



**PENGARUH PERAN KEPALA SEKOLAH DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD  
NEGERI DI KECAMATAN NGALIYAN  
KOTA SEMARANG**

**Tesis**

**Disusun Oleh:  
SRIYANTI  
NPM. 18510012**

**PROGRAM MANAJEMEN PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG  
2022**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing I dan Pembimbing II dari Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas PGRS

Semarang

Nama : Sriyanti

NPM : 18510012

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Judul Tesis : Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang

Menyatakan bahwa tesis yang dibuat oleh mahasiswa tersebut telah diujikan dan telah direvisi sesuai masukan para penguji.

Semarang, September 2022

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Noor Mivono, M.Si

Dr. Titik Harvati, M.Si

NPP. 126401367

NPP. 856001014

## PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

Tesis berjudul Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang ditulis oleh Sriyanti telah dipertahankan di depan sidang Panitia Ujian Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang

Pada hari : Senin

Tanggal : 19 September 2022

Ketua

Sekretaris

Dr. Neasbun Esar M.Pd

Dr. Ngurah Ayu Nvorian M.Pd

NPP. 798700113

NPP. 936901098

Anggota:

1. Dr. Noor Miyono M.Si  
NPP. 126401367

2. Dr. Titik Haryati M.Si  
NPP. 856001014

3. Dr. Ghufroon Abdullah M.Pd  
NPP. 106201315

## **PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sriyanti  
NPM : 18510012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Program : Pascasarjana Universitas PGRI Semarang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang benar-benar merupakan hasil karya sendiri bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran sendiri. Saya bertanggung jawab terhadap tesis baik secara moral, akademik maupun hukum dengan segala akibatnya.

Apabila dikemudian hari terbukti tesis ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, September 2022

Yang membuat pernyataan



## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

- 1 Kesempatan bukanlah hal yang kebetulan. Kamu harus menciptakannya (Chris Grosser)
- 2 Jangan menunggu. Takkan pernah ada waktu yang tepat (Napoleon Hill)
- 3 Bekerja keras dan bersikap baiklah. Hal luar biasa akan terjadi (Conan O'Brien)
- 4 Ubahlah hidupmu mulai hari ini. Jangan bertaruh di masa depan nanti, bertindaklah sekarang tanpa menunda-nunda lagi (Simone de Beauvoir)

### **Persembahan**

- 1 Segenap civitas Akademik UPGRIS
- 2 SDN. Bringin 01 Ngaliyan Semarang
- 3 SDN. Tambakaji 03 Ngaliyan Semarang
- 4 Seluruh keluargaku yang selalu memberi support dan dukungan
- 5 Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan tesis

## ABSTRAK

Sriyanti, 2022. "Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang" Tesis. Pembimbing (1) Dr. Noor Miyono, M.Si (2) Dr. Titik Haryati, M.Si

Latar belakang masalah penelitian ini adalah (1) Adanya ketidakseimbangan antara banyaknya jumlah tugas kepala sekolah dengan ketersediaan jam kerja kepala sekolah, yang menyebabkan pelaksanaan tugas kurang optimal, (2) Guru tidak menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) secara mandiri, (3) Guru tidak memberikan bimbingan ke siswa yang mengalami kesulitan belajar, (4) Banyak guru yang masih belum menguasai teknologi atau komputer.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) mengetahui pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang, (2) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang, (3) mengetahui pengaruh Peran kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang sebanyak 344 guru, sampel sebanyak 185 guru yang ditetapkan dengan teknik *proportionate random sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji prasyarat, analisis regresi tunggal dan analisis regresi ganda yang dihitung menggunakan program SPSS for Windows versi 17.

Temuan penelitian di atas meliputi; (1) terdapat pengaruh yang signifikan peran kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 59,132 + 0,313 X_1$ , kekuatan korelasi sebesar 0,313 dengan pengaruh sebesar 0,303 atau 30,3%, (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 99,355 + 0,226 X_2$ , kekuatan korelasi sebesar 0,226 dengan pengaruh sebesar 0,050 atau 5,0%, (3) terdapat pengaruh yang signifikan peran kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 43,525 + 0,300 X_1 + 0,131 X_2$ , kekuatan korelasi  $X_1$  terhadap  $Y$  sebesar 0,300 dan korelasi  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 0,131 dengan pengaruh sebesar 0,320 atau 32,0%.

Berdasarkan temuan di atas, maka: (1) guru menyusun RPP secara mandiri dan inovatif (2) guru memberikan layanan bimbingan kepada siswa yang kesulitan belajar (3) guru diberi rasa nyaman agar kondisi kerja lebih kondusif.

Kata kunci: *peran kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru*

## ABSTRACT

Sriyanti, 2022. *"The Influence of Principal's Role and Work Motivation on the Performance of Public Elementary School Teachers in Ngaliyan Subdistrict, Semarang City"* Thesis. Advisors (1) Dr. Noor Miyono, M.Si (2) Dr. Titik Haryati, M.Si

The background of this research problem is (1) There is an imbalance between the number of duties of the principal and the availability of working hours of the principal, which causes the task implementation to be less than optimal, (2) the teacher does not independently compile the lesson plan (RPP), (3) does not provide guidance to students who have learning difficulties, (4) Many teachers still do not master technology or computers.

The objectives of this study were: (1) to determine the effect of the principal's role on the performance of Public Elementary School teachers in Ngaliyan District, Semarang City, (2) to determine the effect of work motivation on the performance of Public Elementary School teachers in Ngaliyan District, Semarang City, (3) to determine the effect of the the principal and work motivation together on the performance of Public Elementary School teachers in Ngaliyan District, Semarang City.

The population in the study were all teachers of SD Negeri in Ngaliyan Subdistrict, Semarang City, as many as 344 teachers, a sample of 185 teachers who were determined by proportionate random sampling technique. The data analysis used was descriptive analysis, prerequisite test, single regression analysis and multiple regression analysis which were calculated using the SPSS for Windows version 17 program.

The research findings above include; (1) there is a significant effect of the principal's role on teacher performance which is expressed by the regression equation =  $59,132 + 0,313 X1$ , the strength of the correlation is 0.313 with an effect of 0.303 or 30.3%, (2) there is a significant effect of work motivation on performance teachers expressed by the regression equation =  $99.355 + 0.226 X2$ , the strength of the correlation is 0.226 with an effect of 0.050 or 5.0%, (3) there is a significant influence on the role of the principal and work motivation together on teacher performance which is expressed by the regression equation =  $43.525 + 0.300 X1 + 0.131 X2$ , the correlation strength of  $X1$  to  $Y$  is 0.300 and the correlation of  $X2$  to  $Y$  is 0.131 with an effect of 0.320 or 32.0%. Based on the findings above, then: (1) the teacher compiles the lesson plan independently and innovatively (2) the teacher provides guidance services to students who have learning difficulties (3) the teacher is given a sense of comfort so that working conditions are more conducive.

Key words: *the role of the principal, work motivation and teacher performance*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas ridho dan rahmat serta bimbingan-Nya sehingga penulis dapat mengikuti studi pada Program Manajemen Pendidikan di Universitas PGRI Semarang, serta dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis dengan judul “Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang” ini dapat terselesaikan berkat usaha, motivasi dan bantuan dari para dosen, dosen pembimbing, staf administrasi Program Pascasarjana dan rekan kerja. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih dan rasa hormat kepada:

- 1 Dr. Dra. Sri Suciati, M.Hum., selaku Rektor Universitas PGRI Semarang
- 2 Dr. Ngasbun Edgar, M.Pd., Direktur Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang yang telah membantu kelancaran dalam menyelesaikan studi ini.
- 3 Dr. Ngurah Ayu Nyoman., M.Pd., Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang yang telah senantiasa memberikan pengarahan dan membantu kelancaran penulis dalam menyelesaikan studi ini.
- 4 Dr. Noor Miyono, M.Si., selaku dosen pembimbing I yang senantiasa membimbing dan memberi pengarahan.
- 5 Dr. Titik Haryati, M.Si., selaku dosen pembimbing II yang senantiasa membimbing dan memberi pengarahan.
- 6 Dosen-dosen Pascasarjana Manajemen Pendidikan yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama menyelesaikan studi.
- 7 Seluruh mahasiswa Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang.
- 8 Pimpinan dan rekan kerja yang telah memberikan ijin, motivasi dan pengertian kepada penulis untuk menyelesaikan studi ini.

- 9 Guru-guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
- 10 Keluarga tercinta, suami, ibu, bapak dan anakku yang telah memberikan doa, dan motivasi untuk keberhasilan penulis.
- 11 Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan studi dan menyelesaikan penyusunan Tesis ini.

Kiranya tulisan ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, khususnya guru, kepala sekolah, pengelola pendidikan dan berbagai pihak lain. Semoga Allah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan tesis ini.

Semarang, September 2022

Peneliti

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
A. Kajian Pustaka .....	8
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	25
C. Kerangka Berpikir .....	26
D. Hipotesis .....	28
BAB III METODE PENELITIAN .....	29
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
C. Desain Penelitian .....	30
D. Variabel Penelitian .....	31
E. Definisi Konseptual Variabel dan Definisi Operasional Variabel.	32
F. Populasi, Sampel dan Sampling .....	35
G. Instrumen Penelitian .....	38
H. Teknik Pengumpulan Data .....	42

I.	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	43
J.	Uji Prasyarat Analisis .....	57
K.	Uji Hipotesis Penelitian .....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		62
A.	Hasil Analisis Deskripsi Data Penelitian.....	62
B.	Hasil Uji Prasyarat Analisis Data Penelitian .....	81
C.	Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	87
D.	Pembahasan .....	97
BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI PENELITIAN .....		104
A.	Kesimpulan.....	104
B.	Saran .....	106
C.	Implikasi .....	109
DAFTAR PUSTAKA .....		111
LAMPIRAN.....		113

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian .....	30
Tabel 3.2	Daftar Sampel Penelitian .....	37
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Uji Coba Penelitian .....	40
Tabel 4.1	Data Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian .....	62
Tabel 4.2	Persepsi Respoden terhadap Kinerja Guru.....	64
Tabel 4.3	Persepsi Respoden terhadap Kinerja Guru .....	66
Tabel 4.4	Persepsi Respoden terhadap Motivasi Kerja .....	70
Tabel 4.5	Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Guru .....	73
Tabel 4.6	Hasil Uji Normalitas Data Peran Kepala Sekolah .....	73
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas Data Motivasi Kerja .....	74
Tabel 4.8	Hasil Uji Linieritas X1 terhadap Y .....	75
Tabel 4.9	Hasil Uji Linieritas X2 terhadap Y .....	76
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas .....	77
Tabel 4.11	Hasil Uji Korelasi Variabel Peran Kepala Sekolah (X1) terhadap Variabel Kinerj Guru (Y) .....	79
Tabel 4.12	Hasil Uji ANOVA Variabel X1 terhadap Variabel Y .....	80
Tabel 4.13	Hasil Uji Besaran Pengaruh Variabel X1 terhadap Variabel Y ...	80
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel X1 terhadap Variabel Y ...	81
Tabel 4.15	Hasil Uji Korelasi Variabel X2 terhadap Variabel Y .....	82
Tabel 4.16	Hasil Uji ANOVA Variabel X2 terhadap Variabel Y .....	82
Tabel 4.17	Hasil Uji Besaran Pengaruh Variabel X2 terhadap Variabel Y ...	83
Tabel 4.18	Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel X2 terhadap Variabel Y ...	83
Tabel 4.19	Hasil Uji Korelasi Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y .....	84
Tabel 4.20	Hasil Uji ANOVA Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y ....	85
Tabel 4.21	Hasil Uji Besaran Pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y .....	86
Tabel 4.22	Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y .....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoretis .....	28
Gambar 3.1 Desain Penelitian .....	31
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatter Plot) .....	87

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Sampel Penelitian .....	114
Lampiran 2	Kisi-Kisi Instrumen Uji Coba Penelitian.....	116
Lampiran 3	Data Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian .....	119
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas .....	126
Lampiran 5	Hasil Uji Reliabilitas Variabel.....	130
Lampiran 6	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	131
Lampiran 7	Kuesioner Penelitian.....	134
Lampiran 8	Jawaban Kuesioner Penelitian .....	143
Lampiran 9	Tabulasi Data Penelitian .....	158
Lampiran 10	Hasil Uji Statistik .....	200
Lampiran 11	Surat Penelitian.....	209

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Peran guru juga sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan kedepannya. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru adalah orang pertama di sekolah yang langsung berurusan dengan penyampaian ilmu ke siswa. Faktor mendasar yang menentukan tercapainya tujuan pendidikan salah satunya ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Asf & Mustofa, 2013:155-156). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan

memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

Penelitian ini dilakukan pada kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang terdiri dari 28 SD Negeri. Masing-masing sekolah memang memiliki visi dan misi yang berbeda satu sama lain. Walaupun demikian, dapat ditemukan satu kesamaan, yaitu masing-masing sekolah ingin memberikan yang terbaik kepada siswa-siswi yang belajar di sana. Kinerja guru dapat dilihat dari hasil penilaian siswa pada nilai rata-rata Ujian Nasional. Berikut ini adalah hasil rata-rata nilai Ujian Nasional di beberapa SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

**Tabel 1.1**  
**Rata-Rata Ujian Nasional**

No	Sekolah	Mapel	Tahun Pelajaran			
			2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
1	SDN Wates 2	B. Indo	78,00	75,04	77,10	73,10
		Matematika	73,60	72,72	60,00	59,20
		IPA	78,80	76,41	76,50	76,60
2	SDN Ngaliyan 05	B. Indo	80,07	80,79	74,20	63,80
		Matematika	73,75	70,89	59,40	39,60
		IPA	75,17	75,54	80,00	58,30
3	SDN Beringin 02	B. Indo	77,00	79,24	72,00	78,10
		Matematika	61,05	71,10	53,00	79,20
		IPA	67,43	74,34	71,00	76,30
4	SD. Podorejo 03	B. Indo	74,50	64,90	64,00	74,30
		Matematika	53,50	41,90	42,00	59,40
		IPA	63,30	55,10	63,00	71,10

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui menurunnya nilai rata-rata Ujian Nasional dari tahun 2015/2016 hingga tahun 2018/2019. Penurunan nilai rata-rata Ujian Nasional perlu dicermati. Penurunan ini dapat disebabkan karena kinerja guru yang kurang maksimal. Banyak 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). Faktor-faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja guru di antaranya adalah peran kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

Kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan suatu sekolah. Dengan demikian pengertian kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2011:81-82). Peran kepala sekolah yaitu sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, Motivator yang disingkat menjadi EMASLIM.

Kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang menuntut agar guru lebih dapat melakukan penelitian dalam kegiatan belajar mengajar, mengembangkan diri, membuat artikel, dan membuat karya ilmiah sebagai salah satu pelaksanaan dalam kinerja guru. Namun, para guru masih mengalami kesulitan dalam mengembangkan dirinya. Hal ini disebabkan antara lain guru di kurangnya hubungan antara kepala sekolah dan guru, dan kurangnya motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru. Pertama di beberapa SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang belum dapat bekerja secara maksimal terhadap siswa karena masih banyak guru yang kurang menggunakan media sebagai bahan pembelajaran. Kedua kepemimpinan yang belum aktif dari seorang guru ketika di kelas, hal ini maksudnya ketika seorang guru sedang di

dalam kelas suasana kelas terkesan membosankan dan banyak siswa yang tidak bergairah ketika menerima pelajaran tersebut

Menurut Sobri, dkk (2009:24) motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi dapat memengaruhi prestasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu. Menurut Uno (2012:71), Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Apabila guru mempunyai motivasi kerja tinggi, maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Proses belajar mengajar akan baik jika kepala sekolah mampu memberikan motivasi yang baik terhadap para pendidik. Menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kepala sekolah harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang meliputi dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Beberapa penelitian mengenai pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru dilakukan oleh Prahara (2022) yang menemukan bukti empiris bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara peran kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru. Penelitian Murwani (2019) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif peran kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja guru dilakukan oleh Sukanto dan Pardjono (2016); Yenny (2018) menemukan bukti empiris bahwa

motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sedangkan Usman (2011) dan Muhimmah (2013) menemukan bukti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan fenomena yang ada di SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang, penelitian ini juga termotivasi karena adanya ketidak konsistennya penelitian-penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh peran kepala sekolah, motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang”**.

## **B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka identifikasi masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kinerja guru kurang maksimal, yang dapat dilihat dari hasil penurunan nilai rata-rata ujian nasional
2. Adanya ketidakseimbangan antara banyaknya jumlah tugas kepala sekolah dengan ketersediaan jam kerja kepala sekolah, yang menyebabkan pelaksanaan tugas kurang optimal
3. Motivasi kerja guru yang belum maksimal

## **2. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka penelitian ini dibatasi pada permasalahan pengaruh peran kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang ada, maka rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah peran kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang?

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang diharapkan dapat tercapai dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoretis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia keterkaitannya dalam menyusun model pengaruh peran kepala sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

### **2. Manfaat Praktis**

Sebagai masukan bagi Disdikpora dalam mengembangkan kinerja guru melalui peran kepala sekolah, dan motivasi kerja dapat ditingkatkan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Kinerja Guru**

###### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Menurut Susanto (2013: 27) Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja yang diemban, melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan hasil yang diperoleh dengan baik. Ada tiga jenis kriteria kinerja yang telah diketahui (1) kriteria berdasarkan sifat, yaitu memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang seperti kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin, (2) kriteria berdasarkan perilaku, yaitu terfokusnya pada bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan, (3) kriteria berdasarkan hasil, yaitu berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan (Wahyudi, 2012: 128).

Rusman (2011: 50) mengatakan bahwa kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Sejalan dengan hal tersebut kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Supardi, 2013: 54).

Natawijaya dalam Susanto (2013: 29) menyatakan bahwa, kinerja guru dapat dilihat saat melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas dan termasuk bagaimana dia mempersiapkan dan mengevaluasinya. Pendapat yang dikemukakan oleh Natawijaya ini menyiratkan bahwa untuk melihat kinerja guru tidak hanya terbatas pada saat terjadi proses pembelajaran di ruang kelas, akan tetapi termasuk juga kegiatan guru dalam mempersiapkan proses pembelajaran tersebut.

Pada penelitian yang berkaitan dengan kinerja guru, komponen yang sangat menentukan implementasi suatu strategi pembelajaran adalah guru. Tanpa guru, bagaimanapun bagus dan idealnya suatu strategi tidak mungkin bisa diaplikasikan. Keberhasilan implementasi suatu strategi pembelajaran akan tergantung pada kepiawaian guru dalam menggunakan metode dan teknik pembelajaran. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2007 menjelaskan bahwa setiap guru bertanggung jawab terhadap mutu kegiatan pembelajaran untuk setiap mata pelajaran yang diampunya, yaitu dengan cara:

- a. Merujuk perkembangan metode pembelajaran mutakhir
- b. Menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, inovatif, dan tepat untuk pencapaian tujuan pembelajaran
- c. Menggunakan fasilitas, peralatan, dan alat bantu yang tersedia secara efektif dan efisien
- d. Memperhatikan sifat alamiah kurikulum, kemampuan siswa, dan pengalaman belajar sebelumnya yang dapat bervariasi serta kebutuhan khusus bagi siswa dari yang mampu belajar dengan cepat sampai yang lambat

- e. Memperkaya kegiatan pembelajaran melalui lintas kurikulum, hasil-hasil penelitian dan penerapannya
- f. Mengarahkan kepada pendekatan kompetensi agar dapat menghasilkan lulusan yang mudah beradaptasi, memiliki motivasi, kreatif, mandiri, mempunyai etos kerja yang tinggi, memahami belajar seumur hidup, dan berpikir logis dalam menyelesaikan masalah.

Menurut Wahyudi (2012: 135) penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal dan terstruktur seperti menilai, mengukur dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil dan menurut Basyirudin dan Usman dalam Supardi (2013: 59) guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri mendesain atau merencanakan program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik.

a. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran merupakan suatu aktivitas yang akan dilaksanakan sebelum pembelajaran itu dilaksanakan. Sejalan dengan hal tersebut Sumiati (2009: 4) mengemukakan bahwa perencanaan yang dibuat merupakan antisipasi dan perkiraan tentang apa yang akan dilakukan dalam pembelajaran, sehingga tercipta situasi yang memungkinkan terjadinya proses belajar yang dapat mengantar siswa mencapai tujuan yang diharapkan.

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 pasal 20 dalam Supardi (2013: 182) tentang standar proses, perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang memuat identitas mata pelajaran, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD),

indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi ajar, alokasi waktu, metode pembelajaran, sumber belajar dan penilaian hasil belajar

#### b. Pelaksanaan Pembelajaran

Menurut Rusman (2011: 10) pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari rencana pelaksanaan pembelajaran. Dalam hal ini guru berperan untuk menyampaikan pesan, materi, dan informasi lainnya yang harus diterima oleh siswa. Permendiknas RI nomor 41 tahun 2007 dalam Supardi (2013: 60) Pelaksanaan pembelajaran dalam Standar Proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah meliputi “ Kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup” dalam pelaksanaan pembelajaran, guru hendaknya memperhatikan dan mengatur sedemikian rupa tahap-tahap kegiatan dalam pembelajaran yang pada umumnya tahapan kegiatan tersebut meliputi kegiatan awal, kegiatan inti dan kegiatan penutup agar perencanaan pembelajaran yang telah dirancang dapat terlaksana dengan baik dalam proses pelaksanaan pembelajaran.

#### c. Evaluasi Pembelajaran

Menurut Susanto (2013: 51) evaluasi dalam pembelajaran dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang perolehan belajar siswa secara menyeluruh baik pengetahuan, konsep, nilai maupun proses. Evaluasi pembelajaran ini berguna bagi guru untuk mengetahui seberapa besar keefektifan pembelajaran yang dilakukannya. Menurut Supranata dan Hatta dalam Nurgiyantoro (2010: 51) penilaian meliputi tes tertulis, tes perbuatan, pemberian tugas, penilaian proyek, penilaian produk, penilaian sikap, portofolio dan menilai kumpulan karya siswa.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipahami sebagai prestasi, hasil, kemampuan yang dicapai atau

diperlihatkan dalam pelaksanaan kerja, kewajiban atau tugas. Adapun kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan yang dicapai oleh guru atau yang diperlihatkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

**b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Yamin (2010:43), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut :

1. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru,
2. Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru,
3. Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim,
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah),
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru)

Menurut Mangkunegara (2004: 27), adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam sebagai berikut :

1. Faktor dari dalam sendiri (intern), di antara faktor dari dalam diri sendiri (intern) adalah :

a. Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

b. Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman, pendidikan dan latihan.

c. Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.

d. Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

e. Motif

Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang.

f. Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

g. Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.

h. Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita, maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan, karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

2. Faktor dari luar diri sendiri (ekstern)

Yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (ekstern) diantaranya:

a. Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

b. Lingkungan

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, penghargaan yang layak, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kolosal.

c. Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

d. Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses belajar mengajar.

e. Kegiatan guru di kelas

Peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreativitas guru. Demikian juga penambahan sumber belajar berupa perpustakaan dan laboratorium tidak akan bermakna jika manajemen sekolahnya tidak memberikan perhatian serius dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber belajar tersebut dalam proses belajar mengajar.

f. Kegiatan guru di sekolah

Kegiatan guru di sekolah antara lain berpartisipasi dalam bidang administrasi, dimana dalam bidang administrasi ini para guru memiliki kesempatan yang banyak untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sekolah antara lain :

- 1) Mengembangkan filsafat pendidikan
- 2) Memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum

- 3) Merencanakan program supervisi
- 4) Merencanakan kebijakan-kebijakan kepegawaian.

Menurut Pabundu Tika (2006: 121), faktor intern yang mempengaruhi kinerja terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal diantaranya kecerdasan, keterampilan, kemampuan, motivasi, persepsi peran, kondisi fisik dan kepribadian. Adapun faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu lingkungan atau iklim sekolah, peran kepala sekolah, sarana dan prasarana sekolah.

## **2. Peran Kepala Sekolah**

### **a. Pengertian Kepala Sekolah**

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia disebutkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah. Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang

memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran serta komponen lain yang terlibat didalamnya (Sudarya & Suratno, 2009: 243).

Wahjosumidjo mengartikan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Sudarya & Suratno, 2009: 209). Lipham mendefinisikan bahwa kepala sekolah sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. Kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugastugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka (Sudarya & Suratno, 2009: 209).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan kepala sekolah adalah seseorang yang diberi tugas oleh bawahannya untuk memimpin suatu madrasah dimana di dalam madrasah diselenggarakan proses belajar mengajar.

#### **b. Peran Kepala Sekolah**

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk didalamnya sebagai pemimpin pengajar. Sebagai seorang kepala sekolah yang dipercaya dalam memimpin sebuah madrasah harus mengetahui perannya sebagai seorang pemimpin sehingga dalam melaksanakan tugas tidak banyak mengalami kendala, disamping itu tujuan yang ditetapkan dalam sekolah akan tercapai dengan mudah.

Peran menurut Muchith (2009: 39) adalah kontribusi sesuatu yang dapat diberikan kepada yang lain baik kontribusi negatif maupun positif. Pelaksanaan peran, fungsi dan tugas kepala sekolah tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan mempengaruhi serta menyatu dalam pribadi seorang kepala sekolah yang profesional. Menurut Mulyasa (2007: 98-122), peran, fungsi dan tugas seorang kepala sekolah yang profesional terdiri dari 7 (tujuh) karakteristik yang meliputi:

1. Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik)

Kepala sekolah harus dapat menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberi dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik (Mulyasa, 2007: 98-99).

2. Kepala sekolah sebagai manajer

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah (Mulyasa, 2007: 103).

3. Kepala sekolah sebagai administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan,

penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah (Mulyasa, 2007: 107).

4. Kepala sekolah sebagai supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Hal tersebut merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan serta merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan berhati-hati dalam bekerja (Mulyasa, 2007: 111).

5. Kepala sekolah sebagai leader

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas (Mulyasa, 2007: 115).

6. Kepala sekolah sebagai innovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan keteladanan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

7. Kepala sekolah sebagai motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui

pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar (Mulyasa, 2007: 120).

Dalam perspektif kebijakan Pendidikan Nasional (Depdiknas, 2006), terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu sebagai: (1) educator (pendidik); (2) manajer; (3) administrator; (4) supervisor (penyelia); (5) leader (pemimpin); (6) pencipta iklim kerja; dan (7) wirausahawan. Merujuk kepada tujuh peran kepala sekolah sebagaimana disampaikan oleh Depdiknas di atas, di bawah ini akan diuraikan secara ringkas hubungan antara peran kepala sekolah dengan peningkatan kompetensi guru.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah adalah kontribusi yang dapat diberikan seorang guru untuk memimpin segala sumber daya yang ada disuatu sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Peran kepala sekolah meliputi kepala sekolah sebagai educator (pendidik), kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai supervisor, dan kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*).

### **3. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Produktivitas kerja suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan penilaian prestasi kerja yang rasional dan obyektif, system imbalan dan berbagai faktor lainnya.

Motivasi merupakan bagian dari berbagai faktor tersebut, akan tetapi dilihat dari sudut pemeliharaan hubungan dengan para guru, motivasi merupakan bagian yang penting. Adanya motivasi yang tepat para guru akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dari berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Istilah motivasi diambil dari istilah latin *movere*, berarti “pindah”. Pada konteks sekarang motivasi adalah proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan (Kreitner dan Kinicki, 2005: 248).

Sedangkan menurut Robbins (2007: 222), motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Namun, intensitas yang tinggi sepertinya tidak menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Sehingga akan mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Terakhir motivasi memiliki dimensi ketekunan yang merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuannya.

Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu

tugas. Motivasi kerja guru akan mensuplai energi untuk bekerja / mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

#### **b. Teori–Teori Motivasi Kerja**

Teori-teori motivasi kerja banyak lahir dari pendekatan–pendekatan yang berbeda–beda, hal itu terjadi karena yang dipelajari adalah perilaku manusia yang kompleks. Jadi teori–teori ini perlu bagi organisasi dalam memahami guru (guru) dan mengarahkan gurunya (guru) untuk melakukan sesuatu.

##### **a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dalam Siagian (2003: 287)**

Manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu tingkat atau hirerarki kebutuhan, yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
- 2) Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental psikologikal dan intelektual.
- 3) Kebutuhan sosial, berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain dan mencintai orang lain.
- 4) Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- 5) Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

- b. Teori motivasi dua faktor atau teori iklim sehat oleh Herzberg dalam Siagian (2003: 290).

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor higiene atau “pemeliharaan”. Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *higiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjanya.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam berkarir dan penguatan orang lain. Faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang guru dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

- c. Teori motivasi prestasi kerja David Mc Clelland dalam Kreitner dan Kinicki (2005: 255).

Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu :

- 1) Kebutuhan akan Prestasi: Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli.

