekolah yang memiliki gaya seperti raja yang berkuasa mutlak dan sentral dalam menentukan kebijaksanaan sekolah. Adapun secara sederhana, gaya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bertipe otokrasi sebagai berikut:

- a) Keputusan dan kebijakan selalu dibuat pemimpin, dimana gaya kepemimpinan yang selalu sentral dan mengabaikan asas musyawarah mufakat.

⁵³ Moh. Rifa'I, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Jemmar, 1986), hlm. 38.

⁵⁴ Puis.A. Partanto dan Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah*, (Surabaya: Arkola, 1994) hlm. 952.

- b) Pengawasan dilakukan secara ketat yaitu pengawasan kepala sekolah yang tidak memakai prinsip partisipasi, akan tetapi pengawasan yang bersifat menilai dan menghakimi.
- c) Prakarsa berasal dari pemimpin yaitu gaya kepala sekolah yang merasa pintar dan merasa bertanggungjawab sendiri atas kemajuan sekolah.
- d) Tidak ada kesempatan untuk memberi saran, dimana kepala sekolah merasa orang yang paling benar dan tidak memiliki kesalahan.
- e) Kaku dalam bersikap yaitu kepala sekolah yang tidak bisa melihat situasi dan kondisi akan tetapi selalu memaksakan kehendaknya⁵⁵.

Jadi tipe otoriter, semua kebijaksanaan “*policy*” semuanya ditetapkan pemimpin, sedangkan bawahan tinggal melaksanakan tugas. Semua perintah, pemberian dan pembagian tugas dilakukan tanpa ada konsultasi dan musyawarah dengan orang-orang yang dipimpin. Pemimpin juga membatasi hubungan dengan stafnya dalam situasi formal dan tidak menginginkan hubungannya yang penuh keakraban, keintiman serta ramah tamah. Kepemimpinan otokrasi ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang selalu harus dipatuhi.

⁵⁵ Sutarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1998), hlm. 73.

Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada “*one an show*”⁵⁶. Pemimpin otokrasi, dalam membawa pengikutnya ketujuan dan cita-cita bersama, memegang kekuasaan yang ada pada gaya secara mutlak. Dalam gaya ini pemimpin sebagai penguasa dan yang dipimpin sebagai yang dikuasai. Termasuk dalam gaya ini adalah pemimpin yang mengatakan segala sesuatu harus dikerjakan oleh pengikutnya. Yang dilakukan oleh pemimpin model ini, hanyalah memberi perintah, aturan, dan larangan. Para pengikutnya harus tunduk, taat dan melaksanakan tanpa banyak pertanyaan. Dalam gaya ini, mereka yang dipimpin dibiasakan setia kepada perintah dan dengan betul-betul kritis, dimana kesempatan mereka yang dipimpin dibawah kekuasaan orang yang memimpin⁵⁷.

Kepala sekolah yang otoriter berkeyakinan bahwa dirinyalah yang bertanggung jawab atas segala sesuatu, menganggap dirinya sebagai orang yang paling berkuasa, dan paling mengetahui berbagai hal. Ketika dalam rapat sekolah pun ia menentukan berbagai kegiatan secara otoriter, dan yang sangat dominan dalam memutuskan apa yang akan dilakukan oleh sekolah. Para tenaga pendidikan tidak diberi kesempatan untuk memberikan pandangan, pendapat maupun saran. Mereka

38. ⁵⁶ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Press, 1998), hlm.

⁵⁷ Imam Suprayogo, *Op. Cit.*, hlm. 166-167.

dipandang sebagai alat untuk melaksanakan apa yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah⁵⁸.

Seseorang dengan gaya kepemimpinan seperti ini umumnya merasa menang sendiri karena mempunyai keyakinan ia tahu apa yang harus dilakukannya dan merasa jalan pikirannya paling benar. Dalam situasi kerja sama, ia berusaha mengambil peran sebagai pengambil keputusan dan mengharapkan orang lain mendukung ide dan gagasannya. Ia tidak ingin dibantu apalagi dalam menentukan apa yang seharusnya ia lakukan⁵⁹.

Tipe otokrasi ini apabila diterapkan dalam dunia pendidikan tidak tepat karena dalam dunia pendidikan, kritik saran dan pendapat orang lain itu sangat perlu untuk diperhatikan dalam rangka perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan.

2) Tipe *Laissez-Faire*

Kepala sekolah sebagai pemimpin bertipe *laissez faire* menghendaki semua komponen pelaku pendidikan menjalankan tugasnya dengan bebas. Oleh karena itu tipe kepemimpinan bebas merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan diserahkan pada

⁵⁸ *Ibid.*, hlm. 269.

⁵⁹ Panji Anoraga, dkk, *Psikologi Industri dan Sosial*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 1995), hlm.

bawahan. Karena arti *laissez* sendiri secara harfiah adalah mengizinkan dan *faire* adalah bebas. Jadi pengertian *laissez-faire* adalah memberikan kepada orang lain dengan prinsip kebebasan, termasuk bawahan untuk melaksanakan tugasnya dengan bebas sesuai dengan kehendak bawahan dan tipe ini dapat dilaksanakan di sekolah yang memang benar-benar mempunyai sumber daya manusia maupun alamnya dengan baik dan mampu merancang semua kebutuhan sekolah dengan mandiri⁶⁰.

Adapun ciri-ciri khusus *laissez faire* yaitu:

- a) Pemimpin kurang bahkan sama sekali tidak memberikan sumbangan ide, konsep, pikiran dan kecakapan yang dimilikinya.
- b) Pemimpin memberikan kebebasan mutlak kepada stafnya dalam menentukan segala sesuatu yang berguna bagi kemajuan organisasinya tanpa bimbingan darinya⁶¹.

Baik prestasi-prestasi kerja yang bisa dicapai oleh setiap individu, maupun kelompok secara keseluruhan, tidak bisa diharapkan mencapai tingkat maksimal, oleh karena tidak semua anggota staf pelaksana kerja itu memiliki kecakapan dan keuletan serta ketekunan kerja sendiri tanpa pimpinan,

⁶⁰ Sutarto, *Op. Cit.*, hlm.77.

⁶¹ *Ibid.*

bimbingan, dorongan, dan koordinasi yang kontinyu dan sistematis daripada pimpinannya.

Pada pihak lain lembaga kerja itu hampir sama sekali tidak memberikan sumbangan ide-ide, konsepsi-konsepsi, pikiran-pikiran dan kecakapan yang ia miliki yang justru sangat dibutuhkan oleh suatu lembaga kerjasama yang dinamis dan kreatif⁶².

Dari gaya kepemimpinan *laissez faire* diatas dalam kontek pendidikan Indonesia sangat sulit untuk dilaksanakan karena keadaan pendidikan kita masih mengalami beberapa kendala mulai dari masalah pendanaan, sumber daya manusia, kemandirian, dan lain sebagainya. Dalam tipe kepemimpinan ini setiap kelompok bergerak sendiri-sendiri sehingga semua aspek kepemimpinan tidak dapat diwujudkan dan dikembangkan. Menurut Imam Suprayogo, tipe kepemimpinan ini sangat cocok sekali untuk orang yang betul-betul dewasa dan benar-benar tau apa tujuan dan cita-cita bersama yang harus dicapai⁶³.

Beberapa sebab timbulnya *laissez faire* dalam kepemimpinan pendidikan Indonesia antara lain:

- a) Karena kurangnya semangat dan kegairahan kerja si pemimpin sebagai penanggung jawab utama dari pada sukses tidaknya kegiatan kerja suatu lembaga.

⁶² Dirawat, dkk, *Op. Cit.*, hlm. 54-55.

⁶³ Imam Suprayogo, *Op. Cit.*, hlm. 167.

- b) Karena kurangnya kemampuan dan kecakapan pemimpin itu sendiri. Apalagi jika ada bawahan yang lebih cakap, lebih berbakat memimpin dari pada dirinya, sehingga si pemimpin cenderung memilih alternatif yang paling aman bagi dirinya dan prestise jabatan menurut anggapannya, yaitu dengan memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada setiap anggota staf, kepada kelompok sebagai satu kesatuan, untuk menetapkan “*policy*” dan program serta cara-cara kerja menurut konsepsi masing-masing yang dianggap baik dan tepat oleh mereka sendiri.
- c) Masalah sulitnya komunikasi, misalnya karena letak sekolah yang terpencil jauh dari kantor P dan K tersebut terpaksa mencari jalan sendiri-sendiri, sehingga sistem pendidikan atau tata cara kerjanya, mungkin sangat menyimpang atau sangat terbelakang jika dibandingkan dengan sekolah-sekolah yang banyak mendapat bimbingan dari petugas-petugas teknis kantor Departemen P dan K⁶⁴.

3) Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang berdasarkan demokrasi yang pelaksanaannya disebut pemimpin partisipasi (*participative leadership*). Kepemimpinan

⁶⁴ Dirawat, dkk, *Op. Cit.*, hlm. 55.

partisipasi adalah suatu cara pemimpin yang kekuatannya terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok⁶⁵.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis merupakan kepemimpinan yang menganggap dirinya bagian dari kelompok pelaku sekolah, orangtua siswa, dan masyarakat umum, dimana kepala sekolah tidak selalu membuat keputusan dan kebijakan menurut dirinya sendiri, akan tetapi melalui musyawarah mufakat dan dialog dengan asas mufakat.

Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya hendaknya atas dasar musyawarah, unsur-unsur demokrasiya harus nampak dalam seluruh tata kehidupan di sekolah, misalnya:

- a) Kepala sekolah harus menghargai martabat tiap anggota/guru yang mempunyai perbedaan individu.
- b) Kepala sekolah harus menciptakan situasi pekerjaan sedemikian rupa sehingga nampak dalam kelompok yang saling menghargai dan saling menghormati.
- c) Kepala sekolah hendaknya menghargai cara berfikir meskipun dasar pemikiran itu bertentangan dengan pendapat sendiri.
- d) Kepala sekolah hendaknya menghargai kebebasan individu.

Secara sederhana, gaya gaya kepemimpinan kepala sekolah bertipe demokratis dapat diperjelas sebagai berikut:

⁶⁵ Kartini Kartono, *Op. Cit.*, hlm. 73.

- a) Wewenang tidak mutlak, artinya segala yang menjadi hak kepala sekolah dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dasar hukumnya.
- b) Bersedia melimpahkan tugasnya pada orang lain dengan sistem pembagian kerja yang jelas maupun sistem pendelegasian.
- c) Keputusan yang dibuat bersama, artinya segala kebijakan yang dibuat sekolah merupakan tanggung jawab bersama.
- d) Komunikasi berlangsung timbal balik.
- e) Pengawasan secara wajar yang tidak menggunakan prinsip otokrasi yang cenderung menilai dan menghakimi. Akan tetapi pengawasan yang bersifat pengembangan dan mendidik.
- f) Banyak kesempatan untuk menyampaikan saran kepada kepala sekolah⁶⁶.

Dalam hasil *research* bahwa untuk mencapai kepemimpinan yang demokratis, aktivitas pemimpin harus:

- a) Meningkatkan interaksi kelompok dan perencanaan kooperatif.
- b) Menciptakan iklim yang sehat untuk berkembang individual dan memecahkan pemimpin-pemimpin potensial.

⁶⁶ Sutarto, *Op. Cit.*, hlm. 75.

Hasil ini dapat dicapai kalau ada partisipasi yang aktif dari semua anggota kelompok yang berkesempatan untuk secara demokratis memberi kekuasaan dan tanggungjawab⁶⁷.

c. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Menurut pandangan demokrasi kegiatan kepemimpinan pendidikan diwujudkan sedemikian rupa sehingga tugas-tugas pokok dapat terealisasi. Adapun tugas-tugas kepemimpinan pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu orang-orang di dalam masyarakat sekolah merumuskan tujuan-tujuan pendidikan.
- 2) Memperlancar proses belajar mengajar dengan mengembangkan pengajar yang lebih efektif.
- 3) Membentuk/membangun suatu unit organisasi yang produktif.
- 4) Menciptakan iklim dimana kepemimpinan pendidikan dapat bertumbuh dan berkembang.
- 5) Memberikan sumber-sumber yang memadai untuk pengajaran yang efektif⁶⁸.

Aswarni Sudjud, dkk dalam buku “Administrasi pendidikan” menyebutkan bahwa fungsi kepala sekolah sebagai berikut:

- 1) Perumusan tujuan kerja dan membuat kebijaksanaan (*policy*) sekolah.

⁶⁷ Hendiyat Suetopo dan Wasty Suemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Malang: Bina Aksara, 1984), hlm. 11.

⁶⁸ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 81.

- 2) Mengatur tata kerja (mengorganisasikan) sekolah, mencakup: mengatur pembagian tugas dan wewenang, mengatur petugas pelaksana, menyelenggarakan kegiatan (mengkoordinasi).
- 3) Pensekretariatan, kegiatan sekolah, meliputi: mengatur kelancaran kegiatan, mengarahkan pelaksanaan kegiatan, mengevaluasi pelaksanaan kegiatan, membimbing dan meningkatkan kemampuan pelaksanaan⁶⁹.

Secara garis besar tugas dan fungsi kepala sekolah dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Sebagai Pendidik (edukator)
 - a) Prestasi sebagai guru mata pelajaran. Seorang kepala sekolah dapat melaksanakan program pembelajaran dengan baik. Dapat membuat prota, kisi-kisi soal, analisa dan dapat melakukan program perbaikan dan pengayaan.
 - b) Kemampuan membimbing guru dalam melaksanakan tugas. Mampu memberikan alternatif pembelajaran yang efektif.
 - c) Kemampuan membimbing pegawai dalam melaksanakan tugas sebagai tata usaha, pustakawan, laboratorium dan bendaharawan.
 - d) Kemampuan membimbing stafnya lebih berkembang secara pribadi dan profesinya.

⁶⁹ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 81.

- e) Kemampuan membimbing bermacam-macam kegiatan kesiswaan.
 - f) Kemampuan belajar mengikuti perkembangan IPTEK dalam forum diskusi, bahan referensi dan mengikuti perkembangan ilmu melalui media elektronika.
- 2) Sebagai Manajer
- a) Kemampuan menyusun program secara sistematis, periodik dan kemampuan melaksanakan program yang dibuatnya secara skala prioritas.
 - b) Kemampuan menyusun organisasi personal dengan uraian tugas sesuai dengan standar yang ada.
 - c) Kemampuan menggerakkan stafnya dan segala sumber daya yang ada serta lebih lanjut memberikan acuan yang dinamis dalam kegiatan rutin dan temporer.
- 3) Sebagai Administrator
- a) Kemampuan mengelola semua perangkat KBM secara sempurna dengan bukti data administrasi yang akurat.
 - b) Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana dan administrasi persuratan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4) Sebagai Supervisor

- a) Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan di lembaganya dan dapat melaksanakan dengan baik. Melaksanakan supervisi kelas secara berkala baik supervisi akademis maupun supervisi klinis.
- b) Kemampuan memanfaatkan hasil supervisi untuk peningkatan kinerja guru dan pegawai.
- c) Kemampuan memanfaatkan kinerja guru/pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu pendidikan.

5) Sebagai Pemimpin (*Leader*)

- a) Memiliki kepribadian yang kuat. Sebagai seorang muslim yang taat beribadah, memelihara norma agama dengan baik dan jujur, percaya diri, dapat berkomunikasi dengan baik, tidak egois, bertindak dengan obyektif, penuh optimis, bertanggungjawab demi kemajuan dan perkembangan, berjiwa besar dan mendelegasikan sebagai tugas dan wewenang kepada orang lain.
- b) Memahami semua persoalan yang memiliki kondisi yang berbeda begitu juga kondisi siswanya berbeda dengan yang lain.
- c) Memiliki upaya untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan pegawai.

- d) Mau mendengar kritik/usul/saran yang konstruktif dari semua pihak yang terkait dengan tugasnya baik dari staf, pegawai atau siswanya sendiri.
 - e) Memiliki visi dan misi yang jelas dari lembaga yang dipimpinnya. Visi dan misi tersebut disampaikan dalam pertemuan individual atau kelompok.
 - f) Kemampuan berkomunikasi dengan baik, mudah dimengerti teratur sistematis kepada semua pihak.
 - g) Kemampuan mengambil keputusan bersama secara musyawarah.
 - h) Kemampuan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, membagi tugas secara merata dan dapat diterima oleh semua pihak.
- 6) Sebagai Inovator
- a) Memiliki gagasan baru untuk inovasi kemajuan dan perkembangan sekolah. Maupun memilih yang relevan untuk kebutuhan lembaganya.
 - b) Kemampuan mengimplementasikan ide yang baru tersebut dengan baik. Ide atau gagasan tersebut berdampak positif kearah kemajuan. Gagasan tersebut dapat berupa pengembangan kegiatan KBM, peningkatan perolehan nilai UN, penggalan dan operasional, peningkatan prestasi siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler dan sebagainya.

c) Kemampuan mengatur lingkungan kerja sehingga lebih kondusif (pengaturan tata ruang kantor, kelas, perpustakaan, halaman, interior, musholla). Dengan lingkungan kerja yang baik mendorong kearah semangat kerja yang baik. Lebih kondusif untuk belajar bagi siswa dan kondusif bagi guru/pegawai. Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang dipikirkan orangtua dan masyarakat tentang sekolah. Kepala sekolah profesional tidak saja dituntut untuk melaksanakan berbagai tugasnya di sekolah, tetapi ia juga harus mampu menjalin hubungan/kerja sama dengan masyarakat dalam rangka membina pribadi peserta didik secara optimal⁷⁰.

Sudrajat menambahkan bahwa fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin ada 5 yaitu:

- 1) Perencanaan sekolah dalam arti menetapkan arah sekolah sebagai lembaga pendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan dan srategi pencapaian.
- 2) Mengorganisasikan sekolah dalam artimembuat struktur organisasi (*structuring*), menetapkan staf (*staffing*), dan menetapkan fungsi-fungsi dan tugas-tugas (*functionalizing*).

