

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMA 9
BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

MUHAMMAD IQBAL
NPM : 1602120020



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-I

Banda Aceh, 3 Februari 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD IQBAL
NPM : 1602120020

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU SMA 9 BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

M. Yamm, SE, M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Pembimbing II

Amelia Rahmi, SE, M.M
NIK. 19830119 201306 2 001



Mengetahui,
Dekan,

Dis. TAE Gadeng, SE, M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-I

Banda Aceh, 3 Februari 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD IQBAL
NPM : 1602120020

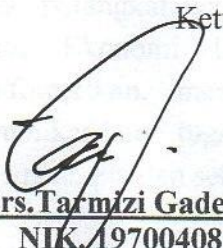
Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU SMA 9 BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 14 Januari 2021

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

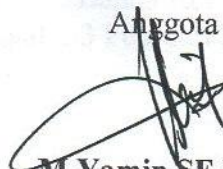
Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

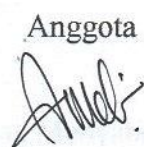
Sekretaris


Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota


M. Yamin, SE, M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Anggota


Amelia Rahmi, SE, M.M
NIK. 19830119 201306 2 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, S.E, M.SI
NIK. 19720205 200103 2 001

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA 9 Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Bapak M. Yamin,SE,M.Si selaku pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
5. Ibuk Amelia Rahmi,SE,MM selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Desember 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PERPUSTAKAAN	6
2.1.Kinerja.....	6
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	6
2.1.2 Jenis-jenis Kinerja	7
2.1.3 Faktor-Faktor Kinerja.....	7
2.1.4 Indikator Kinerja	8
2.2.Kepemimpinan Transformasional.....	9
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional	9
2.2.2 Jenis-jenis Kepemimpinan Transformasional	11
2.2.3 Faktor-Faktor Kepemimpinan Transformasional.....	11
2.2.4 Indikator Kepemimpinan Transformasional	11
2.3.Motivasi.....	13
2.3.1 Pengertian Motivasi.....	13

2.3.2 Jenis-jenis Motivasi.....	14
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	14
2.3.4 Indikator Motivasi	15
2.4.Penelitian Sebelumnya	16
2.5.Kerangka Pemikiran.....	21
2.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Guru.....	21
2.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru.....	22
2.5.3 Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja Guru.....	23
2.6.Hipotesis Penelitian.....	24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 25

3.1.Desain Penelitian.....	25
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	25
3.1.2 Jenis Penelitian.....	25
3.1.3 Horizon Waktu.....	26
3.1.4 Unit Analisis.....	26
3.2.Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.3.Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.4.Definisi dan Pengukuran Operasional Variabel.....	28
3.5.Teknik Analisis Data.....	30
3.6.Pengujian Data.....	31
3.6.1 Uji Validitas	31
3.6.2 Uji Reliabilitas	32
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	32
3.7.Pengujian Hipotesis.....	34
3.7.1 Uji Simultan (Uji-F).....	34
3.7.2 Uji Parsial (Uji-t).....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.2 Karakteristik Responden	37
4.3 Hasil Pengujian Data.....	38
4.3.1 Uji Validitas Instrument	38
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrument.....	40
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	41
4.3.3.1 Uji Normalitas	41
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas	42
4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas.....	43
4.4 Analisis Deskriptif.....	44
4.4.1 Variabel Kinerja Guru	44
4.4.2 Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	46
4.4.3 Variabel Motivasi	47
4.5 Pembahasan	48
4.5.1 Pengujian Hipotesis	48
4.5.2 Uji Parsial (Uji T).....	51
4.5.3 Uji Simultan (Uji F).....	52
4.5.4 Implikasi Hasil Penelitian	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Matrik perbedaan Dan Persamaan Penelitian Sebelumnya	19
Tabel III.1 Jumlah Guru SMA 9 Banda Aceh.....	27
Tabel III.2 Skala Likert	28
Tabel III.3 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel IV.1 Karakteristik Responden	37
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas	39
Tabel IV.3 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).....	40
Tabel IV.4 Hasil Uji Multikolinearitas	42
Tabel IV.5 Penjelasan Responden Terhadap Kinerja Guru	44
Tabel IV.6 Penjelasan Responden Terhadap Kepemimpinan Transformasional...	46
Tabel IV.7 Penjelasan Responden Terhadap Motivasi	47
Tabel IV.8 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Guru	48
Tabel IV.9 Model Summary	50
Tabel IV.10 Annova	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	41
gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Kuesioner
Lampiran II	: Jawaban Dari Kuesioner
Lampiran III	: Frekuensi Identitas Responden
Lampiran IV	: Frekuensi Kinerja Guru (Y)
Lampiran V	: Frekuensi Kepemimpinan Transformatif (X)
Lampiran VI	: Frekuensi Motivasi (X2)
Lampiran VII	: Reliability Dan Validitas Kinerja Guru (Y)
Lampiran VIII	: Reliability Dan Validitas Kepemimpinan Transformatif (X1)
Lampiran IX	: Reliability Dan Validitas Motivasi (X2)
Lampiran X	: Regression
Lampiran XI	: Nilai F Tabel
Lampiran XII	: Nilai T Tabel
Lampiran XIII	: Nilai R Tabel

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMA 9 BANDA ACEH

**MUHAMMAD IQBAL
1602120020**

**Pembimbing: 1.) M. Yamin,SE,M.Si
2.) Amelia Rahmi,SE,MM**

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Pada SMA 9 Banda Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 48 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Pada SMA 9 Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Pada SMA 9 Banda Aceh. Implikasi dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi guru sudah baik seperti guru saling membantu dalam menyelesaikan tugas, pimpinan memberikan dukunga kepada guru, kemudian saling memberikan pengarahan dalam berorganisasi serta guru dapat menghargai berbagai masukan pendapat sesama antar rekan kerja sehingga kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja guru. Selain itu motivasi guru saat ini semakin tinggi sehingga guru mempunyai hubungan kerja yang baik dan guru patuh dengan peraturan yang ditetapkan oleh satuan kerja perangkat daerah.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kinerja Guru*

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU DI SMA 9
BANDA ACEH**

**MUHAMMAD IQBAL
1602120020**

**Pembimbing: 1.) M. Yamin,SE,M.Si
2.) Amelia Rahmi,SE,MM**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Transformational Leadership and Motivation on Teacher Performance at SMA 9 Banda Aceh. The number of samples in this study were 48 respondents. The research data were collected through questionnaires and documentation study. Hypothesis testing uses multiple linear regression analysis, F test and t test to determine simultaneously and partially the effect of independent variables on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the study based on the simultaneous test showed that the variables of Transformational Leadership and Motivation had a significant effect on Teacher Performance at SMA 9 Banda Aceh. While partially the variables of Transformational Leadership and Motivation have a significant effect on Teacher Performance at SMA 9 Banda Aceh. The implication in this research is that transformational leadership and teacher motivation are good such as teachers helping each other in completing assignments, leaders provide support to teachers, then give direction to each other in organization and teachers can respect various input from fellow colleagues so that transformational leadership can improve teacher performance. In addition, teacher motivation is currently getting higher so that teachers have a good working relationship and teachers comply with the regulations set by the regional work units.

Keywords: *Transformational Leadership, Motivation and Teacher Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan tenaga pendidikan yang mempunyai peran utama dalam mencapai tujuan sekolah. Supaya tujuan sekolah dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan maka kinerja guru harus baik. Kinerja guru baik maka peran pimpinan atau Kepala Sekolah sangat dominan di dalam membentuk guru profesional atau guru yang kinerjanya baik (Ria, 2014). Perbaikan kualitas pendidikan tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemegang kebijakan yang mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kepala sekolah juga merupakan motor penggerak bagi semua sumber daya sekolah. (Nurdin, 2017)

Selain kepemimpinan, motivasi juga merupakan faktor yang paling menentukan bagi seseorang pegawai dalam berkerja. Motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari seorang pegawai agar tumbuh dorongan untuk berkerja dari tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan menurunkan motivasi kerja pegawai. Pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh kelompok dan pimpinan.

Ada beberapa hal yang menjadi fenomena di dunia pendidikan dewasa ini sehingga menghambat tercapainya tujuan pendidikan sebagaimana yang diharapkan. Dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan di SMA Negeri 9 Banda Aceh fenomena yang terjadi secara umum dapat dijelaskan bahwa pada aspek-aspek kinerja

(performance) guru memperoleh gambaran bahwa kualitas pembelajaran khususnya dalam melakukan penilaian hasil belajar dan menerapkan hasil penelitian pembelajaran masih rendah. Ketepatan waktu dalam menerapkan hal-hal yang baru dan memberikan hal-hal yang baru tentang pembelajaran belum seperti yang diharapkan. Kemudian inisiatif guru dalam bekerja, dengan menggunakan berbagai metode pembelajaran tidak semua guru melakukannya. Fakta di lapangan masih banyak dijumpai guru yang belum efektif menata administrasi sekolah dan guru kurang mengkomunikasikan hal-hal baru tentang pembelajaran. Berdasarkan survey yang saya lakukan melalui wawancara dengan pegawainya, pemimpin yang sekarang menjabat menganut sistem kepemimpinan yang transformasional, yang memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan guru, pola penyampaian pelajaran seakan sudah menjadi suatu hal yang umum dan banyak digunakan. Dimana peserta didik masih cenderung bosan dengan proses pembelajaran, proses pembelajaran yang banyak diterapkan lebih mengedepankan ceramah, tanya jawab, diskusi, hafalan, praktik di dalam kelas, dengan menggunakan metode pembelajaran konvensional, serta guru masih belum menggunakan metode pembelajaran yang inovatif dan kreatif. Kebanyakan guru sekarang kurang memiliki motivasi yang tinggi sehingga kurang maksimal untuk mengembangkan potensi dirinya, mengembangkan profesionalitas serta meng-up date pengetahuan yang dimilikinya, dimana perlu kita ketahui bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi lambat laun semakin pesat. Hal ini dapat dilihat pada kemampuan guru dalam membuat karya ilmiah, melakukan penelitian pendidikan, dan dalam membuat alat peraga pembelajaran yang kreatif.