- 2) **Kebutuhan akan Kekuasaan:** kebutuhan untuk memebuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- 3) **Kebutuhan akan afiliasi:** Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Beberapa orang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses itu semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu : (1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, (2) Berani mengambil dan memikul risiko, (3) Memiliki tujuan realistik, (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, (5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### **c. Kedudukan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja**

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika

motivasi yang rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika guru mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

## B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu yang Mendukung Penelitian Ini**

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Murwani (2019)	Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs di Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang	Terdapat pengaruh positif peran kepala sekolah terhadap kinerja guru Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru Terdapat pengaruh positif peran kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru
2	Prahara (2022)	Pengaruh Supervisi Dan Peran Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri Di Kecamatan Rumbai Pesisir	Terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi dan Peran kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru Terdapat pengaruh yang signifikan antara peran supervisi terhadap kinerja mengajar guru Terdapat pengaruh yang signifikan antara peran kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru
3	Usman (2011)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMKN di Surabaya	Kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil Penelitian
			Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
4	Muhimmah (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik	Berdasarkan hasil analisa data dapat diketahui bahwa motivasi kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Kecerdasan emosional (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
5	Sukanto dan Pardjono (2016)	Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Andalan di Sleman	Kompetensi Guru, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru
6	Yenny (2018)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu	Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru

### C. Kerangka Berpikir

#### 1. Pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru

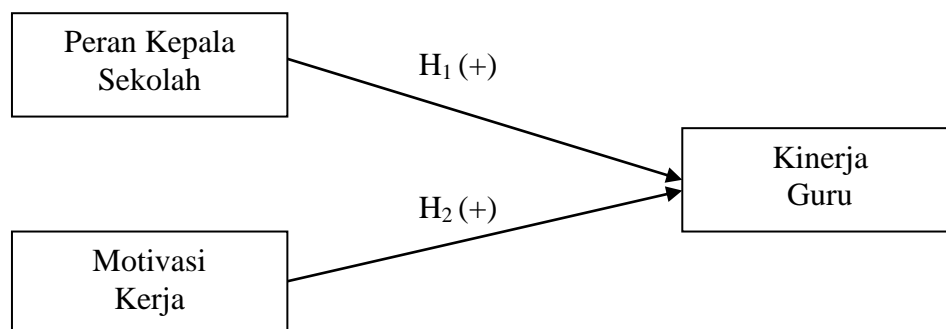
Kepala sekolah dan guru merupakan komponen-komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Dalam organisasi sekolah, hubungan kepala sekolah dan guru merupakan hubungan antara atasan atau pimpinan dengan bawahan. Peran kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan (Sallis, 2006). Keutamaan pengaruh (*influence*) peran kepala

sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya, (Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2008). Hasil penelitian Murwani (2019) dan Prahara (2022) menemukan bukti empiris bahwa peran kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

## **2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Menurut Uno (2012:71), Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Apabila guru mempunyai motivasi kerja tinggi, maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Semakin baik motivasi kerja guru, akan meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukamto dan Pardjono (2016); Yenny (2018) menemukan bukti empiris bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan beberapa kajian pustaka dan hasil-hasil studi empiris yang telah diuraikan diatas, maka dapat disusun model penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Teoretis**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan khusus penelitian yang telah ditetapkan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan peran kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, serta menggunakan pengumpulan data dengan instrumen penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif ini dianggap sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2012: 7).

Sedangkan jenis penelitiannya menggunakan korelasional deskriptif . Sukmadinata (2013: 56) menjelaskan bahwa penelitian korelasional ditunjukkan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lain yang dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi dan keberartian (signifikansi) secara statistik. Arikunto (2013: 4) menjelaskan bahwa “penelitian korelasional adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada”. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas (X) yaitu peran kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja guru.

## B. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah SDN Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang yang terdiri dari 28 sekolah dengan jumlah guru 344.

### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang yang berjumlah dua puluh delapan sekolah. Waktu penelitian dilakukan pada Bulan Juni sampai dengan Agustus 2020.

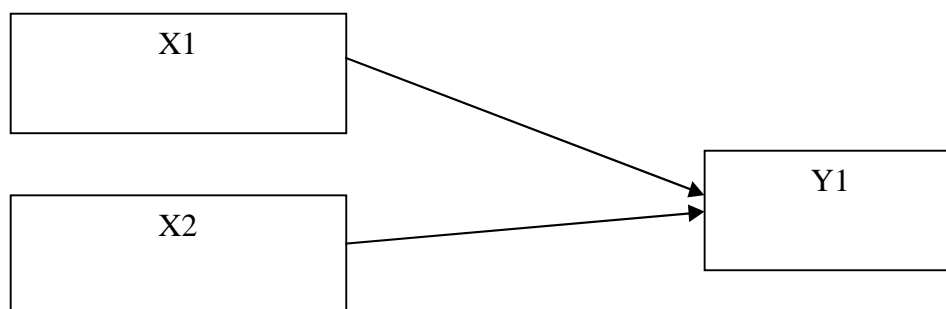
**Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Alokasi Waktu					
		6	7	8	9	10	11
1	Pengajuan Judul	v					
2	Penyusunan Proposal	v	v	v	v		
3	Seminar Proposal					v	
4	Revisi Proposal					v	
5	Pengambilan Data Penelitian					v	
6	Pengolahan Hasil Penelitian					v	v
7	Penyusunan Laporan Penelitian					v	v
8	Ujian Tesis						v
9	Revisi Tesis						v

## C. Desain Penelitian

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa diantaranya yaitu peran kepala sekolah dan motivasi kerja. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebab motivasi kerja sebagai rangsangan yang membangkitkan gairah guru dalam bekerja.

Dalam penelitian ini, desain yang digunakan adalah penelitian *ex post de facto* dalam penelitian korelasional (*correlation design*) yang menjajaki kemungkinan ada jalinan kausal (sebab akibat) pada variabel yang tidak bisa dimanipulasi oleh peneliti. Desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3.1 Desain Penelitian**

Y: Kinerja Guru

X1: Peran Kepala Sekolah

X2: Motivasi Kerja

#### **D. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012: 38). Dalam penelitian ini terdapat dua buah variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Uraianya adalah sebagai berikut:

##### 1) Variabel Bebas

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Menurut

Sugiyono (2012: 39) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Di dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen yaitu peran kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ).

## 2) Variabel Terikat

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2013: 61) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang ( $Y$ ).

## **E. Definisi Konseptual Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

### 1) Variabel Kinerja Guru

#### a) Definisi Konseptual Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja seorang guru dalam merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan mengevaluasi hasil belajar siswa.

#### b) Definisi Operasional Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan persepsi hasil kerja guru dalam merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar. Dimensi dari kinerja guru meliputi: a) kegiatan perencanaan pembelajaran dengan indikator: merencanakan bahan pelajaran, menguasai materi pembelajaran, memahami karakteristik siswa, merumuskan tujuan pembelajaran, memotivasi

siswa, b) pelaksanaan pembelajaran dengan indikator: menggunakan media pembelajaran, menerapkan metode belajar yang interaktif, pengelolaan kelas, membimbing siswa, c) evaluasi dan analisis serta tindak lanjut hasil belajar siswa dengan indikator: menyusun kisi-kisi soal evaluasi, menyusun soal evaluasi, menganalisis hasil evaluasi dan melakukan tindak lanjut. Selanjutnya kinerja guru dinotasikan dengan (Y).

## 2) Variabel Peran Kepala Sekolah

### a) Definisi Konseptual Peran Kepala Sekolah

Peran Kepala Sekolah adalah seseorang yang diberikan kewenangan untuk memimpin suatu lembaga negeri maupun swasta, tentunya yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan memadai serta mempunyai banyak pengalaman dalam ruang lingkup pendidikan.

### b) Definisi Operasional Peran Kepala Sekolah

Peran kepala sekolah merupakan ketrampilan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam memimpin, mengarahkan dan mempengaruhi semua karyawan dan warga sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab nya dengan baik serta menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dimensi dari peran kepala sekolah meliputi: (a) Kepala sekolah sebagai educator (pendidik) dengan indikator: kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, memotivasi guru untuk disiplin, dan membina kepribadian (mental moral, fisik, dan artistik) guru (b) Kepala sekolah sebagai manajer dengan indikator: kemampuan kepala sekolah dalam

merencanakan/menyusun program sekolah, mengorganisasikan program sekolah, memberdayakan guru pada pelaksanaan program sekolah, serta melakukan pengawasan dan evaluasi program. (c) Kepala sekolah sebagai administrator dengan indikator: kemampuan kepala sekolah dalam mengelola administrasi pembelajaran, administrasi peserta didik, administrasi pendidik dan kependidikan, administrasi keuangan, administrasi sarana/prasarana, dan administrasi persuratan. (d) Kepala sekolah sebagai supervisor dengan indikator: kemampuan kepala sekolah dalam menyusun program supervisi, melaksanakan program supervisi, dan memanfaatkan hasil supervisi. (e) Kepala sekolah sebagai pemimpin (leader) dengan indikator: kemampuan kepala sekolah dalam menunjukkan kepribadian yang patut diteladani, mengetahui dan memahami kondisi tenaga kependidikan, memahami visi dan misi sekolah, mengambil keputusan, berkomunikasi, dan mendelegasikan tugas. Selanjutnya peran kepala sekolah dinotasikan dengan ( $X_1$ ).

### 3) Variabel Motivasi Kerja

#### a) Definisi Konseptual Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri guru untuk menggerakkan dalam melakukan suatu proses kegiatan untuk mencapai suatu tujuan pendidikan, sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

#### b) Definisi Operasional Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru merupakan persepsi hasil dorongan yang ada dalam diri individu untuk melakukan proses kegiatan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Motivasi kerja guru diukur melalui dimensi: a) Kebutuhan akan pencapaian, dengan indikator: inovatif dan kreatif, menunjukkan keunggulan, umpan balik, resiko moderat. b) Kebutuhan akan kekuasaan, dengan indikator:

tanggung jawab, menolong orang lain, mempengaruhi kebijakan, aktif di organisasi, pengaruh pribadi. c) Kebutuhan akan hubungan sosial dengan indikator: hubungan pribadi, bekerjasama, kesepakatan; kebersamaan. Selanjutnya motivasi kerja dinotasikan dengan ( $X_2$ )

## **F. Populasi, Sampel dan Sampling**

### **1. Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2013:148) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang sebanyak 344 guru.

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Perhitungan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut : (Sugiyono, 2011:87)

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,05

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 344 guru, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{344}{1 + 344(0,05)^2} = 184,9 \text{ disesuaikan oleh peneliti menjadi } 185$$

Selanjutnya pengambilan sampel setiap sekolah dilakukan dengan teknik proportionate random sampling. Hal ini dikarenakan banyaknya subjek yang terdapat dalam setiap sekolah tidak sama, sehingga untuk memperoleh sampel yang representatif maka pengambilan sampel di setiap sekolah ditentukan seimbang atau sebanding. Arikunto (2010: 182) berpendapat bahwa “ada kalanya banyaknya subjek yang terdapat pada setiap wilayah tidak sama. Oleh karena itu, untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subjek dari setiap wilayah ditentukan seimbang atau sebanding (proporsional) dengan banyaknya subjek pada masing-masing wilayah”

**Tabel 3.2 Daftar Sampel Penelitian**

<b>Nama SD</b>	<b>Populasi</b>	<b>Proporsional Sampel</b>	<b>Sampel</b>
SDN. Ngaliyan 01	32	$\frac{32}{344} \times 185 = 17,2$	17
SDN. Ngaliyan 02	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4,3$	4
SDN. Ngaliyan 03	11	$\frac{11}{344} \times 185 = 5,9$	6
SDN. Ngaliyan 04	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4,3$	4
SDN. Ngaliyan 05	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4,3$	4
SDN. Purwoyoso 01	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4,3$	4
SDN. Purwoyoso 02	17	$\frac{17}{344} \times 185 = 9,14$	9
SDN. Purwoyoso 03	26	$\frac{26}{344} \times 185 = 13,9$	14
SDN. Purwoyoso 04	16	$\frac{16}{344} \times 185 = 8,6$	9
SDN. Purwoyoso 06	9	$\frac{9}{344} \times 185 = 4,8$	5
SDN. Tambakaji 01	16	$\frac{16}{344} \times 185 = 8,6$	9
SDN. Tambakaji 02	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4,3$	4
SDN. Tambakaji 03	12	$\frac{12}{344} \times 185 = 6,5$	7
SDN. Tambakaji 04	18	$\frac{18}{344} \times 185 = 9,6$	10
SDN. Tambakaji 05	10	$\frac{10}{344} \times 185 = 5,3$	5
SDN. Wonosari 01	16	$\frac{16}{344} \times 185 = 8,6$	9
SDN. Wonosari 02	16	$\frac{16}{344} \times 185 = 8,6$	9
SDN. Wonosari 03	16	$\frac{16}{344} \times 185 = 8,6$	9
SDN. Bringin 01	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4,3$	4
SDN. Bringin 02	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4,3$	4
SDN. Wates 01	16	$\frac{16}{344} \times 185 = 8,6$	9

SDN. Wates 02	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4,3$	4
SDN. Podorejo 01	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4,3$	4
SDN. Podorejo 02	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4,3$	4
SDN. Podorejo 03	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4,3$	4
SDN. Kalipancur 01	11	$\frac{11}{344} \times 185 = 5,9$	6
SDN. Kalipancur 02	9	$\frac{9}{344} \times 185 = 4,8$	5
SDN. Gondoriyo	5	$\frac{5}{344} \times 185 = 2,6$	3
Total	344		185

### G. Instrumen Penelitian

Arikunto (2013: 203) berpendapat instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga data lebih mudah diolah. Sedangkan Sugiyono (2013: 135) menjelaskan “instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti”. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket atau kuesioner. Titik tolak dari penyusunan angket ini adalah dengan menetapkan variabel penelitian yang akan diteliti. Dari variabel tersebut diberikan definisi operasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur. Dari indikator ini kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan. Untuk memudahkan penyusunan angket, maka perlu digunakan matriks pengembangan angket atau kisi-kisi angket.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan angket. Angket digunakan untuk mengukur peran kepala sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja guru (Y). Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yang berisi pernyataan yang harus dijawab oleh responden dengan memberikan checklist ( $\surd$ ) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Dalam penelitian ini menggunakan 5 alternatif jawaban yaitu “sangat setuju (SS)”, “setuju (S)”, “kurang setuju (KS)”, dan “tidak setuju (TS)” “sangat tidak setuju (STS)”. Sugiyono (2013: 136) berpendapat bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial”.

**Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Uji Coba Penelitian**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Pernyataan	Nomor Kuesioner
1	Kinerja Guru	perencanaan pembelajaran	merencanakan bahan pelajaran	3	1-3
			menguasai materi pembelajaran	3	4-6
			memahami karakteristik siswa	3	7-9
			merumuskan tujuan pembelajara,	3	10-12
			memotivasi siswa	3	13-15
		pelaksanaan pembelajaran	menggunakan media pembelajara,	3	16-18
			menerapkan metode belajar yang interaktif	3	19-21
			pengelolaan kelas, membimbing siswa	3	22-24
		evaluasi dan analisis serta tindak lanjut hasil belajar siswa	menyusun kisi-kisi soal evaluasi	3	25-27
			menyusun soal evaluasi	3	28-30
			menganalisis hasil evaluasi	3	31-32
			melakukan tindak lanjut	3	33-36
		2	Peran Kepala Sekolah	Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)	kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru,
memotivasi guru untuk disiplin	3				4-6
membina kepribadian (mental moral, fisik, dan artistik) guru	3				7-9

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Pernyataan	Nomor Kuesioner
		Kepala sekolah sebagai manajer	kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan/menyusun program sekolah,	3	11-12
			mengorganisasikan program sekolah,	3	13-15
			memberdayakan guru pada pelaksanaan program sekolah	3	16-18
			melakukan pengawasan dan evaluasi program	3	19-21
		Kepala sekolah sebagai administrator	kemampuan kepala sekolah dalam mengelola administrasi pembelajaran,	3	22-24
			administrasi peserta didik, administrasi pendidik dan kependidikan,	3	25-27
			administrasi keuangan, administrasi sarana/prasarana	3	28-30
			administrasi persuratan	3	31-33
			Kepala sekolah sebagai supervisor	kemampuan kepala sekolah dalam menyusun program supervisi,	3
		melaksanakan program supervisi,		3	37-39
		memanfaatkan hasil supervisi		3	40-42

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Pernyataan	Nomor Kuesioner
		Kepala sekolah sebagai pemimpin (leader)	kemampuan kepala sekolah dalam menunjukkan kepribadian yang patut diteladani,	3	43-45
			mengetahui dan memahami kondisi tenaga kependidikan,	3	46-48
			memahami visi dan misi sekolah,	3	49-51
			mengambil keputusan,	3	52-54
			berkomunikasi,	3	55-57
			mendelegasikan tugas	3	58-60
3	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan pencapaian	inovatif dan kreatif,	3	1-3
			menunjukkan keunggulan,	3	4-6
			umpan balik,	3	7-9
			resiko moderat	3	10-12
		Kebutuhan akan kekuasaan	tanggung jawab,	3	13-15
			menolong orang lain,	3	16-18
			mempengaruhi kebijakan,	3	19-21
			aktif di organisasi,	3	22-24
			pengaruh pribadi	3	25-27
		Kebutuhan akan hubungan sosial	hubungan pribadi,	3	28-30
			bekerjasama,	3	31-33
			kesepakatan;	3	34-36
kebersamaan	3		37-39		

## H. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data, peneliti melakukan pengambilan data.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi kuesioner.

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala *likert* 1-5. Untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai sebagai berikut :

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju

### I. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji instrumen penelitian dilakukan sebelum kuesioner diberikan kepada responden. Tujuan uji instrumen ini adalah untuk menghindari pertanyaan yang kurang jelas, menghilangkan kata-kata yang sulit dipahami, mempertimbangkan penambah/pengurangan item. Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas sehingga dapat diketahui layak/tidaknya instrumen tersebut digunakan dalam pengambilan data (Sugiyono, 2010:173).

#### 1) Uji Validitas

Validitas dalam penelitian merupakan instrumen dalam mengukur gejala yang hendak diukur. Instrument dikatakan valid apabila menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan ata itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pelaksanaan uji coba instrument dilakukan terhadap 30 guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Sugiyono (2012: 115) bila koreksi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 keatas merupakan konstruk dikatakan

valid dan apabila di bawah 0,3 maka pernyataan kuesioner yang diajukan tidak valid.

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis butir dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total. Rumus yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus Product Moment Pearson. Analisis hasil uji coba instrument dilakukan dengan bantuan komputer program spss versi 17 for windows.

a. Validitas Instrumen Kinerja Guru

Dengan menggunakan angka kritis korelasi r tabel dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $n = 30$ , diperoleh r tabel sebesar 0,361. Sedangkan korelasinya berdasarkan ketentuan bahwa jika r hitung  $>$  r tabel (signifikan 5%) berarti butir soal dinyatakan valid. Berdasarkan uji korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan komputer program spss versi 17 for windows, diperoleh data seperti yang disajikan pada Tabel 3.4

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Pengujian 1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Batas Ambang	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
KIN1	141.35	699.457	.832	.361	.978	Valid
KIN2	141.24	697.813	.880	.361	.978	Valid
KIN3	141.39	693.130	.894	.361	.978	Valid
KIN4	141.30	698.256	.865	.361	.978	Valid
KIN5	141.40	696.448	.865	.361	.978	Valid
KIN6	141.21	698.385	.864	.361	.978	Valid
KIN7	141.41	694.472	.861	.361	.978	Valid
KIN8	141.40	692.535	.897	.361	.978	Valid
KIN9	141.37	693.148	.896	.361	.978	Valid
KIN10	141.21	700.928	.770	.361	.978	Valid
KIN11	141.35	716.423	.492	.361	.979	Valid
KIN12	141.23	716.473	.501	.361	.979	Valid
KIN13	141.39	712.206	.537	.361	.979	Valid
KIN14	141.19	726.209	.321	.361	.980	Tidak Valid
KIN15	141.38	714.618	.511	.361	.979	Valid
KIN16	141.10	726.175	.327	.361	.980	Tidak Valid
KIN17	141.40	713.383	.510	.361	.979	Valid
KIN18	141.39	712.391	.528	.361	.979	Valid
KIN19	141.36	713.742	.508	.361	.979	Valid
KIN20	141.08	728.777	.266	.361	.980	Tidak Valid
KIN21	141.39	693.130	.894	.361	.978	Valid
KIN22	141.30	698.256	.865	.361	.978	Valid
KIN23	141.40	696.448	.865	.361	.978	Valid
KIN24	141.21	698.385	.864	.361	.978	Valid
KIN25	141.41	694.472	.861	.361	.978	Valid
KIN26	141.40	692.535	.897	.361	.978	Valid
KIN27	141.37	693.148	.896	.361	.978	Valid
KIN28	141.39	693.130	.894	.361	.978	Valid
KIN29	141.30	698.256	.865	.361	.978	Valid
KIN30	141.40	696.448	.865	.361	.978	Valid
KIN31	141.21	698.385	.864	.361	.978	Valid
KIN32	141.41	694.472	.861	.361	.978	Valid
KIN33	141.40	692.535	.897	.361	.978	Valid
KIN34	141.37	693.148	.896	.361	.978	Valid
KIN35	141.21	700.928	.770	.361	.978	Valid
KIN36	141.35	716.423	.492	.361	.979	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas peran kinerja guru dari 36 butir pernyataan sebanyak 3 butir dinyatakan tidak valid karena nilai  $r$  hitung  $< r$

tabel (0,05) pada tabel signifikan 5%. Butir yang tidak valid adalah nomor 14, 16 dan 20. Setelah dilakukan pengujian dengan membuang 3 butir pernyataan yang tidak valid, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Pengujian 2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Batas Ambang	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
KIN1	128.63	656.029	.853	.361	.981	Valid
KIN2	128.51	654.490	.901	.361	.981	Valid
KIN3	128.66	649.670	.919	.361	.981	Valid
KIN4	128.58	654.843	.887	.361	.981	Valid
KIN5	128.68	652.949	.889	.361	.981	Valid
KIN6	128.49	655.056	.885	.361	.981	Valid
KIN7	128.69	651.064	.883	.361	.981	Valid
KIN8	128.68	649.101	.921	.361	.981	Valid
KIN9	128.65	649.751	.920	.361	.981	Valid
KIN10	128.49	657.795	.784	.361	.981	Valid
KIN11	128.62	676.150	.439	.361	.983	Valid
KIN12	128.51	676.447	.441	.361	.983	Valid
KIN13	128.66	672.191	.484	.361	.983	Valid
KIN14	128.66	674.334	.460	.361	.983	Valid
KIN15	128.68	673.351	.457	.361	.983	Valid
KIN16	128.66	672.463	.473	.361	.983	Valid
KIN17	128.63	674.071	.448	.361	.983	Valid
KIN18	128.66	649.670	.919	.361	.981	Valid
KIN19	128.58	654.843	.887	.361	.981	Valid
KIN20	128.68	652.949	.889	.361	.981	Valid
KIN21	128.49	655.056	.885	.361	.981	Valid
KIN22	128.69	651.064	.883	.361	.981	Valid
KIN23	128.68	649.101	.921	.361	.981	Valid
KIN24	128.65	649.751	.920	.361	.981	Valid
KIN25	128.66	649.670	.919	.361	.981	Valid
KIN26	128.58	654.843	.887	.361	.981	Valid
KIN27	128.68	652.949	.889	.361	.981	Valid
KIN28	128.49	655.056	.885	.361	.981	Valid
KIN29	128.69	651.064	.883	.361	.981	Valid
KIN30	128.68	649.101	.921	.361	.981	Valid
KIN31	128.65	649.751	.920	.361	.981	Valid
KIN32	128.49	657.795	.784	.361	.981	Valid
KIN33	128.62	676.150	.439	.361	.983	Valid

Pada tabel 3.5 setelah dilakukan pengujian pada 33 butir pernyataan

dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian.

b. Validitas Instrumen Peran Kepala Sekolah

Dengan menggunakan angka kritis korelasi r tabel dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $n = 30$ , diperoleh r tabel sebesar 0,361. Sedangkan korelasinya berdasarkan ketentuan bahwa jika r hitung  $>$  r tabel (signifikan 5%) berarti butir soal dinyatakan valid. Berdasarkan uji korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan komputer program spss versi 17 for windows, diperoleh data seperti yang disajikan pada Tabel 3.6

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Peran Kepala Sekolah (Pengujian 1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Batas Ambang	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
KS1	241.51	2318.566	.867	.361	.991	Valid
KS2	241.65	2302.575	.909	.361	.991	Valid
KS3	241.60	2302.611	.890	.361	.991	Valid
KS4	241.59	2319.037	.825	.361	.991	Valid
KS5	241.57	2313.322	.881	.361	.991	Valid
KS6	241.66	2299.748	.917	.361	.991	Valid
KS7	241.64	2314.613	.862	.361	.991	Valid
KS8	241.35	2340.968	.625	.361	.991	Valid
KS9	241.73	2303.394	.888	.361	.991	Valid
KS10	241.62	2319.541	.728	.361	.991	Valid
KS11	241.56	2369.498	.321	.361	.991	Tidak Valid
KS12	241.44	2327.335	.779	.361	.991	Valid
KS13	241.69	2311.790	.803	.361	.991	Valid
KS14	241.56	2315.313	.781	.361	.991	Valid
KS15	241.61	2327.849	.722	.361	.991	Valid
KS16	241.47	2324.283	.775	.361	.991	Valid
KS17	241.73	2307.187	.827	.361	.991	Valid
KS18	241.61	2322.250	.775	.361	.991	Valid
KS19	241.17	2372.122	.323	.361	.991	Tidak Valid
KS20	241.61	2337.208	.579	.361	.991	Valid
KS21	241.77	2314.513	.821	.361	.991	Valid
KS22	241.67	2317.690	.809	.361	.991	Valid

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Batas Ambang	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
KS23	241.77	2324.339	.766	.361	.991	Valid
KS24	241.45	2316.543	.883	.361	.991	Valid
KS25	241.72	2302.964	.892	.361	.991	Valid
KS26	241.61	2302.130	.889	.361	.991	Valid
KS27	241.60	2316.198	.840	.361	.991	Valid
KS28	241.55	2310.956	.897	.361	.991	Valid
KS29	241.70	2299.112	.927	.361	.991	Valid
KS30	241.64	2315.568	.875	.361	.991	Valid
KS31	241.28	2343.258	.622	.361	.991	Valid
KS32	241.79	2318.428	.784	.361	.991	Valid
KS33	241.80	2310.726	.846	.361	.991	Valid
KS34	241.73	2303.394	.888	.361	.991	Valid
KS35	241.47	2318.011	.860	.361	.991	Valid
KS36	241.68	2314.199	.797	.361	.991	Valid
KS37	241.60	2306.470	.864	.361	.991	Valid
KS38	241.56	2318.824	.833	.361	.991	Valid
KS39	241.55	2310.956	.897	.361	.991	Valid
KS40	241.70	2299.112	.927	.361	.991	Valid
KS41	241.64	2315.568	.875	.361	.991	Valid
KS42	241.28	2343.258	.622	.361	.991	Valid
KS43	241.79	2318.428	.784	.361	.991	Valid
KS44	241.80	2310.726	.846	.361	.991	Valid
KS45	241.73	2303.394	.888	.361	.991	Valid
KS46	241.47	2318.011	.860	.361	.991	Valid
KS47	241.68	2314.199	.797	.361	.991	Valid
KS48	241.53	2315.250	.782	.361	.991	Valid
KS49	241.60	2328.046	.714	.361	.991	Valid
KS50	241.50	2323.654	.781	.361	.991	Valid
KS51	241.72	2307.921	.835	.361	.991	Valid
KS52	241.44	2328.030	.770	.361	.991	Valid
KS53	241.71	2310.860	.803	.361	.991	Valid
KS54	241.59	2311.655	.789	.361	.991	Valid
KS55	241.61	2327.686	.711	.361	.991	Valid
KS56	241.49	2322.208	.767	.361	.991	Valid
KS57	241.72	2297.888	.937	.361	.991	Valid
KS58	241.60	2314.426	.879	.361	.991	Valid
KS59	241.37	2343.821	.602	.361	.991	Valid
KS60	241.54	2322.076	.775	.361	.991	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas peran kepala sekolah dari 60 butir pernyataan sebanyak 2 butir dinyatakan tidak valid karena nilai  $r$  hitung <  $r$  tabel (0,05) pada tabel signifikan 5%. Butir yang tidak valid adalah nomor

11 dan 19. Setelah dilakukan pengujian dengan membuang 2 butir pernyataan yang tidak valid, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Peran Kepala Sekolah (Pengujian 2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Batas Ambang	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
KS1	232.86	2267.165	.869	.361	.991	Valid
KS2	233.00	2251.326	.911	.361	.991	Valid
KS3	232.95	2251.160	.894	.361	.991	Valid
KS4	232.94	2267.670	.827	.361	.991	Valid
KS5	232.92	2261.923	.885	.361	.991	Valid
KS6	233.01	2248.321	.921	.361	.991	Valid
KS7	232.98	2263.375	.863	.361	.991	Valid
KS8	232.70	2289.745	.623	.361	.992	Valid
KS9	233.08	2251.918	.892	.361	.991	Valid
KS10	232.97	2267.934	.732	.361	.991	Valid
KS11	232.79	2276.526	.774	.361	.991	Valid
KS12	233.04	2261.330	.797	.361	.991	Valid
KS13	232.90	2264.599	.777	.361	.991	Valid
KS14	232.95	2277.286	.714	.361	.991	Valid
KS15	232.82	2273.499	.770	.361	.991	Valid
KS16	233.08	2256.712	.822	.361	.991	Valid
KS17	232.96	2271.879	.766	.361	.991	Valid
KS18	232.95	2286.177	.575	.361	.992	Valid
KS19	233.12	2262.986	.825	.361	.991	Valid
KS20	233.02	2266.299	.812	.361	.991	Valid
KS21	233.12	2272.736	.770	.361	.991	Valid
KS22	232.80	2265.009	.887	.361	.991	Valid
KS23	233.06	2251.659	.895	.361	.991	Valid
KS24	232.96	2250.683	.894	.361	.991	Valid
KS25	232.95	2264.801	.843	.361	.991	Valid
KS26	232.89	2259.532	.901	.361	.991	Valid
KS27	233.05	2247.753	.931	.361	.991	Valid
KS28	232.99	2264.391	.875	.361	.991	Valid
KS29	232.63	2291.963	.620	.361	.992	Valid
KS30	233.14	2266.922	.787	.361	.991	Valid
KS31	233.15	2259.201	.851	.361	.991	Valid
KS32	233.08	2251.918	.892	.361	.991	Valid
KS33	232.82	2266.564	.863	.361	.991	Valid
KS34	233.02	2263.782	.790	.361	.991	Valid
KS35	232.95	2255.084	.868	.361	.991	Valid
KS36	232.91	2267.475	.835	.361	.991	Valid
KS37	232.89	2259.532	.901	.361	.991	Valid
KS38	233.05	2247.753	.931	.361	.991	Valid
KS39	232.99	2264.391	.875	.361	.991	Valid

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Batas Ambang	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
KS40	232.63	2291.963	.620	.361	.992	Valid
KS41	233.14	2266.922	.787	.361	.991	Valid
KS42	233.15	2259.201	.851	.361	.991	Valid
KS43	233.08	2251.918	.892	.361	.991	Valid
KS44	232.82	2266.564	.863	.361	.991	Valid
KS45	233.02	2263.782	.790	.361	.991	Valid
KS46	232.88	2264.457	.779	.361	.991	Valid
KS47	232.95	2277.486	.706	.361	.991	Valid
KS48	232.85	2272.966	.775	.361	.991	Valid
KS49	233.06	2257.365	.830	.361	.991	Valid
KS50	232.78	2277.203	.764	.361	.991	Valid
KS51	233.05	2260.475	.796	.361	.991	Valid
KS52	232.94	2261.034	.785	.361	.991	Valid
KS53	232.95	2277.133	.704	.361	.991	Valid
KS54	232.84	2271.311	.764	.361	.991	Valid
KS55	233.06	2246.528	.941	.361	.991	Valid
KS56	232.95	2263.225	.881	.361	.991	Valid
KS57	232.71	2292.619	.600	.361	.992	Valid
KS58	232.88	2270.334	.781	.361	.991	Valid

Pada tabel 3.8 setelah dilakukan pengujian pada 58 butir pernyataan dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian.