⁷⁰ E. Mulyasa, *Op. Cit.*, hlm. 187.

- 3) Menggerakkan staf dalam arti memotivasi staf melalui “internal marketing” dan “memberi contoh eksternal marketing”.
- 4) Mengawasi dalam arti melakukan supervisi, mengendalikan, dan membimbing semua staf dan warga sekolah.
- 5) Mengevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk dijadikan dasar peningkatan dan pertumbuhan kualitas, serta melakukan “problem solving” baik secara analisis sistematis maupun pemecahan masalah secara kolektif, dan menghindarkan serta menanggulangi konflik⁷¹.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Konsep mengenai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Karim diadopsi oleh Setiawan dan Muhith terdiri dari tiga faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan Individu. Dalam kepemimpinan, faktor dari pribadi individu pemimpin yang berupa berbagai kompetensi sangat mempengaruhi proses kepemimpinannya. Secara konsep kepemimpinan umumnya terpusat pada pribadi pemimpin dengan berbagai kualitas atau kemampuan yang dimilikinya. Di era modern saat ini pemimpin didasarkan pada beberapa kelebihan yang tidak dimiliki orang lain dalam kelompoknya, seperti kecerdasan, tingkat pendidikan, bertanggung jawab, aktivitas dan partisipasi sosial serta status ekonomi dan sosial.

⁷¹ Hari Sudrajat, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Bandung: Cipta Cekas Grafika, 2004), hlm. 112.

- 2) Faktor Jabatan. Seorang pemimpin dalam berperilaku harus selalu mengetahui bagaimana memposisikan dirinya. Contohnya seorang perwira tinggi tentunya dalam memberikan perintah sangat berbeda gayanya dengan seorang rektor. Hal ini terkait dengan aturan dan norma yang diberlakukan di masing-masing organisasi. Hal penting yang perlu dipahami bahwa seorang pemimpin tidak pernah bekerja sendiri tetapi selalu berada dalam lingkungan sosial yang dinamis sehingga ia harus memiliki citra tentang perilaku kepemimpinan yang digunakan sehingga sesuai dengan situasi dan kondisi. Untuk itu pemimpin harus bisa memahami konsep peran (*role concept*) dan tanggap terhadap situasi eksternal.
- 3) Faktor Situasi dan Kondisi. Dalam suatu situasi atau kondisi tertentu dibutuhkan tipe kepemimpinan yang tertentu pula. Pemimpin harus bisa memiliki fleksibilitas yang tinggi terhadap situasi dan kondisi dari bawahannya. Jika tidak, maka yang akan muncul bukan komitmen (kepatuhan) tetapi resistensi (perlawanan) dari para bawahan yang menyebabkan kepemimpinan menjadi tidak efektif⁷².

e. Kriteria Kepemimpinan

Menurut Vietzal Rivai dan Boy Raffi Amar dalam buku pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi mengatakan Seorang

⁷² Setiawan, B. A, dan Abd. Muhith, *Transformational Leadership*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 32.

pemimpin dalam suatu organisasi harus memiliki kriteria tertentu layaknya seorang pemimpin yang sejati kriteria tersebut, yaitu:

- 1) Pengaruh; seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pimpinan. Pengaruh itu menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin.
- 2) Kekuasaan/power; seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena ia memiliki kekuasaan yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan dan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin ini menjadikan orang lain akan tergantung pada apa yang dimiliki seorang pemimpin, tanpa itu ia tidak akan bisa berbuat apa-apa. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak merasa saling diuntungkan.
- 3) Wewenang; wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/ kebijakan. Wewenang disini juga dapat dialihkan kepada karyawan oleh pimpinan apabila pemimpin percaya bahwa karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga

karyawan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari segi sang pemimpin.

- 4) Pengikut; seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan / power dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan mengikuti apa yang dikatakan pemimpin⁷³.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya sebuah organisasi atau organisasi/instansi bukan saja mengharapkan para pegawainya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada organisasi/instansi dapat tercapai. Pegawai dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh.

⁷³ Vietzal Rivai, Bahtiar dan Boy Rafli Amar, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 21.

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 kepuasan⁷⁴.

Motivasi berasal dari kata “motif” .Kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai kondisi intern (kesiap siagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk menjadi tujuan sangat dirasakan/mendesak⁷⁵.

Motif bisa juga diartikan suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu⁷⁶.

Motivasi juga dapat dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila ia tidak suka, maka akan

⁷⁴ Malayu, S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Bumi Aksara: Jakarta, 2008), hlm. 219.

⁷⁵ A. M. Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009), hlm. 73.

⁷⁶ Malayu, S.P Hasibuan, *Loc. Cit.*

berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh didalam diri seseorang⁷⁷.

Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru besarnya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya⁷⁸.

Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada orang yang mampu untuk mengerjakannya. Memotivasi ini sangat sulit, karena pemimpin sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan itu⁷⁹.

Motivasi merupakan suatu dorongan energi yang mengatur antara keinginan dan kebutuhan pegawai dan pegawai untuk berperilaku sesuai dengan tuntutan pekerjaan sehingga mampu menentukan segala bentuk arah, intensitas dan durasi dalam bekerja⁸⁰.

Motivasi merupakan suatu dorongan energi yang mengatur antara keinginan dan kebutuhan pegawai dan pegawai untuk

⁷⁷ A. M. Sardiman, *Loc. Cit.*

⁷⁸ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 71.

⁷⁹ Malayu, S.P Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 93.

⁸⁰ Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Graha Ilmu: Jakarta, 2012), hlm. 193.

berperilaku sesuai dengan tuntutan pekerjaan sehingga mampu menentukan segala bentuk arah, intensitas dan durasi dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi Prestasi Kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas.

Motivasi dapat dikatakan sebagai pendukung suatu perbuatan, sehingga menyebabkan seseorang mempunyai kesiapan untuk melakukan serangkaian kegiatan. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertingkah laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan.

Motivasi dapat dikatakan sebagai pendukung suatu perbuatan, sehingga menyebabkan seseorang mempunyai kesiapan untuk melakukan serangkaian kegiatan. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu

yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertingkah laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan.

Motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang pegawai.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli di atas, dapat dipahami bahwa motivasi kerja guru adalah motivasi yang menyebabkan guru bersemangat dalam mengajar karena kebutuhannya terpenuhi. Kepala sekolah yang menyadari bahwa esensi kepemimpinan terletak pada hubungan yang jelas antara pemimpin dengan yang dipimpinnya dan memahami kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan kelompok akan berperilaku meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah yang dipimpinnya. Begitu juga kepala sekolah sebagai supervisor, kemampuannya memilih pendekatan yang paling tepat dalam melaksanakan supervisi sebagai upaya pembinaan dan bimbingan akan sangat berpengaruh pada motivasi kerja guru.

b. Komponen-Komponen Motivasi

Adapun komponen-komponen motivasi kerja guru tampak melalui:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Guru akan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai peraturan yang berlaku
- 2) Prestasi yang dicapainya. Prestasi yang diperoleh guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan, maupun karya yang diciptakan.
- 3) Pengembangan diri. Guru dalam menjalankan profesinya sangat perlu untuk melakukan pengembangan diri. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru memiliki antusias sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi.
- 4) Kemandirian dalam bertindak. Seseorang yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya meskipun

tidak diperintah. Guru secara sadar mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya⁸¹.

Motivasi kerja guru menurut Hamzah B. Uno juga memiliki dua dimensi dan dengan komponennya masing-masing, yaitu:

- 1) Motivasi Internal, dengan komponen:
 - a) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.
 - b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
 - c) Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang.
 - d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaan.
 - e) Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
 - f) Selalu berusaha untuk mengguguli orang lain.
 - g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
- 2) Motivasi eksternal, dengan komponen:
 - a) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
 - b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
 - c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.
 - d) Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan⁸².

c. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu:

⁸¹ *Ibid.*, hlm. 72.

⁸² *Ibid.*, hlm. 73.

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman⁸³.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

d. Tujuan Motivasi Kerja Guru

Motivasi mempunyai tujuan sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan Prestasi Kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan moral dan motivasi kerja pegawai.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi/instansi.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.

⁸³ Malayu, S.P Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 220.

- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku⁸⁴.

e. Fungsi Motivasi Kerja Guru

Tanpa adanya motivasi (dorongan) usaha seseorang tidak akan dapat mencapai hasil yang baik, begitu juga sebaliknya. Demikian juga dalam mencapai hal bekerja, bekerja akan lebih baik jika selalu disertai dengan motivasi yang sungguh-sungguh. Maka tidaklah mengherankan apabila ada seseorang yang mampu mencapai prestasi sesuai dengan yang diharapkan.

Adapun fungsi motivasi adalah:

- 1) Mendorong manusia untuk bertindak atau berbuat, jadi berfungsi sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energi atau kekuatan kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah perbuatan suatu tujuan dan cita-cita.