Lingkungan kerja guru dimana sebagian besar waktu kerja guru merupakan suatu faktor yang juga ikut menentukan kreativitas guru. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memudahkan guru dalam melaksanakan tugasnya. Namun, masalahnya lingkungan cenderung mendorong pada suasana kerja yang penuh tekanan dan kurang kondusif. Guru dihadapkan pada serangkaian target mengajar, menuntaskan semua kompetensi dasar yang harus dicapai peserta didik yang cakupannya luas. Hal ini menjadikan waktu guru banyak terpakai untuk mengejar ketertinggalan materi pelajaran, dan tidak memperdulikan proses pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan bagi peserta didik.

Berdasarkan hasil survey di atas, kinerja guru di SMA Negeri 9 Banda Aceh, khususnya yang berkaitan dengan kualitas hasil kerja, kemampuan, prakarsa/inisiatif, komunikasi, dan ketepatan waktu belum seperti yang diharapkan. Kinerja guru dapat optimal apabila berbagai komponen yang terlibat dalam proses pendidikan dapat berperan secara optimal guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Beberapa faktor internal yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja guru diantaranya adalah tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, tingkat kesehatan, penghasilan dan kesempatan berprestasi. Sedangkan aspek lainnya (faktor eksternal) yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah faktor kepemimpinan, teknologi, manajemen, kebijakan pemerintah, lingkungan, budaya organisasi, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, serta penghargaan yang diberikan terhadap kinerja yang telah dilakukan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk karya akhir dengan judul penelitian mengenai **“Pengaruh**

Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA 9 Banda Aceh”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kajian yang terdapat pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai formulasi dan arah dalam melakukan penetian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan trasformasional terhadap kinerja guru SMA 9 Banda Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMA 9 Banda Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, dan motivasi terhadap kinerja guru SMA 9 Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA 9 Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMA 9 Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional, dan motivasi terhadap kinerja guru SMA 9 Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Secara Teoritis

- a) Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam menyikapi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi.
- b) Dapat menjadi bahan acuan atau rujukan bagi peneliti selanjutnya terutama berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi.

2) Secara Praktisi

Sebagai bahan pertimbangan Pimpinan/ kepala sekolah SMA Negeri 9 Banda Aceh dalam memimpin dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja guru.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan motivasi, sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja Guru. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada guru-guru SMA Negeri 9 Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang pegawai. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Suprihanto (Supardi, 2014) Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator: kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan amtar pribadi, kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan melaksanakan remedial (Supardi, 2014).

Dari uraian diatas dapat di tegaskan bahwa kinerja pegawai adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.2. Jenis-Jenis Kinerja

Di dalam sebuah lembaga atau organisasi dikenal tiga jenis kinerja yakni: (Sofa, 2013:2)

1) **Kinerja strategik**

Kinerja strategik biasanya berkaitan dengan strategi dalam penyesuaian terhadap lingkungannya dan kemampuan di mana suatu organisasi berada. Biasanya kebijakan strategik di pegang oleh topmanajer karena menyangkut strategi menghadapi pihak luar, dan juga kinerja strategik harus mampu membuat visi kedepan tentang kondisi makro ekonomi negara yang berpengaruh pada kelangsungan organisasi.

2) **Kinerja administratif**

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk didalamnya tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Disamping itu, kinerja administratif berkaitan dengan kinerja dari mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi agar tercapai sinkronisasi kerja antar unit kerja.

3) **Kinerja operasional.**

Kinerja operasional berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi. Kemampuan mencapai efektifitas penggunaan sumber daya (modal, bahan baku, teknologi dan lain-lain) tergantung kepada sumber daya manusia yang mengerjakan.

2.1.3 Faktor-Faktor Kinerja

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2013:203).

Menurut Mukhlisin (2014:4) ada empat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1) **Efektifitas dan efisiensi**

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.4 Indikator Kinerja

Kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: Kualitas Kerja (*Quality of Work*), Ketepatan (*Promptness*), Inisiatif (*Initiative*), Kemampuan (*Capability*), dan Komunikasi (*Communication*). Kinerja dapat diukur dan diketahui jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh instansi. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan (Mangkunegara, 2013:205).

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni: (Ritawati, 2013:85)

1. Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut;
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan;
3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain;
4. Efektivitas, yaitu memanfaatkan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian;
5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan;
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan instansinya; dan
7. Tanggung jawab pegawai terhadap instansinya.

2.2 Kepemimpinan Transformasional

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata leadership yang berasal dari kata leader. Pemimpin (leader) adalah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan adalah jabatannya. Sedangkan menurut Cowley dalam Wahjosumidjo (2013: 40) “leader is one who succeeds in getting others to follow him” maksudnya adalah seorang pemimpin adalah orang yang berhasil menggerakkan orang lain sehingga secara sadar orang tersebut mau melakukan apa yang di kehedaknya. Sedangkan Fielder dalam Kurniadin dan Machali (2014: 289) berpendapat “*Leader as the individual in the group given the task of directing and coordinating task relevant group activities*”. Maksud pengertian tersebut, seorang pemimpin adalah anggota kelompok yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan mengoordinasikan kinerja dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Modiani (2014:47) kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk

mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal.

Dengan demikian kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya untuk menumbuhkan kesadaran diri kepada para pengikutnya. Hal ini bertujuan agar para pengikut memiliki motivasi kerja yang lebih baik dan memiliki nilai-nilai moralitas yang lebih tinggi. Kepemimpinan ini membutuhkan pemimpin yang memiliki kesadaran akan pentingnya mengembangkan organisasi dan kemampuan kinerja manusia, sehingga pemimpin mampu mengarahkan para pengikut mencapai sasaran organisasi. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin pendidikan yang dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk di dalamnya sebagai pemimpin pengajaran. Kepala sekolah diharapkan dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan seefektif mungkin untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan yang diemban dalam mengoperasikan sekolah. Selain itu, juga memberikan perhatian kepada pengembangan individu dan organisasi (Mutohar, 2013:239).

Dari beberapa pengertian di atas yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pendapat Modiani (2014:47) yang mengemukakan Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Kesimpulannya bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

2.2.2 Jenis-Jenis Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional terbagi kedalam empat jenis, yaitu: (Febriani, 2015)

- 1) Kepemimpinan direktif
Yaitu pemimpin yang membiarkan pengikut mereka mengetahui apa yang diharapkan dari diri mereka, menjadwalkan pekerjaan yang dilakukan, dan memberi bimbingan spesifik mengenai bagaimana caranya menyelesaikan tugas.
- 2) Pemimpin suportif
Yaitu pemimpin yang bersahabat dan memberikan perhatian kepada bawahan.
- 3) Pemimpin partisipatif
Yaitu pemimpin yang selalu berunding dengan bawahannya, mendengarkan saran-saran mereka sebelum mengambil keputusan.
- 4) Pemimpin yang berorientasi prestasi
Yaitu pemimpin yang selalu mematok tujuan-tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk bekerja pada tingkat yang paling tinggi.
Seorang pemimpin yang baik memahami pentingnya pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, dan memotivasi para untuk mencapai tujuan. Untuk memiliki organisasi yang efektif karyawan dalam organisasi harus terinspirasi untuk berinvestasi diri dalam organisasi selain itu karyawan harus dirangsang sehingga mereka bisa lebih efektif. Maka organisasi yang efektif memerlukan kepemimpinan yang efektif.

2.2.3 Faktor-Faktor Kepemimpinan Transformasional

Beberapa faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi efektivitas pemimpin yaitu meliputi: (Astuti, 2015:19)

- 1) Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pimpinan hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya mempengaruhi pilihan akan gaya.
- 2) Pengharapan dan perilaku atasan, pemimpin secara jelas memakai gaya yang berorientasi pada tugas.
- 3) Karakteristik, harapan perilaku bawahan akan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan perilaku rekan.

2.2.4 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Ancok (2012:36) Menguraikan ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional yakni:

1) Pengaruh yang didealkan/kharisma

Pemimpin yang memiliki karisma menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menunjukkan nilai yang paling penting, menekan pentingnya tujuan, komitmen, konsekuen etika dari keputusan serta memiliki visi dan *sense of mission*. Dengan demikian pemimpin akan diteladani, membangkitkan kebanggaan, loyalitas, rasa hormat, antusiasme dan kepercayaan karyawan.