### c. Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Dengan menggunakan angka kritis korelasi r tabel dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $n = 30$ , diperoleh r tabel sebesar 0,361. Sedangkan korelasinya berdasarkan ketentuan bahwa jika r hitung  $>$  r tabel (signifikan 5%) berarti butir soal dinyatakan valid. Berdasarkan uji korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan komputer program spss versi 17 for windows, diperoleh data seperti yang disajikan pada Tabel 3.6

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Pengujian 1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Batas Ambang	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
MK1	149.09	747.384	.817	.361	.986	Valid
MK2	149.02	745.445	.901	.361	.985	Valid
MK3	149.18	739.528	.934	.361	.985	Valid
MK4	149.16	748.180	.839	.361	.986	Valid
MK5	149.15	741.727	.855	.361	.985	Valid
MK6	148.89	749.206	.787	.361	.986	Valid
MK7	149.16	740.724	.866	.361	.985	Valid
MK8	149.16	737.039	.895	.361	.985	Valid
MK9	148.98	754.521	.467	.361	.987	Valid
MK10	149.08	763.097	.316	.361	.987	Tidak Valid
MK11	149.09	747.384	.817	.361	.986	Valid
MK12	149.02	745.445	.901	.361	.985	Valid
MK13	149.18	739.528	.934	.361	.985	Valid
MK14	149.16	748.180	.839	.361	.986	Valid
MK15	149.15	741.727	.855	.361	.985	Valid
MK16	149.09	747.384	.817	.361	.986	Valid
MK17	149.02	745.445	.901	.361	.985	Valid
MK18	149.18	739.528	.934	.361	.985	Valid
MK19	149.16	748.180	.839	.361	.986	Valid
MK20	149.15	741.727	.855	.361	.985	Valid
MK21	148.89	749.206	.787	.361	.986	Valid
MK22	149.16	740.724	.866	.361	.985	Valid
MK23	149.16	737.039	.895	.361	.985	Valid
MK24	148.61	761.880	.474	.361	.986	Valid
MK25	148.99	766.777	.278	.361	.987	Tidak Valid
MK26	149.09	747.384	.817	.361	.986	Valid
MK27	149.02	745.445	.901	.361	.985	Valid
MK28	149.18	739.528	.934	.361	.985	Valid
MK29	149.16	748.180	.839	.361	.986	Valid
MK30	149.15	741.727	.855	.361	.985	Valid
MK31	148.89	749.206	.787	.361	.986	Valid
MK32	149.09	747.384	.817	.361	.986	Valid
MK33	149.02	745.445	.901	.361	.985	Valid
MK34	149.18	739.528	.934	.361	.985	Valid
MK35	149.16	748.180	.839	.361	.986	Valid
MK36	149.15	741.727	.855	.361	.985	Valid
MK37	148.89	749.206	.787	.361	.986	Valid
MK38	149.16	740.724	.866	.361	.985	Valid
MK39	149.16	737.039	.895	.361	.985	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas peran kepala sekolah dari 39 butir pernyataan sebanyak 2 butir dinyatakan tidak valid karena nilai  $r$  hitung <  $r$  tabel (0,05) pada tabel signifikan 5%. Butir yang tidak valid adalah nomor 10 dan 25. Setelah dilakukan pengujian dengan membuang 2 butir pernyataan yang tidak valid, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Pengujian 2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Batas Ambang	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
MK1	141.15	709.738	.821	.361	.989	Valid
MK2	141.09	707.753	.908	.361	.989	Valid
MK3	141.24	701.870	.942	.361	.988	Valid
MK4	141.23	710.633	.840	.361	.989	Valid
MK5	141.22	703.551	.873	.361	.989	Valid
MK6	140.96	711.716	.786	.361	.989	Valid
MK7	141.23	703.513	.864	.361	.989	Valid
MK8	141.23	699.285	.906	.361	.989	Valid
MK9	141.04	720.389	.409	.361	.990	Valid
MK10	141.15	709.738	.821	.361	.989	Valid
MK11	141.09	707.753	.908	.361	.989	Valid
MK12	141.24	701.870	.942	.361	.988	Valid
MK13	141.23	710.633	.840	.361	.989	Valid
MK14	141.22	703.551	.873	.361	.989	Valid
MK15	141.15	709.738	.821	.361	.989	Valid
MK16	141.09	707.753	.908	.361	.989	Valid
MK17	141.24	701.870	.942	.361	.988	Valid
MK18	141.23	710.633	.840	.361	.989	Valid
MK19	141.22	703.551	.873	.361	.989	Valid
MK20	140.96	711.716	.786	.361	.989	Valid
MK21	141.23	703.513	.864	.361	.989	Valid
MK22	141.23	699.285	.906	.361	.989	Valid
MK23	140.68	726.383	.423	.361	.990	Valid
MK24	141.15	709.738	.821	.361	.989	Valid
MK25	141.09	707.753	.908	.361	.989	Valid
MK26	141.24	701.870	.942	.361	.988	Valid
MK27	141.23	710.633	.840	.361	.989	Valid
MK28	141.22	703.551	.873	.361	.989	Valid
MK29	140.96	711.716	.786	.361	.989	Valid
MK30	141.15	709.738	.821	.361	.989	Valid
MK31	141.09	707.753	.908	.361	.989	Valid
MK32	141.24	701.870	.942	.361	.988	Valid

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Batas Ambang	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
MK33	141.23	710.633	.840	.361	.989	Valid
MK34	141.22	703.551	.873	.361	.989	Valid
MK35	140.96	711.716	.786	.361	.989	Valid
MK36	141.23	703.513	.864	.361	.989	Valid
MK37	141.23	699.285	.906	.361	.989	Valid

Pada tabel 3.10 setelah dilakukan pengujian pada 37 butir pernyataan dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji keakuratan butir tersebut sebagai pembentuk variabel penelitian. Menurut Ghazali (2011) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ini diukur dengan menggunakan koefisien alpha (*Cronbach Alpha*). Apabila pengujian tersebut menunjukkan  $\alpha > 0,7$  maka item-item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal.

Berdasarkan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan komputer program spss versi 17 for windows, diperoleh hasil seperti Tabel 3.11

Tabel 3.11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Hasil Reliabilitas	Uji Batas Ambang	Keterangan
1	Kinerja Guru	0,982	0,7	Reliabel
2	Peran Kernal Sekolah	0,991	0,7	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,989	0,7	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3.11 untuk masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas batas ambang yaitu 0,7. Hasil tersebut membuktikan bahwa seluruh kuesioner adalah reliabel. Dengan demikian apabila kuesioner tersebut digunakan kembali untuk mengukur ketiga variabel tersebut hasilnya akan relative sama.

Berdasarkan hasil uji coba, setelah yang tidak valid dihilangkan, maka disusun item-item kedalam kisi-kisi instrumen penelitian yang dapat dilihat pada Tabel 3.12

Tabel 3.12. Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Pernyataan	Nomor Kuesioner
1	Kinerja Guru	perencanaan pembelajaran	merencanakan bahan pelajaran	3	1,2,3
			menguasai materi pembelajaran	3	4,5,6
			memahami karakteristik siswa	3	7,8,9
			merumuskan tujuan pembelajara,	3	10,11,12
			memotivasi siswa	2	13,14
		pelaksanaan pembelajaran	menggunakan media pembelajara,	2	15,16
			menerapkan metode belajar yang interaktif	2	17,18
			pengelolaan kelas, membimbing siswa	3	19, 20, 21
		evaluasi dan analisis serta tindak lanjut hasil belajar siswa	menyusun kisi-kisi soal evaluasi	3	22, 23, 24
			menyusun soal evaluasi	3	25, 26, 27
			menganalisis hasil evaluasi	3	28,29,30
			melakukan tindak lanjut	3	31, 32,33
		2	Peran Kepala Sekolah	Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)	kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru,
memotivasi guru untuk disiplin	3				4, 5, 6
membina kepribadian (mental moral, fisik, dan artistik)	3				7, 8, 9

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Pernyataan	Nomor Kuesioner
			guru		
		Kepala sekolah sebagai manajer	kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan/menyusun program sekolah,	2	10, 11
			mengorganisasikan program sekolah,	3	12, 13, 14
			memberdayakan guru pada pelaksanaan program sekolah	3	15, 16, 17
			melakukan pengawasan dan evaluasi program	2	18, 19
		Kepala sekolah sebagai administrator	kemampuan kepala sekolah dalam mengelola administrasi pembelajaran,	3	20, 21, 22
			administrasi peserta didik, administrasi pendidik dan kependidikan,	3	23, 24, 25
			administrasi keuangan, administrasi sarana/prasarana	3	26, 27, 28
			administrasi persuratan	3	29, 30, 31
		Kepala sekolah sebagai supervisor	kemampuan kepala sekolah dalam menyusun program supervisi,	3	32, 33, 34
			melaksanakan program supervisi,	3	35, 36, 37
			memanfaatkan hasil supervisi	3	38, 39, 40

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Pernyataan	Nomor Kuesioner
		Kepala sekolah sebagai pemimpin (leader)	kemampuan kepala sekolah dalam menunjukkan kepribadian yang patut diteladani,	3	41, 42, 43
			mengetahui dan memahami kondisi tenaga kependidikan,	3	44, 45, 46
			memahami visi dan misi sekolah,	3	47, 48, 49
			mengambil keputusan,	3	50, 51, 52
			berkomunikasi,	3	53, 54, 55
			mendelegasikan tugas	3	56, 57, 58
3	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan pencapaian	inovatif dan kreatif,	3	1, 2,3
			menunjukkan keunggulan,	3	4,5,6
			umpan balik,	3	7,8,9
			resiko moderat	2	10, 11
		Kebutuhan akan kekuasaan	tanggung jawab,	3	12,13,14
			menolong orang lain,	3	15,16,17
			mempengaruhi kebijakan,	3	18,19,20
			aktif di organisasi,	3	21,22,23
			pengaruh pribadi	2	24,25
		Kebutuhan akan hubungan sosial	hubungan pribadi,	3	26,27,28
			bekerjasama,	3	29,30,31
			kesepakatan;	3	32,33,34
kebersamaan	3		35,36,37		

#### J. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi prasyarat atau tidak untuk dianalisis

dengan teknik yang telah di rencanakan. Uji prasyarat analisis dalam penelitian menggunakan uji normalitas, uji linearitas. Berikut pembahasan secara rincinya.

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian (Sujarweni, 2014: 52). Untuk itu uji normalitas harus dilakukan terlebih dahulu. Bila data tidak normal, maka statistik parametris tidak bisa digunakan, sehingga statistik yang bisa digunakan adalah statistik nonparametris.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov (Sujarweni, 2014: 52). Hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada output NPar Test One Sample Kolmogorov-Smirnov baris Asymp. Sig. Data normal jika  $\text{Asymp. Sig} > \alpha$ , untuk taraf signifikan ( $\alpha$ ) 5%. Jika nilai  $\text{sig} \geq 0,05$ , artinya Distribusi Data normal, dan jika nilai  $\text{sig} \leq 0,05$  artinya Distribusi Data tidak normal (Priyatno, 2012: 36).

## 2) Uji Linieritas

Tahap selanjutnya setelah uji normalitas adalah uji linieritas. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel X (peran kepala sekolah dan motivasi kerja) dan variabel Y (kinerja guru) mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Kalau tidak linier maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Uji linieritas dilakukan pada masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. Jika nilai  $\text{sig} \leq 0,05$  artinya data berpola linier dan jika nilai  $\text{sig} \geq 0,05$  artinya data berpola tidak linier (Priyatno, 2010: 73).

## 3) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model (Ghozali, 2011:105). Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari atau sama dengan 10 atau nilai Tol (*Tolerance*) lebih besar atau sama dengan 0,10 maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

## K. Uji Hipotesis Penelitian

### 1) Analisis Regresi Sederhana

Penelitian ini menggunakan teknik regresi sederhana untuk menguji hipotesisnya. "Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel

independen dimanipulasi” (Sugiyono, 2013: 247). Persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Subjek dalam variabel dependen yang

diprediksikan a = Harga  $\hat{Y}$  ketika harga X= 0

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu. (Riduwan, 2013: 148)

## 2) Analisis Regresi Ganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda. Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui arah dan besar pengaruh dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Persamaan model *matematis* adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

$\alpha$  : bilangan konstan

$\beta$  : Koefisien Regresi

$X_1$  : Peran Kepala Sekolah

$X_2$  : Motivasi Kerja

e : *Error*

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas. Jika angka probabilitas hasil analisis  $\leq 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis kerja ( $H_a$ ) diterima.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Analisis Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini diperoleh dari responden yang menjadi sampel penelitian dengan jumlah 185 orang guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Data yang diperoleh berupa perolehan skor atas angket yang dibagikan kepada para responden. Angket yang dibagikan kepada responden terdiri dari tiga macam, yaitu: (1) Angket kinerja guru yang dibagikan kepada guru, (2) Angket peran kepala sekolah yang dibagikan kepada guru, (3) Angket tentang motivasi kerja yang dibagikan kepada guru. Masing-Masing variabel dalam penelitian ini dideskripsikan berdasarkan perolehan skor responden atas hasil angket tersebut.

##### 1. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Hasil analisis statistik deskripsi terhadap variabel penelitian peran kepala sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ) pada Tabel 4.1

**Tabel 4.1 Data Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian**  
**Descriptive Statistics**

		Kinerja Guru	Peran Kepala Sekolah	Motivasi Kerja
N	Valid	185	185	185
	Missing	0	0	0
Mean		131,47	231,21	141,84
Mode		165	290	185
Std. Deviation		25,771	45,376	25,409
Variance		664,120	2058,968	645,600
Range		99	166	110
Minimum		66	124	75
Maximum		165	290	185

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, terlihat bahwa tanggapan responden terhadap ketiga variabel penelitian, yakni variabel kinerja guru diperoleh skor minimal 66

dan maksimal 165 dengan nilai mean 131,47. Variabel peran kepala sekolah diperoleh skor minimal 124 dan maksimal 290 dengan nilai mean 231,21. Variabel motivasi kerja diperoleh skor minimal 75 dan maksimal 185 dengan nilai mean 141,84.

#### a. Persepsi Responden terhadap Kinerja Guru

Variabel kinerja guru diukur dengan menggunakan kuesioner yang telah dibagi dan diisi oleh guru sebagai responden. Pada tabel 4.1, dari 185 responden diperoleh skor tertinggi 165 dan terendah 66. Instrumen penelitian kinerja guru terdiri dari 33 butir pernyataan dengan lima pilihan jawaban. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja guru dengan nilai minimum sebesar 66 dan maksimum sebesar 165 dapat ditentukan tanggapan responden sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} \\ &= 165 - 66 \\ &= 99 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} \\ &= \frac{99}{5} \\ &= 19,8 \text{ dibulatkan menjadi } 20 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, persepsi responden terhadap kinerja guru ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Persepsi Responden terhadap Kinerja Guru

Nilai Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
146 - 165	Sangat Baik	63	34,05
126 - 145	Baik	62	33,51
106 - 125	Cukup	26	14,05
86 - 105	Kurang Baik	21	11,35
66 - 85	Tidak Baik	13	7,03
Jumlah		185	100

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden terhadap kinerja guru termasuk dalam kategori sangat baik yaitu sebanyak 63 responden (34,05%). Tanggapan responden yang menyatakan kinerja guru tidak baik sebanyak 13 orang (7,03%). Perolehan nilai rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.1 sebesar 131,47 yang jika diinterpretasikan sesuai dengan tabel 4.2 termasuk dalam kategori baik.

#### **b. Persepsi Responen terhadap Peran Kepala Sekolah (X1)**

Variabel peran kepala sekolah diukur dengan menggunakan kuesioner yang telah dibagi dan diisi oleh guru sebagai responden. Pada tabel 4.1, dari 185 responden diperoleh skor tertinggi 290 dan terendah 124. Instrumen penelitian peran kepala sekolah terdiri dari 58 butir pernyataan dengan lima pilihan jawaban. Tanggapan responden terhadap variabel peran kepala sekolah dengan nilai minimum sebesar 124 dan maksimum sebesar 290 dapat ditentukan tanggapan responden sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} \\ &= 290 - 124 \\ &= 166 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} \\ &= \frac{166}{5} \\ &= 33,2 \text{ dibulatkan menjadi } 33 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, persepsi responden terhadap peran kepala sekolah ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Persepsi Responden terhadap Peran Kepala Sekolah

Nilai Interval			Kriteria	Frekuensi	Persentase
257	-	290	Sangat Baik	60	32,43
224	-	256	Baik	61	32,97
191	-	223	Cukup	17	9,19
158	-	190	Kurang Baik	33	17,84
124	-	157	Tidak Baik	14	7,57
Jumlah				185	100

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden terhadap peran kepala sekolah termasuk dalam kategori baik yaitu sebanyak 61 responden (32,97%). Tanggapan responden yang menyatakan peran kepala sekolah tidak baik sebanyak 14 orang (7,57%). Perolehan nilai rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.1 sebesar 231,21 yang jika diinterpretasikan sesuai dengan tabel 4.3 termasuk dalam kategori baik.

### c. Persepsi Responden terhadap Motivasi Kerja (X2)

Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang telah dibagi dan diisi oleh guru sebagai responden. Pada tabel 4.1, dari 185 responden diperoleh skor tertinggi 185 dan terendah 75. Instrumen penelitian motivasi kerja terdiri dari 37 butir pernyataan dengan lima pilihan jawaban. Tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja dengan nilai minimum sebesar 75 dan maksimum sebesar 185 dapat ditentukan tanggapan responden sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang} &= \text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} \\
 &= 185 - 75 \\
 &= 110
 \end{aligned}$$

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$= \frac{110}{5}$$

$$= 22$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, persepsi responden terhadap motivasi kerja ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Persepsi Responden terhadap Motivasi Kerja

Nilai Interval			Kriteria	Frekuensi	Persentase
164	-	185	Sangat Baik	28	15,14
142	-	163	Baik	67	36,22
120	-	141	Cukup	57	30,81
98	-	119	Kurang Baik	23	12,43
75	-	97	Tidak Baik	10	5,41
Jumlah				185	100

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden terhadap motivasi kerja termasuk dalam kategori baik yaitu sebanyak 67 responden (36,22%). Tanggapan responden yang menyatakan motivasi kerja tidak baik sebanyak 10 orang (5,41%). Perolehan nilai rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.1 sebesar 141,84 yang jika diinterpretasikan sesuai dengan tabel 4.4 termasuk dalam kategori baik.

## 2. Deskripsi Dimensi Variabel

Hasil analisis statistik deskripsi terhadap dimensi masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

### a. Persepsi Responden terhadap Dimensi Kinerja Guru

Hasil analisis statistik deskripsi terhadap dimensi variabel kinerja guru (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Data Persepsi Responden terhadap Dimensi Variabel Kinerja Guru**  
**Descriptive Statistics**

		Perencanaan Pembelajaran	Pelaksanaan Pembelajaran	Evaluasi dan Analisis
N	Valid	185	185	185
	Missing	0	0	0
Mean		56,03	27,82	47,62
Mode		70	35	60
Std. Deviation		10,577	5,200	10,541
Variance		111,879	27,039	111,118
Range		42	21	36
Minimum		28	14	24
Maximum		70	35	60

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, terlihat bahwa tanggapan responden terhadap ketiga dimensi kinerja guru, yakni dimensi perencanaan pembelajaran diperoleh skor minimal 28 dan maksimal 70 dengan nilai mean 56,03. Dimensi pelaksanaan pembelajaran diperoleh skor minimal 14 dan maksimal 35 dengan nilai mean 27,82. Dimensi evaluasi dan analisis diperoleh skor minimal 24 dan maksimal 60 dengan nilai mean 47,62.

### 1) Dimensi Perencanaan Pembelajaran

Dimensi perencanaan pembelajaran terdiri dari 14 butir pernyataan yaitu pada butir soal 1-14 dengan lima pilihan jawaban. Tanggapan responden terhadap dimensi perencanaan pembelajaran dengan nilai minimum sebesar 28 dan maksimum sebesar 70 dapat ditentukan tanggapan responden sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang} &= \text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} \\
 &= 70 - 28 \\
 &= 42
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} \\
 &= \frac{42}{5} \\
 &= 8,4 \text{ dibulatkan menjadi } 8
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, persepsi responden terhadap dimensi perencanaan pembelajaran ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Persepsi Responen terhadap Dimensi Perencanaan Pembelajaran pada Variabel Kinerja Guru

Nilai Interval			Kriteria	Frekuensi	Persentase
63	-	70	Sangat Baik	53	28,65
54	-	62	Baik	73	39,46
45	-	53	Cukup	29	15,68
36	-	44	Kurang Baik	21	11,35
28	-	35	Tidak Baik	9	4,86
Jumlah				185	100

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden terhadap kinerja guru pada dimensi perencanaan pembelajaran termasuk dalam kategori baik yaitu sebanyak 73 responden (39,46%). Tanggapan responden yang menyatakan kinerja guru pada dimensi perencanaan pembelajaran tidak baik sebanyak 9 orang (4,86%). Perolehan nilai rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.5 sebesar 56,03 yang jika diinterpretasikan sesuai dengan tabel 4.6 termasuk dalam kategori baik.

## 2) Dimensi Pelaksanaan Pembelajaran

Dimensi pelaksanaan pembelajaran terdiri dari 6 butir pernyataan yaitu pada butir soal 15-21 dengan lima pilihan jawaban. Tanggapan responden terhadap dimensi pelaksanaan pembelajaran dengan nilai minimum sebesar 14 dan maksimum sebesar 35 dapat ditentukan tanggapan responden sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang} &= \text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} \\
 &= 35 - 14 \\
 &= 21
 \end{aligned}$$

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$= \frac{21}{5}$$

$$= 4,2 \text{ dibulatkan menjadi } 4$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, persepsi responden terhadap dimensi pelaksanaan pembelajaran ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Persepsi Respoden terhadap Dimensi Pelaksanaan Pembelajaran pada Variabel Kinerja Guru

Nilai Interval			Kriteria	Frekuensi	Persentase
31	-	35	Sangat Baik	70	37,84
27	-	30	Baik	52	28,11
23	-	26	Cukup	33	17,84
19	-	22	Kurang Baik	19	10,27
14	-	18	Tidak Baik	11	5,95
Jumlah				185	100

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden terhadap kinerja guru pada dimensi pelaksanaan pembelajaran termasuk dalam kategori sangat baik yaitu sebanyak 70 responden (37,84%). Tanggapan responden yang menyatakan kinerja guru pada dimensi pelaksanaan pembelajaran tidak baik sebanyak 11 orang (5,95%). Perolehan nilai rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.5 sebesar 27,82 yang jika diinterpretasikan sesuai dengan tabel 4.7 termasuk dalam kategori baik.

### 3) Dimensi Evaluasi dan Analisis Hasil Belajar Siswa

Dimensi evaluasi dan analisis hasil belajar siswa terdiri dari 12 butir pernyataan yaitu pada butir soal 22-33 dengan lima pilihan jawaban. Tanggapan responden terhadap dimensi evaluasi dan analisis hasil belajar siswa dengan nilai minimum sebesar 24 dan maksimum sebesar 60 dapat ditentukan tanggapan responden sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} \\ &= 60 - 24 \\ &= 36 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} \\ &= \frac{36}{5} \\ &= 7,2 \text{ dibulatkan menjadi } 7 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, persepsi responden terhadap dimensi evaluasi dan analisis hasil belajar siswa ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Persepsi Responden terhadap Dimensi Evaluasi dan Analisis Hasil Belajar Siswa pada Variabel Kinerja Guru

Nilai Interval			Kriteria	Frekuensi	Persentase
53	-	60	Sangat Baik	70	37,84
46	-	52	Baik	53	28,65
39	-	45	Cukup	21	11,35
32	-	38	Kurang Baik	23	12,43
24	-	31	Tidak Baik	18	9,73
Jumlah				185	100

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden terhadap kinerja guru pada dimensi evaluasi dan analisis hasil belajar siswa termasuk dalam kategori sangat baik yaitu sebanyak 70 responden (37,84%). Tanggapan responden yang menyatakan kinerja guru pada dimensi evaluasi dan analisis hasil belajar siswa tidak baik sebanyak 18 orang (9,73%). Perolehan nilai rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.5 sebesar 47,62 yang jika diinterpretasikan sesuai dengan tabel 4.8 termasuk dalam kategori baik.

#### **b. Persepsi Responden terhadap Dimensi Peran Kepala Sekolah**

Hasil analisis statistik deskripsi terhadap dimensi variabel peran kepala sekolah (X1) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Data Persepsi Responden terhadap Dimensi Variabel Peran Kepala Sekolah**

		Descriptive Statistics				
		Edukator	Manajer	Administrator	Supervisor	Pemimpin
N	Valid	185	185	185	185	185
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		36,14	39,85	47,58	36,01	71,63
Mode		45	49	60	45	90
Std. Deviation		7,788	8,112	10,087	7,466	14,123
Variance		60,650	65,803	101,756	55,739	199,462
Range		27	29	36	26	50
Minimum		18	21	24	19	40
Maximum		45	50	60	45	90

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, terlihat bahwa tanggapan responden terhadap lima dimensi peran kepala sekolah, yakni dimensi kepala sekolah sebagai edukator diperoleh skor minimal 18 dan maksimal 45 dengan nilai mean 36,14. Dimensi kepala sekolah sebagai manajer diperoleh skor minimal 21 dan maksimal 50 dengan nilai mean 39,85. Dimensi kepala sekolah sebagai administrator diperoleh skor minimal 24 dan maksimal 60 dengan nilai mean 47,58. Dimensi kepala sekolah sebagai supervisor diperoleh skor minimal 19 dan maksimal 45 dengan nilai mean 36,01. Dimensi kepala sekolah sebagai pemimpin diperoleh skor minimal 40 dan maksimal 90 dengan nilai mean 71,63.

#### **1) Dimensi Kepala Sekolah sebagai Edukator**

Dimensi kepala sekolah sebagai edukator terdiri dari 9 butir pernyataan yaitu pada butir soal 1-9 dengan lima pilihan jawaban. Tanggapan responden terhadap dimensi kepala sekolah sebagai edukator dengan nilai minimum sebesar 18 dan maksimum sebesar 45 dapat ditentukan tanggapan responden sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} \\ &= 45 - 18 \\ &= 27 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} \\ &= \frac{27}{5} \\ &= 5,4 \text{ dibulatkan menjadi } 5 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, persepsi responden terhadap dimensi kepala sekolah sebagai edukator ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.10 Persepsi Responden terhadap Dimensi Kepala Sekolah Sebagai Edukator pada Variabel Peran Kepala Sekolah

Nilai Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
41 - 45	Sangat Baik	69	37,30
35 - 40	Baik	52	28,11
29 - 34	Cukup	19	10,27
23 - 28	Kurang Baik	38	20,54
18 - 22	Tidak Baik	7	3,78
Jumlah		185	100

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden terhadap peran kepala sekolah pada dimensi kepala sekolah sebagai edukator termasuk dalam kategori sangat baik yaitu sebanyak 69 responden (37,30%). Tanggapan responden yang menyatakan peran kepala sekolah pada dimensi kepala sekolah sebagai edukator tidak baik sebanyak 7 orang (3,78%). Perolehan nilai rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.9 sebesar 36,14 yang jika diinterpretasikan sesuai dengan tabel 4.10 termasuk dalam kategori baik.