⁸⁴ *Ibid.*, hlm. 97.

- 3) Menyeleksi perbuatan, menentukan perbuatan mana yang harus dilakukan, yang sesuai guna mencapai tujuan⁸⁵.

Selain itu, fungsi motivasi juga ada tiga, yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyelesaikan perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut⁸⁶.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui bahwa fungsi motivasi memberikan dan menggugah minat dan semangat dalam bekerja juga akan membantu untuk memilih jalan atau tingkah laku yang mendukung pencapaian tujuan bekerja maupun tujuan hidupnya. Dengan motivasi yang baik pegawai akan lebih semangat.

⁸⁵ Purwanto M. Ngalim, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 70-71.

⁸⁶ A. M. Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 85.

f. Teori Motivasi

Secara umum teori motivasi dibagi dalam dua kategori, yaitu teori kandungan (*content*), yang memusatkan perhatian pada kebutuhan dan sasaran tujuan, dan teori proses yang banyak berkaitan dengan bagaimana orang berperilaku dan mengapa mereka berperilaku dengan cara tertentu:

1) F. W. Taylor dan Manajemen Ilmiah

A.W. Taylor adalah seorang tokoh angkatan manajemen ilmiah, manajemen berdasarkan ilmu pengetahuan. Pendekatan itu memusatkan perhatian membuat pekerjaan seefektif mungkin dengan merampingkan metode kerja, pembagian tenaga kerja, dan penilaian pekerjaan. Pekerjaan dibagi ke dalam berbagai komponen, diukur dengan menggunakan teknik penelitian dan diberi imbalan sesuai dengan produktivitas. Dengan pendekatan itu, motivasi yang disebabkan imbalan keuangan dapat dicapai dengan memenuhi sasaran-sasaran keluaran. Pemikiran inilah yang melatarbelakangi sebagian besar penelitian pekerjaan didasarkan pada skema imbalan (insentif).

2) Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal

dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting. Lima kebutuhan tersebut adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan cinta kasih atau kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

3) Teori Motivasi Kesehatan Herzberg

Menurut Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor intrinsik).

4) Teori Harapan (Vroom)

Teori dari Vroom (1964) tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- a) Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
- b) Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan *outcome* tertentu).
- c) Valensi, yaitu respon terhadap *outcome* seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan⁸⁷.

B. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah sesuatu yang harus dijelaskan melalui indikator-indikator agar tidak terjadi penyimpangan, serta pemahaman terhadap kerangka teoretis yang sudah dijelaskan. Dalam konsep operasional

⁸⁷ Hamzah B. Uno, *Op. Cit.*, hlm. 39-47.

ini dapat memberikan petunjuk-petunjuk tentang variabel-variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

Tabel II. 1 Konsep Operasional

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan
Persepsi Gaya kepemimpinan kepala sekolah (Variabel X ₁)	Otoriter	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menganggap sekolah milik pribadi. 2. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan sekolah. 3. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata. 4. Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat. 5. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya. 6. Sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan. 	1, 2, 3, 4, 5,6
	Bebas	<ol style="list-style-type: none"> 7. Memberikan kebebasan kepada guru untuk mengambil langkah-langkah sendiri dalam menghadapi sesuatu. 8. Membiarkan guru berbuat semau sendiri. 9. Bersifat pasif, tidak ikut terlibat langsung dengan guru. 10. Tidak mengambil inisiatif apapun. 	7, 8, 9, 10
	Demokratis (Dirawat, 1977: 39)	<ol style="list-style-type: none"> 11. Senang menerima saran. 12. Mengutamakan kerjasama <i>team work</i>. 13. Selalu berusaha menjadikan bawahan lebih sukses daripadanya. 14. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri sebagai pemimpin. 	11, 12, 13, 14
Motivasi Kerja	Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan 	1, 2

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan
(Variabel X ₂)	dalam melaksanakan tugas	pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi. 2. Bertanggungjawab atas tugas yang diberikan.	
	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	3. Mengerjakan tugas sesuai dengan prioritas. 4. Menyelesaikan tugas tepat waktu. 5. Menyelesaikan tugas administrasi guru sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	3, 4, 5
	Kemandirian dalam bertindak	6. Berinisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas. 7. Memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan sekolah.	6, 7
	Memiliki perasaan senang dalam bekerja	8. Merasa senang bekerja sebagai guru di sekolah ini. 9. Situasi lingkungan kerja di sekolah ini mendukung aktivitas perkerjaan saya.	8, 9
	Prestasi yang dicapai	10. Bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik. 11. Membuat Penelitian Tindakan Kelas (PTK). 12. Mendapat prestasi dari tugas yang dikerjakan tepat waktu.	10, 11, 12
	Berusaha untuk memenuhi kebutuhan	13. Guru mendapat penghasilan tambahan di luar gaji sekolah. 14. Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan hidup.	13, 14
	Kesempatan untuk promosi	15. Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri. 16. Sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan.	15, 16
	Memperoleh	17. Pihak sekolah	17, 18, 19

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan
	pengakuan	<p>memberikan penghargaan untuk pegawai yang memiliki kinerja baik.</p> <p>18. Pihak sekolah menegur saya apabila tugas tidak selesai tepat waktu.</p> <p>19. Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai.</p>	
	Bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang layak (Uno, 2010: 73)	<p>20. Guru merasa puas dengan gaji yang diterima sebagai guru.</p> <p>21. Pekerjaan yang dikerjakan memperoleh imbalan yang layak.</p>	20, 21
Kinerja (Variabel Y)	Perencanaan program kegiatan pembelajaran	<p>1. Guru mengembangkan silabus setiap awal semester.</p> <p>2. Guru mempersiapkan media pembelajaran setiap akan mengajar.</p> <p>3. Guru merumuskan tujuan pembelajaran berdasarkan SK/KD yang akan dicapai.</p> <p>4. Guru menjabarkan tujuan pembelajaran khusus sendiri sesuai karakteristik siswa.</p> <p>5. Guru merancang bahan ajar dengan menggunakan sumber yang bervariasi.</p>	1, 2, 3, 4, 5
	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	<p>6. Guru memberikan informasi kepada siswa tentang kompetensi yang akan dipelajari.</p> <p>7. Guru menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai kepada siswa.</p> <p>8. Guru menyampaikan penilaian yang akan</p>	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan
		<p>digunakan kepada siswa.</p> <p>9. Guru memberikan apersepsi sebelum memasuki materi pembelajaran.</p> <p>10. Guru menekankan keaktifan siswa di dalam kelas.</p> <p>11. Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya.</p> <p>12. Guru memperhatikan setiap siswa dalam kegiatan belajar di kelas.</p> <p>13. Guru menyimpulkan materi pokok bahasan dari awal sampai akhir.</p> <p>14. Guru memberi pertanyaan mengenai materi yang telah disampaikan sebagai alat ukur sejauh mana pemahaman siswa.</p> <p>15. Guru memanfaatkan sumber belajar yang ada di sekolah.</p> <p>16. Guru menggunakan media pembelajaran yang bervariasi.</p> <p>17. Guru menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan.</p> <p>18. Guru memahami strategi pembelajaran yang tepat.</p>	
	Evaluasi/penilaian pembelajaran (Depdiknas, 2008: 25)	<p>19. Guru merancang penilaian portofolio satu kali per semester.</p> <p>20. Guru menilai keaktifan siswa di kelas sebagai nilai tambahan.</p> <p>21. Guru menyusun alat evaluasi sesuai dengan</p>	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan
		tujuan pembelajaran yang telah ditentukan. 22. Guru menyusun alat evaluasi sesuai dengan kemampuan siswa. 23. Guru memeriksa hasil evaluasi secara cermat. 24. Guru melaporkan hasil belajar kepada siswa sebagai refleksi belajarnya. 25. Guru menggunakan hasil analisis penilaian untuk mengidentifikasi kelemahan siswa.	

C. Tinjauan Penelitian yang Relevan

Setelah peneliti melakukan studi terhadap judul-judul terdahulu, maka penulis banyak menemukan penelitian yang relevan dengan masalah yang dikaji oleh penulis dalam penelitian ini. Penelitian tersebut adalah:

1. Jurnal Hentry Sukmasari (2011) dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai; Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai; Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai; Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai; dan Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja

terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian survei, dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik dokumentasi, wawancara, dan angket. Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun secara simultan motivasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pangudi Luhur Tarcisius Semarang, dengan nilai uji F lebih besar dari pada F tabel yaitu $30,567 > 3,33$. Adapun persamaannya dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu variabel dependennya sama-sama kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja guru, dan metode penelitiannya sama-sama menggunakan metode penelitian korelasi, dari teknik pengumpulan datanya, dan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap terikat adalah sama-sama menggunakan analisis linier berganda. Perbedaannya yaitu penelitian ini memiliki empat variabel, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti hanya tiga variabel.