2) Stimulasi intelektual

Pemimpin yang mendorong pengikutnya untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan pengikutnya untuk mengeluarkan gagasan-gagasan dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang menuntut pemikiran kritis dan alasan-alasan yang rasional bukannya asumsi-asumsi semata. Pemimpin semacam ini mengembangkan kompetensi pengikutnya dengan cara memberikan tantangan dan pertanyaan agar pengikutnya selalu berusaha mencari cara-cara baru dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan demikian pengikutnya tidak hanya melakukan pekerjaan sebagai rutinitas saja melainkan memaknainya sebagai ajang untuk mengasah keterampilan secara terus menerus untuk mencapai pribadi yang ulet dan tangguh.

3) Kepedulian secara perorangan

Pemimpin yang mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan. Sehingga pemimpin seperti ini memberikan perhatian personal terhadap bawahannya serta menawarkan perhatian khusus untuk mengembangkan pengikutnya dalam mencapai kinerja yang bagus.

4) Motivasi yang inspirasional

Sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak pengikutnya untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar mereka lebih bermakna. Pemimpin seperti ini mempunyai visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi pengikutnya, optimis dan antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang dilakukan.

Dengan demikian pengikutnya akan menyadari bahwa bekerja tujuannya bukan hanya sarana untuk mendapatkan uang melainkan juga sebagai wahana untuk mendapatkan kebermanan hidup. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang lebih banyak menginspirasi, mengembangkan dan memberi wewenang kepada pengikutnya. Dalam hal ini seorang pemimpin transformasional membuat para pengikutnya menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan meujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi. Para pemimpin mengembangkan keterampilan dan keyakinan pengikut agar mereka secara sukarela mau menerima tanggung jawab yang lebih

besar dalam organisasi. Selain itu para pemimpin juga memberikan dukungan dan dorongan saat diperlukan untuk mempertahankan antusiasme dan upaya jika berhadapan dengan halangan, kesulitan, kebosanan dan kelelahan. Hasil dari pengaruh ini para pengikut merasa percaya dan hormat terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang diharapkan sebelumnya.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sebagai motif dan daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

(Yusmiar, 2014:118)

Menurut Wahyudi (2012:101), “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 ditetapkan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut di atas tentang motivasi, maka dapat dimaknai bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau keinginan yang ada dalam diri individu atau karyawan untuk merespon sejumlah pernyataan, sehingga tumbuh dorongan untuk berbuat atau bekerja lebih giat dalam usaha mencapai tujuan.

2.3.2 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Winardi (2016:5) motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis, yakni:

- 1) Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (anxiety reducing motivation) atau “pendekatan wortel” (the carrot approach) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
- 2) Motivasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (the stick approach) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

Sama halnya Gregor dalam Winardi (2016:6) “masing-masing tipe (Motivasi) memiliki tempatnya sendiri di dalam organisasi-organisasi, hal mana tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang”.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Suhartini (2013:22) Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

- a. Faktor Internal, Faktor ini berasal dari dalam diri individu yang terdiri atas:
 - 1) Persepsi individu mengenai diri sendiri, seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi diri seseorang akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
 - 2) Harga diri dan prestasi, faktor ini mendorong atau mengarahkan individu untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
 - 3) Harapan, adanya harapan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
 - 4) Kebutuhan, manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialami.
 - 5) Kepuasan kerja, lebih merupakan suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.
- b. Faktor Eksternal, Faktor ini berasal dari luar diri individu yang terdiri atas:
 - 1) Jenis dan sifat karyawan, dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pegawai

tertentu dengan objek pegawai yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan ke pegawai yang akan ditekuni.

- 2) Kelompok kerja dimana individu bergabung, kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu, peranan kelompok ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
- 3) Situasi lingkungan pada umumnya, setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mempunyai dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.
- 4) Sistem imbalan yang diterima, imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang lebih mempunyai nilai imbalan lebih besar.

2.3.4 Indikator Motivasi

Dimensi dan Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Veithzal dan Basri (2016:837) adalah sebagai berikut:

- 1) Dimensi kebutuhan akan prestasi (Need Achievement) yang terdiri dari empat indikator yaitu :
 - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
 - b. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan
 - c. Kebutuhan mencapai prestasi tertinggi
 - d. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
- 2) Dimensi kebutuhan akan afiliasi (Need Affiliation) yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Kebutuhan untuk diterima
 - b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan
 - c. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama.
- 3) Dimensi kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power) terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh
 - b. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
 - c. Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas bahwa motivasi mempunyai tiga dimensi, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan dan memiliki 10 indikator.

Dimensi pengukuran motivasi ada bermacam-macam dan dalam artikel ini penulis memberikan salah satu contoh dimensi pengukuran motivasi, yaitu mengacu pada teori Maslow dalam Hasibuan (2016:105).

Motivasi kerja dipengaruhi oleh lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang kemudian dari faktor-faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

- 1) **Fisiologis**, yang ditunjukkan dengan pemberian gaji, bonus, waktu istirahat yang cukup, fasilitas perumahan, dan sebagainya. Kebutuhan fisiologis dalam organisasi dapat diperoleh melalui kesesuaian gaji dengan kebutuhan, pemberian bonus dan gaji tambahan, adanya waktu istirahat yang cukup, dan adanya tunjangan tempat tinggal yang layak.
- 2) **Keamanan**, yang ditunjukkan dengan jaminan keamanan, tunjangan kesehatan, perlengkapan atau fasilitas kerja, tunjangan pension, dan sebagainya. Kebutuhan keamanan dalam organisasi dapat diperoleh melalui jaminan keamanan yang memadai, tunjangan kesehatan yang baik, fasilitas kerja yang baik, dan tunjangan hari tua/pesangon yang sesuai dengan pengabdian kerja.
- 3) **Sosial**, yang ditunjukkan melalui interaksi dengan orang lain dan kelompok. Kebutuhan sosial dalam organisasi dapat diperoleh dengan adanya hubungan kerja antara sesama rekan baik, kerja sama team saling mendukung, perlakuan sesama rekan di luar lingkungan kerja baik, dan adanya kegiatan bakti sosial di masyarakat.
- 4) **Penghargaan**, yang ditunjukkan dengan adanya pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja. Kebutuhan penghargaan dalam organisasi dapat diperoleh melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kenaikan gaji atas dasar prestasi kerja, intensip atas dasar prestasi kerja, dan pengakuan atas keberadaan karyawan di perusahaan.
- 5) **Aktualisasi diri**, yang ditunjukan dengan kesempatan mengarahkan segala kemampuan, ketrampilan dan sebagainya. Kebutuhan aktualisasi diri dalam organisasi dapat diperoleh melalui kesempatan pekerja untuk berprestasi, adanya dukungan bagi pegawai, peluang pegawai untuk memberikan ide bagi kemajuan pekerjaan, dan peluang pegawai untuk memberikan sumbang saran bagi kemajuan sekolah (Hasibuan 2016:108).

2.4. Penelitian sebelumnya

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Ester Manik, Kamal Bustomi (2011) dengan judul “*pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP negeri 3 Rancaekek*” dimana

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil seluruh populasi guru di SMP Negeri 3 Rancaekek. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, dengan jumlah responden 70 orang guru. Analisis hasil penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Budaya Organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Rancaekek terdapat pengaruh yang signifikan.

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Mondiani (2012) dengan judul penelitian “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UPJ Semarang.*” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.PLN (Persero) UPJ Semarang yang berjumlah 95 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan hasil yang memuaskan, dimana variabel kepemimpinan transformasional dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Ritawati (2013) dengan judul penelitian “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT.Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya.*” Dimana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT.Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. Sebanyak 111 orang diambil sebagai sampel dengan menggunakan teknik *insedental sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis SEM. Hasil penelitian menunjukkan hasil yang memuaskan, dimana variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Keempat dilakukan oleh Subhi (2014) dengan judul penelitian *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating (Study Kasus Pada PT.Telkomsel Metro Surabaya).”* Dimana sampel dalam penelitian ini terdiri dari 60 orang staf karyawan PT. Telkomsel Metro Surabaya yang dipilih dengan menggunakan cara sensus sampling. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, serta uji *Moderating Regression Analysis* untuk menguji variabel moderating dengan aplikasi SPSS 17.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan system penghargaan sebagai variabel moderating dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kelima dilakukan oleh Tiara Anggia Dewi (2015) dengan judul *“pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA SE kota – kota Malang”* Dimana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru ekonomi SMA SE Kota Malang. Sebanyak 82 orang. Data dikumpulkan dengan instrument berupa kuesiner. Data dianalisis dengan analisis statistic inferensia dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan profesionalisme guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi.