## 2) Dimensi Kepala Sekolah sebagai Manajer

Dimensi kepala sekolah sebagai manajer terdiri dari 10 butir pernyataan yaitu pada butir soal 10-19 dengan lima pilihan jawaban. Tanggapan responden terhadap dimensi kepala sekolah sebagai manajer dengan nilai minimum sebesar

21 dan maksimum sebesar 50 dapat ditentukan tanggapan responden sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} \\ &= 50 - 21 \\ &= 29 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} \\ &= \frac{29}{5} \\ &= 5,8 \text{ dibulatkan menjadi } 6 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, persepsi responden terhadap dimensi kepala sekolah sebagai manajer ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.11 Persepsi Respoden terhadap Dimensi Kepala Sekolah Sebagai Manajer pada Variabel Peran Kepala Sekolah

Nilai Interval			Kriteria	Frekuensi	Persentase
45	-	50	Sangat Baik	68	36,76
39	-	44	Baik	41	22,16
33	-	38	Cukup	33	17,84
27	-	32	Kurang Baik	28	15,14
21	-	26	Tidak Baik	15	8,11
Jumlah				185	100

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden terhadap peran kepala sekolah pada dimensi kepala sekolah sebagai manajer termasuk dalam kategori sangat baik yaitu sebanyak 68 responden (36,76%). Tanggapan responden yang menyatakan peran kepala sekolah pada dimensi kepala sekolah sebagai manajer tidak baik sebanyak 15 orang (8,11%). Perolehan nilai rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.9 sebesar 39,85 yang jika diinterpretasikan sesuai dengan tabel 4.11 termasuk dalam kategori baik.

### 3) Dimensi Kepala Sekolah sebagai Administrator

Dimensi kepala sekolah sebagai administrator terdiri dari 12 butir pernyataan yaitu pada butir soal 20-31 dengan lima pilihan jawaban. Tanggapan responden terhadap dimensi kepala sekolah sebagai administrator dengan nilai minimum sebesar 24 dan maksimum sebesar 60 dapat ditentukan tanggapan responden sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} \\ &= 60 - 24 \\ &= 36 \\ \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} \\ &= \frac{36}{5} \\ &= 7,2 \text{ dibulatkan menjadi } 7 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, persepsi responden terhadap dimensi kepala sekolah sebagai administrator ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.12 Persepsi Responen terhadap Dimensi Kepala Sekolah Sebagai Administrator pada Variabel Peran Kepala Sekolah

Nilai Interval		Kriteria	Frekuensi	Persentase
53	- 60	Sangat Baik	72	38,92
46	- 52	Baik	49	26,49
39	- 45	Cukup	13	7,03
32	- 38	Kurang Baik	38	20,54
24	- 31	Tidak Baik	13	7,03
Jumlah			185	100

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden terhadap peran kepala sekolah pada dimensi kepala sekolah sebagai administrator termasuk dalam kategori sangat baik yaitu sebanyak 72 responden (38,92%). Tanggapan responden yang menyatakan peran kepala sekolah pada dimensi kepala sekolah sebagai administrator tidak baik sebanyak 13 orang

(7,03%). Perolehan nilai rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.9 sebesar 47,58 yang jika diinterpretasikan sesuai dengan tabel 4.12 termasuk dalam kategori baik.

#### 4) Dimensi Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Dimensi kepala sekolah sebagai supervisor terdiri dari 9 butir pernyataan yaitu pada butir soal 32-40 dengan lima pilihan jawaban. Tanggapan responden terhadap dimensi kepala sekolah sebagai supervisor dengan nilai minimum sebesar 19 dan maksimum sebesar 45 dapat ditentukan tanggapan responden sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} \\ &= 45 - 19 \\ &= 26 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} \\ &= \frac{26}{5} \\ &= 5,2 \text{ dibulatkan menjadi } 5 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, persepsi responden terhadap dimensi kepala sekolah sebagai supervisor ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.13 Persepsi Responden terhadap Dimensi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor pada Variabel Peran Kepala Sekolah

Nilai Interval		Kriteria	Frekuensi	Persentase
40	- 45	Sangat Baik	70	37,84
35	- 39	Baik	45	24,32
30	- 34	Cukup	17	9,19
25	- 29	Kurang Baik	46	24,86
19	- 24	Tidak Baik	7	3,78
Jumlah			185	100

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden terhadap peran kepala sekolah pada dimensi kepala sekolah sebagai

supervisor termasuk dalam kategori sangat baik yaitu sebanyak 70 responden (37,84%). Tanggapan responden yang menyatakan peran kepala sekolah pada dimensi kepala sekolah sebagai supervisor tidak baik sebanyak 7 orang (3,78%). Perolehan nilai rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.9 sebesar 36,01 yang jika diinterpretasikan sesuai dengan tabel 4.13 termasuk dalam kategori baik.

### 5) Dimensi Kepala Sekolah sebagai Pemimpin

Dimensi kepala sekolah sebagai pemimpin terdiri dari 18 butir pernyataan yaitu pada butir soal 41-58 dengan lima pilihan jawaban. Tanggapan responden terhadap dimensi kepala sekolah sebagai pemimpin dengan nilai minimum sebesar 40 dan maksimum sebesar 90 dapat ditentukan tanggapan responden sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} \\ &= 90 - 40 \\ &= 50 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} \\ &= \frac{50}{5} \\ &= 10 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, persepsi responden terhadap dimensi kepala sekolah sebagai pemimpin ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.14 Persepsi Respoden terhadap Dimensi Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin pada Variabel Peran Kepala Sekolah

Nilai Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
81 - 90	Sangat Baik	62	33,51
71 - 80	Baik	40	21,62
61 - 70	Cukup	38	20,54
51 - 60	Kurang Baik	24	12,97
40 - 50	Tidak Baik	21	11,35
Jumlah		185	100

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden terhadap peran kepala sekolah pada dimensi kepala sekolah sebagai pemimpin termasuk dalam kategori sangat baik yaitu sebanyak 62 responden (33,51%). Tanggapan responden yang menyatakan peran kepala sekolah pada dimensi kepala sekolah sebagai pemimpin tidak baik sebanyak 21 orang (11,35%). Perolehan nilai rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.9 sebesar 71,63 yang jika diinterpretasikan sesuai dengan tabel 4.14 termasuk dalam kategori baik.

### c. Persepsi Responen terhadap Dimensi Motivasi Kerja

Hasil analisis statistik deskripsi terhadap dimensi variabel motivasi kerja (X2) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Data Persepsi Responden terhadap Dimensi Variabel Motivasi Kerja**

		Descriptive Statistics		
		Kebutuhan Pencapaian	Kebutuhan Kekuasaan	Kebutuhan Hubungan Sosial
N	Valid	185	185	185
	Missing	0	0	0
Mean		42,25	53,78	45,81
Mode		44	70	48
Std. Deviation		7,494	9,532	8,483
Variance		56,155	90,855	71,969
Range		33	41	36
Minimum		22	29	24
Maximum		55	70	60

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, terlihat bahwa tanggapan responden terhadap ketiga dimensi motivasi kerja, yakni dimensi kebutuhan pencapaian diperoleh skor minimal 22 dan maksimal 55 dengan nilai mean 42,25. Dimensi kebutuhan kekuasaan diperoleh skor minimal 29 dan maksimal 70 dengan nilai

mean 53,78. Dimensi kebutuhan hubungan sosial diperoleh skor minimal 24 dan maksimal 60 dengan nilai mean 45,81.

### 1) Dimensi Kebutuhan Pencapaian

Dimensi kebutuhan pencapaian terdiri dari 11 butir pernyataan yaitu pada butir soal 1-11 dengan lima pilihan jawaban. Tanggapan responden terhadap dimensi kebutuhan pencapaian dengan nilai minimum sebesar 22 dan maksimum sebesar 55 dapat ditentukan tanggapan responden sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} \\ &= 55 - 22 \\ &= 33 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} \\ &= \frac{33}{5} \\ &= 6,6 \text{ dibulatkan menjadi } 7 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, persepsi responden terhadap dimensi kebutuhan pencapaian ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.16 Persepsi Respoden terhadap Dimensi Kebutuhan Pencapaian pada Variabel Motivasi Kerja

Nilai Interval			Kriteria	Frekuensi	Persentase
50	-	55	Sangat Baik	28	15,14
43	-	49	Baik	67	36,22
36	-	42	Cukup	49	26,49
29	-	35	Kurang Baik	32	17,30
22	-	28	Tidak Baik	9	4,86
Jumlah				185	100

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden terhadap motivasi kerja pada dimensi kebutuhan pencapaian termasuk dalam kategori baik yaitu sebanyak 67 responden (36,22%). Tanggapan responden yang menyatakan motivasi kerja pada dimensi kebutuhan pencapaian tidak baik

sebanyak 9 orang (4,86%). Perolehan nilai rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.15 sebesar 42,25 yang jika diinterpretasikan sesuai dengan tabel 4.16 termasuk dalam kategori baik.

## 2) Dimensi Kebutuhan Kekuasaan

Dimensi kebutuhan kekuasaan terdiri dari 14 butir pernyataan yaitu pada butir soal 12-25 dengan lima pilihan jawaban. Tanggapan responden terhadap dimensi pelaksanaan pembelajaran dengan nilai minimum sebesar 29 dan maksimum sebesar 70 dapat ditentukan tanggapan responden sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} \\ &= 70 - 29 \\ &= 41 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} \\ &= \frac{41}{5} \\ &= 8,2 \text{ dibulatkan menjadi } 8 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, persepsi responden terhadap dimensi kebutuhan kekuasaan ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.17 Persepsi Responen terhadap Dimensi Kebutuhan Kekuasaan pada Variabel Motivasi Kerja

Nilai Interval			Kriteria	Frekuensi	Persentase
62	-	70	Sangat Baik	28	15,14
54	-	61	Baik	68	36,76
46	-	53	Cukup	56	30,27
38	-	45	Kurang Baik	23	12,43
29	-	37	Tidak Baik	10	5,41
Jumlah				185	100

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden terhadap motivasi kerja pada dimensi kebutuhan kekuasaan termasuk dalam kategori baik yaitu sebanyak 68 responden (36,76%). Tanggapan responden

yang menyatakan motivasi kerja pada dimensi kebutuhan kekuasaan tidak baik sebanyak 10 orang (5,41%). Perolehan nilai rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.15 sebesar 53,78 yang jika diinterpretasikan sesuai dengan tabel 4.17 termasuk dalam kategori baik.

### 3) Dimensi Kebutuhan Hubungan Sosial

Dimensi kebutuhan hubungan sosial terdiri dari 12 butir pernyataan yaitu pada butir soal 26-37 dengan lima pilihan jawaban. Tanggapan responden terhadap dimensi kebutuhan hubungan sosial dengan nilai minimum sebesar 24 dan maksimum sebesar 60 dapat ditentukan tanggapan responden sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} \\ &= 60 - 24 \\ &= 36 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} \\ &= \frac{36}{5} \\ &= 7,2 \text{ dibulatkan menjadi } 7 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, persepsi responden terhadap dimensi kebutuhan hubungan sosial ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.18 Persepsi Responen terhadap Dimensi Kebutuhan Hubungan Sosial pada Variabel Motivasi Kerja

Nilai Interval			Kriteria	Frekuensi	Persentase
53	-	60	Sangat Baik	28	15,14
46	-	52	Baik	79	42,70
39	-	45	Cukup	45	24,32
32	-	38	Kurang Baik	18	9,73
24	-	31	Tidak Baik	15	8,11
Jumlah				185	100

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden terhadap motivasi kerja pada dimensi kebutuhan hubungan sosial

termasuk dalam kategori baik yaitu sebanyak 79 responden (42,70%). Tanggapan responden yang menyatakan motivasi kerja pada dimensi kebutuhan hubungan sosial tidak baik sebanyak 15 orang (8,11%). Perolehan nilai rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.15 sebesar 45,81 yang jika diinterpretasikan sesuai dengan tabel 4.18 termasuk dalam kategori baik.

## **B. Hasil Uji Prasyarat Analisis Data Penelitian**

Uji prasyarat analisis data penelitian menggunakan uji normalitas, linearitas dan multikolinearitas. Hal ini dilakukan sebagai prasyarat untuk analisis regresi tunggal dan ganda.

### **1. Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau sebaliknya. Pengujian ini dilakukan terhadap data kinerja guru, peran kepala sekolah dan motivasi kerja. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov- Smirnov Test (Z)*. Jika nilai  $\text{sig} \geq 0,05$ , artinya Distribusi Data normal, dan jika nilai  $\text{sig} \leq 0,05$  artinya Distribusi Data tidak normal.

**a. Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Guru**

**Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Guru  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kinerja Guru
N		185
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	131,47
	Std. Deviation	25,771
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,097
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		1,314
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas dijelaskan bahwa hasil perhitungan *test of normality* terhadap variabel penelitian kinerja guru menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* signifikansinya sebesar 0,063, dimana nilai tersebut  $> 0,05$ . Data variabel kinerja guru berdistribusi normal dan selanjutnya dapat digunakan sebagai syarat pengujian regresi untuk melihat pengaruh antar variabelnya.

**b. Hasil Uji Normalitas Data Peran Kepala Sekolah**

**Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas Data Peran Kepala Sekolah  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Peran Kepala Sekolah
N		185
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	231,21
	Std. Deviation	45,376
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		1,354
Asymp. Sig. (2-tailed)		,051

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas dijelaskan bahwa hasil perhitungan *test of normality* terhadap variabel penelitian peran kepala sekolah menunjukkan nilai

*Asymp. Sig (2-tailed)* signifikansinya sebesar 0,051, dimana nilai tersebut  $> 0,05$ . Data variabel peran kepala sekolah berdistribusi normal dan selanjutnya dapat digunakan sebagai syarat pengujian regresi untuk melihat pengaruh antar variabelnya.

### c. Hasil Uji Normalitas Data Motivasi Kerja

**Tabel 4.21 Hasil Uji Normalitas Data Motivasi Kerja**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja
N		185
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	141,84
	Std. Deviation	25,409
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,098
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		1,339
Asymp. Sig. (2-tailed)		,056

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas dijelaskan bahwa hasil perhitungan *test of normality* terhadap variabel penelitian motivasi kerja menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* signifikansinya sebesar 0,056, dimana nilai tersebut  $> 0,05$ . Data variabel motivasi kerja berdistribusi normal dan selanjutnya dapat digunakan sebagai syarat pengujian regresi untuk melihat pengaruh antar variabelnya.

## 2. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel X (peran kepala sekolah dan motivasi kerja) dan variabel Y (kinerja guru) mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Kalau tidak linier maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Uji linieritas dilakukan pada masing- masing variabel bebas dan variabel terikat. Jika nilai  $\text{sig} \leq 0,05$  artinya

data berpola linier dan jika nilai  $\text{sig} \geq 0,05$  artinya data berpola tidak linier. Hasil pengujian linieritas menggunakan SPSS versi 17 for windows secara rinci dijelaskan sebagai berikut

**a. Hasil Uji Linieritas Variabel Peran Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru**

Hasil uji linieritas variabel peran kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang dapat dilihat pada Tabel 4.8

**Tabel 4.22 Hasil Uji Linieritas X1 terhadap Y**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Peran Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	74829,308	66	1133,777	2,824	,000
		Linearity	40528,297	1	40528,297	100,960	,000
		Deviation from Linearity	34301,011	65	527,708	1,315	,099
	Within Groups		47368,779	118	401,430		
Total			122198,086	184			

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat diketahui nilai *Deviation from Linearity* variabel peran kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 0,099. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau  $0,099 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data variabel peran kepala sekolah dan kinerja guru memiliki persamaan yang linier.

**b. Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru**

Hasil uji linieritas variabel motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang dapat dilihat pada Tabel 4.9

**Tabel 4.23 Hasil Uji Linieritas X2 terhadap Y**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	2,605	34	,077	1,842	,007
		Linearity	,509	1	,509	12,234	,001
		Deviation from Linearity	2,096	33	,064	1,527	,057
	Within Groups		6,238	150	,042		
Total			8,843	184			

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat diketahui nilai *Deviation from Linearity* variabel motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,057. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau  $0,057 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data variabel motivasi kerja dan kinerja guru memiliki persamaan yang linier.

### 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model (Ghozali, 2011:105). Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari atau sama dengan 10 atau nilai Tol (*Tolerance*) lebih besar atau sama dengan 0,10 maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS versi 17 for windows dapat dilihat pada Tabel 4.24

**Tabel 4.24 Hasil Uji Multikolinearitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	43,525	11,090		3,925	,000		
	Peran Kepala Sekolah	,300	,035	,528	8,497	,000	,968	1,033
	Motivasi Kerja	,131	,063	,129	2,084	,039	,968	1,033

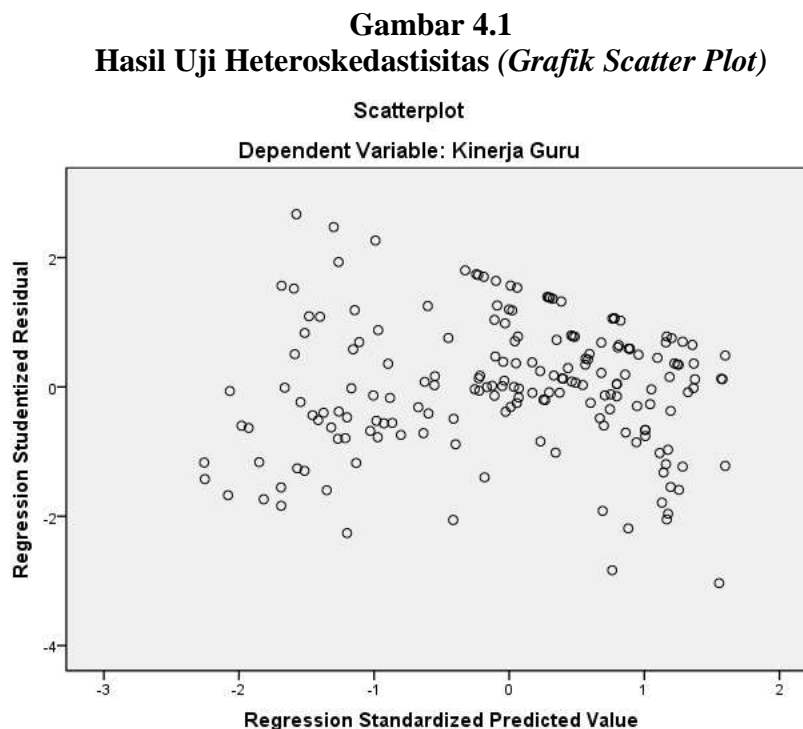
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 4.24 dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) peran kepala sekolah dan motivasi kerja sebesar 1,033. Nilai tersebut kurang dari 10 atau  $1,033 < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel peran kepala sekolah dan motivasi kerja. Oleh karena itu selanjutnya dapat dilakukan pengujian regresi untuk melihat pengaruh antar variabelnya.

#### 4. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka terjadi *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan media grafik *scatterplot*, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas. Tetapi, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan *Grafik Scatterplot*:



Grafik *scatter plots* pada Gambar 4.1 memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### C. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Setelah uji asumsi klasik (uji normalitas, linearitas dan multikolinearitas) data terhadap semua variabel penelitian telah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan untuk melakukan uji regresi sebagai alat pengujian hipotesis penelitian, maka peneliti melanjutkan melakukan uji hipotesis.

### 1. Hasil Uji Hipotesis 1: Pengaruh Peran Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Pengujian pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan uji regresi tunggal diperoleh data seperti pada Tabel 4.25

**Tabel 4.25 Hasil Uji Korelasi Variabel Peran Kepala Sekolah (X1) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)**  
Correlations

		Kinerja Guru	Peran Kepala Sekolah
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1	,551**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	185	185
Peran Kepala Sekolah	Pearson Correlation	,551**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	185	185

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 4.25 dapat diketahui bahwa korelasi antara variabel peran kepala sekolah terhadap kinerja guru bernilai positif ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,551 dengan sig (2-tailed) sebesar 0,000. Menurut Sugiyono (2018: 274) besaran koefisien korelasi 0,551 berada pada kategori sedang yakni antara 0,40 - 0,599. Korelasi tersebut signifikan karena nilai sig (2-tailed)  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara peran kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Selanjutnya hasil uji ANOVA yang digunakan untuk menganalisis data pengaruh variabel peran kepala sekolah terhadap kinerja guru disajikan dalam Tabel 4.26 sebagai berikut:

**Tabel 4.26 Hasil Uji ANOVA Variabel Peran Kepala Sekolah (X1) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37086,170	1	37086,170	79,739	,000
	Residual	85111,916	183	465,092		
	Total	122198,086	184			

a. Predictors: (Constant), Peran Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 4.26 hasil uji ANOVA peran kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  sedangkan nilai F hitung sebesar  $79,739 >$  dari F tabel pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu sebesar 3,89, maka hipotesis satu yang berbunyi terdapat pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang diterima. Peran kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

**Tabel 4.27 Hasil Uji Besaran Pengaruh Variabel Peran Kepala Sekolah (X1) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,551	,303	,300	21,566

a. Predictors: (Constant), Peran Kepala Sekolah

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, nilai R Square adalah  $0,303 = 30,3\%$  artinya bahwa besaran pengaruh variabel peran kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang adalah sebesar 30,3% sedangkan sisanya sebesar 69,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompetensi guru, kecerdasan emosional dan disiplin kerja. Penelitian Murwani (2019) membuktikan bahwa peran kepala sekolah

berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian Prahara (2022) menyebutkan peran kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Adapun untuk mengetahui persamaan regresi dari variabel X1 terhadap Y ditunjukkan hasil uji regresi Tabel 4.28 dibawah ini

**Tabel 4.28 Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel Peran Kepala Sekolah (X1) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	59,132	8,255		7,163	,000
	Peran Kepala Sekolah	,313	,035	,551	8,930	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 4.28 diketahui nilai t hitung  $10,943 > t$  tabel  $1,65$  berarti hipotesis pertama diterima ada pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru. Pada variabel peran kepala sekolah nilai beta  $0,551 \neq 0$ , artinya variabel peran kepala sekolah merupakan penjelas terhadap variabel kinerja guru. Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi variabel X1 terhadap variabel Y adalah  $\hat{Y} = 59,132 + 0,313 X1$  persamaan regresi ini menggambarkan fluktuasi naik turunnya kinerja guru dipengaruhi oleh naik turunnya peran kepala sekolah. Peran kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, hal ini berdasarkan nilai positif pada koefisien regresi peran kepala sekolah (X1) yaitu  $0,313$  (bernilai positif). Pengaruh positif menunjukkan arah hubungan searah, artinya jika peran kepala sekolah meningkat maka akan diikuti peningkatan pada kinerja guru sebaliknya jika peran kepala sekolah menurun maka kinerja guru akan menurun.

## 2. Hasil Uji Hipotesis 2: Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Pengujian pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan uji regresi tunggal diperoleh data seperti pada Tabel 4.29

**Tabel 4.29 Hasil Uji Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)**  
Correlations

		Kinerja Guru	Motivasi Kerja
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1	,223**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	185	185
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,223**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	185	185

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 4.29 dapat diketahui bahwa correlation antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru bernilai positif ditunjukkan dengan nilai r hitung sebesar 0,223 dengan sig (2-tailed) sebesar 0,002. Menurut Sugiyono (2018: 274) besaran koefisien korelasi 0,223 berada pada kategori lemah yakni antara 0,20 - 0,399. Korelasi tersebut signifikan karena nilai sig (2-tailed) 0,002 < 0,05 yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Selanjutnya hasil uji ANOVA yang digunakan untuk menganalisis data pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru disajikan dalam Tabel 4.16 sebagai berikut:

**Tabel 4.30 Hasil Uji ANOVA Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6089,507	1	6089,507	9,598	,002
	Residual	116108,579	183	634,473		
	Total	122198,086	184			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 4.30 hasil uji ANOVA motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,002 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau  $0,002 < 0,05$  sedangkan nilai F hitung sebesar  $9,598 >$  dari F tabel pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu sebesar yaitu sebesar 3,89. F hit  $9,598 > 3,89$ , maka hipotesis kedua yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang diterima. Motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.31 berikut:

**Tabel 4.31 Hasil Uji Besaran Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,223	,050	,045	25,189

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, nilai R Square adalah  $0,050 = 5,0\%$  artinya bahwa besaran pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang adalah sebesar 5,0% sedangkan sisanya sebesar 95,0% dipengaruhi variabel lain selain motivasi kerja seperti kompetensi guru, kecerdasan emosional dan disiplin kerja. Penelitian Murwani (2019) membuktikan bahwa peran kepala sekolah berpengaruh positif

terhadap kinerja guru. Penelitian Prahara (2022) menyebutkan peran kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Adapun untuk mengetahui persamaan regresi dari variabel X2 terhadap Y ditunjukkan hasil uji regresi Tabel 4.32 dibawah ini

**Tabel 4.32 Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	99,355	10,530		9,435	,000
	Motivasi Kerja	,226	,073	,223	3,098	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 4.32 diketahui nilai t hitung 3,098 > t tabel 1,65 berarti hipotesis kedua diterima ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pada variabel motivasi kerja nilai beta 0,223  $\neq$  0, artinya variabel motivasi kerja merupakan penjelas terhadap variabel kinerja guru. Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi variabel X2 terhadap variabel Y adalah  $\hat{Y} = 99,355 + 0,226 X_2$  persamaan regresi ini menggambarkan fluktuasi naik turunnya kinerja guru dipengaruhi oleh naik turunnya motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, hal ini berdasarkan nilai positif pada koefisien regresi motivasi kerja (X2) yaitu 0,226 (bernilai positif). Pengaruh positif menunjukkan arah hubungan searah, artinya jika motivasi kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan pada kinerja guru sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja guru akan menurun.

### 3. Hasil Uji Hipotesis 3: Pengaruh Peran Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Pengujian pengaruh peran kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan uji regresi tunggal diperoleh data seperti pada Tabel 4.33

**Tabel 4.33 Hasil Uji Korelasi Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y**  
Correlations

		Kinerja Guru	Peran Kepala Sekolah	Motivasi Kerja
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1	.551**	.223**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002
	N	185	185	185
Peran Kepala Sekolah	Pearson Correlation	.551**	1	.178*
	Sig. (2-tailed)	.000		.016
	N	185	185	185
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.223**	.178*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.016	
	N	185	185	185

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 4.33 dapat diketahui bahwa correlation antara variabel peran kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru bernilai positif ditunjukkan dengan nilai r hitung untuk X<sub>1</sub> terhadap Y sebesar 0,551 dan X<sub>2</sub> terhadap Y sebesar 0,223. Menurut Sugiyono (2018: 274) besaran koefisien korelasi X<sub>1</sub> terhadap Y sebesar 0,551 berada pada kategori sedang yakni antara 0,40 - 0,599 sedangkan X<sub>2</sub> terhadap Y sebesar 0,223 berada pada kategori lemah yakni antara 0,20 - 0,399. Adapun nilai sig (2-tailed) hubungan searah antara X<sub>1</sub> sebesar 0,000 dan X<sub>2</sub> terhadap Y sebesar 0,002 menunjukkan hubungan yang signifikan yaitu < 0,05.

Selanjutnya hasil uji ANOVA yang digunakan untuk menganalisis data pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru disajikan dalam Tabel 4.20 sebagai berikut:

**Tabel 4.34 Hasil Uji ANOVA Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39069.909	2	19534.954	42.770	.000 <sup>a</sup>
	Residual	83128.178	182	456.748		
	Total	122198.086	184			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Peran Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 4.34 hasil uji ANOVA peran kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  sedangkan nilai F hitung sebesar  $42,770 >$  dari F tabel pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu sebesar yaitu sebesar 3,89.  $F_{hit} 42,770 > 3,89$ , maka hipotesis tiga yang berbunyi terdapat pengaruh peran kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang diterima. Peran peran kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.35 berikut:

**Tabel 4.35 Hasil Uji Besaran Pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 <sup>a</sup>	.320	.312	21.372

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Peran Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, nilai R Square adalah 0,320= 32,0% artinya bahwa besaran pengaruh variabel peran kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja

(X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru (Y) di SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang adalah sebesar 32,0%. Dari uji regresi berganda variabel peran kepala sekolah (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji ANOVA maka hipotesis diterima dan variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> berpengaruh terhadap variabel Y dan besaran pengaruh variabel Y diketahui sebesar 32,0% sedangkan sisanya 68,0% dipengaruhi variabel lain selain peran kepala sekolah dan motivasi kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompetensi guru, kecerdasan emosional dan disiplin kerja. Penelitian Murwani (2019) membuktikan bahwa peran kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian Prahara (2022) menyebutkan peran kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Adapun untuk mengetahui persamaan regresi dari variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y ditunjukkan hasil uji regresi Tabel 4.36 dibawah ini:

**Tabel 4.36 Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Variabel Y**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	43.525	11.090		3.925	.000
	Peran Kepala Sekolah	.300	.035	.528	8.497	.000
	Motivasi Kerja	.131	.063	.129	2.084	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 4.36 diketahui variabel peran kepala sekolah (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai t hitung 8,497 > t tabel 1,65 dan variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai t hitung 2,084 > t tabel 1,65 berarti hipotesis ketiga diterima ada pengaruh peran kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pada

variabel peran kepala sekolah nilai beta  $0,528 \neq 0$  bersama-sama variabel motivasi kerja nilai beta  $0,129 \neq 0$ , artinya variabel peran kepala sekolah dan motivasi kerja merupakan penjelas terhadap variabel kinerja guru. Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  adalah  $\hat{Y} = 43,525 + 0,300 X_1 + 0,131 X_2$  persamaan regresi ini menggambarkan fluktuasi naik turunnya kinerja guru dipengaruhi oleh naik turunnya peran kepala sekolah dan motivasi kerja.