2. Jurnal dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong”. yang ditulis oleh Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto Tahun 2015. Pencapaian tujuan di organisasi banyak aspek yang diduga mempengaruhi didalamnya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja baik secara simultan maupun parsial

terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Metode penelitian asosiatif, untuk melihat hubungan antar variabel. Responden penelitian berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan: Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Secara parsial hanya Kondisi Kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel lainnya berpengaruh positif dan signifikan. Pimpinan Sekretariat DPRD Kota Sorong sebaiknya memperhatikan kondisi kerja para pegawai dengan cara meningkatkan pendapatan mereka atau memperbaiki lingkungan kerjanya karena hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja menurut para responden merupakan variabel yang paling lemah. Adapun persamaannya dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu variabel dependennya sama-sama kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja guru, dan metode penelitiannya sama-sama menggunakan metode penelitian korelasi, dari teknik pengumpulan datanya, dan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap terikat adalah sama-sama menggunakan analisis linier berganda. Perbedaannya yaitu penelitian ini memiliki empat variabel, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti hanya tiga variabel.

3. Jurnal Tulus Pratama (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” Adapun hasil penelitiannya yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali melalui variabel intervening motivasi kerja. Adapun persamaannya dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu variabel dependennya sama-sama kepemimpinan, kinerja guru, dan metode penelitiannya sama-sama menggunakan metode penelitian korelasi, dari teknik pengumpulan datanya. Perbedaannya yaitu penelitian ini memiliki dua variabel, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti tiga variabel.
4. Jurnal Agustiar, Shofia Amin., dan Edward. 2005-BB-. “Pengaruh Praktek Kepemimpinan, Pengembangan Pegawai dan Persepsi Peran Terhadap Kinerja Penyidik PPNS Hak Kekayaan Intelektual Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Se-Sumatera”. Jurnal Siasat Bisnis No. 10 Vol. 2, Desember 2005. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kepemimpinan, pengembangan pegawai dan persepsi peran terhadap kinerja Penyidik Pejabat Pegawai Negeri Sipil Hak Kekayaan Intelektual (PPNS HKI) dan untuk mengetahui di antara faktor-faktor tersebut yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Penyidik PPNS HKI Kantor Wilayah Departemen Hukum dan HAM Provinsi Se-Sumatera. Objek dalam penelitian ini adalah praktek kepemimpinan, pengembangan pegawai, persepsi peran, dan kinerja penyidik, dengan subjek yaitu PPNS Hak Kekayaan Intelektual Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Se-Sumatera Populasi pada penelitian ini adalah seluruh PPNS HKI yang berada pada Provinsi Se-Sumatera sebanyak 33 orang, namun karena yang mengembalikan kuesioner hanya 30 orang, maka responden pada penelitian ini berjumlah 30 orang. Model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, pengembangan pegawai dan persepsi peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Penyidik PPNS HKI sebesar 72,10% sedangkan sisanya sebesar 27,90 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Secara parsial masing-masing faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan sebesar 24,40%, pengembangan pegawai signifikan sebesar 26,01% sedangkan persepsi peran secara parsial tidak signifikan karena pengaruhnya sangat kecil, hanya sebesar 1,74 % pada taraf nyata 5%. Dengan demikian pengembangan pegawai berpengaruh

dominan terhadap kinerja Penyidik PPNS HKI Kantor Wilayah Departemen Hukum dan HAM Provinsi Se-Sumatera. Adapun persamaannya dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu variabel dependennya sama-sama kinerja dari teknik pengumpulan datanya, dan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap terikat adalah sama-sama menggunakan analisis linier berganda. Perbedaannya yaitu penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu dengan variabel praktek kepemimpinan (X_1), pengembangan pegawai (X_2), persepsi peran (X_3), dan kinerja penyidik (Y) sedangkan penelitian yang peneliti lakukan yaitu terdiri dari tiga variabel adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja (Y). Metode yang digunakan adalah jenis korelasional, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan metode penelitian survei. Kemudian penelitian dilakukan di Kantor Wilayah Departemen Hukum dan HAM Provinsi Se-Sumatera, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan yaitu di SMP.

5. Jurnal penelitian dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru yang ditulis oleh Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Umum Negeri 02 Baucau-Timor Leste. Menggunakan sampel sebanyak 58 orang guru, data dikumpulkan dengan menggunakan

kuesioner dan interview. Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif, baik berasal dari sumber primer dan sekunder. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil perhitungan analisis Regresi didapat kesimpulan, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y) 0,571. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,313. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara bersamaan sebesar 73,5 persen sementara sisanya 26,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Adapun persamaannya dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu variabel dependennya sama-sama kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja guru, dan metode penelitiannya sama-sama menggunakan metode penelitian korelasi, dari teknik pengumpulan datanya, dan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap terikat adalah sama-sama menggunakan analisis linier berganda. Perbedaannya yaitu terdapat pada tempat penelitian, dan variabel X_1 yang peneliti lakukan menggunakan kata persepsi pada gaya kepemimpinan.

D. Kerangka Berpikir

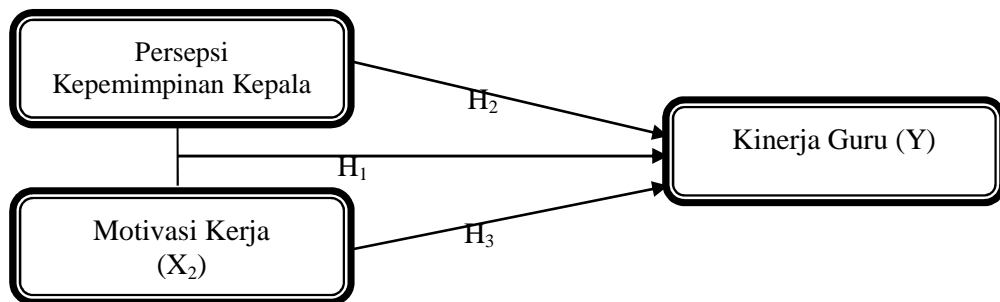
Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja. Lodge dan Derek mengatakan perilaku

pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin dikatakan tidak berhasil jika tidak bisa memotivasi, menggerakkan, dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Kecenderungan pimpinan menggambarkan hubungan yang akrab dengan bawahan misal bersikap ramah, membantu dan membela kepentingan bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan, dan memberikan kesejahteraan. Kecenderungan seorang pemimpin memberikan batasan antara peranan pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan, memberikan instruksi pelaksanaan tugas (kapan, bagaimana, dan hasil apa yang akan dicapai). Waridin dan Guritno menunjukkan bahwa perilaku (misalnya pola dan gaya) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Selain faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru besarnya tercermin dalam berbagai kegiatan dan

bahkan prestasi yang dicapainya⁸⁸. Secara ringkas kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada paradigma penelitian pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis diperlukan karena merupakan petunjuk sementara ke arah pemecahan masalah dan menuntut penyelidik dalam suatu penelitian. Jadi hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang masih kurang atau jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan kajian tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu,
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

⁸⁸ Hamzah B. Uno, *Loc. Cit.*

3. Ada pengaruh yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Dengan jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan tesis ini adalah jenis penelitian korelasional. Penelitian korelasional bertujuan menyelidiki sejauhmana variabel yang satu berkaitan dengan variabel yang lain berdasarkan koefisien korelasi.

Penelitian korelasional merupakan penelitian yang akan melihat hubungan antara variabel atau beberapa variabel dengan variabel lain. Variabel yang digunakan untuk memprediksi disebut variabel prediktor, sedangkan variabel yang diprediksi disebut variabel kriterium⁸⁹. Istilah lain variabel prediktor ialah variabel independen (bebas), dan variabel kriterium biasanya disebut variabel dependen (terikat).

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menguatkan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya⁹⁰. Penelitian deskriptif kuantitatif juga merupakan penelitian tentang

⁸⁹ Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm: 56.

⁹⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 12.

data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 13 Februari 2019 sampai dengan 30 Agustus 2019. Dengan lokasi penelitiannya adalah Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Adapun subjek dalam penelitian ini adalah guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu yang berjumlah sebanyak 33 orang. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru Pendidikan Agama Islam.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang benda atau hal yang menjadi sumber pengacuan sampel, sekumpulan yang memenuhi syarat tertentu

yang berkaitan dengan masalah penelitian⁹¹. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah orang yang karakteristiknya hendak diduga. Sehubungan dengan itu, maka populasinya adalah seluruh guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Tahun Ajaran 2018/2019 yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

a. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan *accidental random sampling*.

Keuntungan mengambil sampel bagi penelitian populasi adalah pengambilan sampel yang cukup, yang representatif dan populasi adalah menghemat waktu, tenaga, dan biaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak kebetulan (*accidental random sampling*), dimana sampel diambil pada anggota populasi yang kebetulan ditemui oleh peneliti pada saat penelitian ini berlangsung⁹².

⁹¹ P. Joko Subayo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hlm. 109.

⁹² Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*, (Jakarta: Persada Press, 2008), hlm. 76.

b. Ukuran Sampel

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut⁹³. Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini, penulis menggunakan rumus slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana: n = Jumlah sampel

N = Populasi

e = Presisi, akibat kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolelir (=0,1)

Dan rumus slovin di atas maka sampel dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{50}{1 + 50 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{50}{1 + 0,5}$$

$$n = \frac{50}{1,5}$$

$$n = 33,33$$

$$n = 33 \text{ responden}$$

Untuk lebih jelasnya pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

⁹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 91.

Tabel III. 1 Jumlah Sampel

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru Agama	Jumlah Sampel yang Diambil
1	SDN 001	3	2
2	SDN 002	1	1
3	SDN 003	1	1
4	SDN 004	1	1
5	SDN 005	1	1
6	SDN 006	1	1
7	SDN 007	2	1
8	SDN 008	1	1
9	SDN 009	2	1
10	SDN 010	2	1
11	SDN 011	2	1
12	SDN 012	1	1
13	SDN 013	1	1
14	SDN 015	2	1
15	SDN 016	3	2
16	SDN 017	2	1
17	SDN 018	2	1
18	SDN 019	1	1
19	SDN 020	2	1
20	SDN 021	1	1
21	SDN 022	2	1
22	SDN 023	1	1
23	SDN 024	1	1
24	SDN 025	2	1
25	SDN 026	2	1
26	SDN 027	1	1
27	SDN 028	2	1
28	SDN 029	1	1
29	SDN 030	3	2
30	SDN 031	2	1

Sumber: Data Diolah

Jadi sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah sebanyak 33 orang guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data⁹⁴. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Metode Kuesioner (Angket)

Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden dengan macam pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan erat dengan masalah penelitian yang hendak dipecahkan, disusun dan disebarakan ke responden untuk memperoleh informasi di lapangan⁹⁵. Metode ini peneliti gunakan untuk mendapatkan data tentang pengaruh persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Metode Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara)⁹⁶. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun

⁹⁴ Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurrahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2009), hlm. 19.

⁹⁵ Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 76.

⁹⁶ Moh. Nazir, *Op. Cit.*, hlm. 193-194.

tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun menggunakan telepon⁹⁷.

Menurut Suharsimi Arikunto, bahwa wawancara dapat dibedakan atas wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Pada umumnya interviu (wawancara) terstruktur telah dibuat standar yang terdiri dari serentetan pertanyaan di mana pewawancara tinggal memberikan tanda cek () pada pilihan jawaban yang telah disediakan⁹⁸. Dalam penelitian ini yang akan diwawancarai adalah Kepala Sekolah dengan menggunakan wawancara terstruktur untuk mengetahui tentang data-data yang berhubungan dengan sekolah.

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar-kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya⁹⁹. Metode ini digunakan untuk menghimpun data yang berkaitan dengan catatan-catatan sekolah terkait, seperti: keadaan guru, keadaan siswa, sejarah berdirinya dan lain-lain yang terdapat di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

⁹⁷ Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 130.

⁹⁸ Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hlm. 155.

⁹⁹ *Ibid.*, hlm. 231.

F. Uji Coba Instrumen Penelitian

Sebelum kegiatan pembahasan data dilakukan, terlebih dahulu angket yang akan digunakan diuji cobakan terhadap reseponden yang telah ditetapkan. Kegiatan uji coba instrumen dilakukan terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru. Uji coba dimaksudkan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan yang mungkin terjadi baik dalam hal redaksi, alternatif jawaban yang tersedia maupun maksud dalam pernyataan angket. Uji coba instrumen dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. Validitas Instrumen

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauhmana suatu instrument dalam menjalankan fungsi. Instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur¹⁰⁰.

Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui validitas secara keseluruhan dengan menggunakan rumus

¹⁰⁰ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 363.

product moment. Namun, penelitian ini tidak menggunakan cara manual, tetapi menggunakan bantuan perangkat komputer melalui program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 21 dengan teknik analisis person. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan valid).
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan tidak valid).

Setelah peneliti mencari kevalidan instrumen dengan menggunakan SPSS, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa seluruh instrumen tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Peneliti menggunakan uji validasi dan uji realibilitas untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*)

dengan nilai r tabel, jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel III. 2
Uji Validitas Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel X_1), Motivasi Kerja (Variabel X_2), dan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (Variabel Y)

No	Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel X_1)	Soal 1	0,837	0,468	Valid
		Soal 2	0,795	0,468	Valid
		Soal 3	0,780	0,468	Valid
		Soal 4	0,958	0,468	Valid
		Soal 5	0,837	0,468	Valid
		Soal 6	0,837	0,468	Valid
		Soal 7	0,692	0,468	Valid
		Soal 8	0,958	0,468	Valid
		Soal 9	0,780	0,468	Valid
		Soal 10	0,958	0,468	Valid
		Soal 11	0,692	0,468	Valid
		Soal 12	0,958	0,468	Valid
		Soal 13	0,924	0,468	Valid
		Soal 14	0,674	0,468	Valid
2.	Motivasi kerja (Variabel X_2)	Soal 1	0,810	0,468	Valid
		Soal 2	0,886	0,468	Valid
		Soal 3	0,803	0,468	Valid
		Soal 4	0,958	0,468	Valid
		Soal 5	0,810	0,468	Valid
		Soal 6	0,810	0,468	Valid
		Soal 7	0,587	0,468	Valid
		Soal 8	0,958	0,468	Valid
		Soal 9	0,803	0,468	Valid
		Soal 10	0,890	0,468	Valid
		Soal 11	0,490	0,468	Valid
		Soal 12	0,958	0,468	Valid
		Soal 13	0,978	0,468	Valid
		Soal 14	0,810	0,468	Valid
		Soal 15	0,873	0,468	Valid
		Soal 16	0,886	0,468	Valid
		Soal 17	0,890	0,468	Valid
		Soal 18	0,810	0,468	Valid
		Soal 19	0,886	0,468	Valid
		Soal 20	0,688	0,468	Valid
		Soal 21	0,886	0,468	Valid
3.	Kinerja guru Pendidikan Agama	Soal 1	0,754	0,468	Valid
		Soal 2	0,838	0,468	Valid

No	Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	Islam (Variabel Y)	Soal 3	0,799	0,468	Valid
		Soal 4	0,890	0,468	Valid
		Soal 5	0,754	0,468	Valid
		Soal 6	0,754	0,468	Valid
		Soal 7	0,621	0,468	Valid
		Soal 8	0,890	0,468	Valid
		Soal 9	0,799	0,468	Valid
		Soal 10	0,890	0,468	Valid
		Soal 11	0,955	0,468	Valid
		Soal 12	0,890	0,468	Valid
		Soal 13	0,955	0,468	Valid
		Soal 14	0,754	0,468	Valid
		Soal 15	0,890	0,468	Valid
		Soal 16	0,838	0,468	Valid
		Soal 17	0,890	0,468	Valid
		Soal 18	0,754	0,468	Valid
		Soal 19	0,838	0,468	Valid
		Soal 20	0,662	0,468	Valid
		Soal 21	0,754	0,468	Valid
		Soal 22	0,754	0,468	Valid
		Soal 23	0,754	0,468	Valid
		Soal 24	0,662	0,468	Valid
		Soal 25	0,754	0,468	Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 20.00 Tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu untuk $N = 15$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,4821. Demikian dapat dikatakan bahwa persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah (variabel X_1), motivasi kerja (variabel X_2), dan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (variabel Y) yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid semua.

2. Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen, apakah instrumen yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika instrumen tersebut diulang. Teknik yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah menggunakan metode *Cronbach's Alpha*,

karena metode *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor yang berbentuk skala (misal 1-4 atau 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20 atau 0-50). Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka angket yang diuji dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka angket yang diuji dinyatakan tidak reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel III. 3
Uji Reliabilitas Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel X₁), Motivasi Kerja (Variabel X₂), dan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (Variabel Y)

No	Variabel	Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel X ₁)	14	0,962	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (Variabel X ₂)	21	0,976	Reliabel
3.	Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (Variabel Y)	25	0,981	Reliabel

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 20.00 Tahun 2019

Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60, maka persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah (variabel X₁), motivasi kerja (variabel X₂), dan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (variabel Y) yang

digunakan dalam penelitian ini sudah valid semua reliabel dan layak digunakan dalam pengambilan data.

G. Teknik Analisa Data

Di dalam penulisan ini metode yang digunakan untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Adapun metode analisis data yang digunakan yaitu:

1. Uji Persyaratan Analisis Data

Uji persyaratan analisis data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh normalitas atau tidak, linier atau tidak, homogenitas atau tidak. Dalam penelitian ini hanya dilakukan tiga uji persyaratan analisis data yaitu:

- a. Uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketetapan pemilihan uji statistik yang akan dipergunakan. Uji parametrik misalnya, mensyaratkan data harus berdistribusi normal. Apabila distribusi data tidak normal maka disarankan untuk menggunakan uji nonparametrik. Pengujian normalitas ini harus dilakukan apabila belum ada teori yang menyatakan bahwa variabel yang diteliti adalah normal. Dengan kata lain, apabila ada teori yang menyatakan bahwa suatu variabel yang sedang diteliti normal, maka tidak diperlukan lagi pengujian normalitas data. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain: uji

Chi Square, uji Lilifors, uji Kolmogorov-Smirnov, dan lain-lain. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu uji park, uji glesjer, melihat pola grafik regresi, dan uji koefisien korelasi spearman. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dengan melihat pola grafik regresi.

2. Analisa Data

a. Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + bX$$

Dimana: Y = Kinerja guru

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi dan

X = Persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah
dan motivasi kerja

b. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda menggunakan program SPSS, adapun rumusnya yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana: Y = Kinerja guru

a = konstanta

b = koefisien regresi dan

X_1 = Persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah

X_2 = Motivasi kerja

Dimana, cara mencari nilai koefisien:

$$\sum Y = an + b_1 \sum x_1 + b_2 \sum x_2$$

$$\sum x_1 = a \sum x_1 + b_1 \sum x_1^2 + b_2 \sum x_1 x_2$$

$$\sum x_2 = a \sum x_2 + b_1 \sum x_1 x_2 + b_2 \sum x_2^2$$

c. Analisis Korelasi Berganda (R)

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan secara simultan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y.

d. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan berapa persen dari variasi (naik turunnya) variabel dependen dapat diterangkan atau dijelaskan oleh variasi variabel independen.

Dalam penelitian ini, uji coba instrumen, analisa data, pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20.00.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 3,278.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu, sebesar -1,110.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu, sebesar 0,431.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-

Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini berimplikasi pada perlunya:

1. Kepala sekolah memberikan tanggungjawab penuh kepada guru dalam melaksanakan tugasnya, misalnya menjadi bendahara sekolah, pembina pramuka pembina keagamaan dan sebagainya.
2. Kepala sekolah mendelegasikan wewenang kepada guru misalnya menunjuk guru untuk mewakili sekolah pada kegiatan seminar, *workshop*, dan sebagainya.
3. Menciptakan suasana yang dapat menunjang peningkatan kepuasan guru misalnya dengan menyediakan sarana dan peralatan pembelajaran.
4. Menciptakan hubungan yang harmonis di antara guru melalui berbagai kegiatan informal misalnya mengadakan karyawisata, lomba olahraga dan lain-lain.
5. Memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sekolah, secara optimal dengan memanfaatkan keuangan sekolah secara efisien dengan hasil yang optimal.
6. Meningkatkan kemampuan yang memadai dalam pengelolaan administrasi sekolah dengan belajar dan menangani langsung administrasi tersebut.

Dengan langkah-langkah di atas diharapkan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dan meningkat dan selanjutnya akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

C. Saran

Berdasarkan uraian sebagaimana simpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran sebagai rekomendasi hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepala sekolah, agar dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinannya, terutama yang berkaitan dengan pencapaian tujuan perhatian kepada bawahan, meningkatkan kerjasama, memberi pengarahan kepada bawahan, meningkatkan pengawasan, dan pengambilan keputusan. Karena persepsi guru mengenai efektivitas kepemimpinan kepala sekolahnya sangat erat hubungannya dengan kinerja guru, apabila efektivitas kepemimpinan kepala sekolahnya tinggi, maka akan berimplikasi kepada baiknya kinerja guru.
2. Bagi guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu untuk menambah dan selalu memperbaharui ilmu dan pengetahuan untuk menunjang profesi sebagai guru, meningkatkan kerjasama untuk meningkatkan mutu anak didik, meningkatkan kedisiplinan, dan dapat meningkatkan kinerja guru misalnya datang dan pulang tepat pada waktunya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, supaya menambah jumlah variabel atau meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, selain kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2006).
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rosda Karya, 2000).
- Achad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja Performance Management System*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001).
- Agustiar., Shofia Amin., dan Edward. 2005-BB-. “*Pengaruh Praktek Kepemimpinan, Pengembangan Pegawai dan Persepsi Peran Terhadap Kinerja Penyidik PPNS Hak Kekayaan Intelektual Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Se-Sumatera*”. *Jurnal Siasat Bisnis* No. 10 Vol. 2, Desember 2005.
- Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012).
- Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2002).
- D. Kamars, *Administrasi Pendidikan, Teori dan Praktek*, (Padang: Universitas Putra Indonesia Press, 2005).
- Daryanto, *Administrasai Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001).
- Daryanto S.S, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, (Surabaya: Apollo, 1997).
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahnya*, (Bandung: PT Syaamil Cipta Media, 2002).
- Dirawat, dkk, *Pemimpin Pendidikan Dalam Rangka Pertumbuhan Djabatan Guru-Guru*, (Malang: Terbitan ke-IV, 1971).
- , *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1983).
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Rosdakarya, 2002).
- Fatah N, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996).

- Gibson, *Perilaku Organisasi, Struktur Proses*, (Jakarta: Bina Rupa Aksara, 2000).
- H A R. Tilaar, *Pendidikan Untuk Masyarakat Indonesia Baru*, (Jakarta: Grasindo, 2002).
- Hamzah B. Uno, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).
- Hari Sudrajat, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Bandung: Cipta Cemas Grafika, 2004).
- Hendiyat Suetopo dan Wasty Suemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Malang: Bina Aksara, 1984).
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: STIE YKPN, 1995).
- Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003).
- , *Supervisi Pengajaran, : Teori dan Aplikasi Dalam Membina Profesional Guru*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1992).
- Ilyas Y, *Kinerja Guru*, (Depok: FKM UI, 1999).
- Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*, (Jakarta: Persada Press, 2008).
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Press, 1998).
- M. Surya, *Aspirasi Peningkatan Kemampuan Profesional dan Kesejahteraan Guru*, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, (Jakarta: Balitbang Depdiknas, 2000).
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bina Aksara, 2000).
- Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003).
- Moh. Rifa'I, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Jemmar, 1986).
- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005).

- Mulyasa, *Pengembangan dan Implementasi Pemikiran Kurikulum*, (PT. Rosdakarya, Bandung: 2013).
- P. Joko Subayo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004).
- Panji Anoraga, dkk, *Psikologi Industri dan Sosial*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 1995).
- Pantiwati, *Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Program Sertifikasi Guru Bidang Studi (untuk Guru MI dan MTs)*. Makalah Dipresentasikan, (Malang: PSSJ PPS Universitas Malang, 2001).
- Pidarta, *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, (Jakarta: Bina Rineka Cipta, 1997).
- Puis.A. Partanto dan Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah*, (Surabaya: Arkola, 1994).
- Ratna Kusumawati, “*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*”. Tesis, (Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2008).
- S. Indrafachrudi dan J.F. Tahalele, *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah yang Baik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995).
- Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurrahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2009).
- Setiawan, B. A, dan Abd. Muhith, *Transformational Leadership*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2005).
- , *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2008).
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).
- Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).
- Sutarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1998).

Tutik Rachmawati, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013).

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, pasal 3.

Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002)

-----, *Memimpin Dalam Abad ke-21*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004).

-----, Bahtiar dan Boy Rafli Amar, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013).

Wahjosumidjo, *Gaya kepemimpinan kepala sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002).

Lampiran 1

SURAT PENGANTAR KUISIONER

Perihal: Mohon Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i.....

Di -

Tempat

Dengan hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian pendidikan pada studi Strata Dua (S2) Program Studi Pendidikan Agama Islam, dengan konsentrasi Pendidikan Agama Islam di Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, sebagai bahan penulisan Tesis, saya melaksanakan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.”

Sehubungan dengan itu, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu kami sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik.

Bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Peneliti

FITRI ANDRIANI

NIM. 21890121642

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin :
Umur :
Pendidikan Terakhir :

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Anda dimohon untuk memberikan penilaian mengenai pengaruh persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pendidikan agama islam di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu pada penulisan Tesis.
3. Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Anda secara objektif dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut Anda paling tepat.
4. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Anda terhadap isi setiap pernyataan.
5. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

	Positif	Negatif
Selalu (SL)	= 5	1
Sering (SR)	= 4	2
Kadang-Kadang (KK)	= 3	3
Jarang (J)	= 2	4
Tidak Pernah (TP)	= 1	5

6. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
7. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja. Identitas dari Anda akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti.

A. Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KK	J	TP
1.	Pemimpin menganggap sekolah milik pribadi.					
2.	mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan sekolah.					
3.	Pemimpin menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.					
4.	Pemimpin tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat.					
5.	Pemimpin terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya.					
6.	Pemimpin sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan.					
7.	Pemimpin memberikan kebebasan kepada guru untuk mengambil langkah-langkah sendiri dalam menghadapi sesuatu.					
8.	Pemimpin membiarkan guru berbuat semau sendiri.					
9.	Pemimpin bersifat pasif, tidak ikut terlibat langsung dengan guru.					
10.	Pemimpin tidak mengambil inisiatif apapun.					
11.	Pemimpin senang menerima saran.					
12.	Pemimpin mengutamakan kerjasama <i>team work</i> .					
13.	Pemimpin selalu berusaha menjadikan bawahan lebih sukses daripadanya.					
14.	Pemimpin selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri sebagai pemimpin.					

B. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KK	J	TP
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi.					
2.	Saya bertanggungjawab atas tugas yang diberikan.					
3.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prioritas.					
4.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.					
5.	Saya menyelesaikan tugas administrasi guru sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6.	Saya berinisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas.					
7.	Saya memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan sekolah.					
8.	Saya merasa senang bekerja sebagai guru di sekolah ini.					
9.	Situasi lingkungan kerja di sekolah ini mendukung aktivitas perkerjaan saya.					
10.	Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik.					
11.	Saya membuat Penelitian Tindakan Kelas (PTK).					
12.	Saya mendapat prestasi dari tugas yang dikerjakan tepat waktu.					
13.	Guru mendapat penghasilan tambahan di luar gaji sekolah.					
14.	Gaji yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup.					
15.	Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri.					
16.	Sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan.					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KK	J	TP
17.	Pihak sekolah memberikan penghargaan untuk pegawai yang memiliki kinerja baik.					
18.	Pihak sekolah menegur saya apabila tugas tidak selesai tepat waktu.					
19.	Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai.					
20.	Guru merasa puas dengan gaji yang diterima sebagai guru.					
21.	Pekerjaan yang saya kerjakan memperoleh imbalan yang layak.					

C. Kinerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KK	J	TP
1.	Saya mengembangkan silabus setiap awal semester					
2.	Saya mempersiapkan media pembelajaran setiap akan mengajar.					
3.	Saya merumuskan tujuan pembelajaran berdasarkan SK/KD yang akan dicapai.					
4.	Saya menjabarkan tujuan pembelajaran khusus sendiri sesuai karakteristik siswa.					
5.	Saya merancang bahan ajar dengan menggunakan sumber yang bervariasi.					
6.	Saya memberikan informasi kepada siswa tentang kompetensi yang akan dipelajari.					
7.	Saya menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai kepada siswa.					
8.	Saya menyampaikan penilaian yang akan digunakan kepada siswa.					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KK	J	TP
9.	Saya memberikan apersepsi sebelum memasuki materi pembelajaran.					
10.	Saya menekankan keaktifan siswa di dalam kelas.					
11.	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya.					
12.	Saya memperhatikan setiap siswa dalam kegiatan belajar di kelas.					
13.	Saya menyimpulkan materi pokok bahasan dari awal sampai akhir.					
14.	Saya memberi pertanyaan mengenai materi yang telah disampaikan sebagai alat ukur sejauh mana pemahaman siswa.					
15.	Saya memanfaatkan sumber belajar yang ada di sekolah.					
16.	Saya menggunakan media pembelajaran yang bervariasi.					
17.	Saya menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan.					
18.	Saya memahami strategi pembelajaran yang tepat.					
19.	Saya merancang penilaian portofolio satu kali per semester.					
20.	Saya menilai keaktifan siswa di kelas sebagai nilai tambahan.					
21.	Saya menyusun alat evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditentukan.					
22.	Saya menyusun alat evaluasi sesuai dengan kemampuan siswa.					
23.	Saya memeriksa hasil evaluasi secara cermat.					
24.	Saya melaporkan hasil belajar kepada siswa					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KK	J	TP
	sebagai refleksi belajarnya.					
25.	Saya menggunakan hasil analisis penilaian untuk mengidentifikasi kelemahan siswa.					

INSTRUMEN WAWANCARA

1. Bagaimana dengan persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah?
2. Bagaimana dengan motivasi kerja Saudara selama mengajar?
3. Bagaimana dengan kinerja guru Pendidikan Agama Islam?



UIN SUSKA RIAU



LANGUAGE DEVELOPMENT CENTER
STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF SULTAN SYARIF KASIM RIAU
مركز ترقية اللغة لجامعة سلطان شريف قاسم الحكومية الاسلامية

SERTIFIKAT
ARABIC PROFICIENCY TEST

DIBERIKAN KEPADA

Fitri Andriani

Nomor ID : 21890121642

Jenis Kelamin : Perempuan

Tanggal Lahir : 8 Oktober 1995

بيان النتائج لاختبار اللغة العربية لمعرفة الكفاءة اللغوية

41 : الاستماع
40 : القواعد
40 : القراءة
403 : النتيجة

Berlaku Hingga : 21 April 2021



Center of Language Development
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Arabic Proficiency Test® Certificate Provided by

Language Development Center of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau.

The scores and information presented in this score report are approved.

Address : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28128 PO BOX 1004 HP. 0852 7144 0823

Email : info@pusat-bahasa.info Website : pusat-bahasa.info



The Head of Language Development Center

Mahyadin Syukri, M. Ag



STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 مركز ترقية اللغة لجامعة سلطان شريف قاسم الحكومية الاسلامية



CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Name : Fitri Andriani
 ID Number : 21890121642
 Date of Birth : October 08, 1995
 Sex : Female

Achieved the following scores on the
English Proficiency Test

Listening Comprehension : 61
 Structure & Written Expressions : 68
 Reading Comprehension : 58
 Overall Score : 623

Expire Date : April 13, 2021

The Head of Language Development Center

Mahyudin Syukri, M. Ag

NIP. 19720421 200604 1 003



Language Development Center
 State Islamic University of SUGSKA Riau
 English Proficiency Test® Certificate Provided by
 Language Development Center of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau.
 The scores and information presented in this score report are approved.
 Address : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28128 PO BOX 1004
 HP. 0832 7144 0823 Fax. (0761) 858832
 Email : info@pusat-bahasa.info Website : pusat-bahasa.info



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HULU
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KOORDINATOR WILAYAH DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KECAMATAN RENGAT
JL. Padat Karya Kp. Dagang Kecamatan Rengat
R E N G A T

WebSite : www.uptdisdikrengat.or.id E-Mail : rengatweb_uptdisdikrengat@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 436/2019/800

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kecamatan Rengat dengan ini menerangkan :

N a m a : FITRI ANDRIANI
N I M : 21890120642
Pendidikan : Pendidikan Agama Islam
Jenjang : S2

Bahwa nama tersebut diatas benar telah melakukan penelitian di Wilayah Kerja Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Rengat dalam rangka pembuatan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Se- Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu”** .

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, terima kasih.

Dikeluarkan di : Rengat

Pada Tanggal : 15 November 2019

Koordinator Wilayah
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kecamatan Rengat



JEFFRIANTONI
NIP. 19690119 198903 1 001

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI *

NO.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor *	Paraf Pembimbing/ Promotor *	Keterangan
1.	13 / 09 / 2019	Revisi proposal & Penguasaan & Tesis	RF	
2.	20 / 09 / 2019	Revisi proposal & Metode penelitian	RF	
3.	11 / 10 / 2019	Revisi literature Review	RF	
4.	25 / 10 / 2019	- Daftar pustaka - Menjabarkan penelitian - wawancara untuk kep. terdapat	RF	
5.	29 / 10 / 2019	- Tinjauan konsepsi - Analisis - Penguasaan keall - & kuesioner - & kuesioner	RF	
6.	11 / 12 / 2019	• Analisis lanjutan ke Esnp yang	RF	

Catatan :
*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru, 11 DESEMBER 2019

Pembimbing / Promotor *

Dr. Nurmaeni, M.Pd.

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI *

NO.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor *	Paraf Pembimbing/ Co Promotor *	Keterangan
1.	13 / 09 / 2019	Menyebutkan Indikator dan penguasaan & p penguasaan & p	RF	
2.	20 / 09 / 2019	Revisi dan dan Revisi revisi	RF	
3.	11 / 10 / 2019	Revisi literatur ke Esnp yang	RF	
4.	25 / 10 / 2019	Daftar pustaka Penerapan di Esnp yang	RF	
5.	29 / 10 / 2019	Revisi, penguasaan dan kuesioner kuesioner	RF	
6.	11 / 12 / 2019	Abstrak & kuesioner	RF	

Catatan :
*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru, 11 DESEMBER 2019

Pembimbing / Co Promotor *

Dr. Nurmaeni, M.Pd.

BIODATA PENULIS



Nama : **FITRI ANDRIANI**
Tempat/Tanggal Lahir : Rengat, 08 Oktober 1995
Pekerjaan Sekarang : Guru SDS 014 Jamik Rengat
Alamat Rumah : Jl. Patimura Rengat
Nomor Telp/HP : 0852 7882 0879
Nama Orang Tua : Budiono (Ayah)
Indrawati (Ibu)

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Pada tahun 2007 Lulus Sekolah Dasar Negeri 025 Sekip Hulu Rengat
2. Pada tahun 2010 Lulus Sekolah SMP Negeri 4 Rengat
3. Pada tahun 2013 Lulus MA YPAIR Rengat
4. Pada tahun 2018 Lulus STAI Madinatun Najah Rengat

RIWAYAT PEKERJAAN

1. Pada tahun 2014-2015 Guru Bimbel Harapan Bunda
2. Pada tahun 2015-Sekarang Guru SDS 014 Jamik Rengat

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Pada tahun 2016-Sekarang Anggota KAMMI Rengat

KARYA ILMIAH

1. Skripsi dengan judul: Hubungan Kompetensi Guru Dengan Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Rengat