Tabel II.I

Matrik Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya

No	Judul Penelitian dan Tahun	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP negeri 3 Rancaekek, ester manik, kamal Bustomi(2011)	Deskriptif analisis	- kepemimpinan - motivasi kerja - kinerja guru	- jumlah variable independen - lokasi penelitian - jumlah sampel	Hasil penelitian ini menunjukkan Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Budaya Organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Rancaekek terdapat pengaruh yang signifikan.
2.	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UPJ Semarang. Mondiani (2012)	- Analisis regresi linear berganda	- Kepemimpinan Transformatif - Kinerja Karyawan	- Jumlah Variabel independen - Lokasi Penelitian - Jumlah sampel	Hasil penelitian menunjukkan hasil yang memuaskan, dimana variabel kepemimpinan transformatif dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) UPJ Semarang.
3.	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi	- Analisis SEM	- Kepemimpinan Transformatif - Kinerja	- Jumlah Variabel independen - Lokasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformatif

	Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT.Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. Ritawati (2013)			Penelitian – Jumlah sampel	dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating (Study Kasus Pada PT.Telkomsel Metro Surabaya). Subhi (2014)	– Uji reliabilitas, uji validitas, serta uji <i>Moderating Regression Analysis</i>	– Kepemimpinan Transformasional – Kinerja Karyawan	– Jumlah Variabel independen – Lokasi Penelitian – Jumlah sampel	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan system penghargaan sebagai variabel moderating.
5.	Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Se-Kota Malang	– Analisis regresi linear berganda	– Motivasi Kerja – Kinerja guru	– Jumlah Variabel independen – Lokasi Penelitian – Jumlah sampel	Hasil penelitian menunjukkan profesionalisme guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi.

2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian adalah suatu model yang menunjukkan hubungan logis antar faktor/variabel yang telah diidentifikasi penting untuk menganalisis masalah penelitian. Dengan perkataan lain kerangka konsep menjelaskan pola hubungan semua faktor/variabel yang terkait atau dijelaskan dalam landasan teori.

2.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja yaitu: Fungsi kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi terhadap bawahannya, kepemimpinan transformasional diyakini memiliki pengaruh terhadap suatu organisasi, lembaga atau perusahaan dalam bentuk non keuangan seperti kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional memotivasi karyawannya untuk melakukan suatu kinerja diluar dugaan melalui transformasi pemikiran dan sikap mereka dalam mencapai kinerja diluar dugaan tersebut, salah satu perilaku yang harus ditunjukkan oleh seorang pemimpin transformasional adalah pengaruh idealisme, motivasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual. Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi dan perangsang yang memotivasi anggota mencapai tujuan yang ditentukan. Motivasi atau dorongan dapat berdampak pada perilaku positif yaitu memberikan semangat kerja ataupun berdampak negatif yaitu tekanan.

Gaya kepemimpinan seseorang berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku bawahan sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. pemimpin yang efektif adalah

pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam kepemimpinan suatu kelompok dan fleksibel dalam pendekatan yang mereka gunakan untuk melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan tersebut yang dapat menyebabkan timbulnya motivasi yang dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Modiani (2012) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila seseorang pegawai yang setiap hari bekerja di sebuah instansi dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas pegawai dan tentunya pegawai tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2016:23) “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan instansi atau organisasi”. Motivasi memiliki beberapa indikator, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh

Veithzal dan Basri (2016:837) sebagai berikut, kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas, kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan, kebutuhan mencapai prestasi tertinggi, kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan, kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama, kebutuhan untuk memberikan pengaruh, kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab, kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.

2.5.3. Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja Guru

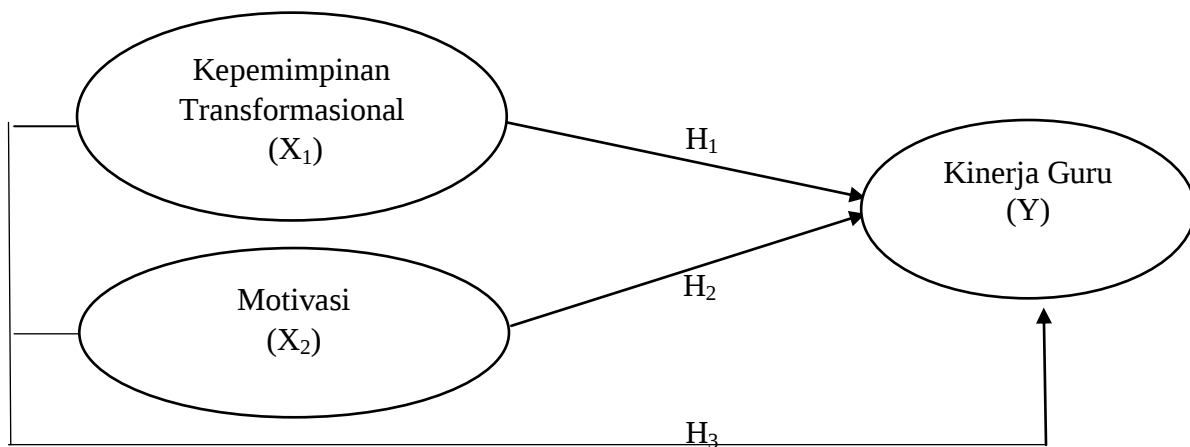
Kepemimpinan seseorang berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku bawahan sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam kepemimpinan suatu kelompok dan fleksibel dalam pendekatan yang mereka gunakan untuk melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan tersebut yang dapat menyebabkan timbulnya motivasi yang dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila seseorang pegawai yang setiap hari bekerja di sebuah instansi dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas pegawai dan tentunya pegawai tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru seseorang dapat berasal dari dalam

individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya (Asf & Mustofa, 2013:160)

Pola hubungan antar variabel dalam kerangka konsep, pada umumnya ditampilkan dalam model skematik. Berikut ini akan dikemukakan skema kerangka pemikiran, yang dapat dilihat melalui gambar II.1 dibawah ini:

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Berdasarkan penelitian sebelumnya dan dikembangkan oleh peneliti

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan kepustakaan, penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran yang sudah dijelaskan, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru SMA 9 Banda Aceh.

H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA 9 Banda Aceh.

H₃ : Kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA 9 Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

- a) Untuk menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA 9 Banda Aceh.
- b) Untuk menganalisis besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMA 9 Banda Aceh.
- c) Untuk menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional, dan motivasi terhadap kinerja guru SMA 9 Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Moch. Nazir (2011:54) mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan metode deskriptif adalah sebagai berikut: “Metode deskriptif adalah untuk studi menentukan fakta dengan inpretasi yang tepat dimana didalamnya termasuk studi untuk melukiskan secara akurat sifat-sifat dari beberapa fenomena kelompok dan individu serta studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan. Metode deskripsi ini digunakan untuk menjawab permasalahan mengenai seluruh variabel penelitian secara independen”. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja Guru SMA 9 Banda Aceh.

Sugiyono (2017:2) mengatakan bahwa, metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri-ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan

tertentu. Untuk pendekatan penelitian dalam skripsi ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, seperti yang dikemukakan (Sugiyono 2017:8) bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengaju hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja Guru SMA 9 Banda Aceh.

3.1.3 Horizon Waktu

Data penelitian dalam penelitian ini dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu (satu titik waktu), waktu penelitian dilaksanakan pada bulan juli 2020.

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan salah satu komponen dari penelitian kualitatif. Secara fundamental, unit analisis berkaitan dengan masalah penentuan apa yang dimaksud dengan kasus dalam penelitian. Dalam studi kasus klasik, kasus mungkin bisa berkenaan dengan seseorang, sehingga perorangan merupakan kasus yang akan dikaji, dan individu tersebut unit analisis primernya (Yin, 2014:30).

Berdasarkan pengertian unit analisis di atas dapat disimpulkan bahwa unit analisis dalam penelitian ialah subjek yang akan diteliti kasusnya. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja.

Sedangkan subjek adalah keseluruhan dari sumber informasi yang dapat memberikan data sesuai dengan masalah yang diteliti. Subjek penelitian ini adalah 48 guru SMA 9 Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang dijadikan sumber data penelitian (Arikunto, 2016: 173). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru yang ada di SMA negeri 9 Banda aceh yang berjumlah 48 orang pegawai. Berikut jumlah guru SMA 9 Banda Aceh:

Tabel III.1
Jumlah Guru SMA 9 Banda Aceh

Guru	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
PNS	13	25	38
Non PNS	2	8	10
Total guru	15	33	48

Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap cukup untuk mewakili populasi (Arikunto, 2016:174). Lokasi penelitian ini dilaksanakan di SMA 9 Banda Aceh Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA 9 Banda Aceh yang berjumlah 48 orang, maka seluruh populasi pada penelitian ini dijadikan sebagai sampel (total sampling).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan dan peninjauan langsung di lapangan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMA 9 Banda Aceh.

b. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Setelah data terkumpul, maka akan dilakukan analisis frekuensi dengan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda (*Multiple Linear Regression*) menurut Hiariey (2009: 30-33)

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang telah disusun dalam bentuk pertanyaan dan jawaban yang telah disediakan dan responden memilih dengan persepsinya. Katagori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan katagori menurut Arikunto (2016:132) adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Skala Likert

Pilihan Jawaban		Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Arikunto (2016:132)

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Adapun operasional variabel dalam penelitian ini, terdiri atas variabel bebas (independen) kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi (X_2), sedangkan variabel

terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai (Y). Adapun penjelasan rinci mengenai operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel III.3:

Tabel III.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013:67)	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian. 6. Komitmen Kerja. 7. Tanggung Jawab. (Ritawati, 2013:85)	1-5	Likert	A1
						A2
						A3
						A4
						A5
						A6
						A7
Independen						
2.	Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. (Modiani,	1. Kharisma 2. Stimulasi Intelektual 3. Kepedulian secara perorangan 4. Perhatian yang Individual (Ancok, 2012: 36)	1-5	Likert	B1
						B2
						B3
						B4

		2014:47)				
3.	Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah 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 (Wahyudi, 2012:101)	1. Fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri (Hasibuan, 2016:108)	1-5	Likert	C1
						C2
						C3
						C4
						C5

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian di analisis dengan menggunakan model regresi linear berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 22.0. Adapun persamaan model regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat di formulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁-b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Motivasi

b_1 - b_2 = Koefisien regresi

e = Standart Error

Setiap indikator yang dipertanyakan dari kuesioner menggunakan skala Likert. Skala ini untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang atau tentang kejadian atau gejala sosial. Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (R) dan determinasi (R^2). Korelasi (R) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0.