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian, variabel peran kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Variabel peran kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pembahasan terkait dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Peran Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil uji statistik terhadap sampel penelitian pada pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel peran kepala sekolah sebesar  $0,000 (< 0,05)$  dan koefisien regresi sebesar  $0,313$  (bernilai positif), maka Hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima, yang berarti bahwa peran kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik peran kepala sekolah maka semakin kinerja guru akan semakin meningkat sebaliknya semakin buruk peran kepala sekolah maka kinerja guru akan menurun. Hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian Muwarni (2019) dan Prahara (2022) yang menyatakan bahwa peran kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah peran dari kepala sekolah. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam memberdayakan anggotanya. Dalam melaksanakan tugasnya, guru membutuhkan arahan serta bimbingan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan. Guru juga membutuhkan evaluasi serta masukan atas apa yang dikerjakan sehingga menjadi menjadi koreksi terhadap kinerja guru kedepannya. Peran kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa adanya peran kepala sekolah proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan (Sallis, 2006). Keutamaan pengaruh (*influence*) peran kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya, (Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2008).

Kepala sekolah sebagai orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan (Sagala, 2009: 88). Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat, kemampuan, dan keterampilan untuk memimpin suatu lembaga pendidikan.

Dalam fungsinya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. Hal ini karena guru sebagai individu yang mempunyai sifat dan perilaku yang berbeda-beda. Oleh karena itu, peran kepala sekolah merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Tinggi rendahnya kepemimpinan sekolah dapat diukur dari dimensi, yaitu: pendidik (*educator*), manajer, administrator, supervisor, pemimpin (*leader*).

Berdasarkan uji dimensi peran kepala sekolah, dimensi kepala sekolah sebagai edukator diperoleh skor minimal 18 dan maksimal 45 dengan nilai mean 36,14 dengan kategori baik. Dimensi kepala sekolah sebagai manajer diperoleh skor minimal 21 dan maksimal 50 dengan nilai mean 39,85 dengan kategori baik. Dimensi kepala sekolah sebagai administrator diperoleh skor minimal 24 dan maksimal 60 dengan nilai mean 47,58 dengan kategori baik. Dimensi kepala sekolah sebagai supervisor diperoleh skor minimal 19 dan maksimal 45 dengan nilai mean 36,01 dengan kategori baik. Dimensi kepala sekolah sebagai pemimpin diperoleh skor minimal 40 dan maksimal 90 dengan nilai mean 71,63 dengan kategori baik.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil uji statistik terhadap sampel penelitian pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar

0,002 ( $< 0,05$ ) dan koefisien regresi sebesar 0,226 (bernilai positif), maka Hipotesis 2 (H2) diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru maka kinerja guru akan semakin meningkat sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki guru maka kinerja guru juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sukamto dan Pardjono (2016) dan Yenny (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal salah satunya adalah motivasi kerja guru. Upaya peningkatan kinerja guru harus didorong oleh motivasi kerja guru yang tinggi baik dari dalam maupun luar guru sehingga membentuk kinerja guru yang optimal. Menurut Uno (2012:71) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Apabila guru mempunyai motivasi kerja tinggi, maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Semakin baik motivasi kerja guru, akan meningkatkan kinerja guru.

Motivasi kerja guru merupakan dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guru mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adanya motivasi kerja guru yang tinggi, maka guru akan selalu berusaha melaksanakan tugas dan fungsinya

sesuai dengan tujuan sekolah. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, berani mengambil risiko, berusaha mengambil umpan balik, berusaha melakukan sesuatu yang inovatif dan kreatif, dalam pembelajaran, disiplin waktu, bekerja keras dan bekerja sama dengan rekan kerja, begitu juga sebaliknya, guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah, maka akan mencerminkan sikap yang tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, tidak disiplin, tidak semangat dalam bekerja, tidak berusaha untuk melakukan sesuatu yang inovatif dan kreatif dalam pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Tinggi rendahnya motivasi kerja guru dapat diukur dari dimensi, yaitu: kebutuhan akan pencapaian, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan sosial.

Berdasarkan uji dimensi motivasi kerja, dimensi kebutuhan pencapaian diperoleh skor minimal 22 dan maksimal 55 dengan nilai mean 42,25 dengan kategori baik. Dimensi kebutuhan kekuasaan diperoleh skor minimal 29 dan maksimal 70 dengan nilai mean 53,78 dengan kategori baik. Dimensi kebutuhan hubungan sosial diperoleh skor minimal 24 dan maksimal 60 dengan nilai mean 45,81 dengan kategori baik.

### **3. Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil uji statistik terhadap sampel penelitian pada pengaruh peran kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di

Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang, menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai F hitung lebih besar dari nilai kritis pada F tabel ( $42,770 > 3,89$ ) sehingga Hipotesis 3 (H3) diterima, yang berarti bahwa peran kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja guru. Semakin baik peran kepala sekolah dan semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin kinerja guru akan meningkat.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Beberapa diantaranya yaitu: peran kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Kepala sekolah merupakan individu yang biasanya menduduki jabatan yang memainkan peran sebagai penasehat (advisor) ketika bekerja dengan manajer lain terkait dengan urusan sumber daya manusia (Sagala, 2009: 88). Berdasarkan uji parsial, kepala sekolah sebagai pimpinan dapat mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat, kemampuan, dan keterampilan untuk memimpin suatu lembaga pendidikan serta memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu meningkat.

Motivasi adalah proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan (Kreitner dan Kinicki, 2005: 248). Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan dan erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Adanya motivasi kerja guru yang tinggi, maka guru akan selalu berusaha melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan sekolah. Guru yang

memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, berani mengambil risiko, berusaha mengambil umpan balik, berusaha melakukan sesuatu yang inovatif dan kreatif, dalam pembelajaran, disiplin waktu, bekerja keras dan bekerja sama dengan rekan kerja sehingga akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru.

## BAB V

### KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI PENELITIAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dan uji hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif diketahui variabel kinerja guru diperoleh nilai mean 131,47 dengan perolehan mean pada dimensi perencanaan pembelajaran sebesar 56,03, pelaksanaan pembelajaran sebesar 27,82 dan evaluasi/analisis hasil belajar sebesar 47,62. Hasil analisis deskriptif diketahui variabel peran kepala sekolah diperoleh nilai mean 231,21 dengan perolehan mean pada dimensi kepala sekolah sebagai edukator sebesar 36,14, kepala sekolah sebagai manajer sebesar 39,85, kepala sekolah sebagai administrator sebesar 47,58, kepala sekolah sebagai supervisor sebesar 36,01 dan kepala sekolah sebagai pemimpin sebesar 71,63. Hasil analisis deskriptif diketahui variabel motivasi kerja diperoleh nilai mean 141,84 dengan perolehan mean pada dimensi kebutuhan pencapaian sebesar 42,25, kebutuhan kekuasaan sebesar 53,78 dan kebutuhan hubungan sosial sebesar 45,81.
2. Peran kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dari nilai korelasi variabel peran kepala sekolah sebesar 0,551 terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan peran kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 30,3%. Persamaan regresi variabel X1 terhadap

variabel Y adalah  $\hat{Y} = 59,132 + 0,313 X_1$  persamaan regresi ini menggambarkan fluktuasi naik turunnya kinerja guru dipengaruhi oleh naik turunnya peran kepala sekolah. Nilai signifikansi variabel peran kepala sekolah sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan koefisien regresi sebesar 0,313 (bernilai positif), maka peran kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik peran kepala sekolah maka semakin kinerja guru akan semakin meningkat sebaliknya semakin buruk peran kepala sekolah maka kinerja guru akan menurun.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dari nilai korelasi variabel motivasi kerja sebesar 0,223 terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 5,0%. Persamaan regresi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah  $\hat{Y} = 99,355 + 0,226 X_2$  persamaan regresi ini menggambarkan fluktuasi naik turunnya kinerja guru dipengaruhi oleh naik turunnya motivasi kerja. Nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,002 ( $< 0,05$ ) dan koefisien regresi sebesar 0,226 (bernilai positif), maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru maka kinerja guru akan semakin meningkat sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki guru maka kinerja guru juga akan menurun.
4. Peran kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

Hasil nilai korelasi variabel peran kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,551 dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,223. Besaran pengaruh peran kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) yang mempengaruhi kinerja guru ( $Y$ ) SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang adalah sebesar 32,0%. Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi variabel peran kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru adalah  $\hat{Y} = 43,525 + 0,300 X_1 + 0,131 X_2$  persamaan regresi ini menggambarkan fluktuasi naik turunnya kinerja guru dipengaruhi oleh naik turunnya peran kepala sekolah dan motivasi kerja. Nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai F hitung lebih besar dari nilai kritis pada F tabel ( $42,770 > 3,89$ ) berarti bahwa peran kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja guru. Semakin baik peran kepala sekolah dan semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin kinerja guru akan meningkat.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dan uji hipotesis, maka saran atau rekomendasi yang peneliti sampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah
  - 1) Kepala sekolah harus dapat meningkatkan perannya sebagai kepala sekolah diantaranya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor dan pemimpin.
  - 2) Kepala sekolah dapat meningkatkan perannya sebagai kepala sekolah dan memotivasi guru dengan melakukan pembinaan secara intern dan

mengadakan bimbingan kepada guru-guru serta meminta guru yang sudah mampu dalam membuat RPP untuk mengajar/membimbing guru yang belum mampu dalam membuat RPP.

- 3) Melakukan pendekatan kepada guru-guru untuk menggunakan media belajar saat kegiatan pembelajaran serta mengajari guru bagi yang belum mampu dalam menggunakan media belajar.
- 4) Mengecek administrasi kelas guru terutama data hasil analisis nilai siswa, bagi guru yang belum melakukan analisis dan melakukan umpan balik hasil belajar siswa, sebaiknya kepala sekolah melakukan pendekatan kepada guru tersebut agar melakukan umpan balik terhadap hasil belajar siswa.
- 5) Menanamkan nilai-nilai kedisiplinan kepada guru salah satunya dengan cara memberikan contoh perilaku disiplin dari kepala sekolah kepada guru.
- 6) Memprogramkan kegiatan supervise terhadap guru minimal 2 kali dalam setahun kemudian melaksanakannya dan memberikan tindak lanjut.
- 7) Kepala sekolah dapat melakukan monitoring kepada guru pada saat pembelajaran di kelas sedang berlangsung.
- 8) Mengikutsertakan para gurunya untuk mengikuti seminar pendidikan guna meningkatkan wawasan dan pengetahuannya dalam meningkatkan kinerja dan motivasinya.

## 2. Bagi Guru

- 1) Guru harus meningkatkan motivasinya dalam bekerja sehingga kinerja dapat meningkat.
- 2) Guru dapat meningkatkan kinerja dengan cara membangun kerja sama, komunikasi yang terbuka dan hubungan yang harmonis bagi sesama guru, sehingga dapat saling meningkatkan motivasi kerja.
- 3) Memperbaiki dan membentuk motivasi kerja melalui sikap disiplin untuk hadir tepat waktu dalam bekerja, menumbuhkan minat untuk terlibat dalam bekerja dan mengevaluasi pekerjaan.
- 4) Guru harus meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang peran kepala sekolah, motivasi kerja yang pada hakikatnya adalah kondisi internal seorang guru yang mendorongnya untuk mencapai sebuah prestasi atau keberhasilan dengan selalu aktif mengembangkan diri, menambah wawasan dan pengetahuan untuk mendukung pekerjaannya dalam pembelajaran saling membagi pengalaman dan informasi baru mengenai hal-hal yang mendukung kegiatan PBM dan membangun empati dan solidaritas dengan sesama

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

- 1) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk memperdalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan metode analisis lain.

- 2) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel penelitian atau faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru seperti kompensasi, iklim sekolah, kompetensi guru, dan lain-lain.

### **C. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan tentang pengaruh peran kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang, maka implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Berdasarkan hasil penelitian peran kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil uji deskriptif nilai modus persepsi responden terhadap variabel peran kepala sekolah sebesar 285 atau berada dalam kategori sangat baik. Besaran pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 37,6% yang berada dalam kategori rendah. Hal ini perlu adanya upaya perbaikan peran kepala sekolah. Untuk meningkatkan kinerja guru, melalui peran kepala sekolah hendaknya dapat lebih melakukan perbaikan mengenai administrasi persuratan, sehingga peran kepala sekolah akan menjadi lebih baik. Selain itu peran kepala sekolah juga perlu di pertahankan mengenai dalam melaksanakan program supervisor, sehingga peran kepala sekolah akan menjadi lebih baik.
- 2 Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil uji deskriptif nilai modus persepsi responden terhadap variabel motivasi kerja sebesar 185 atau berada dalam kategori sangat baik.

Besaran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 35,4% yang berada dalam kategori rendah. Hal ini perlu adanya upaya perbaikan motivasi kerja. Untuk meningkatkan kinerja guru, melalui motivasi kerja hendaknya para guru dapat aktif mengikuti kegiatan dalam organisasi, sehingga akan meningkatkan motivasi kerja. Selain itu motivasi kerja perlu di pertahankan mengenai tanggung jawab, hubungan pribadi dan kesepakatan yang akan mampu meningkatkan motivasi kerja.

- 3 Berdasarkan hasil penelitian peran kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai modus persepsi guru terhadap kinerja guru sebesar atau berada dalam kategori sangat baik. Besaran pengaruh peran kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama sebesar 53,3% yang berada dalam kategori cukup. Hal ini perlu adanya upaya meningkatkan peran kepala sekolah dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Maka dari itu kepala sekolah perlu melakukan tindak lanjut secara tegas mengenai hasil pembelajaran siswa, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Selain itu kepala sekolah juga dapat mempertahankan mengenai memahami karakteristik siswa dan menyusun kisi-kisi soal evaluasi yang selama ini sudah berjalan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermiono, A. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Karwati, E. dan D.J. Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniadin, D. dan I. Machali. 2014. *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, H.E. 2014. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- , 2015. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Murwani, S., Miyono, N., & Retnaningdyastuti. 2019. Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs di Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 8 (1): 141-163.
- Nasrul. 2014. *Profesi dan Etika Keguruan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Dasar.
- Prahara, T. O., Muhtahid, I. M., & Rosita, T., 2022. Pengaruh Supervisi Dan Peran Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri Di Kecamatan Rumbai Pesisir. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08 (1): 75-86.
- Priansa, D.J. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.

- , 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rachmawati, T. dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rachmawati, Yulia. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang* Volume 1.
- Riduwan. 2013. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- , 2015. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- , 2015. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N.S. 2011. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Surya, M. 2014. *Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi dari Guru, untuk Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. 2013. *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutomo, dkk. 2012. *Manajemen Sekolah*. Semarang: UNNES Press.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Usman, H. 2010. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Daftar Sampel Penelitian

### Daftar Sampel Penelitian

SDN	Populasi	Jumlah Sampel
SDN. Ngaliyan 01	32	$\frac{32}{344} \times 185 = 17$
SDN. Ngaliyan 02	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4$
SDN. Ngaliyan 03	11	$\frac{11}{344} \times 185 = 6$
SDN. Ngaliyan 04	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4$
SDN. Ngaliyan 05	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4$
SDN. Purwoyoso 01	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4$
SDN. Purwoyoso 02	17	$\frac{17}{344} \times 185 = 9$
SDN. Purwoyoso 03	26	$\frac{26}{344} \times 185 = 14$
SDN. Purwoyoso 04	16	$\frac{16}{344} \times 185 = 9$
SDN. Purwoyoso 06	9	$\frac{9}{344} \times 185 = 5$
SDN. Tambakaji 01	16	$\frac{16}{344} \times 185 = 9$
SDN. Tambakaji 02	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4$
SDN. Tambakaji 03	12	$\frac{12}{344} \times 185 = 7$
SDN. Tambakaji 04	18	$\frac{18}{344} \times 185 = 10$
SDN. Tambakaji 05	10	$\frac{10}{344} \times 185 = 5$
SDN. Wonosari 01	16	$\frac{16}{344} \times 185 = 9$
SDN. Wonosari 02	16	$\frac{16}{344} \times 185 = 9$
SDN. Wonosari 03	16	$\frac{16}{344} \times 185 = 9$
SDN. Bringin 01	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4$
SDN. Bringin 02	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4$

<b>SDN</b>	<b>Populasi</b>	<b>Jumlah Sampel</b>
SDN. Wates 01	16	$\frac{16}{344} \times 185 = 9$
SDN. Wates 02	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4$
SDN. Podorejo 01	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4$
SDN. Podorejo 02	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4$
SDN. Podorejo 03	8	$\frac{8}{344} \times 185 = 4$
SDN. Kalipancur 01	11	$\frac{11}{344} \times 185 = 6$
SDN. Kalipancur 02	9	$\frac{9}{344} \times 185 = 5$
SDN. Gondoriyo	5	$\frac{5}{344} \times 185 = 3$
<b>Total</b>	<b>344</b>	<b>185</b>

### Lampiran 2 Kisi-Kisi Instrumen Uji Coba Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Pernyataan	Nomor Kuesioner
1	Kinerja Guru	perencanaan pembelajaran	merencanakan bahan pelajaran	3	1,2,3
			menguasai materi pembelajaran	3	4,5,6
			memahami karakteristik siswa	3	7,8,9
			merumuskan tujuan pembelajaran	3	10,11,12
			memotivasi siswa	2	13,14
		pelaksanaan pembelajaran	menggunakan media pembelajara,	2	15,16
			menerapkan metode belajar yang interaktif	2	17,18
			pengelolaan kelas, membimbing siswa	3	19, 20, 21
		evaluasi dan analisis serta tindak lanjut hasil belajar siswa	menyusun kisi-kisi soal evaluasi	3	22, 23, 24
			menyusun soal evaluasi	3	25, 26, 27
			menganalisis hasil evaluasi	3	28,29,30
			melakukan tindak lanjut	3	31, 32,33
		2	Peran Kepala Sekolah	Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)	kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru,
memotivasi guru untuk disiplin	3				4, 5, 6
membina kepribadian (mental moral, fisik, dan artistik)	3				7, 8, 9

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Pernyataan	Nomor Kuesioner
			guru		
		Kepala sekolah sebagai manajer	kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan/menyusun program sekolah,	2	10, 11
			mengorganisasikan program sekolah,	3	12, 13, 14
			memberdayakan guru pada pelaksanaan program sekolah	3	15, 16, 17
			melakukan pengawasan dan evaluasi program	2	18, 19
		Kepala sekolah sebagai administrator	kemampuan kepala sekolah dalam mengelola administrasi pembelajaran,	3	20, 21, 22
			administrasi peserta didik, administrasi pendidik dan kependidikan,	3	23, 24, 25
			administrasi keuangan, administrasi sarana/prasarana	3	26, 27, 28
			administrasi persuratan	3	29, 30, 31
		Kepala sekolah sebagai supervisor	kemampuan kepala sekolah dalam menyusun program supervisi,	3	32, 33, 34
			melaksanakan program supervisi,	3	35, 36, 37
			memanfaatkan hasil supervisi	3	38, 39, 40

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Pernyataan	Nomor Kuesioner
		Kepala sekolah sebagai pemimpin (leader)	kemampuan kepala sekolah dalam menunjukan kepribadian yang patut diteladani,	3	41, 42, 43
			mengetahui dan memahami kondisi tenaga kependidikan,	3	44, 45, 46
			memahami visi dan misi sekolah,	3	47, 48, 49
			mengambil keputusan,	3	50, 51, 52
			berkomunikasi,	3	53, 54, 55
			mendelegasikan tugas	3	56, 57, 58
3	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan pencapaian	inovatif dan kreatif,	3	1, 2,3
			menunjukkan keunggulan,	3	4,5,6
			umpan balik,	3	7,8,9
			resiko moderat	2	10, 11
		Kebutuhan akan kekuasaan	tanggung jawab,	3	12,13,14
			menolong orang lain,	3	15,16,17
			mempengaruhi kebijakan,	3	18,19,20
			aktif di organisasi,	3	21,22,23
			pengaruh pribadi	2	24,25
		Kebutuhan akan hubungan sosial	hubungan pribadi,	3	26,27,28
			bekerjasama,	3	29,30,31
			kesepakatan;	3	32,33,34
kebersamaan	3		35,36,37		

### Lampiran 3. Data Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian

#### KINERJA GURU

RES	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KIN6	KIN7	KIN8	KIN9	KIN10	KIN11	KIN12	KIN13	KIN14	KIN15	KIN16	KIN17	KIN18	KIN19
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4
4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
5	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3
6	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
7	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	2	3	2	3	2	2	2	5	3	3	2	2	2	2	2	2	3
21	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4	5	5
24	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	5	5	4	4	5	5	5	2	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	2	5	5
26	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
27	3	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
29	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4



**PERAN KEPALA SEKOLAH**

RES	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10	KS11	KS12	KS13	KS14	KS15	KS16	KS17	KS18	KS19	KS20	KS21	KS22	
1	5	3	5	3	5	4	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	5
2	3	3	3	4	3	3	3	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3
3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
5	3	2	2	3	3	2	3	5	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
7	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	3	5	3	5	4	3	4	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	3	4	5	5
11	3	3	2	5	2	3	3	5	3	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	2	2	3	3	2	3	5	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3
16	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	3	3	3	4	3	3	3	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3
19	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
21	3	2	2	3	3	2	3	5	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
23	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	3	5	3	5	4	3	4	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	3	4	5	5
27	3	2	2	3	3	2	3	5	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
29	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5









## Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

## KINERJA GURU

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Batas Ambang	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
KIN1	128.63	656.029	.853	.361	.981	Valid
KIN2	128.51	654.490	.901	.361	.981	Valid
KIN3	128.66	649.670	.919	.361	.981	Valid
KIN4	128.58	654.843	.887	.361	.981	Valid
KIN5	128.68	652.949	.889	.361	.981	Valid
KIN6	128.49	655.056	.885	.361	.981	Valid
KIN7	128.69	651.064	.883	.361	.981	Valid
KIN8	128.68	649.101	.921	.361	.981	Valid
KIN9	128.65	649.751	.920	.361	.981	Valid
KIN10	128.49	657.795	.784	.361	.981	Valid
KIN11	128.62	676.150	.439	.361	.983	Valid
KIN12	128.51	676.447	.441	.361	.983	Valid
KIN13	128.66	672.191	.484	.361	.983	Valid
KIN14	128.66	674.334	.460	.361	.983	Valid
KIN15	128.68	673.351	.457	.361	.983	Valid
KIN16	128.66	672.463	.473	.361	.983	Valid
KIN17	128.63	674.071	.448	.361	.983	Valid
KIN18	128.66	649.670	.919	.361	.981	Valid
KIN19	128.58	654.843	.887	.361	.981	Valid
KIN20	128.68	652.949	.889	.361	.981	Valid
KIN21	128.49	655.056	.885	.361	.981	Valid
KIN22	128.69	651.064	.883	.361	.981	Valid
KIN23	128.68	649.101	.921	.361	.981	Valid
KIN24	128.65	649.751	.920	.361	.981	Valid
KIN25	128.66	649.670	.919	.361	.981	Valid
KIN26	128.58	654.843	.887	.361	.981	Valid
KIN27	128.68	652.949	.889	.361	.981	Valid
KIN28	128.49	655.056	.885	.361	.981	Valid
KIN29	128.69	651.064	.883	.361	.981	Valid
KIN30	128.68	649.101	.921	.361	.981	Valid
KIN31	128.65	649.751	.920	.361	.981	Valid
KIN32	128.49	657.795	.784	.361	.981	Valid
KIN33	128.62	676.150	.439	.361	.983	Valid

### PERAN KEPALA SEKOLAH

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Batas Ambang	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
KS1	232.86	2267.165	.869	.361	.991	Valid
KS2	233.00	2251.326	.911	.361	.991	Valid
KS3	232.95	2251.160	.894	.361	.991	Valid
KS4	232.94	2267.670	.827	.361	.991	Valid
KS5	232.92	2261.923	.885	.361	.991	Valid
KS6	233.01	2248.321	.921	.361	.991	Valid
KS7	232.98	2263.375	.863	.361	.991	Valid
KS8	232.70	2289.745	.623	.361	.992	Valid
KS9	233.08	2251.918	.892	.361	.991	Valid
KS10	232.97	2267.934	.732	.361	.991	Valid
KS11	232.79	2276.526	.774	.361	.991	Valid
KS12	233.04	2261.330	.797	.361	.991	Valid
KS13	232.90	2264.599	.777	.361	.991	Valid
KS14	232.95	2277.286	.714	.361	.991	Valid
KS15	232.82	2273.499	.770	.361	.991	Valid
KS16	233.08	2256.712	.822	.361	.991	Valid
KS17	232.96	2271.879	.766	.361	.991	Valid
KS18	232.95	2286.177	.575	.361	.992	Valid
KS19	233.12	2262.986	.825	.361	.991	Valid
KS20	233.02	2266.299	.812	.361	.991	Valid
KS21	233.12	2272.736	.770	.361	.991	Valid
KS22	232.80	2265.009	.887	.361	.991	Valid
KS23	233.06	2251.659	.895	.361	.991	Valid
KS24	232.96	2250.683	.894	.361	.991	Valid
KS25	232.95	2264.801	.843	.361	.991	Valid
KS26	232.89	2259.532	.901	.361	.991	Valid
KS27	233.05	2247.753	.931	.361	.991	Valid
KS28	232.99	2264.391	.875	.361	.991	Valid
KS29	232.63	2291.963	.620	.361	.992	Valid
KS30	233.14	2266.922	.787	.361	.991	Valid
KS31	233.15	2259.201	.851	.361	.991	Valid
KS32	233.08	2251.918	.892	.361	.991	Valid
KS33	232.82	2266.564	.863	.361	.991	Valid
KS34	233.02	2263.782	.790	.361	.991	Valid
KS35	232.95	2255.084	.868	.361	.991	Valid
KS36	232.91	2267.475	.835	.361	.991	Valid
KS37	232.89	2259.532	.901	.361	.991	Valid
KS38	233.05	2247.753	.931	.361	.991	Valid
KS39	232.99	2264.391	.875	.361	.991	Valid
KS40	232.63	2291.963	.620	.361	.992	Valid
KS41	233.14	2266.922	.787	.361	.991	Valid
KS42	233.15	2259.201	.851	.361	.991	Valid
KS43	233.08	2251.918	.892	.361	.991	Valid

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Batas Ambang	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
KS44	232.82	2266.564	.863	.361	.991	Valid
KS45	233.02	2263.782	.790	.361	.991	Valid
KS46	232.88	2264.457	.779	.361	.991	Valid
KS47	232.95	2277.486	.706	.361	.991	Valid
KS48	232.85	2272.966	.775	.361	.991	Valid
KS49	233.06	2257.365	.830	.361	.991	Valid
KS50	232.78	2277.203	.764	.361	.991	Valid
KS51	233.05	2260.475	.796	.361	.991	Valid
KS52	232.94	2261.034	.785	.361	.991	Valid
KS53	232.95	2277.133	.704	.361	.991	Valid
KS54	232.84	2271.311	.764	.361	.991	Valid
KS55	233.06	2246.528	.941	.361	.991	Valid
KS56	232.95	2263.225	.881	.361	.991	Valid
KS57	232.71	2292.619	.600	.361	.992	Valid
KS58	232.88	2270.334	.781	.361	.991	Valid

**MOTIVASI KERJA**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Batas Ambang	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
MK1	141.15	709.738	.821	.361	.989	Valid
MK2	141.09	707.753	.908	.361	.989	Valid
MK3	141.24	701.870	.942	.361	.988	Valid
MK4	141.23	710.633	.840	.361	.989	Valid
MK5	141.22	703.551	.873	.361	.989	Valid
MK6	140.96	711.716	.786	.361	.989	Valid
MK7	141.23	703.513	.864	.361	.989	Valid
MK8	141.23	699.285	.906	.361	.989	Valid
MK9	141.04	720.389	.409	.361	.990	Valid
MK10	141.15	709.738	.821	.361	.989	Valid
MK11	141.09	707.753	.908	.361	.989	Valid
MK12	141.24	701.870	.942	.361	.988	Valid
MK13	141.23	710.633	.840	.361	.989	Valid
MK14	141.22	703.551	.873	.361	.989	Valid
MK15	141.15	709.738	.821	.361	.989	Valid
MK16	141.09	707.753	.908	.361	.989	Valid
MK17	141.24	701.870	.942	.361	.988	Valid
MK18	141.23	710.633	.840	.361	.989	Valid
MK19	141.22	703.551	.873	.361	.989	Valid
MK20	140.96	711.716	.786	.361	.989	Valid
MK21	141.23	703.513	.864	.361	.989	Valid
MK22	141.23	699.285	.906	.361	.989	Valid
MK23	140.68	726.383	.423	.361	.990	Valid
MK24	141.15	709.738	.821	.361	.989	Valid
MK25	141.09	707.753	.908	.361	.989	Valid
MK26	141.24	701.870	.942	.361	.988	Valid
MK27	141.23	710.633	.840	.361	.989	Valid
MK28	141.22	703.551	.873	.361	.989	Valid
MK29	140.96	711.716	.786	.361	.989	Valid
MK30	141.15	709.738	.821	.361	.989	Valid
MK31	141.09	707.753	.908	.361	.989	Valid
MK32	141.24	701.870	.942	.361	.988	Valid
MK33	141.23	710.633	.840	.361	.989	Valid
MK34	141.22	703.551	.873	.361	.989	Valid
MK35	140.96	711.716	.786	.361	.989	Valid
MK36	141.23	703.513	.864	.361	.989	Valid
MK37	141.23	699.285	.906	.361	.989	Valid

**Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

No	Variabel	Hasil Reliabilitas	Uji Batas Ambang	Keterangan
1	Kinerja Guru	0,982	0,7	Reliabel
2	Peran Kernal Sekolah	0,991	0,7	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,989	0,7	Reliabel

### Lampiran 6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Pernyataan	Nomor Kuesioner
1	Kinerja Guru	perencanaan pembelajaran	merencanakan bahan pelajaran	3	1,2,3
			menguasai materi pembelajaran	3	4,5,6
			memahami karakteristik siswa	3	7,8,9
			merumuskan tujuan pembelajaran	3	10,11,12
			memotivasi siswa	2	13,14
		pelaksanaan pembelajaran	menggunakan media pembelajara,	2	15,16
			menerapkan metode belajar yang interaktif	2	17,18
			pengelolaan kelas, membimbing siswa	3	19, 20, 21
		evaluasi dan analisis serta tindak lanjut hasil belajar siswa	menyusun kisi-kisi soal evaluasi	3	22, 23, 24
			menyusun soal evaluasi	3	25, 26, 27
			menganalisis hasil evaluasi	3	28,29,30
			melakukan tindak lanjut	3	31, 32,33
		2	Peran Kepala Sekolah	Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)	kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru,
memotivasi guru untuk disiplin	3				4, 5, 6
membina kepribadian (mental moral, fisik, dan artistik)	3				7, 8, 9

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Pernyataan	Nomor Kuesioner
			guru		
		Kepala sekolah sebagai manajer	kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan/menyusun program sekolah,	2	10, 11
			mengorganisasikan program sekolah,	3	12, 13, 14
			memberdayakan guru pada pelaksanaan program sekolah	3	15, 16, 17
			melakukan pengawasan dan evaluasi program	2	18, 19
		Kepala sekolah sebagai administrator	kemampuan kepala sekolah dalam mengelola administrasi pembelajaran,	3	20, 21, 22
			administrasi peserta didik, administrasi pendidik dan kependidikan,	3	23, 24, 25
			administrasi keuangan, administrasi sarana/prasarana	3	26, 27, 28
			administrasi persuratan	3	29, 30, 31
		Kepala sekolah sebagai supervisor	kemampuan kepala sekolah dalam menyusun program supervisi,	3	32, 33, 34
			melaksanakan program supervisi,	3	35, 36, 37
			memanfaatkan hasil supervisi	3	38, 39, 40

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Pernyataan	Nomor Kuesioner
		Kepala sekolah sebagai pemimpin (leader)	kemampuan kepala sekolah dalam menunjukan kepribadian yang patut diteladani,	3	41, 42, 43
			mengetahui dan memahami kondisi tenaga kependidikan,	3	44, 45, 46
			memahami visi dan misi sekolah,	3	47, 48, 49
			mengambil keputusan,	3	50, 51, 52
			berkomunikasi,	3	53, 54, 55
			mendelegasikan tugas	3	56, 57, 58
3	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan pencapaian	inovatif dan kreatif,	3	1, 2,3
			menunjukkan keunggulan,	3	4,5,6
			umpan balik,	3	7,8,9
			resiko moderat	2	10, 11
		Kebutuhan akan kekuasaan	tanggung jawab,	3	12,13,14
			menolong orang lain,	3	15,16,17
			mempengaruhi kebijakan,	3	18,19,20
			aktif di organisasi,	3	21,22,23
			pengaruh pribadi	2	24,25
		Kebutuhan akan hubungan sosial	hubungan pribadi,	3	26,27,28
			bekerjasama,	3	29,30,31
			kesepakatan;	3	32,33,34
kebersamaan	3		35,36,37		

## Lampiran 7. Kuesioner Penelitian

### PENGARUH PERAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN NGALIYAN KOTA SEMARANG

Isilah pernyataan di bawah ini dengan tanda centang (v) sesuai dengan tanggapan anda!

#### KUESIONER KINERJA GURU

Keterangan

SS : Sangat setuju

S : Setuju

KS : Kurang setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

No	Pernyataan					
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Perencanaan Pembelajaran</b>						
1	Guru merencanakan bahan pelajaran disesuaikan dengan indikator pembelajaran					
2	Guru merencanakan bahan pelajaran disesuaikan dengan karakteristik siswa					
3	Guru mempelajari terlebih dahulu materi pembelajaran yang akan diajarkan					
4	Guru menguasai semua materi pembelajaran yang akan diajarkan					
5	Guru berusaha mencari dan mempelajari untuk memperkaya pengetahuan akan materi yang akan diajarkan					
6	Guru menyampaikan materi pelajaran dengan sistematis/urut					
7	Guru memahami karakteristik siswa berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial emosional, moral, spiritual dan latar belakang sosial budaya					
8	Guru mampu mengidentifikasi bekal ajar awal siswa dalam mata pelajaran yang diampu					
9	Guru mampu mengidentifikasi kesulitan belajar siswa dalam mata pelajaran yang diampu					
10	Guru menentukan tujuan pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar (KD)					
11	Guru mengembangkan indikator sesuai dengan					

	kompetensi dasar (KD)					
12	Guru mengembangkan indikator disesuaikan dengan karakteristik siswa					
13	Guru memberikan motivasi pada siswa untuk belajar bersungguh-sungguh					
14	Guru memotivasi siswa untuk tidak mudah putus asa dalam mengerjakan tugas belajar					
<b>Pelaksanaan Pembelajaran</b>						
15	Guru menggunakan multimedia sesuai dengan kebutuhan					
16	Guru menggunakan media disesuaikan dengan karakteristik siswa					
17	Guru memahami berbagai metode belajar					
18	Guru berinteraksi baik dengan siswa pada setiap proses pembelajaran					
19	Guru memberikan peringatan kepada siswa yang tidak memperhatikan pelajaran					
20	Guru menyampaikan materi pelajaran dengan suara yang jelas					
21	Guru berkeliling kelas pada saat mengajar					
<b>Evaluasi dan analisis serta tindak lanjut hasil belajar siswa</b>						
22	Guru menyusun kisi-kisi soal evaluasi yang disesuaikan dengan kompetensi dasar (KD)					
23	Guru menyusun kisi-kisi soal evaluasi yang disesuaikan dengan materi pembelajaran					
24	Guru mengembangkan indikator soal evaluasi berdasarkan dengan kompetensi dasar (KD)					
25	Guru menyusun soal evaluasi siswa					
26	Guru melakukan evaluasi secara objektif					
27	Guru memberikan pekerjaan rumah kepada siswa					
28	Guru mengoreksi hasil pekerjaan siswa					
29	Guru membahas kembali soal ulangan yang dianggap sulit					
30	Guru memberikan penilaian secara objektif tanpa membeda-bedakan					
31	Guru melakukan program remedial bagi siswa yang tidak tuntas dalam belajar					
32	Guru melaporkan hasil belajar kepada siswa sebagai refleksi belajarnya					
33	Guru menggunakan informasi hasil evaluasi untuk melakukan pengayaan					

### KUESIONER PERAN KEPALA SEKOLAH

Keterangan

SS : Sangat setuju

S : Setuju

KS : Kurang setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

No	Pernyataan					
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)</b>						
1	Kepala sekolah mampu meningkatkan profesionalisme guru					
2	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan tentang model pembelajaran					
3	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan tentang materi pembelajaran					
4	Kepala sekolah menerapkan disiplin dan taat pada peraturan untuk menjadi panutan bagi guru					
5	Kepala sekolah memotivasi guru untuk disiplin dan menaati tata tertib yang berlaku dalam melaksanakan tugas mengajar					
6	Kepala sekolah memberikan teguran kepada guru yang melanggar tata tertib					
7	Kepala sekolah membina guru untuk menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik, serta masyarakat					
8	Kepala sekolah membina guru untuk memiliki rasa bangga menjadi pendidik.					
9	Kepala sekolah membina guru untuk menjunjung tinggi kode etik profesi pendidik					
<b>Kepala sekolah sebagai manajer</b>						
10	Kepala sekolah melibatkan semua unsur sekolah dalam menyusun Rencana Pengembangan Sekolah (RPS)/ Rencana Kerja Sekolah (RKS)					
11	Kepala sekolah mampu menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT) bersama guru dan staff lainnya					
12	Kepala sekolah mampu menyusun organisasi sekolah bersama tenaga pendidik dan staff lainnya					

13	Kepala sekolah menyusun struktur organisasi pendukung kegiatan program sekolah (Misalnya: pengelola perpustakaan, laboratorium, kegiatan ekstrakurikuler, dll)					
14	Kepala sekolah tidak membina kepanitiaan untuk kegiatan temporer (Misalnya: penitia UTS, UAS, UKK, ujian sekolah, peringatan hari keagamaan dan hari besar, dll)					
15	Kepala sekolah melibatkan guru dalam pelaksanaan RPS/RKS					
16	Kepala sekolah membina guru dan staff dalam pelaksanaan RPS/RKS					
17	Kepala sekolah memberdayakan para guru untuk menyusun program sekolah tahunan					
18	Kepala sekolah melakukan monitoring pelaksanaan program kegiatan sekolah					
19	Kepala sekolah melakukan evaluasi pelaksanaan program kegiatan sekolah					
20	Kepala mampu membuat sistem monitoring evaluasi, dan pelaporan dengan prosedur yang tepat					
<b>Kepala sekolah sebagai administrator</b>						
21	Kepala sekolah menginstrusikan guru untuk menyusun administrasi perangkat pembelajaran					
22	Kepala sekolah menginstrusikan guru untuk menyusun administrasi kegiatan praktikum					
23	Kepala sekolah menginstrusikan guru untuk menyusun administrasi kegiatan ekstra					
24	Kepala sekolah dapat menyelenggarakan penyusunan kelengkapan administrasi peserta didik					
25	Kepala sekolah dapat menyelenggarakan penyusunan kelengkapan administrasi hubungan sekolah dengan orang tua peserta didik					
26	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan administrasi tenaga guru					
27	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan administrasi sumber keuangan lain (Misalnya: BSM)					
28	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan data inventaris administrasi gedung dan ruang					
29	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan data inventaris administrasi buku atau bahan ajar					

30	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan data administrasi surat edaran					
31	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan data administrasi surat masuk					
32	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan data administrasi surat keluar					
<b>Kepala sekolah sebagai supervisor</b>						
33	Kepala sekolah menyusun program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru					
34	Kepala sekolah menyusun instrumen supervisi yang dikembangkan bersama guru					
35	Kepala sekolah tidak mengkomunikasikan program supervisi di awal tahun pembelajaran					
36	Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat					
37	Kepala sekolah mengevaluasi pelaksanaan supervisi akademik					
38	Kepala sekolah menindaklanjuti hasil penilaian supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru					
39	Kepala sekolah mampu menindaklanjuti hasil supervisi dengan mengirim guru dalam pelatihan-pelatihan/workshop					
40	Kepala sekolah mampu memanfaatkan hasil supervisi untuk mengevaluasi					
<b>Kepala sekolah sebagai pemimpin (leader)</b>						
41	Kepala sekolah menunjukkan kepribadian yang jujur, percaya diri, dan bertanggung jawab					
42	Kepala sekolah mampu menjadi sosok yang memiliki kewibawaan dalam bekerja					
43	Kepala sekolah mampu memberi contoh keteladanan bagi para guru/warga sekolah					
44	Kepala sekolah memahami kondisi dan karakteristik guru					
45	Kepala sekolah memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan guru					
46	Kepala sekolah bersikap tidak peduli terhadap kabar keluarga para guru					
47	Kepala sekolah melaksanakan program sekolah sesuai dengan visi dan misi					
48	Kepala sekolah mengevaluasi program sekolah sesuai dengan visi dan misi sekolah					

49	Kepala sekolah melaksanakan visi dan misi untuk mencapai tujuan sekolah					
50	Kepala sekolah bermusyawarah dengan guru dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan sekolah					
51	Kepala sekolah tergesa-gesa dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan sekolah					
52	Kepala sekolah mengambil keputusan atas kesepakatan bersama					
53	Kepala sekolah mampu berkomunikasi dengan baik untuk membangun lingkungan kerja yang baik					
54	Kepala sekolah mengajak guru berdiskusi mengenai perkembangan dan kemajuan sekolah					
55	Kepala sekolah membuat hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar sekolah					
56	Kepala sekolah mendelegasikan tugas kepada guru jika ada kegiatan yang mendesak					
57	Kepala sekolah membagi tugas para guru secara proporsional					
58	Kepala sekolah mampu memberikan gagasan baru dalam kegiatan ekstrakurikuler					

### KUESIONER MOTIVASI KERJA GURU

Keterangan

SS : Sangat setuju

S : Setuju

KS : Kurang setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kebutuhan akan pencapaian</b>						
1	Guru menggunakan media pembelajaran yang kreatif					
2	Guru mengembangkan inovasi dalam pembelajaran					
3	Guru mampu mengoperasikan komputer					
4	Guru dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan ketrampilan yang dimiliki					
5	Guru diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja					
6	Guru mendapat kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan					
7	Guru merasa dihormati oleh rekan kerja atas pekerjaan yang dijalani saat ini					
8	Guru termotivasi melalui pujian yang diberikan oleh kepala sekolah					
9	Guru mau menerima kritik dan saran dari rekan kerja					
10	Guru siap menghadapi setiap perubahan					
11	Guru tidak ekstrim dalam memandang sebuah perbedaan					
12	Guru berperan dapat menginternalisasi nilai nilai multicultural pada anak didiknya					
<b>Kebutuhan akan kekuasaan</b>						
13	Guru merasa dapat lebih dihormati oleh rekan kerja dengan tanggung jawab yang lebih besar					
14	Guru merasa tanggung jawab yang diberikan kepala sekolah sesuai dengan kompetensi					
15	Guru mendapat pembagian tanggung jawab dengan jelas					

16	Guru menolong rekan kerja yang kesulitan					
17	Guru mengabdikan diri pada pekerjaan					
18	Guru memberikan simpati dan empati kepada rekan kerja					
19	Guru merupakan bagian dari satu tim kerja yang baik di dalam sekolah					
20	Guru terlibat aktif dalam pembagian kebijakan di dalam sekolah					
21	Guru mampu memberikan pengaruh pada siswanya mengenai kebijakan yang saat ini sedang dijalankan					
22	Guru diberi kesempatan mengikuti KKG					
23	Guru mengikuti organisasi Ikatan Guru Indonesia (IGI)					
24	Guru terdaftar dalam organisasi profesi keguruan untuk menunjang kompetensi guru					
25	Guru merasa senang mempunyai rekan kerja yang baik					
26	Guru berpartisipasi dalam berbagai kegiatan di sekolah					
27	Guru merasa bangga dapat memberikan pengaruh yang baik bagi anak didiknya					
<b>Kebutuhan akan hubungan sosial</b>						
28	Guru dapat bersosialisasi dengan guru lain					
29	Guru menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga					
30	Guru tidak memiliki konflik dengan rekan kerja					
31	Guru dapat menyelesaikan pekerjaan bersama teamwork					
32	Guru menjaga hubungan kerjasama dengan rekan kerja					
33	Guru mengutamakan bekerja teamwork					
34	Guru selalu diterima usulannya					
35	Guru dilibatkan dalam pengambilan keputusan					
36	Guru berperan dalam rapat koordinasi					
37	Guru dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan sekolah					

## Lampiran 8. Jawaban Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PERAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN NGALIYAN KOTA SEMARANG

Nama Responden : Fita Istijani  
 Asal Sekolah : SDN Tambakaji 02  
 Umur : 39 tahun

Petunjuk Pengisian :

1. Bapak Ibu dipersilahkan memberi tanda (√) pada jawaban yang paling tepat dan sesuai dengan diri anda
2. Adapun jawaban tersebut terdiri dari SS: Sangat setuju, S : Setuju, KS: Kurang setuju, TS: Tidak setuju, STS: Sangat tidak setuju
3. Jawaban yang anda berikan terjamin kerahasiaannya. Jawaban anda merupakan informasi yang sangat berarti, oleh karena itu kelengkapan pengisian kuesioner dan kejujuran dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan sangat peneliti harapkan.
4. Terimakasih atas kesediaannya meluangkan waktu dan berkenan memberikan jawaban pada kuesioner yang telah disediakan.

#### 1. PERAN KEPALA SEKOLAH

No	Pernyataan					
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)</b>						
1	Kepala sekolah mampu meningkatkan profesionalisme guru	✓				
2	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan tentang model pembelajaran			✓		
3	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan tentang materi pembelajaran	✓				
4	Kepala sekolah menerapkan disiplin dan taat pada peraturan untuk menjadi panutan bagi guru			✓		
5	Kepala sekolah memotivasi guru untuk disiplin dan menaati tata tertib yang berlaku dalam melaksanakan tugas mengajar	✓				

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
6	Kepala sekolah memberikan teguran kepada guru yang melanggar tata tertib		✓			
7	Kepala sekolah membina guru untuk menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik, serta masyarakat			✓		
8	Kepala sekolah membina guru untuk memiliki rasa bangga menjadi pendidik	✓				
9	Kepala sekolah membina guru untuk menjunjung tinggi kode etik profesi pendidik			✓		
<b>Kepala sekolah sebagai manajer</b>						
10	Kepala sekolah melibatkan semua unsur sekolah dalam menyusun Rencana Pengembangan Sekolah (RPS)/ Rencana Kerja Sekolah (RKS)			✓		
11	Kepala sekolah mampu menyusun Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) bersama guru dan staff lainnya					
11	Kepala sekolah mampu menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT) bersama guru dan staff lainnya	✓		✓		
12	Kepala sekolah mampu menyusun organisasi sekolah bersama tenaga pendidik dan staff lainnya			✓		
13	Kepala sekolah menyusun struktur organisasi pendukung kegiatan program sekolah (Misalnya: pengelola perpustakaan, laboratorium, kegiatan ekstrakurikuler, dll)	✓				
14	Kepala sekolah tidak membina kepanitiaan untuk kegiatan temporer (Misalnya: panitia UTS, UAS, UKK, ujian sekolah, peringatan hari keagamaan dan hari besar, dll)			✓		
15	Kepala sekolah melibatkan guru dalam pelaksanaan RPS/RKS	✓				
16	Kepala sekolah membina guru dan staff dalam pelaksanaan RPS/RKS		✓			
17	Kepala sekolah memberdayakan para guru untuk menyusun program sekolah tahunan			✓		
18	Kepala sekolah melakukan monitoring pelaksanaan program kegiatan sekolah			✓		
19	Kepala sekolah melakukan evaluasi pelaksanaan program kegiatan sekolah			✓		
20	Kepala Sekolah mampu membuat sistem monitoring evaluasi, dan pelaporan dengan prosedur yang tepat			✓		

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kepala sekolah sebagai administrator</b>						
21	Kepala sekolah menginstruksikan guru untuk menyusun administrasi perangkat pembelajaran			✓		
22	Kepala sekolah menginstruksikan guru untuk menyusun administrasi kegiatan praktikum	✓				
23	Kepala sekolah menginstruksikan guru untuk menyusun administrasi kegiatan ekstra			✓		
24	Kepala sekolah dapat menyelenggarakan penyusunan kelengkapan administrasi peserta didik	✓				
25	Kepala sekolah dapat menyelenggarakan penyusunan kelengkapan administrasi hubungan sekolah dengan orang tua peserta didik			✓		
26	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan administrasi tenaga guru	✓				
27	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan administrasi sumber keuangan lain (Misalnya BSM)		✓			
28	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan data inventaris administrasi gedung dan ruang			✓		
29	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan data inventaris administrasi buku atau bahan ajar	✓		✗		
30	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan data administrasi surat edaran			✓		
31	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan data administrasi surat masuk			✓		
32	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan data administrasi surat keluar			✓		
<b>Kepala sekolah sebagai supervisor</b>						
33	Kepala sekolah menyusun program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru	✓				
34	Kepala sekolah menyusun instrumen supervisi yang dikembangkan bersama guru			✓		
35	Kepala sekolah tidak mengkomunikasikan program supervisi di awal tahun pembelajaran	✓				
36	Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat			✓		
37	Kepala sekolah mengevaluasi pelaksanaan	✓				

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	supervisi akademik					
38	Kepala sekolah menindaklanjuti hasil penilaian supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru		✓			
39	Kepala sekolah mampu menindaklanjuti hasil supervisi dengan mengirim guru dalam pelatihan-pelatihan/workshop			✓		
40	Kepala sekolah mampu memanfaatkan hasil supervisi untuk mengevaluasi	✓				
<b>Kepala sekolah sebagai pemimpin (leader)</b>						
41	Kepala sekolah menunjukkan kepribadian yang jujur, percaya diri, dan bertanggung jawab			✓		
42	Kepala sekolah mampu menjadi sosok yang memiliki kewibawaan dalam bekerja			✓		
43	Kepala sekolah mampu memberi contoh keteladanan bagi para guru/warga sekolah			✓		
44	Kepala sekolah memahami kondisi dan karakteristik guru	✓				
45	Kepala sekolah memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan guru			✓		
46	Kepala sekolah bersikap tidak peduli terhadap kabar keluarga para guru	✓				
47	Kepala sekolah melaksanakan program sekolah sesuai dengan visi dan misi			✓		
48	Kepala sekolah mengevaluasi program sekolah sesuai dengan visi dan misi sekolah	✓				
49	Kepala sekolah melaksanakan visi dan misi untuk mencapai tujuan sekolah		✓			
50	Kepala sekolah bermusyawarah dengan guru dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan sekolah	✓				
51	Kepala sekolah tergesa-gesa dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan sekolah			✓		
52	Kepala sekolah mengambil keputusan atas kesepakatan bersama	✓				
53	Kepala sekolah mampu berkomunikasi dengan baik untuk membangun lingkungan kerja yang baik			✓		
54	Kepala sekolah mengajak guru berdiskusi mengenai perkembangan dan kemajuan sekolah	✓				
55	Kepala sekolah membuat hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar sekolah		✓			
56	Kepala sekolah mendelegasikan tugas kepada			✓		

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	guru jika ada kegiatan yang mendesak					
57	Kepala sekolah membagi tugas para guru secara proporsional					
58	Kepala sekolah mampu memberikan gagasan baru dalam kegiatan ekstrakurikuler	✓			✓	

## 2. MOTIVASI KERJA GURU

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kebutuhan akan pencapaian</b>						
1	Guru menggunakan media pembelajaran yang kreatif		✓			
2	Guru mengembangkan inovasi dalam pembelajaran			✓		
3	Guru mampu mengoperasikan komputer		✓			
4	Guru dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan ketrampilan yang dimiliki			✓		
5	Guru diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja			✓		
6	Guru mendapat kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan		✓			
7	Guru merasa dihormati oleh rekan kerja atas pekerjaan yang dijalani saat ini			✓		
8	Guru termotivasi melalui pujian yang diberikan oleh kepala sekolah		✓			
9	Guru mau menerima kritik dan saran dari rekan kerja		✓			
10	Guru siap menghadapi setiap perubahan		✓	✓		
11	Guru tidak ekstrim dalam memandang sebuah perbedaan		✓			
12	Guru berperan dapat menginternalisasi nilai nilai multicultural pada anak didiknya		✓			
<b>Kebutuhan akan kekuasaan</b>						
13	Guru merasa dapat lebih dihormati oleh rekan kerja dengan tanggung jawab yang lebih besar		✓			
14	Guru merasa tanggung jawab yang diberikan kepala sekolah sesuai dengan kompetensi		✓			
15	Guru mendapat pembagian tanggung jawab dengan jelas		✓			
16	Guru menolong rekan kerja yang kesulitan		✓			
17	Guru mengabdikan diri pada pekerjaan		✓			

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
18	Guru memberikan simpati dan empati kepada rekan kerja		✓			
19	Guru merupakan bagian dari satu tim kerja yang baik di dalam sekolah		✓			
20	Guru terlibat aktif dalam pembagian kebijakan di dalam sekolah			✓		
21	Guru mampu memberikan pengaruh pada siswanya mengenai kebijakan yang saat ini sedang dijalankan			✓		
22	Guru diberi kesempatan mengikuti KKG		✓			
23	Guru mengikuti organisasi Ikatan Guru Indonesia (IGI)		✓			
24	Guru terdaftar dalam organisasi profesi keguruan untuk menunjang kompetensi guru		✓			
25	Guru merasa senang mempunyai rekan kerja yang baik		✓			
26	Guru berpartisipasi dalam berbagai kegiatan di sekolah		✓			
27	Guru merasa bangga dapat memberikan pengaruh yang baik bagi anak didiknya		✓			
<b>Kebutuhan akan hubungan sosial</b>						
28	Guru dapat bersosialisasi dengan guru lain	✓				
29	Guru menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga		✓			
30	Guru tidak memiliki konflik dengan rekan kerja		✓			
31	Guru dapat menyelesaikan pekerjaan bersama teamwork			✓		
32	Guru menjaga hubungan kerjasama dengan rekan kerja			✓		
33	Guru mengutamakan bekerja team work			✓		
34	Guru selalu diterima usulannya		✓			
35	Guru dilibatkan dalam pengambilan keputusan			✓		
36	Guru berperan dalam rapat koordinasi	✓				
37	Guru dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan sekolah			✓		
38	Guru bersama-sama menjalankan perannya untuk mensukseskan tujuan utama dari organisasi					
39	Kebersamaan guru juga dilakukan dengan diadakannya acara gathering bersama keluarga guru					

3. KINERJA GURU						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		<b>Perencanaan Pembelajaran</b>				
1	Guru merencanakan bahan pelajaran disesuaikan dengan indikator pembelajaran			✓		
2	Guru merencanakan bahan pelajaran disesuaikan dengan karakteristik siswa			✓		
3	Guru mempelajari terlebih dahulu materi pembelajaran yang akan diajarkan			✓		
4	Guru menguasai semua materi pembelajaran yang akan diajarkan			✓		
5	Guru berusaha mencari dan mempelajari untuk memperkaya pengetahuan akan materi yang akan diajarkan			✓		
6	Guru menyampaikan materi pelajaran dengan sistematis/urut			✓		
7	Guru memahami karakteristik siswa berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial emosional, moral, spiritual dan latar belakang sosial budaya			✓		
8	Guru mampu mengidentifikasi bekal ajar awal siswa dalam mata pelajaran yang diampu			✓		
9	Guru mampu mengidentifikasi kesulitan belajar siswa dalam mata pelajaran yang diampu			✓		
10	Guru menentukan tujuan pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar (KD)			✓		
11	Guru mengembangkan indikator sesuai dengan kompetensi dasar (KD)			✓		
12	Guru mengembangkan indikator disesuaikan dengan karakteristik siswa			✓		
13	Guru memberikan motivasi pada siswa untuk belajar bersungguh-sungguh			✓		
14	Guru memotivasi siswa untuk membaca buku materi pelajaran agar dapat mengerjakan tugas					
14	Guru memotivasi siswa untuk tidak mudah putus asa dalam mengerjakan tugas belajar			✓		
<b>Pelaksanaan Pembelajaran</b>						
16	Guru memahami bahwa hasil terbaik diperoleh dengan menggunakan multimedia					
17	Guru menggunakan multimedia sesuai dengan kebutuhan			✓		
16	Guru menggunakan media disesuaikan dengan karakteristik siswa			✓		
17	Guru memahami berbagai metode belajar			✓		
20	Guru menggunakan metode belajar yang					

PENGA  
KINF

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	bervariasi sesuai materi pembelajaran					
18	Guru berinteraksi baik dengan siswa pada setiap proses pembelajaran			✓		
19	Guru memberikan peringatan kepada siswa yang tidak memperhatikan pelajaran			✓		
20	Guru menyampaikan materi pelajaran dengan suara yang jelas			✓		
24	Guru berkeliling kelas pada saat mengajar			✓		
<b>Evaluasi dan analisis serta tindak lanjut hasil belajar siswa</b>						
22	Guru menyusun kisi-kisi soal evaluasi yang disesuaikan dengan kompetensi dasar (KD)			✓		
23	Guru menyusun kisi-kisi soal evaluasi yang disesuaikan dengan materi pembelajaran			✓		
24	Guru mengembangkan indikator soal evaluasi berdasarkan dengan kompetensi dasar (KD)			✓		
25	Guru menyusun soal evaluasi siswa			✓		
26	Guru melakukan evaluasi secara objektif			✓		
27	Guru memberikan pekerjaan rumah kepada siswa			✓		
28	Guru mengoreksi hasil pekerjaan siswa			✓		
29	Guru membahas kembali soal ulangan yang dianggap sulit			✓		
30	Guru memberikan penilaian secara objektif tanpa membeda-bedakan			✓		
34	Guru melakukan program remedial bagi siswa yang tidak tuntas dalam belajar			✓		
32	Guru melaporkan hasil belajar kepada siswa sebagai refleksi belajarnya			✓		
38	Guru menggunakan informasi hasil evaluasi untuk melakukan pengayaan			✓		

07

**KUESIONER PENELITIAN**

PENGARUH PERAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN NGALIYAN KOTA SEMARANG

Nama Responden : Cholifah Min Darningtias  
Asal Sekolah : SDN Wates 02  
Umur : 33 tahun

## Petunjuk Pengisian :

1. Bapak Ibu dipersilahkan memberi tanda (√) pada jawaban yang paling tepat dan sesuai dengan diri anda
2. Adapun jawaban tersebut terdiri dari SS: Sangat setuju, S : Setuju, KS: Kurang setuju, TS: Tidak setuju, STS: Sangat tidak setuju
3. Jawaban yang anda berikan terjamin kerahasiaannya. Jawaban anda merupakan informasi yang sangat berarti, oleh karena itu kelengkapan pengisian kuesioner dan kejujuran dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan sangat peneliti harapkan.
4. Terimakasih atas kesediaannya meluangkan waktu dan berkenan memberikan jawaban pada kuesioner yang telah disediakan.

**1. PERAN KEPALA SEKOLAH**

No	Pernyataan					
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)</b>						
1	Kepala sekolah mampu meningkatkan profesionalisme guru	√				
2	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan tentang model pembelajaran		√			
3	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan tentang materi pembelajaran	√				
4	Kepala sekolah menerapkan disiplin dan taat pada peraturan untuk menjadi panutan bagi guru		√			
5	Kepala sekolah memotivasi guru untuk disiplin dan menaati tata tertib yang berlaku dalam melaksanakan tugas mengajar	√				

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
6	Kepala sekolah memberikan teguran kepada guru yang melanggar tata tertib		✓			
7	Kepala sekolah membina guru untuk menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik, serta masyarakat	✓				
8	Kepala sekolah membina guru untuk memiliki rasa bangga menjadi pendidik.	✓				
9	Kepala sekolah membina guru untuk menjunjung tinggi kode etik profesi pendidik	✓				
<b>Kepala sekolah sebagai manajer</b>						
10	Kepala sekolah melibatkan semua unsur sekolah dalam menyusun Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) Rencana Kerja Sekolah (RKS)	✓				
11	Kepala sekolah mampu menyusun Rencana Kerja Jangka-Menengah (RKJM) bersama guru dan staff lainnya					
12	Kepala sekolah mampu menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT) bersama guru dan staff lainnya	✓				
13	Kepala sekolah mampu menyusun organisasi sekolah bersama tenaga pendidik dan staff lainnya		✓			
14	Kepala sekolah menyusun struktur organisasi pendukung kegiatan program sekolah (Misalnya: pengelola perpustakaan, laboratorium, kegiatan ekstrakurikuler, dll)	✓				
15	Kepala sekolah tidak membina kepanitiaan untuk kegiatan temporer (Misalnya: panitia UTS, UAS, UKK, ujian sekolah, peringatan hari keagamaan dan hari besar, dll)			✓		
16	Kepala sekolah melibatkan guru dalam pelaksanaan RPS/RKS	✓				
17	Kepala sekolah membina guru dan staff dalam pelaksanaan RPS/RKS	✓	✓			
18	Kepala sekolah memberdayakan para guru untuk menyusun program sekolah tahunan	✓	✓			
19	Kepala sekolah melakukan monitoring pelaksanaan program kegiatan sekolah	✓				
20	Kepala sekolah melakukan evaluasi pelaksanaan program kegiatan sekolah		✓			
20	Kepala Sekolah mampu membuat sistem monitoring evaluasi, dan pelaporan dengan prosedur yang tepat	✓				

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kepala sekolah sebagai administrator</b>						
21	Kepala sekolah menginstruksikan guru untuk menyusun administrasi perangkat pembelajaran		✓			
22	Kepala sekolah menginstruksikan guru untuk menyusun administrasi kegiatan praktikum	✓				
23	Kepala sekolah menginstruksikan guru untuk menyusun administrasi kegiatan ekstra		✓			
24	Kepala sekolah dapat menyelenggarakan penyusunan kelengkapan administrasi peserta didik	✓				
25	Kepala sekolah dapat menyelenggarakan penyusunan kelengkapan administrasi hubungan sekolah dengan orang tua peserta didik		✓			
26	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan administrasi tenaga guru	✓				
27	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan administrasi sumber keuangan lain (Misalnya BSM)			✓		
28	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan data inventaris administrasi gedung dan ruang	✓				
29	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan data inventaris administrasi buku atau bahan ajar	✓				
30	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan data administrasi surat edaran	✓	✓			
31	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan data administrasi surat masuk	✓	✓			
32	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan data administrasi surat keluar	✓	✓			
<b>Kepala sekolah sebagai supervisor</b>						
33	Kepala sekolah menyusun program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru	✓				
34	Kepala sekolah menyusun instrumen supervisi yang dikembangkan bersama guru	✓	✓			
35	Kepala sekolah tidak mengkomunikasikan program supervisi di awal tahun pembelajaran	✓	✓			
36	Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat	✓	✓			
37	Kepala sekolah mengevaluasi pelaksanaan	✓	✓			

No	Pernyataan					
		SS	S	KS	TS	STS
	supervisi akademik					
40	Kepala sekolah menindaklanjuti hasil penilaian supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru		✓			
41	Kepala sekolah mampu menindaklanjuti hasil supervisi dengan mengirim guru dalam pelatihan-pelatihan/workshop	✓				
42	Kepala sekolah mampu memanfaatkan hasil supervisi untuk mengevaluasi	✓				
<b>Kepala sekolah sebagai pemimpin (leader)</b>						
43	Kepala sekolah menunjukkan kepribadian yang jujur, percaya diri, dan bertanggung jawab		✓			
44	Kepala sekolah mampu menjadi sosok yang memiliki kewibawaan dalam bekerja		✓			
45	Kepala sekolah mampu memberi contoh keteladanan bagi para guru/warga sekolah	✓				
46	Kepala sekolah memahami kondisi dan karakteristik guru	✓				
47	Kepala sekolah memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan guru		✓			
48	Kepala sekolah bersikap tidak peduli terhadap kabar keluarga para guru	✓				
49	Kepala sekolah melaksanakan program sekolah sesuai dengan visi dan misi		✓			
4B	Kepala sekolah mengevaluasi program sekolah sesuai dengan visi dan misi sekolah	✓				
49	Kepala sekolah melaksanakan visi dan misi untuk mencapai tujuan sekolah		✓			
50	Kepala sekolah bermusyawarah dengan guru dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan sekolah	✓				
51	Kepala sekolah tergesa-gesa dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan sekolah		✓			
52	Kepala sekolah mengambil keputusan atas kesepakatan bersama	✓				
53	Kepala sekolah mampu berkomunikasi dengan baik untuk membangun lingkungan kerja yang baik		✓			
5A	Kepala sekolah mengajak guru berdiskusi mengenai perkembangan dan kemajuan sekolah	✓				
53	Kepala sekolah membuat hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar sekolah		✓			
56	Kepala sekolah mendelegasikan tugas kepada	✓				

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
	guru jika ada kegiatan yang mendesak					
57	Kepala sekolah membagi tugas para guru secara proporsional	✓				
58	Kepala sekolah mampu memberikan gagasan baru dalam kegiatan ekstrakurikuler	✓				

## 2. MOTIVASI KERJA GURU

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kebutuhan akan pencapaian</b>						
1	Guru menggunakan media pembelajaran yang kreatif		✓			
2	Guru mengembangkan inovasi dalam pembelajaran		✓			
3	Guru mampu mengoperasikan komputer		✓			
4	Guru dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan ketrampilan yang dimiliki			✓		
5	Guru diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja		✓			
6	Guru mendapat kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan		✓			
7	Guru merasa dihormati oleh rekan kerja atas pekerjaan yang dijalani saat ini		✓			
8	Guru termotivasi melalui pujian yang diberikan oleh kepala sekolah		✓			
9	Guru mau menerima kritik dan saran dari rekan kerja			✓		
10	Guru siap menghadapi setiap perubahan			✓		
11	Guru tidak ekstrim dalam memandang sebuah perbedaan	✓				
12	Guru berperan dapat menginternalisasi nilai nilai multicultural pada anak didiknya		✓			
<b>Kebutuhan akan kekuasaan</b>						
13	Guru merasa dapat lebih dihormati oleh rekan kerja dengan tanggung jawab yang lebih besar		✓			
14	Guru merasa tanggung jawab yang diberikan kepala sekolah sesuai dengan kompetensi		✓			
15	Guru mendapat pembagian tanggung jawab dengan jelas			✓		
16	Guru menolong rekan kerja yang kesulitan		✓			
17	Guru mengabdikan diri pada pekerjaan		✓			

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
18	Guru memberikan simpati dan empati kepada rekan kerja		✓			
19	Guru merupakan bagian dari satu tim kerja yang baik di dalam sekolah			✓		
20	Guru terlibat aktif dalam pembagian kebijakan di dalam sekolah		✓			
21	Guru mampu memberikan pengaruh pada siswanya mengenai kebijakan yang saat ini sedang dijalankan		✓			
22	Guru diberi kesempatan mengikuti KKG			✓		
23	Guru mengikuti organisasi Ikatan Guru Indonesia (IGI)			✓		
24	Guru terdaftar dalam organisasi profesi keguruan untuk menunjang kompetensi guru			✓		
25	Guru merasa senang mempunyai rekan kerja yang baik		✓			
26	Guru berpartisipasi dalam berbagai kegiatan di sekolah		✓			
27	Guru merasa bangga dapat memberikan pengaruh yang baik bagi anak didiknya		✓			
<b>Kebutuhan akan hubungan sosial</b>						
28	Guru dapat bersosialisasi dengan guru lain		✓			
29	Guru menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga		✓			
30	Guru tidak memiliki konflik dengan rekan kerja		✓			
31	Guru dapat menyelesaikan pekerjaan bersama teamwork			✓		
32	Guru menjaga hubungan kerjasama dengan rekan kerja		✓			
33	Guru mengutamakan bekerja team work		✓			
34	Guru selalu diterima usulannya		✓			
35	Guru dilibatkan dalam pengambilan keputusan		✓			
36	Guru berperan dalam rapat koordinasi			✓		
37	Guru dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan sekolah			✓		
35	Guru bersama-sama menjalankan perannya untuk mensukseskan tujuan utama dari organisasi					
36	Kebersamaan guru juga dilakukan dengan diadakannya acara gathering bersama keluarga guru					

## 3. KINERJA GURU

No	Pernyataan					
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Perencanaan Pembelajaran</b>						
1	Guru merencanakan bahan pelajaran disesuaikan dengan indikator pembelajaran		✓			
2	Guru merencanakan bahan pelajaran disesuaikan dengan karakteristik siswa	✓				
3	Guru mempelajari terlebih dahulu materi pembelajaran yang akan diajarkan		✓			
4	Guru menguasai semua materi pembelajaran yang akan diajarkan	✓				
5	Guru berusaha mencari dan mempelajari untuk memperkaya pengetahuan akan materi yang akan diajarkan		✓			
6	Guru menyampaikan materi pelajaran dengan sistematis/urut	✓				
7	Guru memahami karakteristik siswa berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial emosional, moral, spiritual dan latar belakang sosial budaya		✓			
8	Guru mampu mengidentifikasi bekal ajar awal siswa dalam mata pelajaran yang diajarkan		✓			
9	Guru mampu mengidentifikasi kesulitan belajar siswa dalam mata pelajaran yang diajarkan					
10	Guru menentukan tujuan pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar (KD)	✓				
11	Guru mengembangkan indikator sesuai dengan kompetensi dasar (KD)	✓				
12	Guru mengembangkan indikator disesuaikan dengan karakteristik siswa		✓			
13	Guru memberikan motivasi pada siswa untuk belajar sungguh-sungguh	✓				
14	Guru memotivasi siswa untuk membaca buku materi pelajaran agar dapat mengerjakan tugas					
14	Guru memotivasi siswa untuk tidak mudah putus asa dalam mengerjakan tugas belajar		✓			
<b>Pelaksanaan Pembelajaran</b>						
16	Guru memahami bahwa hasil terbaik diperoleh dengan menggunakan multimedia					
18	Guru menggunakan multimedia sesuai dengan kebutuhan		✓			
18	Guru menggunakan media disesuaikan dengan karakteristik siswa		✓			
19	Guru memahami berbagai metode belajar	✓				
20	Guru menggunakan metode belajar yang					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<del>bervariasi sesuai materi pembelajaran</del>					
<del>28</del>	Guru berinteraksi baik dengan siswa pada setiap proses pembelajaran		✓			
<del>29</del>	Guru memberikan peringatan kepada siswa yang tidak memperhatikan pelajaran	✓				
<del>20</del>	Guru menyampaikan materi pelajaran dengan suara yang jelas		✓			
<del>24</del>	Guru berkeliling kelas pada saat mengajar	✓				
	<b>Evaluasi dan analisis serta tindak lanjut hasil belajar siswa</b>					
<del>25</del>	Guru menyusun kisi-kisi soal evaluasi yang disesuaikan dengan kompetensi dasar (KD)		✓			
<del>28</del>	Guru menyusun kisi-kisi soal evaluasi yang disesuaikan dengan materi pembelajaran		✓			
<del>24</del>	Guru mengembangkan indikator soal evaluasi berdasarkan dengan kompetensi dasar (KD)	✓				
<del>28</del>	Guru menyusun soal evaluasi siswa		✓			
<del>26</del>	Guru melakukan evaluasi secara objektif	✓				
<del>27</del>	Guru memberikan pekerjaan rumah kepada siswa		✓			
<del>28</del>	Guru mengoreksi hasil pekerjaan siswa	✓				
<del>29</del>	Guru membahas kembali soal ulangan yang dianggap sulit		✓			
<del>30</del>	Guru memberikan penilaian secara objektif tanpa membeda-bedakan		✓			
<del>34</del>	Guru melakukan program remedial bagi siswa yang tidak tuntas dalam belajar	✓				
<del>32</del>	Guru melaporkan hasil belajar kepada siswa sebagai refleksi belajarnya	✓				
<del>38</del>	Guru menggunakan informasi hasil evaluasi untuk melakukan pengayaan		✓			





RES	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KIN6	KIN7	KIN8	KIN9	KIN10	KIN11	KIN12	KIN13	KIN14	KIN15	KIN16	KIN17	KIN18	KIN19
68	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3
69	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
70	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	3	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
73	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	5	5
78	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
79	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	4
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	5	5
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
86	3	5	4	3	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3
89	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
90	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	5
91	4	5	4	5	5	5	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	5	5
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
99	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2









RES	KIN20	KIN21	KIN22	KIN23	KIN24	KIN25	KIN26	KIN27	KIN28	KIN29	KIN30	KIN31	KIN32	KIN33	TOT KIN
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	116
36	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	110
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	140
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	107
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	119
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127
42	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	126
43	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	134
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	120
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	140
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	115
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	154
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	157
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	157
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	140
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	127
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	140
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	157
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	152
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	82
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	90
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	149
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	157
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	157
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	156
63	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	114
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	157
65	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	5	4	101
66	4	5	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	131
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	149
68	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	115



RES	KIN20	KIN21	KIN22	KIN23	KIN24	KIN25	KIN26	KIN27	KIN28	KIN29	KIN30	KIN31	KIN32	KIN33	TOT KIN
103	3	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	140
104	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	156
105	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	90
106	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	142
107	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	152
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	155
110	4	5	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	5	131
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	107
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	140
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	149
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165
115	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	90
116	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	96
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	124
120	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	5	2	80
121	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	114
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	151
124	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	97
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	159
126	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	147
127	4	5	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	139
128	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	155
129	3	5	3	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	3	123
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	140
132	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165
133	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	103
134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	148
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	140
136	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	127





### PERAN KEPALA SEKOLAH

RES	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10	KS11	KS12	KS13	KS14	KS15	KS16	KS17	KS18	KS19	KS20	KS21	KS22
1	5	3	5	3	5	4	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	3	3	3	3	5
2	3	3	3	4	3	3	3	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3
3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	3	2	2	3	3	2	3	5	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
7	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	3	5	3	5	4	3	4	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	3	4	5
11	3	3	2	5	2	3	3	5	3	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4
15	3	2	2	3	3	2	3	5	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3
16	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	3	3	3	4	3	3	3	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3
19	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
21	3	2	2	3	3	2	3	5	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
23	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	3	5	3	5	4	3	4	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	3	4	5
27	3	2	2	3	3	2	3	5	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
29	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	3	5	3	5	4	3	4	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	3	4	5
33	3	3	2	5	2	3	3	5	3	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3



RES	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10	KS11	KS12	KS13	KS14	KS15	KS16	KS17	KS18	KS19	KS20	KS21	KS22
69	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3
71	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2
72	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
73	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
78	3	2	2	3	3	2	3	5	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3
79	3	2	4	2	3	2	4	5	3	3	3	2	4	2	3	2	4	5	2	4	2	3
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	5
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	3	2	4	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	2	3	2	4	5	2	2	2	3
86	5	3	5	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	3	5	4	3	5	4	3	4	5
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3
89	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3
91	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	3
92	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	3	2	2	3	3	2	3	5	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3
99	3	2	4	2	3	2	4	4	2	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2	4	2	3
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
103	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5

RES	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10	KS11	KS12	KS13	KS14	KS15	KS16	KS17	KS18	KS19	KS20	KS21	KS22
104	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
105	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3
106	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5
107	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5
110	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	2	3	3	3	3
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
115	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2
116	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
120	3	3	2	3	2	3	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
121	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	5	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	2	5	5	5	5
124	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	2	3	2	3
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
126	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
127	3	5	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5
128	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	3	5	5	5	5
129	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
132	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
133	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3
134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	4	4	2	4	5	5	5	5
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
136	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2	3	2	2	5	5	5	5	5

RES	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10	KS11	KS12	KS13	KS14	KS15	KS16	KS17	KS18	KS19	KS20	KS21	KS22	
139	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	
140	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
142	5	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
143	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4
144	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
145	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4
146	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
147	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3
148	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
149	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
150	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
151	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5
152	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
153	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
155	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
156	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
157	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
158	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
159	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
160	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	3	5	
161	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4
162	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
163	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
164	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
165	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
166	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5
167	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5
168	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
170	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
171	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
172	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
173	5	3	5	3	5	4	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	5



RES	KS23	KS24	KS25	KS26	KS27	KS28	KS29	KS30	KS31	KS32	KS33	KS34	KS35	KS36	KS37	KS38	KS39	KS40	KS41	KS42	KS43	KS44
1	3	5	3	5	4	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	3	3	5
2	3	3	4	3	3	3	5	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	5	2	2	2	3
3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	2	3	3	2	3	5	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	5	3	3	2	3
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
7	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	3	5	3	5	4	3	4	3	4	4	5	3	5	3	5	4	3	4	3	4	4	5
11	3	2	5	2	3	3	5	3	3	3	3	3	2	5	2	3	3	5	3	3	3	3
12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
15	2	2	3	3	2	3	5	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	5	2	2	2	3
16	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	3	3	4	3	3	3	5	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	5	2	2	2	3
19	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	2	2	3	3	2	3	5	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	5	3	3	2	3
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
23	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	3	5	3	5	4	3	4	3	4	4	5	3	5	3	5	4	3	4	3	4	4	5
27	2	2	3	3	2	3	5	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	5	3	3	2	3
28	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
29	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	3	5	3	5	4	3	4	3	4	4	5	3	5	3	5	4	3	4	3	4	4	5







RES	KS23	KS24	KS25	KS26	KS27	KS28	KS29	KS30	KS31	KS32	KS33	KS34	KS35	KS36	KS37	KS38	KS39	KS40	KS41	KS42	KS43	KS44
129	3	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
132	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
133	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
136	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
139	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
140	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
142	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	5	3	3	4
143	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4
144	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
145	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
146	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
147	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
148	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
149	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
150	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
151	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
152	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
153	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
155	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
156	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
157	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
158	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
159	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
160	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4







RES	KS45	KS46	KS47	KS48	KS49	KS50	KS51	KS52	KS53	KS54	KS55	KS56	KS57	KS58	KS
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	155
72	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	241
73	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	184
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	289
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	290
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	290
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	287
78	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	5	3	153
79	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	5	3	172
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	290
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	290
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	256
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	290
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	290
85	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2	157
86	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	3	3	5	228
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	290
88	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	182
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	276
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	191
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	183
92	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	251
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	174
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	290
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	290
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	290
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	290
98	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	5	2	151
99	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	4	3	162
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	290
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	212
102	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	124
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	252
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	275
105	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	155

RES	KS45	KS46	KS47	KS48	KS49	KS50	KS51	KS52	KS53	KS54	KS55	KS56	KS57	KS58	KS
106	3	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	249
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	270
108	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	215
109	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	267
110	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	3	4	5	236
111	4	5	4	5	5	5	4	4	2	2	3	3	3	3	195
112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	251
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	252
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	290
115	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	173
116	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	166
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	290
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	290
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	213
120	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	139
121	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	206
122	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	284
123	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	5	5	5	5	253
124	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	2	3	2	3	184
125	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	280
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	255
127	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	250
128	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	5	5	5	5	267
129	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	211
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	232
131	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	251
132	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	290
133	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	174
134	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	5	5	5	5	254
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	251
136	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	231
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	232
138	3	3	2	3	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	247
139	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	182
140	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	251

RES	KS45	KS46	KS47	KS48	KS49	KS50	KS51	KS52	KS53	KS54	KS55	KS56	KS57	KS58	KS
141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	251
142	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	183
143	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	242
144	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	242
145	3	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	232
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	251
147	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4	3	3	3	3	190
148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	193
149	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	271
150	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	290
151	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	5	5	260
152	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	251
153	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	232
154	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	223
155	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	271
156	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	290
157	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	135
158	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	193
159	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	154
160	5	4	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	3	5	226
161	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	252
162	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	193
163	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	251
164	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	251
165	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	213
166	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	252
167	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	244
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	212
169	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	251
170	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	271
171	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	271
172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	154
173	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	3	5	3	224
174	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	2	175
175	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	218



## MOTIVASI KERJA

RES	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	MK11	MK12	MK13	MK14	MK15	MK16	MK17	MK18	MK19
1	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4
3	3	5	4	3	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4
4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3
7	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3
10	3	5	4	3	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4
11	5	2	3	3	2	3	3	2	3	5	2	3	3	2	5	2	3	3	2
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
16	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	3	5	4	3	4	5	3	5	5	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	2	3	2	3	2	2	5	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
21	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
22	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3
23	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
26	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
27	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
28	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3
29	3	4	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3
33	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4

RES	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	MK11	MK12	MK13	MK14	MK15	MK16	MK17	MK18	MK19
34	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
37	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
38	5	5	4	3	4	4	5	5	3	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
41	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	3	5	4	3	4	5	3	5	5	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	3	3	2	3	2	3	2	2	5	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
46	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
51	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
52	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
53	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3
54	3	4	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
58	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	3	5	4	3	4	5	3	5	5	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	3	3	2	3	2	3	2	2	5	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
63	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
68	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5

RES	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	MK11	MK12	MK13	MK14	MK15	MK16	MK17	MK18	MK19
69	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
70	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3
71	3	4	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
76	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
79	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
80	5	5	4	3	4	4	5	5	3	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4
81	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	5	4	3	3	3	3	5	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3
85	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
86	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
89	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
90	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
92	3	5	4	3	4	5	3	5	5	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
99	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
100	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
101	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
103	3	5	4	3	4	5	3	5	5	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4

RES	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	MK11	MK12	MK13	MK14	MK15	MK16	MK17	MK18	MK19
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	3	3	2	3	2	3	2	2	5	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
106	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
109	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
110	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
111	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
112	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
113	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3
114	3	4	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
116	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
118	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
119	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
120	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
122	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
123	5	5	4	3	4	4	5	5	3	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4
124	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
125	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
126	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
127	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
128	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
129	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
130	3	5	4	3	4	5	3	5	2	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
132	3	3	2	3	2	3	2	2	5	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
133	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
136	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
137	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
138	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5







RES	MK20	MK21	MK22	MK23	MK24	MK25	MK26	MK27	MK28	MK29	MK30	MK31	MK32	MK33	MK34	MK35	MK36	MK37	MK
36	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	133
37	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	150
38	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	158
39	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150
40	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	94
41	4	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	111
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
43	5	3	5	5	3	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	3	5	149
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
45	3	2	2	5	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	99
46	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	120
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
49	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114
50	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	159
51	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	154
52	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	140
53	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	157
54	5	3	4	5	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	5	3	4	141
55	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149
56	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150
57	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	94
58	4	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	111
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
60	5	3	5	5	3	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	3	5	149
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
62	3	2	2	5	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	99
63	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	120
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
66	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114
67	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	159
68	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	154
69	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	140
70	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	157

RES	MK20	MK21	MK22	MK23	MK24	MK25	MK26	MK27	MK28	MK29	MK30	MK31	MK32	MK33	MK34	MK35	MK36	MK37	MK
71	5	3	4	5	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	5	3	4	141
72	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149
73	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	184
75	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	126
76	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	122
77	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	147
78	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	133
79	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	150
80	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	158
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113
82	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	183
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
84	3	5	3	5	5	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	5	3	136
85	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	124
86	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
88	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	121
89	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	144
90	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	126
91	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	75
92	5	3	5	5	3	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	3	5	149
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
98	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	75
99	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150
100	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	94
101	4	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	111
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
103	5	3	5	5	3	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	3	5	149
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
105	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	96

RES	MK20	MK21	MK22	MK23	MK24	MK25	MK26	MK27	MK28	MK29	MK30	MK31	MK32	MK33	MK34	MK35	MK36	MK37	MK
106	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	120
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
109	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114
110	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	159
111	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	154
112	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	140
113	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	157
114	5	3	4	5	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	5	3	4	141
115	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149
116	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	184
118	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	126
119	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	122
120	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	147
121	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	133
122	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	150
123	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	158
124	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	182
126	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150
127	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	94
128	4	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	111
129	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
130	5	3	5	3	3	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	3	5	144
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
132	3	2	2	5	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	99
133	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	120
134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
136	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114
137	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	159
138	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	154
139	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	140
140	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	157

RES	MK20	MK21	MK22	MK23	MK24	MK25	MK26	MK27	MK28	MK29	MK30	MK31	MK32	MK33	MK34	MK35	MK36	MK37	MK
141	5	3	4	5	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	5	3	4	141
142	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149
143	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150
144	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	184
145	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	126
146	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	122
147	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	147
148	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	133
149	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	150
150	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	158
151	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115
152	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180
153	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
154	3	5	3	5	5	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	5	3	136
155	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150
156	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	94
157	4	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	111
158	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
159	5	3	5	3	3	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	3	5	144
160	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
161	3	2	2	5	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	99
162	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	120
163	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
164	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
165	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114
166	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	159
167	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	154
168	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	140
169	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	157
170	5	3	4	5	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	5	3	4	141
171	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149
172	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150
173	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	184
174	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	126
175	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	122



## Lampiran 10. Hasil Uji Statistik

**Statistics**

		Kinerja Guru	Peran Kepala Sekolah	Motivasi Kerja
N	Valid	185	185	185
	Missing	0	0	0
Mean		131.47	231.21	141.84
Mode		165	290	185
Std. Deviation		25.771	45.376	25.409
Variance		664.120	2058.968	645.600
Range		99	166	110
Minimum		66	124	75
Maximum		165	290	185

## Per Indikator

**Statistics**

		Perencanaan Pembelajaran	Pelaksanaan Pembelajaran	Evaluasi dan Analisis
N	Valid	185	185	185
	Missing	0	0	0
Mean		56.0324	27.8216	47.6162
Mode		70.00	35.00	60.00
Std. Deviation		10.57730	5.19987	10.54126
Variance		111.879	27.039	111.118
Range		42.00	21.00	36.00
Minimum		28.00	14.00	24.00
Maximum		70.00	35.00	60.00

**Statistics**

		Edukator	Manajer	Administrator	Supervisor	Pemimpin
N	Valid	185	185	185	185	185
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		36.14	39.85	47.58	36.01	71.63
Mode		45	49	60	45	90
Std. Deviation		7.788	8.112	10.087	7.466	14.123
Variance		60.650	65.803	101.756	55.739	199.462

Range	27	29	36	26	50
Minimum	18	21	24	19	40
Maximum	45	50	60	45	90

### Statistics

		Pencapaian	Kekuasaan	Hubungan Sosial
N	Valid	185	185	185
	Missing	0	0	0
Mean		42.25	53.78	45.81
Mode		44	70	48
Std. Deviation		7.494	9.532	8.483
Variance		56.155	90.855	71.969
Range		33	41	36
Minimum		22	29	24
Maximum		55	70	60

### Hasil Uji Normalitas Data

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Peran Kepala Sekolah	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N		185	185	185
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	231.21	141.84	131.47
	Std. Deviation	45.376	25.409	25.771
Most Extreme Differences	Absolute	.100	.098	.097
	Positive	.100	.098	.097
	Negative	-.098	-.096	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		1.354	1.339	1.314
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051	.056	.063

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Hasil Uji Linieritas Variabel Peran Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups	(Combined)	74829.308	66	1133.777	2.824	.000
Peran Kepala Sekolah	Linearity		40528.297	1	40528.297	100.960	.000
	Deviation from Linearity		34301.011	65	527.708	1.315	.099
	Within Groups		47368.779	118	401.430		
	Total		122198.086	184			

### Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups	(Combined)	2.605	34	.077	1.842	.007
Motivasi Kerja	Linearity		.509	1	.509	12.234	.001
	Deviation from Linearity		2.096	33	.064	1.527	.057
	Within Groups		6.238	150	.042		
	Total		8.843	184			

### Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	43.525	11.090	3.925	.000		
	Peran Kepala Sekolah	.300	.035	8.497	.000	.968	1.033
	Motivasi Kerja	.131	.063	2.084	.039	.968	1.033

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	43.525	11.090		3.925	.000		
Peran Kepala Sekolah	.300	.035	.528	8.497	.000	.968	1.033
Motivasi Kerja	.131	.063	.129	2.084	.039	.968	1.033

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Hasil Uji Korelasi Variabel X1 terhadap Variabel Y

**Correlations**

		Kinerja Guru	Peran Kepala Sekolah
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1	.551**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	185	185
Peran Kepala Sekolah	Pearson Correlation	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	185	185

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Hasil Uji ANOVA Variabel X1 terhadap Variabel Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37086.170	1	37086.170	79.739	.000 <sup>a</sup>
	Residual	85111.916	183	465.092		
	Total	122198.086	184			

a. Predictors: (Constant), Peran Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Hasil Uji Besaran Pengaruh Variabel X1 terhadap Variabel Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 <sup>a</sup>	.303	.300	21.566

a. Predictors: (Constant), Peran Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel X1 terhadap Variabel Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.132	8.255		7.163	.000
	Peran Kepala Sekolah	.313	.035	.551	8.930	.000

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.132	8.255		7.163	.000
	Peran Kepala Sekolah	.313	.035	.551	8.930	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Hasil Uji Korelasi Variabel X2 terhadap Variabel Y

**Correlations**

		Kinerja Guru	Motivasi Kerja
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1	.223**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	185	185
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.223**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	185	185

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Hasil Uji ANOVA Variabel X2 terhadap Variabel Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6089.507	1	6089.507	9.598	.002 <sup>a</sup>
	Residual	116108.579	183	634.473		
	Total	122198.086	184			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Hasil Uji Besaran Pengaruh Variabel X2 terhadap Variabel Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.223 <sup>a</sup>	.050	.045	25.189

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.223 <sup>a</sup>	.050	.045	25.189

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel X2 terhadap Variabel Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	99.355	10.530		9.435	.000
	Motivasi Kerja	.226	.073	.223	3.098	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Hasil Uji Korelasi Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y

**Correlations**

		Kinerja Guru	Peran Kepala Sekolah	Motivasi Kerja
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1	.551**	.223**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002
	N	185	185	185
Peran Kepala Sekolah	Pearson Correlation	.551**	1	.178*
	Sig. (2-tailed)	.000		.016
	N	185	185	185
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.223**	.178*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.016	
	N	185	185	185

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Hasil Uji ANOVA Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39069.909	2	19534.954	42.770	.000 <sup>a</sup>
	Residual	83128.178	182	456.748		
	Total	122198.086	184			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Peran Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Hasil Uji Besaran Pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 <sup>a</sup>	.320	.312	21.372

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Peran Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.525	11.090		3.925	.000
	Peran Kepala Sekolah	.300	.035	.528	8.497	.000
	Motivasi Kerja	.131	.063	.129	2.084	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## Lampiran 11 Surat Penelitian



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
DINAS PENDIDIKAN  
SEKOLAH DASAR NEGERI WATES 02**

Jalan Gondoriyo Wates, Kec. Ngaliyan Kota Semarang 50188 - 024-76630961  
E-mail: sdwates02@gmail.com



### SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2/009/XI/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SD Negeri Wates 02

Nama : Musini, S.Pd  
NIP : 19661216 199303 2 003  
Pangkat / Gol Ruang : Pembina / IV a  
Jabatan : Kepala SDN Wates 02

Menerangkan Bahwa ;

Nama : SRIYANTI  
NIM : 18510012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Universitas : Universitas PGRI Semarang Pascasarjana

Benar-Benar Telah melakukan Kegiatan Penelitian di SD Negeri Wates 02 Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang Pada Tanggal 18 November 2020 dengan Judul Penelitian "Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di kecamatan Ngaliyan Kota Semarang".

Demikian Surat keterangan ini kami berikan, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 18 November 2020  
Kepala SDN Wates 02



**Musini, S.Pd**  
NIP. 19661216 199303 2 003



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
DINAS PENDIDIKAN  
SEKOLAH DASAR NEGERI GONDORIYO  
KECAMATAN NGALIYAN**

Jalan Jitudang Rt 03 Rw 02 Semarang 50187  
Email : [sdnegerigondoriyo@gmail.com](mailto:sdnegerigondoriyo@gmail.com)



SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2/ 08/ XI 2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUMARSO, S.Pd.  
NIP : 19660523 199301 1 004  
Gol/ Ruang : Pembina/ IVa  
Jabatan : Kepala Sekolah SDN Gondoriyo

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : SRIYANTI  
NPM : 18510012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan

Mahasiswa tersebut benar – benar melaksanakan penelitian di SDN Gondoriyo pada tanggal 19 November 2020 dengan Judul :

**Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motifasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.**

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Semarang, 19 November 2020

Kepala Sekolah SDN Gondoriyo

SUMARSO, S.Pd.

NIP. 19660523 199301 1 004



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
DINAS PENDIDIKAN  
SD NEGERI PODOREJO 01  
KECAMATAN NGALIYAN**



Alamat : Jalan Kyai Padak Podorejo, Kec. Ngaliyan Kota Semarang ☒ 50187 ☎ -e-mail: [sd\\_podorejo01@yahoo.com](mailto:sd_podorejo01@yahoo.com)

SURAT KETERANGAN

Nomor :421.2/053/2020

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala SD Negeri Podorejo 01 kecamatan Ngaliyan Kota Semarang menerangkan bahwa:

Nama : Sriyanti  
NIM : 18510012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Universitas : Universitas PGRI Semarang

Menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang"**. di SD Negeri Podorejo 01, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang pada bulan Nopember 2020

Demikian surat keterangan kami buat dengan sebenarnya, harap menjadikan periksa dan digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 19 Nopember 2020

Kepala Sekolah



ANIK KOESTIYATI, S.Pd

NIP. 19671211 199102 2 002



PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
DINAS PENDIDIKAN  
**SEKOLAH DASAR NEGERI KALIPANCUR 02**  
KECAMATAN NGALIYAN

Jalan Candi Pawon Selatan IX Telepon 024-76631564 e-mail : sfdkalipancurdus@yahoo.co.id



**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : 421.011/2021

Yang bertandatangan dibawah ini, Kepala SD Negeri Kalipancur 02 Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang menerangkan bahwa :

Nama : Sriyanti  
NIM : 18510012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Universitas : Universitas PGRI Semarang

Menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang"**. Di SD Negeri Kalipancur 02, kecamatan Ngaliyan Kota Semarang pada bulan November 2020.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, harap menjadikan periksa dan digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 19 November 2020

Kepala Sekolah



SUYATI, S.Pd

NIP. 19670615 200212 2004



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SEKOLAH DASAR NEGERI KALIPANCUR 01**  
**KECAMATAN NGALIYAN**  
*Jalan Candi Penataran XII Kalipancur Ngaliyan Kota Semarang (024) 7623801*  
*email. Sdn\_kalipancur01@yahoo.com*



## SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2 /084/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mukri, S.Pd.I  
 NIP : 19611219 198405 1 002  
 Jabatan : Kepala Sekolah Dasar Negeri Kalipancur 01

Menerangkan bahwa :

Nama : SRIYANTI  
 NIM : 18510012  
 Program Studi : Manajemen Pendidikan  
 Universitas : Universitas PGRI Semarang

Menerangkan dengan sebenar – benarnya bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian dengan judul « Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang » di Sekolah Dasar Negeri Kalipancur 01 Kecamatan Ngaliyan, Kecamatanm Ngaliyan pada bulan November/2020.

Demikian surat keterangan ini dibuat harap menjadikan periksa dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 19 Nopember 2020  
 Kepala Sekolah  
  
**Mukri, S.Pd.I**  
 NIP 19611219 198405 1 002





PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
DINAS PENDIDIKAN  
**SD NEGERI WONOSARI 02**  
KECAMATAN NGALIYAN

Jl. Raya Mangkang Km. 16 Semarang Telp. (024) 8662590

**SURAT KETERANGAN**

No. 421.2/197/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Suyati, S.Pd.SD  
NIP : 19660110 199302 2 001  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SD Wonosari 02

Menerangkan bahwa :

Nama : Sriyanti  
NIM : 18510012  
Sekolah : Pascasarjana Universitas PGRI Semarang  
Program Studi : Manajemen Pendidikan

Dengan ini menerangkan mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian penulisan tesis dengan judul "**Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang**" di SDN Wonosari 02 Ngaliyan Semarang pada tanggal 20 November 2020.  
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 20 November 2020

Kepala Sekolah



**Suyati, S.Pd.SD**

NIP. 19660110 199302 2 001



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
KORSATPEN KECAMATAN NGALIYAN  
SD NEGERI NGALIYAN 04**

Jl. Raya Pucung–Ngaliyan Semarang 50181  
Email:sdngaliyan4@gmail.com



**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 421.2/018/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Negeri Ngaliyan 04 Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang menerangkan bahwa :

Nama : Sriyanti  
NIM : 18510012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Universitas : Universitas PGRI Semarang

Menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang”**, di SD Negeri Ngaliyan 04 Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang pada bulan November 2020.

Demikian surat keterangan kami buat dengan sebenarnya, harap menjadikan periksa dan digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 23 November 2020

Kepala Sekolah



**Dwi Agus Priyanto, S.Pd**  
NIP. 196708271994031006



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
DINAS PENDIDIKAN  
SD NEGERI NGALIYAN 02**



JL KLAMPISAN RT 7 RW 2 NGALIYAN SEMARANG EMAIL : [sdngaliyan02@gmail.com](mailto:sdngaliyan02@gmail.com)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 421.2/123/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Negeri Ngaliyan 02 Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang menerangkan bahwa:

Nama : Sriyanti  
NIM : 18510012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Universitas : Universitas PGRI Semarang

Menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang”**, di SD Negeri Ngaliyan 02 Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang pada bulan November 2020.

Demikian surat keterangan kami buat dengan sebenarnya, harap menjadikan periksa dan digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 23 November 2020

Kepala Sekolah  
  
**Mardiyah, S.Pd. SD**  
620817 198304 2 018



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
DINAS PENDIDIKAN  
SEKOLAH DASAR NEGERI NGALIYAN 01  
KECAMATAN NGALIYAN**

Jalan Prof. Dr. Hamka Ngaliyan Telepon/Faxsimile 024-7623256 Semarang 50181  
[sdngaliyan01@gmail.com](mailto:sdngaliyan01@gmail.com) [escolin\\_010307@yahoo.com](mailto:escolin_010307@yahoo.com) [sdngaliyan01.blogspot.com](http://sdngaliyan01.blogspot.com)



**SURAT KETERANGAN  
NOMOR : 421.2/019/2020**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| 1. Nama                   | : <b>Dwi Setyowati, S.Pd, M.M</b>                  |
| 2. NIP                    | : 196901232007012006                               |
| 3. Pangkat/Golongan Ruang | : Penata/ III c                                    |
| 4. Jabatan                | : Kepala SDN Ngaliyan 01 Semarang<br>Kec. Ngaliyan |

Menerangka Bahwa :

- |                  |  |
|------------------|--|
| 1. Nama          | : <b>SRIYANTI</b>                        |
| 2. Nim           | : 18510012                               |
| 3. Program Studi | : Manajemen Pendidikan                   |
| 4. Universitas   | : Universitas PGRI Semarang Pascasarjana |

Benar-Benar Telah Melakukan Kegiatan Penelitian di SD Negeri Ngaliyan 01 Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang Pada Tanggal 23 November 2020 dengan judul Penelitian **“Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang”**.

Semarang, 23 November 2020

Kepala Sekolah  
  
**Dwi Setyowati, S.Pd, M.M**  
 NIP. 196901232007012006



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
KORSATPEN KECAMATAN NGALIYAN  
SD NEGERI NGALIYAN 04**

Jl. Raya Pucung-Ngaliyan Semarang 50181  
Email: sdngaliyan4@gmail.com



**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 421.2/018/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Negeri Ngaliyan 04 Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang menerangkan bahwa :

Nama : Sriyanti  
NIM : 18510012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Universitas : Universitas PGRI Semarang

Menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang”**, di SD Negeri Ngaliyan 04 Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang pada bulan November 2020.

Demikian surat keterangan kami buat dengan sebenarnya, harap menjadikan periksa dan digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 23 November 2020

Kepala Sekolah



**Dwi Agus Priyanto, S.Pd**  
NIP. 196708271994031006



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
DINAS PENDIDIKAN  
SD NEGERI NGALIYAN 03  
KECAMATAN NGALIYAN**

Alamat: Jl. Wismasari Utara No. 4 Semarang ☎ 024-7614395 ✉ 50181  
email: sdngaliyantiga@gmail.com



SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2/119/2020

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala SD Negeri Ngaliyan 03 Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang menerangkan bahwa:

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Sriyanti  
NIM : 18510012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Universitas : Universitas PGRI Semarang

Menarangkan dengan sebenar-benarnya bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang"**, di SD Negeri Ngaliyan 03, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang pada bulan November 2020.

Demikian surat keterangan kami buat dengan sebenar-benarnya, dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 23 November 2020

Kepala Sekolah



Mardiasuti Sri Purwanti, S.Pd., M.Pd

NIP. 19630617 198304 2 008



PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
DINAS PENDIDIKAN  
**SD NEGERI WONOSARI 01**  
KECAMATAN NGALIYAN



Jl. Kuda No. 8 Wonosari - Ngaliyan Kota Semarang Telp: (024)8662361 e-mail: sdwonosari\_01@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: 421.2/036/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Negeri Wonosari 01 Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang menerangkan bahwa:

Nama : Sriyanti  
NIM : 18510012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Universitas : Universitas PGRI Semarang

Menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang", di SD Negeri Wonosari 01 Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang pada bulan November 2020.

Demikian surat keterangan kami buat dengan sebenarnya, harap menjadikan periksa dan digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 23 November 2020

Kepala Sekolah Dasar Wonosari 01



Sutikmp, S.Pd.

NIP. 196908302005011002



PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
DINAS PENDIDIKAN  
**SD NEGERI TAMBAKAJI 04**  
KECAMATAN NGALIYAN



Alamat : Jl. Prof. Dr. Hamka Ngaliyan Semarang ☎ (024) 7624785 email: [esde.tambakaji04@gmail.com](mailto:esde.tambakaji04@gmail.com) ✉ 50185

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2 / 016 / II / 2021

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala SD Negeri Tambakaji 04 Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang :

Nama : Stefanus Sutriyono, S.Pd.SD  
NIP : 19630508 198304 1 005  
Jabatan : Kepala SD Negeri Tambakaji 04

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Sriyanti  
NIM : 18510012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Universitas : Universitas PGRI Semarang

Menarangkan dengan sebenar-benarnya bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang”**. di SD Negeri Tambakaji 04, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang pada bulan November 2020

Demikian surat keterangan kami buat dengan sebenar-benarnya, dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 24 November 2020  
Kepala Sekolah  
  
Stefanus Sutriyono, S.Pd.SD  
NIP. 19630508 198304 1 005



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
DINAS PENDIDIKAN  
SD NEGERI TAMBAKAJI 02  
KECAMATAN NGALIYAN**

Tambakaji RT 07 RW XII Kelurahan Tambakaji Kecamatan Ngaliyan Telp. (024) 8663374 Semarang



**SURAT KETERANGAN**

**Nomor : 421.2 / 151 / 2020**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Murkilah, S.Pd  
NIP : 19650403 198608 2 005  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SDN Tambakaji 02

Menerangkan bahwa :

Nama : Sriyanti  
NIM : 18510012  
Sekolah : Pascasarjana Universitas PGRI Semarang  
Program Studi : Manajemen Pendidikan

Dengan ini menerangkan mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian penulisan tesis dengan judul "Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang" di SDN Tambakaji 02 Ngaliyan Semarang pada tanggal 24 November 2020.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 24 November 2020

Kepala SD Negeri Tambakaji 02



**Murkilah, S.Pd**  
NIP 19650403 198608 2 00



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
DINAS PENDIDIKAN  
SEKOLAH DASAR NEGERI PURWOYOSO 01  
KECAMATAN NGALIYAN**

ALAMAT : Jl. Prof. Dr. Hamka No. 5 Kec. Ngaliyan Telp : 76219560  
e-mail : [sd\\_purwoyoso01@yahoo.co.id](mailto:sd_purwoyoso01@yahoo.co.id)



**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 421.2 / 005 / 2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vanda Estetika Siswandari, S.Pd., M.Pd  
NIP : 19770315 200701 2 009  
Jabatan : Plt. Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa :

Nama : Sriyanti  
NIM : 18510012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan

Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Semarang Pascasarjana pernah melakukan Observasi untuk penelitian dalam rangka penyelesaian penulisan tesis di SDN Purwoyoso 01 pada hari/tanggal Selasa 24 November 2020 dengan baik.

Demikian surat ini kami buat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



Semarang, 24 Nopvember 2020  
Plt. Kepala Sekolah

Vanda Estetika Siswandari, S. Pd., M.Pd  
NIP. 19770315 200701 2 009



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SD NEGERI TAMBAKAJI 01**  
 Jl. Raya Walisongo Km.12 Kecamatan Ngaliyan Semarang  
 Telp. (024) 84310421 ; e-mail : sdnegeritambakaji01@gmail.com



**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 421.2 / 341 / XI / 2020

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Kuswardono, S.Pd  
 NIP : 19630605 198608 1 004  
 Pangkat/Gol : Pembina, IV/a  
 Jabatan : Kepala Sekolah  
 Unit Kerja : SD Negeri Tambakaji 01

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SRIYANTI  
 NPM : 18510012  
 Program Studi : Manajemen Pendidikan

Telah melaksanakan uji coba instrument dan melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian penulisan tesis dengan judul "Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang" di SD Negeri Tambakaji 01 pada tanggal 24 November 2020

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Semarang, 24 November 2020  
 Kepala SDN Tambakaji 01

**Kuswardono, S.Pd**  
 NIP.19630605 198608 1 004



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
DINAS PENDIDIKAN  
SATUAN PENDIDIKAN KECAMATAN NGALIYAN  
SD NEGERI WATES 01**

*Jl. Manggis No 02 Kelurahan Wates - Ngaliyan Semarang Telp (024) 76630939  
Email: sdnwates20337697@gmail.com*



**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : 421.2/089/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Sulastri, S.Pd., M.Pd.**  
NIP : 19680429 199803 2 003  
Pangkat / Gol : Pembina / IV a  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SD Negeri Wates 01

Dengan ini kami sampaikan kepada Bapak / Ibu Dosen Pascasarjana Universitas PGRI Semarang bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Sriyanti  
NPM : 18510012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Judul Tesis : Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

Telah melaksanakan Penelitian di SD Negeri Wates 01 Ngaliyan Kota Semarang pada tanggal 30 November 2020 dengan baik dan lancar.

Demikian surat keterangan dari kami. Atas perhatiannya kami ucapkan banyak terima kasih.

Semarang, 30 November 2020

Kepala SDN Wates 01  
  
**Sulastri, S.Pd., M.Pd**  
NIP. 19680429 199803 2 003





**PEMERINTAH KOTA SEMARANG**  
**DINAS PENDIDIKAN KOTA SEMARANG**  
**KORSATPEN KECAMATAN NGALIYAN**  
**SATPEN SEKOLAH DASAR NEGERI BRINGIN 02**  
 Alamat : Jalan Raya Bringin Ngaliyan Semarang Telp. (024) 76433946



**SURAT KETERANGAN**  
 Nomor : 421.2/712/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SD Negeri Bringin 02 Ngaliyan Semarang:

Nama : Budiasih Dwi Setyonowati, S.Pd.  
 NIP : 19610209 197911 2 002  
 Pangkat/Gol. : Pembina, IV/a  
 Jabatan : Kepala SD Negeri Bringin 02


Menerangkan bahwa:

NO	NAMA MAHASISWA	NPM	JURUSAN
1	Sriyanti	18510012	Manajemen Pendidikan

Mahasiswa tersebut diatas benar – benar telah melaksanakan Penelitian dalam rangka penyelesaian penulisan tesis di SD Negeri Bringin 02 pada tanggal 5 Desember 2020

Demikian surat keterangan ini, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 5 Desember 2020  
 Kepala SD Negeri Bringin 02



Budiasih Dwi Setyonowati, S.Pd.  
 NIP. 19610209 197911 2 002



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG**  
**UPTD PENDIDIKAN KECAMATAN NGALIYAN**  
**SD NEGERI TAMBAKAJI 03**  
 JL. Raya Bringin, Telp. 024 866 4727, Ngaliyan, Semarang.



SURAT KETERANGAN  
 Nomor :424.4/049/XII/2020

Yang bertandatangan di bawahini, Kepala SD Negeri Tambakaji 03 Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang menerangkan bahwa:

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Sriyanti  
 NIM : 18510012  
 Program Studi : Manajemen Pendidikan  
 Universitas : Universitas PGRI Semarang

Menarangkan dengan sebenar-benarnya bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.”**, di SD Negeri Tambakaji 03, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang pada bulan November 2020

Demikian surat keterangan kami buat dengan sebenar-benarnya, dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 5 Desember 2020  
 Kepala Sekolah  
  
 Susilowati, S.Pd., M.Pd.  
 NIP. 197502041999032002





**PEMERINTAH KOTA SEMARANG**  
**SATUAN PENDIDIKAN KECAMATAN NGALIYAN**  
**SEKOLAH DASAR NEGERI PODOREJO 02**

*Alamat : Jl. Kaliancar Podorejo Ngaliyan Semarang Telp. (HP) 024-74001442*

**SURAT KETERANGAN**

**No. 421.2/011/2020**

Yang bertanda tangan di bawah ini, :

Nama : SINTA AMBARWATI, S.Pd.I.  
 NIP : 19630317 198405 2 005  
 Pangkat/Golongan : Pembina /IVa  
 Jabatan : Kepala SD Negeri Podorejo 02 Ngaliyan Semarang

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SRIYANTI  
 NPM : 18510012  
 Universitas : PGRI SEMARANG PASCASARJANA

Benar-benar telah melakukan uji coba dan penelitian dalam rangka penulisan tesis dengan dengan judul **“Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 05 Desember 2020

Kepala Sekolah

  
**Sinta Ambarwati, S.Pd.I.**  
 NIP. 19630317 198405 2 005





**PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
DINAS PENDIDIKAN  
SEKOLAH DASAR NEGERI NGALIYAN 05  
KECAMATAN NGALIYAN**



Alamat : Jl. Mr. Moch. Ikhsan Ngaliyan Ngaliyan Semarang Kode Pos 50181. Telp. (024) 76670772. E-Mail: subngaliyan05@gmail.com

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 421.2/016/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Negeri Ngaliyan 05 Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang menerangkan bahwa:

Nama : Sriyanti  
NIM : 18510012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Universitas : Universitas PGRI Semarang

Menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang”**, di SD Negeri Ngaliyan 05 Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang pada bulan Desember 2020.

Demikian surat keterangan kami buat dengan sebenarnya, harap menjadikan periksa dan digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 07 Desember 2020

Kepala Sekolah



**Ngatiningsih, S.Pd**

NIP. 19690801 200212 2 004



PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
DINAS PENDIDIKAN  
**SD NEGERI PURWOYOSO 03**  
KECAMATAN NGALIYAN  
Jl. Sriwibowo III Telp. (024) 7611512 Ngaliyan, Semarang  
Email : [sdnpurwoyoso\\_03@gmail.com](mailto:sdnpurwoyoso_03@gmail.com)



## SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2/179/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muh Hasan Rifai, S.Pd.I., M.Pd.  
NIP : 19790507 200801 1 015  
Jabatan : Kepala Sekolah

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Sriyanti  
NIM : 18510012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Perguruan Tinggi : Universitas PGRI Semarang

Benar-benar telah mengadakan uji coba instrumen dan melakukan penelitian di SD Negeri Purwoyoso 03 pada tanggal 7 Desember 2020 dalam rangka penyelesaian penulisan tesis dengan judul : "**Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang**".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 10 Desember 2020



Kepala SD Purwoyoso 03

**Muh Hasan Rifai, S.Pd.I., M.Pd.**  
NIP. 19790507 200801 1 015



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
DINAS PENDIDIKAN  
SEKOLAH DASAR NEGERI BRINGIN 01  
KECAMATAN NGALIYAN**



Jl. Raya Gondoriyo Beringin Ngaliyan Telepon (024) 76631105 Semarang Kode Pos 50189

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 421.2/033/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala SD Negeri Bringin 01 Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang menerangkan bahwa :

Nama : Sriyanti  
NIM : 18510012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Universitas : Universitas PGRI Semarang

Menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang"**, di SD Negeri Bringin 01 Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang pada bulan November 2020.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, harap menjadikan periksa dan digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 10 Desember 2020

Kepala Sekolah

Sriyanti, S.Pd

NIP. 19700914 199903 2 004



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
DINAS PENDIDIKAN  
SEKOLAH DASAR NEGERI PURWOYOSO 06**

Jl. Prof. DR Hamka No. 15 Ngaliyan Semarang Telp. (024) 7623955 Kode Pos 50184 Email [sdnpurwoyososemarang@yahoo.com](mailto:sdnpurwoyososemarang@yahoo.com)



**SURAT KETRANGAN**  
NOMOR: 421.2/097/XI/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini, kepala SD Negeri purwoyoso 06 kecamatan Ngaliyan Kota Semarang menerangkan bahwa:

Nama : Sriyanti  
NIM : 18510012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Universitas : Universitas PGRI Semarang

Menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang**", Di SD Negeri Purwoyoso 06, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang pada bulan November 2020

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, harap menjadikan periksa dan digunakan sebagaimana mestinya

Semarang, 12 Desember 2020  
Kepala Sekolah  
  
**Titiek Mariani, S.Pd**  
NIP. 19610141982012006





PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
DINAS PENDIDIKAN  
**SEKOLAH DASAR PODOREJO 03**  
**KECAMATAN NGALIYAN**



Alamat : Jl. Ky. Tuban Grujagan Podorejo Kec. Ngaliyan Kota Semarang ☒ 50187

SURAT KETERANGAN

Nomor :421.2/013/2021

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala SD Negeri Podorejo 03 kecamatan Ngaliyan Kota Semarang menerangkan bahwa:

Nama : Sriyanti,S.Pd  
NIM : 18510012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Universitas : Universitas PGRI Semarang

Menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.** di SD Negeri Podorejo 03, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang pada bulan Januari 2021

Demikian surat keterangan kami buat dengan sebenarnya, harap menjadikan periksa dan digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 29 Januari 2021

Kepala Sekolah  
  
 Sriyanti, S. Pd.  
 NIP. 19640406 198405 2 003



PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
DINAS PENDIDIKAN  
**SEKOLAH DASAR NEGERI PURWOYOSO 02**  
KECAMATAN NGALIYAN

*Jalan Purwoyoso Tengah III Ngaliyan Semarang, ☎ Telp. (024) 7613904 ✉ E-mail : [sdn\\_purwoyoso02@yahoo.co.id](mailto:sdn_purwoyoso02@yahoo.co.id)*

**SURAT KETERANGAN**

No. 421.1 / 005 / 2021

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : TUGIYAN, S.Pd  
NIP : 19630227 198608 1 001  
Jabatan : Kepala SD Negeri Purwoyoso 02

Menerangkan bahwa :

Nama : Sriyanti  
NPM : 18510012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan

Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Semarang Pascasarjana, pernah melakukan uji coba instrument dan melakukan penelitian untuk penyelesaian penulisan tesis di SDN Purwoyoso 02 pada hari Senin tanggal 7 Desember 2020

Demikianlah surat ini kami buat dengan sebenar – benarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 17 Februari 2021

Kepala  
SD Negeri Purwoyoso 02



Tugiyán, S.Pd  
NIP. 19630227 198608 1 001



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SEKOLAH DASAR NEGERI WONOSARI 03**  
**KECAMATAN NGALIYAN**

Jalan Raya Randugarut RT 06/ RW 8 Wonosari Telepon 024-8662003 Semarang 50186  
 e-mail: sdnegeriwonosari03@yahoo.com



**SURAT KETERANGAN**

**NOMOR : 421.2 / 030 / 2021**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Sekolah SDN Wonosari 03 menerangkan bahwa :

No	Nama	NIM	Program Studi
1	Sriyanti	18510012	Manajemen Pendidikan

Telah melaksanakan Observasi di lingkungan SDN Wonosari 03, Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang pada tanggal 18 Februari 2020 dalam rangka penyelesaian penulisan tesis dengan Judul "Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, harap menjadikan periksa dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 18 Februari 2021

Kepala Sekolah SDN Wonosari 03



NIP. 196505081983041005



PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
DINAS PENDIDIKAN  
SEKOLAH DASAR NEGERI PURWOYOSO 04  
KECAMATAN NGALIYAN  
SRIKATON RAYA NO.1 TELP 024 7614149 PURWOYOSO NGALIYAN, SEMARANG  
Email: [sdnpurwoyoso04@yahoo.com](mailto:sdnpurwoyoso04@yahoo.com)



**SURAT IJIN PENELITIAN**  
Nomor : 424 / 006 / 2021

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Supireno, S.Pd.K**  
NIP : 196503041988061004  
Pangkat/Golongan Ruang : Pembina / IVA  
Jabatan : Kepala Sekolah Dasar Purwoyoso 04 Semarang

Dengan ini mengizinkan kepada:

Nama : Sriyanti  
NPM : 18510012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan (Pasca Sarjana UPGRIS)

Memberikan ijin kepada Mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian tentang ***"Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang"***

Demikian surat ijin kami buat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 27 Februari 2021  
Kepala SDN Purwoyoso 04



Supireno, S.Pd.K  
NIP. 196503041988061004