3.6 Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diisi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuesioner digunakan analisis validitas, reliabilitas dan pengujian asumsi klasik.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analysis correlation yang menjelaskan korelasi (hubungan) diantara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut factor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai- r (*tabel product moment*). Menurut Sugiyono (2013:173)

validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:174) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala sesuatu. Tinggi dan rendahnya keandalan digambarkan melalui koefisien reliabilitas dalam suatu angka tertentu, kemudian dihitung skornya dan diuji konsistensinya terhadap berbagai item yang ada dalam kelompok tersebut. Koefisien minimum yang dapat diterima jika nilai *cronbach alpa* diatas 0,6.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Mengingat data penelitian yang digunakan adalah sekunder, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji t dan uji F maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu normalitas, multikolinieritas, autokolerasi, dan heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah

model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program *SPSS*. Menurut Singgih Santoso (2012:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu: 1) Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal. 2) Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem multikolinierita*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Singgih Santoso, 2010:234).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2012:432). Menurut Singgih Santoso (2012:236) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{VIF} = \frac{1}{\text{Tolerance}} \quad \text{atau} \quad \text{Tolerance} = \frac{1}{\text{VIF}}.$$

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Menurut Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan *uji-rank Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (error). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

3.7 Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini penulis melakukan secara simultan dengan menggunakan Uji F (F-test) dan secara parsial dengan menggunakan Uji t (t-test), yaitu pada tingkat keyakinan (*Convidance Intrerval*) 95% atau tingkat kesalahannya α (alpha) sebesar 0,05 dengan mengikuti kriteria pengambilan keputusan.

3.7.1 Uji Simultan (Uji-F)

Digunakan untuk menguji tingkat`signifikan kepemimpinan transformasional dan motivasi secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap kinerja pegawai pada SMA (Banda Aceh. Dengan kriteria pengujian:

- Jika statistik $F_{hitung} > statistik F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak pada tingkat signifikan 5%
- Jika statistik $F_{hitung} < statistik F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima pada tingkat signifikan 5%.

H_{04} :Kepemimpinan transformasional dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMA 9 Banda Aceh.

H_{a4} : Kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA 9 Banda Aceh.

3.7.2 Uji Parsial (Uji-t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan kepemimpinan transformasional dan motivasi secara individual terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 9 Banda Aceh.

Dengan kriteria pengujian:

- Jika statistik $t_{\text{hitung}} > \text{statistik } t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak pada signifikan 5%.
- Jika statistik $t_{\text{hitung}} < \text{statistik } t_{\text{tabel}}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima dengan signifikansi 5%.

H_{01} : Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMA 9 Banda Aceh.

H_{a1} : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru SMA 9 Banda Aceh.

H_{02} : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMA 9 Banda Aceh.

H_{a2} : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA 9 Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdasarkan Perda Kota Banda Aceh Nomor 8 tahun 2000 Banda Aceh mengalami pemekaran wilayah dari 5 Kecamatan menjadi 9 Kecamatan. Kecamatan Ulee Kareng merupakan pemekaran dari Kecamatan Syiah Kuala. Kecamatan ini memiliki 2 mukim 9 gampong dan 31 dusun. Dalam perkembangannya yang dinamis, Kecamatan Ulee Kareng terus berbenah dalam administrasi pemerintahan dan pembangunan sarana dan prasarana. Pasca terjadi bencana alam gempa bumi dan tsunami tanggal 26 Desember 2004 Kecamatan ini merupakan salah satu Kecamatan yang tidak terkena dampak tsunami secara langsung, Hal ini dikarenakan secara geografis Kecamatan Ulee Kareng berada jauh dari garis pantai. Di Kota Banda Aceh terdapat beberapa Sekolah Menengah Atas (SMA) di antaranya SMAN 9 Banda Aceh.

SMAN 9 Banda Aceh adalah Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri yang berlokasi di Komplek Stadion Harapan Bangsa, Kode Pos 23238, Desa/kelurahan Lhong Raya, Kecamatan Banda Raya, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh. Status Sekolah SMAN 9 Banda Aceh adalah Negeri. SMAN 9 Banda Aceh dengan SK. Operasional Akreditasi adalah A, No. SK. Akreditasi 842/BAN-SM/SK/2019, Tgl. SK. Akreditasi 07 Oktober 2019. Luas SMAN 9 Banda Aceh yaitu luas tanah 135142 m² dan akses Internet yang bagus.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase %
1	Umur		
	a. 18-29 Tahun	5	10,4
	b. 30-39 Tahun	6	12,5
	c. 40-49 Tahun	21	43,8
	d. 48-59 Tahun	16	33,3
Total		48	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Laki-Laki	15	31,2
	b. Perempuan	33	68,8
Total		48	100,0
3	Status Perkawinan		
	a. Kawin	43	89,6
	b. Belum kawin	5	10,4
Total		48	100,0
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	3	6,3
	b. D3	14	29,2
	c. S1	30	62,5
	d. S2	1	2,1
Total		48	100,0
6	Lama Bekerja		
	a. < 5 Tahun	6	12,5
	b. 6-10 Tahun	18	37,5
	c. > 10 Tahun	24	50,0
Total		48	100,0

Sumber: Data diolah, 2020

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 18 sampai 29 tahun sebanyak 5 responden atau 10,4% , yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 6 responden atau 12,5%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun

yaitu sebanyak 21 responden atau 43,8% dan yang berusia antara 50 sampai dengan 59 tahun sebanyak 16 responden atau 33,3%.

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 15 responden atau 31,2% dan responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 33 responden atau 68,8%. Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang sudah kawin adalah sebanyak 43 responden atau 89,6% dan yang belum kawin sebanyak 5 responden atau 10,4%

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 3 responden atau 6,3%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 14 responden atau 29,2%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 30 responden atau 62,5% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 1 responden atau 2,1%.

Berdasarkan karakteristik responden lama bekerja guru pada SMA 9 Banda Aceh dapat dijelaskan bahwa sebanyak 6 responden atau 12,5% sudah bekerja dibawah 5 tahun, sebanyak 18 responden atau 37,5% dengan masa kerja antara 6 sampai 10 tahun dan sebanyak 24 responden atau 50% dengan masa kerja di atas 10 tahun.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya semua pernyataan mempunyai nilai

korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,284. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV.2 berikut:

Tabel IV-2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=48)	Ket
1	A1	Y	0,558	0,284	Valid
2	A2		0,632	0,284	Valid
3	A3		0,641	0,284	Valid
4	A4		0,780	0,284	Valid
5	A5		0,682	0,284	Valid
6	A6		0,723	0,284	Valid
7	A7		0,728	0,284	Valid
8	B1	X ₁	0,753	0,284	Valid
9	B2		0,772	0,284	Valid
10	B3		0,690	0,284	Valid
11	B4		0,777	0,284	Valid
12	C1	X ₂	0,648	0,284	Valid
13	C2		0,725	0,284	Valid
14	C3		0,707	0,284	Valid
15	C4		0,715	0,284	Valid
16	C5		0,699	0,284	Valid

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,284 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik. Hasil pengujian Reliabilitas Instrumen dapat dilihat pada table IV.3

Tabel IV.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Guru (Y)	7	0,885	Handal
2.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	4	0,882	Handal
3.	Motivasi (X2)	5	0,817	Handal

Sumber : data diolah 2020

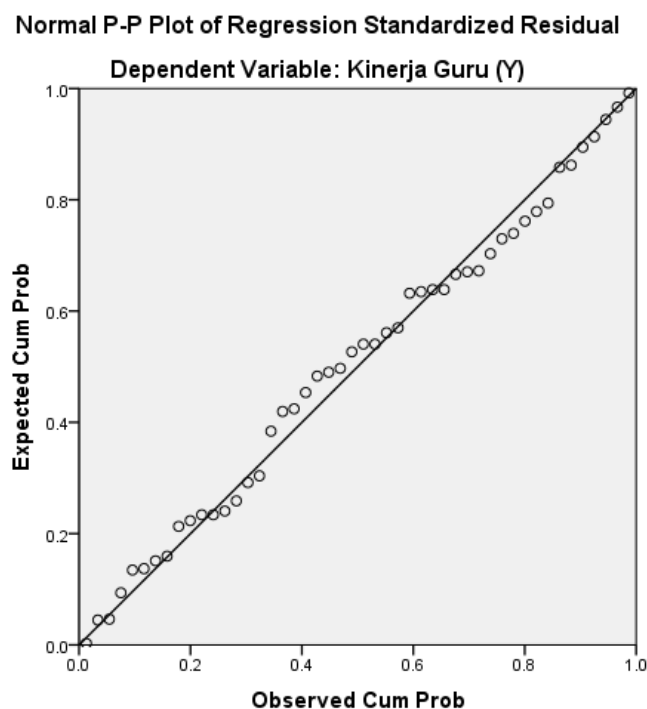
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpa* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik”. Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja Guru berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Guru, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut:

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas". Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Guru berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel IV.4:

Tabel IV.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	,178	5,662	Non Multikolinieritas
Motivasi	,178	5,662	Non Multikolinieritas

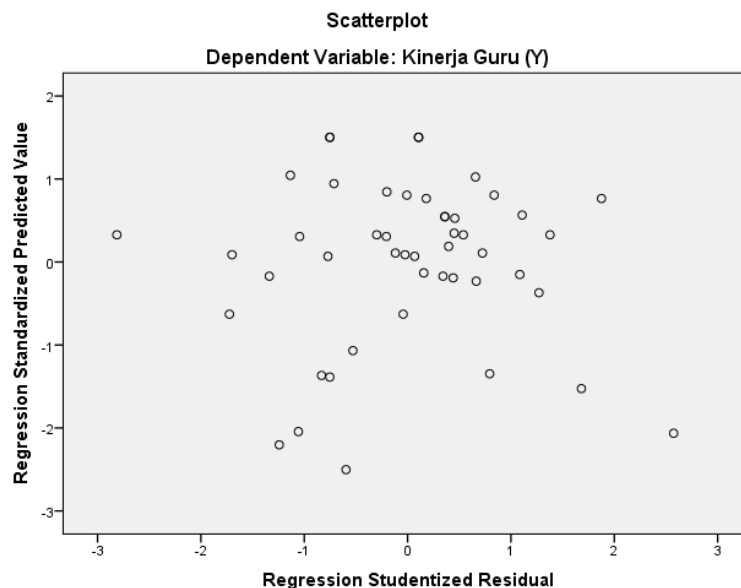
Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *Scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:

Gambar IV.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Kinerja Guru (Y).

4.4.3 Variabel Kinerja Guru

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel kinerja guru dapat dilihat pada Tabel IV.5 berikut :

Tabel IV.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden mampu mencapai target yang ditetapkan pada SMA Negeri 9 Banda Aceh.	2	4,2	3	6,3	10	20,8	24	50,0	9	18,8	3,73
2	Responden dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pada SMA Negeri 9 Banda Aceh.	6	12,5	5	10,4	17	35,4	15	31,3	5	10,4	3,17
3	Responden selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	3	6,3	2	4,2	5	10,4	18	37,5	20	41,7	4,04
4	Responden mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan.	2	4,2	4	8,3	8	16,7	22	45,8	12	25,0	3,79
5	Responden dapat menyelesaikan sendiri pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan.	1	2,1	4	8,3	11	22,9	22	45,8	10	20,8	3,75

6	Responden menjalankan setiap komitmen yang telah responden sepakati dengan instansi responden	2	4,2	7	14,6	11	22,9	20	41,7	8	16,7	3,52
7	Responden bertanggung jawab atas semua yang telah responden kerjakan.	1	2,1	7	14,6	13	27,1	19	39,6	8	16,7	3,54
Rerata												3,65

Sumber : Data di olah 2020

Berdasarkan IV.5 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja guru mempunyai nilai rerata sebesar 3,65 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator variabel kinerja guru seperti responden menyatakan setuju dengan kemampuan mencapai target yang ditetapkan pada SMA Negeri 9 Banda Aceh. Kemudian responden menyatakan setuju dengan responden dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pada SMA Negeri 9 Banda Aceh. Responden selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan nilai. Responden mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner seperti responden dapat menyelesaikan sendiri pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan. Responden menjalankan setiap komitmen yang telah responden sepakati dengan instansi responden dan responden bertanggung jawab atas semua yang telah responden kerjakan.

4.4.2 Variabel Kepemimpinan Transformasional

Penjelasan responden tentang variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Tabel IV.6 berikut:

Tabel IV.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pimpinan responden sangat menekankan visi dan misi instansi pendidikan yang jelas.	2	4,2	7	14,6	11	22,9	20	41,7	8	16,7	3,52
2	Pimpinan responden merasa memberikan inspirasi terhadap kinerja responden	1	2,1	7	14,6	13	27,1	19	39,6	8	16,7	3,54
3	Pimpinan selalu memperhatikan tugas yang responden lakukan.	3	6,3	3	6,3	8	16,7	20	41,7	14	29,2	3,81
4	Pimpinan responden selalu memfasilitasi responden untuk berinovatif.	4	8,3	6	12,5	7	14,6	19	39,6	12	25,0	3,60
Rerata												3,62

Sumber : Data di olah 2020

Berdasarkan Tabel IV.6 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan transformasional responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,62 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kepemimpinan transformasional. Pernyataan tersebut berdasarkan indikator variabel kepemimpinan transformasional seperti pimpinan responden sangat menekankan visi dan misi instansi pendidikan yang jelas, kemudian pimpinan responden merasa memberikan inspirasi terhadap kinerja responden, selanjutnya pimpinan selalu

memperhatikan tugas yang responden lakukan dan pimpinan responden selalu memfasilitasi responden untuk berinovatif.

4.4.3 Variabel Motivasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai motivasi dapat dilihat pada Tabel IV.7 berikut :

Tabel IV.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Gaji yang responden terima sesuai dengan kebutuhan responden	3	6,3	2	4,2	5	10,2	18	37,5	20	41,7	4,04
2	Responden mendapatkan kenyamanan dalam megajar	2	4,2	4	8,3	8	16,7	22	45,8	12	25,0	3,79
3	Responden merasa interaksi dengan guru lain berjalan dengan baik	1	2,1	4	8,3	11	22,9	22	45,8	10	20,8	3,75
4	Responden mendapatkan penghargaan atas prestasi responden	2	4,2	7	14,6	11	22,9	20	41,7	8	16,7	3,52
5	Responden bebas dalam memberikan saran dan ide-ide	1	2,1	7	14,6	13	27,1	19	39,6	8	16,7	3,54
Rerata												3,73

Sumber : Data di olah 2020

Berdasarkan Tabel IV.7 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,73 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel motivasi. Pernyataan tersebut berdasarkan indikator variabel motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari gaji yang responden terima sesuai dengan kebutuhan responden. Responden mendapatkan kenyamanan dalam mengajar dan responden merasa interaksi dengan guru

lain berjalan dengan baik. Kemudian responden mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja responden serta responden bebas dalam memberikan saran dan ide-ide.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformatif (X₁) dan Motivasi (X₂). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA 9 Banda Aceh. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.8
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Guru

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{Tabel}	Sig.
Konstanta	0,182	0,114	1,596	2,014	0,117
Kepemimpinan Transformatif (X ₁)	0,163	0,162	2,629	2,014	0,006
Motivasi (X ₂)	0,668	0,070	9,543	2,014	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel IV.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,182 + 0,163X_1 + 0,668X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,182 artinya bila mana Kepemimpinan Transformatif (X₁) dan Motivasi (X₂), dianggap konstan, maka Kinerja Guru pada SMA 9 Banda Aceh adalah sebesar 0,182 pada satuan skala likert

- b. Koefisien regresi Kepemimpinan Transformatif (X_1) sebesar 0,163. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kepemimpinan Transformatif secara relatif akan meningkatkan Kinerja Guru pada SMA 9 Banda Aceh sebesar 16,3% dengan asumsi variabel Motivasi (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0,668. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Motivasi akan meningkatkan Kinerja Guru pada SMA 9 Banda Aceh sebesar 66,8% dengan asumsi variabel Kepemimpinan Transformatif (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel Motivasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Guru pada SMA 9 Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 66,8%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel IV.9 berikut:

Tabel IV.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.957	.955	.17253

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Kepemimpinan Transformatif (X₁)

Dari Tabel IV.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,978 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 97,8%. Artinya faktor Kepemimpinan Transformatif (X₁) dan Motivasi (X₂) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Guru pada SMA 9 Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,955 artinya bahwa sebesar 95,5% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Guru pada SMA 9 Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor Kepemimpinan Transformatif (X₁) dan Motivasi (X₂). Sedangkan selebihnya sebesar 4,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti promosi jabatan, kompetensi, kepuasan kerja dan pengembangan karir.

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMA 9 Banda Aceh secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian

hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8 nilai t_{hitung} (2,629) lebih besar dari t_{tabel} (2,014), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA 9 Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi Kinerja Guru pada SMA 9 Banda Aceh.

2. Pengaruh Motivasi (X_2)

Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8 nilai t_{hitung} sebesar 9,543 dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,014. Oleh karena t_{hitung} (9,543) lebih besar dari t_{Tabel} (2,014) maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA 9 Banda Aceh, artinya Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA 9 Banda Aceh.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi secara serempak terhadap Kinerja Guru pada SMA 9 Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel IV.10 berikut:

Tabel IV.10
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig
Regresion	29,516	2	14,758	495,777	3,204	0,000 ^a
Residuan	1,340	45	0,030			
Total	30,855	47				

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 495,777 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,204. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (495,777) $> F_{table}$ (3,204). Keputusannya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja Guru pada SMA 9 Banda Aceh

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA 9 Banda Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Bustomi (2011)

dan Subhi (2014) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi guru sudah baik seperti guru saling membantu dalam menyelesaikan tugas, pimpinan memberikan dukungan kepada guru, kemudian saling memberikan pengarahan dalam berorganisasi serta guru dapat menghargai berbagai masukan pendapat sesama antar rekan kerja sehingga kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja guru. Selain itu motivasi guru saat ini semakin tinggi sehingga guru mempunyai hubungan kerja yang baik dan guru patuh dengan peraturan yang ditetapkan oleh satuan kerja perangkat daerah maupun peraturan dari satuan kerja perangkat daerah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA 9 Banda Aceh.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA 9 Banda Aceh.
3. Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA 9 Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada SMA 9 Banda Aceh agar dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional Guru seperti bekerja sama dan saling menghargai pendapat
2. Pihak SMA 9 Banda Aceh agar dapat meningkatkan kinerja Guru dalam menyelesaikan tugas dan tepat waktu dan efektif

3. Untuk penelitian selanjutnya supaya tidak hanya meneliti variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan kinerja Guru, tapi juga tentang variabel lainnya seperti pengalaman kerja, kompetensi dan kemampuan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. 2012. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Yogyakarta. Erlangga
- Asf Jasmani & Syaiful Mustofa. 2013. *Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Astuti, Yuyun Fitri, 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket 7*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Machali, Imam, dan Kurniadin, Didin. 2014. *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Mondiani, Tria. 2014. *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang*, Juarnal Administrasi Bisnis, Vol 1, No 1
- Mutohar, Prim Masrokan. 2013. *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, cet. I, (Yogjakarta: ar Ruzz Media, 239.
- Nurdin, Fajriani. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep*. UIN Alauddin Makassar
- Ria, Nur Cahya. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 3 Purworejo*. Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Muhammadiyah Purworejo
- Ritawati, Agustina, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja dan kinerja Karyawan pada PT. Jamsostek (persero) Cabang Surabaya*. *DIE Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen Edisi Januari 2013*, Vol 9 No.1.
- Suhartini, Eka. 2013. *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Depok: Rajawali Press.
- Veithzal Rivai dan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta.

Wahyudi, Imam. (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Yusmiar,A. 2014. Manajemen sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. (Cet. 1; Makassar: Alauddin University Press, 2014)

Yin, Robert K. (2014). *Studi Kasus Desain dan Metode* (Cetakan Ke-13). Jakarta: Rajawali Pers.

Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner

NO	KARAKTERISTIK					Indikator							Y	Indikator				X1	Indikator					X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4	C5	
1	3	1	3	1	3	4	3	5	5	5	4	4	4.286	4	4	3	3	3.5	5	5	5	4	4	4.6
2	4	1	3	1	3	4	2	2	4	4	4	2	3.143	4	2	4	2	3	2	4	4	4	2	3.2
3	3	2	3	1	3	4	4	4	4	4	2	4	3.714	2	4	4	4	3.5	4	4	4	2	4	3.6
4	1	1	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3.857	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	2	2	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3.857	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.8
6	3	1	3	1	3	2	3	5	3	4	4	3	3.429	4	3	3	5	3.75	5	3	4	4	3	3.8
7	1	2	3	1	1	3	4	5	4	3	3	3	3.571	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3.6
8	3	2	2	1	2	4	5	4	5	4	4	4	4.286	4	4	5	4	4.25	4	5	4	4	4	4.2
9	3	1	3	1	2	4	3	5	5	2	3	3	3.571	3	3	3	4	3.25	5	5	2	3	3	3.6
10	4	2	3	1	3	4	3	5	3	4	4	3	3.714	4	3	4	4	3.75	5	3	4	4	3	3.8
11	2	1	3	1	3	5	5	5	5	4	4	4	4.571	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4.4
12	4	2	2	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3.714	3	4	3	4	3.5	4	4	4	3	4	3.8
13	4	2	3	1	3	5	3	5	5	4	4	4	4.286	4	4	5	5	4.5	5	5	4	4	4	4.4
14	4	1	3	1	3	4	4	5	5	5	3	4	4.286	3	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4.4
15	3	2	2	1	2	5	4	4	4	4	5	5	4.429	5	5	4	4	4.5	4	4	4	5	5	4.4
16	4	1	3	1	3	5	3	5	4	5	3	4	4.143	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4.2
17	4	2	4	1	2	5	2	3	2	2	2	1	2.429	2	1	1	2	1.5	3	2	2	2	1	2
18	4	2	3	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3.714	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3.8
19	1	1	3	1	2	4	4	5	4	5	3	4	4.143	3	4	4	4	3.75	5	4	5	3	4	4.2
20	3	2	3	1	3	3	1	5	3	3	3	2	2.857	3	2	4	3	3	5	3	3	3	2	3.2
21	3	2	2	1	2	3	1	5	1	3	1	3	2.429	1	3	2	1	1.75	5	1	3	1	3	2.6
22	4	1	3	1	3	5	4	5	5	5	5	5	4.857	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	2	2	1	2	5	4	5	5	5	5	5	4.857	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	2	3	1	3	3	4	2	4	1	2	3	2.714	2	3	4	2	2.75	2	4	1	2	3	2.4
25	3	1	3	1	2	2	3	4	4	3	4	3	3.286	4	3	4	2	3.25	4	4	3	4	3	3.6
26	3	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.25	4	4	4	4	4	4
27	4	2	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3.857	4	4	3	4	3.75	4	4	4	4	4	4
28	2	2	2	2	2	4	3	5	4	4	5	5	4.286	5	5	5	4	4.75	5	4	4	5	5	4.6
29	2	2	3	1	2	3	3	4	4	4	3	4	3.571	3	4	3	4	3.5	4	4	4	3	4	3.8
30	1	1	3	1	1	4	1	3	2	3	3	3	2.714	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2.8
31	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2.714	2	2	4	1	2.25	3	3	3	2	2	2.6
32	4	2	1	1	3	4	4	5	5	4	4	3	4.143	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4.2
33	4	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	2	2	1	2	4	4	4	3	3	4	3	3.571	4	3	4	3	3.5	4	3	3	4	3	3.4
35	3	2	3	1	3	4	3	4	4	4	4	3	3.571	3	3	5	4	3.75	4	4	4	3	3	3.6
36	3	2	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	3.714	4	4	4	3	3.75	4	4	4	4	4	4
37	4	2	1	1	3	2	1	1	1	3	2	2	1.714	2	2	3	3	2.5	1	1	3	2	2	1.8
38	2	1	2	2	1	3	1	3	3	3	2	2	2.429	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2.6
39	3	2	3	1	3	1	2	1	2	2	1	2	1.571	1	2	2	1	1.5	1	2	2	1	2	1.6
40	3	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1.857	2	3	1	1	1.75	1	2	2	2	3	2
41	3	2	2	1	3	4	5	5	5	5	4	4	4.571	4	4	5	5	4.5	5	5	5	4	4	4.6
42	1	2	3	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4.143	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	2	1	1	3	5	3	3	3	3	5	5	3.857	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3.8
44	2	2	3	2	1	3	1	5	4	4	4	3	3.429	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4
45	3	2	2	1	2	4	4	4	4	4	5	5	4.286	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4.4
46	3	2	3	1	2	5	2	4	3	5	4	2	3.571	4	2	1	3	2.5	4	3	5	4	2	3.6
47	4	2	3	1	3	3	5	5	5	5	5	5	4.714	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	3	2	2	1	2	4	4	5	5	5	5	5	4.714	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-29 tahun	5	10.4	10.4	10.4
	30-29 tahun	6	12.5	12.5	22.9
	40-49 tahun	21	43.8	43.8	66.7
	50-59 tahun	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	15	31.3	31.3	31.3
	Perempuan	33	68.8	68.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	3	6.3	6.3	6.3
	Diploma	14	29.2	29.2	35.4
	Sarjana	30	62.5	62.5	97.9
	Pasca Sarjana	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	43	89.6	89.6	89.6
	Belum Kawin	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	6	12.5	12.5	12.5
	6-10 Tahun	18	37.5	37.5	50.0
	> 10 Tahun	24	50.0	50.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Guru (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.2	4.2	4.2
	TS	3	6.3	6.3	10.4
	KS	10	20.8	20.8	31.3
	S	24	50.0	50.0	81.3
	SS	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	12.5	12.5	12.5
	TS	5	10.4	10.4	22.9
	KS	17	35.4	35.4	58.3
	S	15	31.3	31.3	89.6
	SS	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.3	6.3	6.3
	TS	2	4.2	4.2	10.4
	KS	5	10.4	10.4	20.8
	S	18	37.5	37.5	58.3
	SS	20	41.7	41.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.2	4.2	4.2
	TS	4	8.3	8.3	12.5
	KS	8	16.7	16.7	29.2
	S	22	45.8	45.8	75.0
	SS	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.1	2.1	2.1
	TS	4	8.3	8.3	10.4
	KS	11	22.9	22.9	33.3
	S	22	45.8	45.8	79.2
	SS	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.2	4.2	4.2

TS	7	14.6	14.6	18.8
KS	11	22.9	22.9	41.7
S	20	41.7	41.7	83.3
SS	8	16.7	16.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

A7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2.1	2.1	2.1
TS	7	14.6	14.6	16.7
KS	13	27.1	27.1	43.8
S	19	39.6	39.6	83.3
SS	8	16.7	16.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequencies Kepemimpinan Transformasional (X1)

B1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	4.2	4.2	4.2
TS	7	14.6	14.6	18.8
KS	11	22.9	22.9	41.7
S	20	41.7	41.7	83.3

SS	8	16.7	16.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

B2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2.1	2.1	2.1
TS	7	14.6	14.6	16.7
KS	13	27.1	27.1	43.8
S	19	39.6	39.6	83.3
SS	8	16.7	16.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

B3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	6.3	6.3	6.3
TS	3	6.3	6.3	12.5
KS	8	16.7	16.7	29.2
S	20	41.7	41.7	70.8
SS	14	29.2	29.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

B4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	4	8.3	8.3	8.3
TS	6	12.5	12.5	20.8
KS	7	14.6	14.6	35.4
S	19	39.6	39.6	75.0
SS	12	25.0	25.0	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequencies Motivasi (X2)

C1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	6.3	6.3	6.3
TS	2	4.2	4.2	10.4
KS	5	10.4	10.4	20.8
S	18	37.5	37.5	58.3
SS	20	41.7	41.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

C2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	4.2	4.2	4.2
TS	4	8.3	8.3	12.5
KS	8	16.7	16.7	29.2
S	22	45.8	45.8	75.0
SS	12	25.0	25.0	100.0
Total	48	100.0	100.0	

C3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2.1	2.1	2.1
TS	4	8.3	8.3	10.4
KS	11	22.9	22.9	33.3
S	22	45.8	45.8	79.2
SS	10	20.8	20.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

C4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	4.2	4.2	4.2
TS	7	14.6	14.6	18.8
KS	11	22.9	22.9	41.7
S	20	41.7	41.7	83.3
SS	8	16.7	16.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

C5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2.1	2.1	2.1
TS	7	14.6	14.6	16.7
KS	13	27.1	27.1	43.8
S	19	39.6	39.6	83.3
SS	8	16.7	16.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Kinerja Guru (Y)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	48	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.73	.984	48
A2	3.17	1.155	48
A3	4.04	1.129	48
A4	3.79	1.051	48
A5	3.75	.957	48
A6	3.52	1.072	48
A7	3.54	1.010	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	21.81	25.645	.558	.882
A2	22.37	23.729	.632	.875
A3	21.50	23.830	.641	.873
A4	21.75	23.170	.780	.855
A5	21.79	24.764	.682	.868
A6	22.02	23.510	.723	.862
A7	22.00	23.957	.728	.862

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25.54	32.168	5.672	7

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	215.988	47	4.595	6.845	.000
Within People					
Between Items	21.685	6	3.614		
Residual	148.887	282	.528		
Total	170.571	288	.592		
Total	386.560	335	1.154		

Grand Mean = 3.65

Lampiran 8 Reliability & Validitas Kepemimpinan Transformasional (X1)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	48	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.52	1.072	48
B2	3.54	1.010	48
B3	3.81	1.123	48
B4	3.60	1.233	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	10.96	8.722	.753	.846
B2	10.94	8.953	.772	.841
B3	10.67	8.780	.690	.870
B4	10.88	7.771	.777	.838

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.48	14.638	3.826	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	171.995	47	3.659	1.980	.120
Within People	2.557	3	.852		
Between Items	60.693	141	.430		
Residual	63.250	144	.439		
Total	235.245	191	1.232		

Grand Mean = 3.62

Lampiran 9 Reliability & Validitas Motivasi (X2)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	48	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4.04	1.129	48
C2	3.79	1.051	48
C3	3.75	.957	48
C4	3.52	1.072	48
C5	3.54	1.010	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	14.60	11.734	.648	.857
C2	14.85	11.702	.725	.837
C3	14.90	12.351	.707	.842
C4	15.13	11.644	.715	.839
C5	15.10	12.095	.699	.844

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.65	18.021	4.245	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People	169.396	47	3.604	4.664	.001
Within People	8.667	4	2.167		
Between Items	87.333	188	.465		
Residual	96.000	192	.500		
Total	265.396	239	1.110		

Grand Mean = 3.73

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.957	.955	.17253

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	29.516	2	14.758	495.777	.000 ^b
	Residual	1.340	45	.030		
	Total	30.855	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan Transformatif (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.182	.114		1.596	.117
	Kepemimpinan Transformatif (X1)	.163	.162	.175	2.629	.006
	Motivasi (X2)	.668	.070	.710	9.543	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Descriptive Statistics

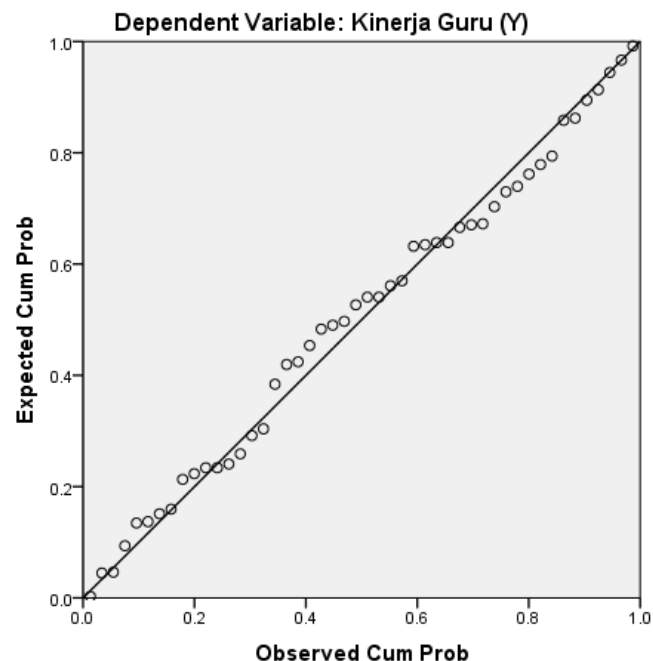
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru (Y)	3.6488	.81025	48
Kepemimpinan Transformatif (X1)	3.6198	.95649	48
Motivasi (X2)	3.7292	.84902	48

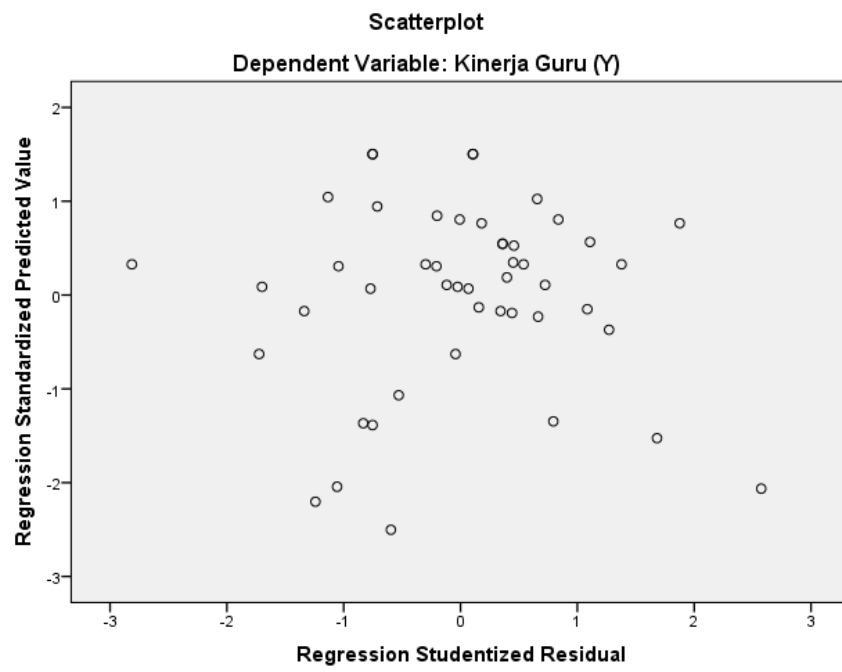
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transformatif (X1)	.178	5.622
	Motivasi (X2)	.178	5.622

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95 %	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95 %	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	72	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel