



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA GURU PRESCHOOL DI WELLINGTON
INTELLIGENCE SCHOOL MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**ERVINA REHULINA PERANGIN ANGIN
NPM : 1825310858**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ERVINA REHULINA PERANGIN ANGIN
NPM : 1825310858
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU PRESCHOOL DI
WELLINGTON INTELLIGENCE SCHOOL MEDAN

MEDAN, APRIL 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si)

DEKAN



(Dr. Omy Medaline, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si)

PEMBIMBING II

(Suwarno, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : ERVINA REHULINA PERANGIN ANGIN
NPM : 1825310858
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU PRESCHOOL DI
WELLINGTON INTELLIGENCE SCHOOL MEDAN

MEDAN, APRIL 2021

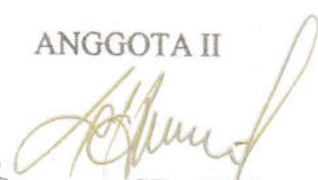
KETUA PROGRAM STUDI


(Nuzuliati, SE., M.Si)

ANGGOTA I


(Ramadhan Harahap, SE., S.Psi., M.Si)

ANGGOTA II


(Suwarno, SE., MM)

ANGGOTA III


(Dr. Feby Mileani, ST., SE., MM)

ANGGOTA IV


(Ikhah Malikbah, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : ERVINA REHULINA PERANGIN ANGIN
NPM : 1825310858
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU PRESCHOOL DI
WELLINGTON INTELLIGENCE SCHOOL MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, April 2021

(ER  PERANGIN ANGIN)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ERVINA REHULINA PERANGIN
Tempat / Tanggal Lahir : ANGIN Saribudolok / 20-12-1994
NPM : 1825310858
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : jl pembangunan gg sejahtera saribudolok

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 04 Mei 2021

Yang membuat pernyataan



ERVINA REHULINA PERANGIN
ANGIN



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

| | |
|-----------------------------------|-----------------|
| PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI MANAJEMEN | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI AKUNTANSI | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI ILMU HUKUM | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI PERPAJAKAN | (TERAKREDITASI) |

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : ERVINA REHULINA PERANGIN ANGIN
Tempat/Tgl. Lahir : SARIBUDOLOK / 20 Desember 1994
Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310858
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai : 149 SKS, IPK 3.32
Nomor Hp : 082165760255
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

| No. | Judul |
|-----|---|
| 1. | Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Preschool di Wellington Intellingence School Medan |

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Coret Yang Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 17 Februari 2022

Pemohon,

(Ervina Rehulina Perangin Angin)

Tanggal :
Disahkan oleh :
Dekan
(Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :
(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen
(Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :
(Suwarno, S.E., M.M.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 17 Februari 2022
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ERVINA REHULINA PERANGIN ANGIN
Tempat/Tgl. Lahir : SARIBUDOLOK / 20 DESEMBER 1994
Nama Orang Tua : JONNI SMITH PERANGIN-ANGIN
N. P. M : 1825310858
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082165760255
Alamat : Jl. Pintu Air IV Gg. Riama Sari No 10

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Preschool di Wellington Intelligence School Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih .
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

| | | |
|------------------------------|--------------|------------------|
| 1. [102] Ujian Meja Hijau | : Rp. | 1,000,000 |
| 2. [170] Administrasi Wisuda | : Rp. | 1,750,000 |
| Total Biaya | : Rp. | 2,750,000 |

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



ERVINA REHULINA PERANGIN ANGIN
1825310858

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIAWebsite : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : ERVINA REHULINA PERANGIN ANGIN
NPM : 1825310858
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Suwarno, S.E., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Preschool di Wellington Intelligence School Medan

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keterangan |
|------------------|-----------------------|-----------|------------|
| 18 Juli 2020 | Acc seminar proposal | Revisi | |
| 05 April 2021 | ACC Sidang Meja Hijau | Disetujui | |
| 15 Februari 2022 | acc jilid lux | Disetujui | |

Medan, 17 Februari 2022
Dosen Pembimbing,

Suwarno, S.E., M.M



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIAWebsite : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : ERVINA REHULINA PERANGIN ANGIN
NPM : 1825310858
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Preschool di Wellington Intellingence School Medan

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keterangan |
|--------------|-------------------|-----------|------------|
| 06 Juli 2021 | acc meja hijau | Disetujui | |

Medan, 17 Februari 2022
Dosen Pembimbing,

Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagi pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



| | | |
|-----------------------------|-------------|-----------------------|
| No. Dokumen : PM-UJMA-06-02 | Revisi : 00 | Tgl Eff : 23 Jan 2019 |
|-----------------------------|-------------|-----------------------|

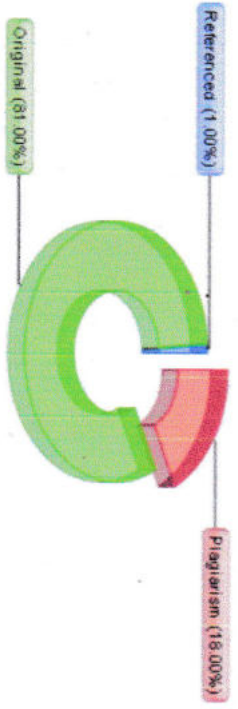
Analyzed document: **ERVINA REHULINA PERANGIN ANGIN_1825310858_MANAJEMEN.docx** Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- 2 Comparison Preset: Rewrite
- 2 Detected language:
- 2 Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

2 Relation chart



2 Distribution graph



2 Top sources of plagiarism: 21

- 7% 841 1. <http://ejournal.unn.ac.id/9132/2/jplbum-gp-gd-fahurrahman-51276-3-2abdi.pdf>
- 4% 554 2. <https://123dok.com/document/vyebeddy-pengaruh-kongestasi-haryawan-produktivitas-karyawan-jamsostek>



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3739/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan nama saudara/i:

Nama : ERVINA REHULINA PERANGIN ANGIN
No. M. : 1825310858
Kelas/Semester : Akhir
Jurusan : SOSIAL SAINS
Fakultas/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 24 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku yang tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 24 Februari 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugianto, S.Sos., S.Pd.I

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Preschool Di Wellington Intelligence School Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh guru Preschool Di Wellington Intelligence School Medan yang berjumlah 48 orang. Penelitian ini dilakukan dari bulan Agustus 2020 sampai Januari 2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS Versi 20. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap guru Preschool Di Wellington Intelligence School Medan. Dengan Uji t menunjukkan kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar 3,491 dan signifikan sebesar 0,001, motivasi memiliki t_{hitung} sebesar 8,825 dan signifikan sebesar 0,000. Uji F menunjukkan nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 105,273 dan signifikan sebesar 0,000. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru adalah variabel motivasi kemudian kepemimpinan. Hasil uji determinasi menunjukkan 82,4% kinerja guru pada Preschool Di Wellington Intelligence School Medan dapat dijelaskan dan diperoleh dari kepemimpinan dan motivasi, sedangkan sisanya dari faktor lain.

Kata Kunci : Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Dan Kinerja Guru (Y)

ABSTRACT

This study was conducted to determine the influence of leadership and motivation to have a positive and significant effect on the performance of Preschool teachers at Wellington Intelligence School Medan. The population in this study were all Preschool teachers at Wellington Intelligence School Medan, totaling 48 people. This research was conducted from August 2020 to January 2021. This study used quantitative data processed with SPSS Version 20. The data analysis technique used was multiple linear regression models. The results showed that leadership and motivation have a positive and significant effect both partially and simultaneously on Preschool teachers at Wellington Intelligence School Medan. With the t test shows that leadership has a t count of 3.491 and a significant amount of 0.001, motivation has a t count of 8.825 and a significant amount of 0.000. The F test shows that the fcount value obtained is 105.273 and is significant at The variable that most dominantly affects teacher performance is the variable of motivation and then leadership. The results of the determination test showed 82.4% of teacher performance at Preschool at Wellington Intelligence School Medan could be explained and obtained from leadership and motivation, while the rest came from other factors.

Keywords: Leadership (X1), Motivation (X2), and Teacher Performance (Y)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, karunia, hidayah dan lindungan-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Preschool Di Wellington Intelligence School Medan”**

Akhir kata peneliti berharap proposal skripsi ini dapat berguna bagi pembacanya dan berharap kritik dan saran yang bersifat positif dari berbagai pihak sebagai masukan untuk masa yang akan datang, dimana peneliti menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan.

Selama proses penyusunan proposal ini, peneliti mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr.H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, MM, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr.Onny Medaline S.H. M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E.,S.Psi.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan sekaligus sebagai pembimbing I.
4. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Suwarno,SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penelitian sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada seluruh keluarga yaitu Orang Tua tercinta dan Saudara yang turut mendukung dan mendoakan saya, baik secara materil dan non materil.
7. Kepada Bapak/Ibu Guru Preschool Wellington Intelligence School atas kerjasamanya.

Medan, April 2021

Ervina Rehulina Perangin

Angin

NPM. 1825310858

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|---|------------|
| HALAMAN JUDUL | |
| HALAMAN PENGESAHAN | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| ABSTRACK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 6 |
| C. Batasan Masalah | 7 |
| D. Rumusan Masalah | 7 |
| E. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 7 |
| 1. Tujuan..... | 7 |
| 2. Manfaat Penelitian | 8 |
| F. Keaslian Penelitian | 8 |
| 1. Variabel penelitian | 9 |
| 2. Jumlah Observasi..... | 9 |
| 3. Waktu Penelitian | 9 |
| 4. Lokasi Penelitian..... | 9 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| A. LandasanTeori | 10 |
| 1. Kinerja..... | 10 |
| a. Pengertian Kinerja..... | 10 |
| b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 10 |
| c. Penilaian Kinerja..... | 14 |
| d. Tujuan Penilaian Kinerja | 14 |
| e. Manfaat Penilaian Kinerja..... | 15 |
| f. Indikator-indikator Kinerja..... | 16 |
| 2. Kepemimpinan..... | 19 |
| a. Pengertian Kepemimpinan..... | 17 |
| b. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan..... | 19 |
| c. Konsep Dasar Kepemimpinan Efektif..... | 19 |
| 3. Motivasi..... | 24 |
| a. Pengertian Motivasi..... | 24 |
| b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja | 26 |
| c. Tujuan Motivasi Kerja..... | 28 |
| d. Indikator Motivasi Kerja | 29 |
| B. Penelitian Sebelumnya..... | 30 |
| C. Kerangka Konseptual..... | 33 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 1. | Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru | 34 |
| 2. | Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Guru | 34 |
| 3. | Hubungan Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kinerja Guru | 35 |
| D. | Hipotesis..... | 36 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | | 34 |
| A. | Pendekatan Penelitian | 37 |
| B. | Tempat dan Waktu Penelitian | 37 |
| 1. | Tempat Penelitian | 37 |
| 2. | Waktu Penelitian..... | 37 |
| C. | Populasi dan Sampel..... | 38 |
| 1. | Populasi | 38 |
| 2. | Sampel..... | 39 |
| 3. | Teknik Sampling..... | 39 |
| 4. | Jenis Data | 40 |
| 5. | Sumber Data | 40 |
| D. | Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 40 |
| 1. | Variable Dependen..... | 40 |
| 2. | Defenisi Operasional..... | 41 |
| E. | Skala Pengukuran Variable | 43 |
| F. | Teknik Pengumpulan Data..... | 44 |
| 1. | Metode Kuesioner..... | 44 |
| 2. | Wawancara | 44 |
| 3. | Dokumentasi..... | 45 |
| G. | Teknik Analisis Data | 45 |
| 1. | Uji Kualitas Data | 45 |
| 2. | Uji Asumsi..... | 46 |
| 3. | Uji Regresi Linear Berganda | 48 |
| 4. | Uji Hipotesis | 49 |
| 5. | Koefisien Determinasi..... | 50 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | |
| A. | Hasil Penelitian | 46 |
| 1. | Deskripsi Objek Penelitian | 46 |
| a. | Sejarah Singkat Wellington Intelligence School | 46 |
| b. | Visi dan Misi Wellington Intelligence School..... | 46 |
| 1) | Visi Umum Wellington Intelligence School..... | 47 |
| 2) | Misi Umum Wellington Intelligence School | 48 |
| c. | Struktur Organisasi Wellington Intelligence School..... | 50 |
| 2. | Deskripsi Karakteristik Responden..... | 50 |
| a. | Karakteristik Berdasarkan Responden Jenis Kelamin..... | 51 |
| b. | Karakteristik Berdasarkan Responden Usia..... | 51 |
| c. | Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir | 51 |
| d. | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 52 |
| 3. | Deskripsi variabel penelitian..... | 52 |
| a. | Variabel Kepuasan Kepemimpinan (X1)..... | 52 |
| b. | Variabel Motivasi (X2)..... | 57 |
| c. | Variabel Kinerja Guru (Y)..... | 60 |

| | |
|---|----|
| 4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas..... | 63 |
| a. Pengujian Validitas..... | 63 |
| b. Pengujian Reliabilitas | 65 |
| 5. Pengujian Asumsi Klasik | 67 |
| a. Uji Normalitas Data..... | 67 |
| b. Uji Multikolinieritas | 68 |
| c. Uji Heteroskedastisitas | 69 |
| 6. Regresi Linier Berganda..... | 70 |
| 7. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)..... | 71 |
| a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)..... | 71 |
| b. Uji Signifikan Simultan (Uji F) | 72 |
| c. Koefisien Determinasi | 73 |
| B. Pembahasan dan Hasil Penelitian..... | 73 |
| 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru..... | 74 |
| 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru..... | 75 |
| 3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru | 76 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 77 |
| B. Saran | 78 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru adalah salah satu kependidikan yang mempunyai peran penting sebagai penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru dengan langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu, dalam manajemen pendidikan peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global (Septiana, 2013).

Dalam undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 , ayat 1 menjelaskan bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah” Sehingga, guru yang semakin bermutu semakin besar sumbangannya bagi perkembangan diri siswanya dan perkembangan masyarakatnya. Tugas utama guru tersebut merupakan indikator yang akan di jadikan untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan pembelajaran merupakan kemampuan dalam mempengaruhi mereka untuk member motivasi dan menyadarkan supaya guru-guru bekerja dengan sepenuh kapasitas kemampuan. Kepala Sekolah dituntut untuk dapat bekerjasama dengan bawahannya, dalam hal ini adalah guru (Septiana, 2013).

Kinerja guru tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi yang diberikan. Kepemimpinan menurut Gary Yukl adalah proses mempengaruhi, memerintah secara persuasif, member contoh dan bimbingan kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu permasalahan yang paling mendasa dan sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan lainnya, serta peningkatan mutu manajemen sekolah. Mutu pendidikan akan tercapai apabila komponen yang terdapat dalam meningkatkan mutu pendidikan memenuhi syarat tertentu. Komponen yang berperan dalam peningkatan mutu pendidikan salahsatunya adalah tenaga pendidik bermutu yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan bertanggung jawab (Septiana, 2013).

Emron dkk (2019 : 188) mengatakan kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2016:171), kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Anwar dalam penelitian Irlan (2016), “kepemimpinan pendidikan berarti usaha untuk memimpin, memengaruhi dan memberikan bimbingan kepada para personel pendidikan

sebagai bawahan agar berbagai tujuan pendidikan dapat tercapai melalui serangkaian kegiatan yang telah direncanakan”.

Mulyasa (2013: 16) menjelaskan bahwa kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Untuk itu setiap kepala sekolah harus memahami kunci sukses kepemimpinan yang mencakup pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, indikator kepemimpinan kepala sekolah efektif, sepuluh kunci sukses kepala sekolah, motivasi sekolah yang ideal, masa depan kepemimpinan kepala sekolah, harapan guru terhadap kepala sekolah, dan etika kepemimpinan kepala sekolah. Sementara itu Wahjosumidjo (2013: 83) mendefinisikan kepala sekolah sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru memberi pelajaran dan peserta didik menerima pelajaran. Kata memimpin di tersebut berarti kemampuan menggerakkan segala sumber yang ada di sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola menjadi salah satu kunci sukses tercapainya tujuan sekolah.

Table 1.1 Hasil Pra Survey Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Preschool Di Wellington Intelligence School Medan

| No | Pernyataan | Jawaban responden | | | | Jumlah responden |
|----|---|-------------------|----|-------|----|------------------|
| | | Ya | % | Tidak | % | |
| 1. | Kepala sekolah merangsang guru-guru untuk memiliki tekad yang kuat untuk menjalankan tugas sebagai guru preschool | 6 | 30 | 14 | 70 | 20 |

| | | | | | | |
|----|---|---|----|----|----|----|
| 2. | Kepala sekolah sangat memperhatikan kebutuhan guru guru dalam mengajar sesuai jadwal yang ditetapkan | 5 | 25 | 15 | 75 | 20 |
| 3. | Kepala sekolah sebagai pimpinan memiliki strategi yang jelas dan disampaikan dengan baik kepada guru-guru preschool | 5 | 25 | 15 | 75 | 20 |

Sumber : Wellington Intelligence School Medan

Berdasarkan fenomena Tabel di atas fenomena yang terjadi di Wellington Intelligence School Medan mempengaruhi kinerja guru-guru preschool mengingat strategi yang disusun oleh kepala sekolah kurang disampaikan dengan baik kepada guru-guru sehingga banyak guru-guru mengajar hanya sebagai rutinitas biasa.

Mulyasa (2013: 5) berpendapat “sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah”. Kemampuan kepala sekolah tersebut terutama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap manajemen dan kepemimpinan. Hal ini berarti berhasil tidaknya suatu sekolah dalam mencapai tujuan serta mewujudkan visi dan misinya terletak pada bagaimana manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam menggerakkan dan memberdayakan berbagai komponen sekolah salah satunya ialah guru. Selain itu perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Mulyasa, 2013: 17). Untuk itu dalam pelaksanaannya diperlukan suatu pengelolaan tenaga pendidik/guru sehingga didapatkan pendidik/guru yang memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

Menurut Wibowo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.

Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Herzberg (dalam bukunya Prof. Dr. J. Winardi, SE) menyatakan bahwa “Motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu: faktor motivator (satisfier) dan faktor hygiene“. Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor hygiene adalah faktor yang bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Motivasi Terhadap Kinerja Guru Preschool Di Wellington Intelligence School

| No | Pernyataan | Jawabanresponden | | | | Jumlah responden |
|----|--|------------------|----|-------|----|------------------|
| | | Ya | % | Tidak | % | |
| 1. | Guru-guru mendapatkan semangat dari kepala sekolah dalam membangun team work yang kompak dan berdedikasi tinggi. | 6 | 30 | 14 | 70 | 20 |
| 2. | Kepala sekolah mendorong pengembangan karir para guru Melalui pelatihan pelatihan atau diklat. | 2 | 10 | 18 | 90 | 20 |

| | | | | | | |
|----|--|---|----|----|----|----|
| 3. | Kepala sekolah memberikan inspirasi kepada guru-guru dalam disiplin dan kerja keras untuk memajukan sekolah. | 5 | 25 | 15 | 75 | 20 |
|----|--|---|----|----|----|----|

Sumber : Wellington Intelligence School Medan

Berdasarkan fenomena Tabel di atas motivasi menunjukkan bahwa guru preschool Wellington Intelligence School Medan merasa kurang mendapatkan motivasi, terlihat dari pengembangan karir guru melalui diklat dan merasa kurang mendapatkan inspirasi dari kepala sekolah selaku pimpinan sekolah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja guru akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja guru yang dapat berimplikasi kepada rendahnya hasil belajar siswa

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah penelitian, peneliti tertarik dan ingin untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Preschool di Wellington Intelligence School Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Minimnya pengembangan karir guru-guru melalui diklat
2. Menurunnya motivasi kerja guru seperti menunda-nunda pekerjaan dan terlambat penyelesaian tugas dalam pekerjaannya sehingga kinerja guru menurun.
3. Banyaknya Guru yang melanggar aturan yang ditetapkan karena kurangnya motivasi untuk mencapai prestasi atau penghargaan yang ada

C. Batasan Dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas, karena adanya keterbatasan dana, waktu, referensi dan pengetahuan peneliti, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih focus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru preschool di Wellington Intelligence School Medan.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru preschool di Wellington Intelligence School?
- b. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru preschool di Wellington Intelligence School?
- c. Apakah kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru preschool di Wellington Intelligence School?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Peneliti

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja guru preschool di Wellington Intelligence School Medan.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi secara parsial terhadap kinerja guru preschool di Wellington Intelligence School Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja guru preschool di Wellington Intelligence School Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja guru preschool di Wellington Intelligence School Medan.
- b. Bagi peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan peneliti disamping memberikan kontribusi pemikiran dalam bidang sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja guru.
- c. Bagi pihak lain, sebagai referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja guru.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Fajriani Nurdin (2017) dengan judul Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Preschool di Wellington Intelligence School Medan.

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variable bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1) serta 1 (satu) variable terikat yaitu kinerja guru honor (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) serta 1 (satu) variable terikat yaitu kinerja guru preschool (Y).

2. Jumlah Observasi

Penelitian terdahulu menggunakan populasi dan sampel sebanyak 13 orang. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh guru preschool di Wellington Intelligence School yang berjumlah 48 orang.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

4. Lokasi penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan di SD Negeri 33/5 Motto angin Kabupaten Pangkep sedangkan penelitian ini dilakukan di Wellington Intelligence School Medan.

BAB II

TINJAUN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Emron dkk (2019 : 188) mengatakan kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (coorporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja didalam organisasi atau perusahaan, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai/guru dalam penelitian ini adalah hasil kerja oleh pegawai/guru atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya dan dilakukan sesuai dengan perannya didalam perusahaan/sekolah.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Emron dkk (2019:195-202) yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat

meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya mengangkat dua faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitian, yaitu faktor Kepemimpinan dan Motivasi.

c. Penilaian Kinerja

Mangkunegara (2018:69) Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepada seorang pegawai. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Oleh sebab itu perusahaan selalu melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui kinerja para pegawai selama waktu periode yang ditentukan.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja pegawai adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2018:70) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan prestasi.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya prestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- c) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan atau mengapresiasi dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diberi sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada lagi hal-hal yang harus diubah.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Mangkunegara (2018:74) mengemukakan bahwa manfaat penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam menilai dan mengevaluasi kinerja pekerjaan seorang pegawai. Manfaat dari penilaian kinerja sebagai berikut:

- a) Perbaikan Kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

- b) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membentuk pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah/gaji dan bonus.

- c) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap pegawai hendaknya selalu mampu mengembangkan diri menjadi lebih baik dan lebih ahli.

- d) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik kinerja membuat proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik pegawai.

e) Defisiensi Proses Penempatan Staff

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di kepegawaian.

f) Ketidakakuratan Informasi

Kinerja yang buruk dapat mengakibatkan turunnya kinerja dalam informasi penganalisis pekerjaan dan sistem manajemen departemen.

f. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Emron dkk (2019:203-204), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

a) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b) Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d) Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

e) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

f) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

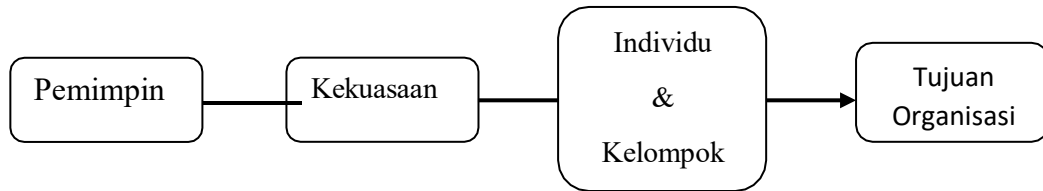
Menurut Emron dkk (2019:87), kepemimpinan adalah suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Artinya keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada.

Kejujuran dalam suatu kepemimpinan menurut Kirkpatrick dan Locke dalam Handrix Chrisharyanto dkk (2014: 34), yaitu terkait dengan tidak adanya kebohongan maupun penipuan. Pemimpin yang sukses merupakan pemimpin yang terbuka dengan para pengikutnya tetapi juga dapat secara bijak serta tidak melanggar kepercayaan atau sembarangan membocorkan informasi yang memiliki potensi membahayakan. Kejujuran bagi seorang pemimpin merupakan hal yang sangat penting.

Berpendapat kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Kekuasaan yang besar di tangan pemimpin yang lemah karakter, pengetahuan dan keterampilan, hanya akan membawa lembaga pendidikan pada ujung kebangkrutan dan tumpukan masalah yang tidak

terselesaikan dengan baik, bahkan menimbulkan konflik internal dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber :Rachmat (2014:164)

Gambar 2.1 Hakikat Kepemimpinan

b. Indikator Kepemimpinan

Emron dkk (2019:109-110) mengemukakan indikator kepemimpinan yaitu:

- 1) Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
- 2) Kepedulian terhadap anggota dan lingkungan
- 3) Merangsang anggota
- 4) Menjaga kekompakan tim
- 5) Menghargai perbedaan dan keyakinan

c. Konsep Dasar Kepemimpinan Efektif di Sekolah

Mengingat tugas kepemimpinan yang kompleks, pengertian kepemimpinan tidak dapat dibatasi secara pasti, termasuk pengertian kepemimpinan efektif di sekolah. Namun, sejumlah rujukan menjelaskan bahwa kepemimpinan efektif di sekolah dapat berkait dengan kepemimpinan kepala sekolah di sekolah yang efektif. Atas dasar pandangan ini, maka kepemimpinan efektif di sekolah dapat dimengerti sebagai bentuk kepemimpinan yang menekankan kepada pencapaian prestasi akademik dan non akademik sekolah. Dengan demikian,

pemimpin pendidikan efektif selalu berkonsentrasi untuk menggerakkan faktor-faktor potensial bagi ketercapaian tujuan sekolah (Atika Ayu 2018:37).

Sebagai pemimpin pendidikan pula, kepala sekolah efektif mampu menunjukkan kemampuannya mengembangkan potensi-potensi sekolah, guru, dan siswa/i untuk mencapai prestasi maksimal (Atika Ayu 2018:37).

Seorang kepala sekolah efektif sebagai pemimpin pendidikan selayaknya harus mampu meningkatkan prestasi sekolah dengan menunjukkan kemampuannya dalam mengelola sekolah, guru, dan siswa/i sebagai komponen utama untuk mencapai tujuan sekolah. Pengelolaan yang terkait dengan komponen sekolah dapat meliputi:

- a) Kurikulum praktis dan mantap
- b) Tujuan yang menantang dan balikan yang efektif
- c) Partisipasi orang tua dan masyarakat
- d) Lingkungan yang tertib dan nyaman
- e) Kolegialitas dan profesionalisme

Sementara, pengelolaan yang terkait dengan komponen guru dapat mencakup:

- a) Strategi instruksional
- b) Manajemen kelas
- c) Desain kurikulum.

d) Motivasi

Adapun pengelolaan yang terakit dengan siswa mencakup:

a) Lingkungan rumah

b) Kecerdasan belajar

c) Motivasi.

Ketiga komponen tersebut bersifat interrelatif, oleh karenanya harus dikelola secara sinergis dengan mendasarkan kepada prinsip-prinsip koordinasi, sinkronisasi, dan integrasi. Menurut Spark, pembelajaran guru dan perubahan perilaku akan terjadi ketika kepala sekolah mendorong perubahan (Seyfarth, 2016: 124). Aspek penting dari peran kepemimpinan dalam pendidikan adalah memberdayakan para guru dan memberi mereka wewenang yang luas untuk meningkatkan pembelajaran para pelajar, (Sallis, 2017: 89).

Seorang pemimpin sekolah harus memahami kebutuhan guru. Dibutuhkan seorang pemimpin yang memahami kebutuhan dasar seorang guru. Dua dari delapan kebutuhan manusia menurut Henderson (2017:75) adalah: 1) Manusia membutuhkan Kesempatan untuk mengembangkan bakat-bakat atau kemampuan-kemampuan dan pemberian-pemberian khusus yang ia miliki dan 2) Manusia butuh untuk berkembang dan menikmati minat intelektual dan aesthetic. Semakin mendalam dan luas minat tersebut, maka semakin berguna hidupnya.

Kepemimpinan di sekolah dapat mencakup serangkaian kegiatan kepala sekolah dalam memimpin institusi sekolah dengan cara

membangun teamwork yang kuat, mengelola tugas dan orang secara bertanggungjawab, dan melibatkan sejumlah pihak terkait dalam pelaksanaan visi sekolah. Untuk membangun tim, kepala sekolah dapat melakukannya dengan:

- 1) Mendorong dan merespon masukan dari anggota tim;
- 2) Bekerjasama dengan staf dan murid memantapkan dan membangun tim di sekolah;
- 3) Membantu tim menyusun tujuan; dan
- 4) Memfokuskan tim kepada pencapaian tujuan yang spesifik dan terukur (Atika Ayu 2018: 37-44).

Kecuali empat hal tersebut, agar memiliki tim yang efektif, kepala sekolah harus:

- 1) Memilih orang yang tepat untuk pekerjaan tertentu;
- 2) Memberikan perintah atau arahan yang jelas dan terukur (tidak ambigu);
- 3) Memberikan reward yang pantas bagi pekerjaan tertentu;
- 4) Melakukan monitoring setiap pekerjaan; dan
- 5) Melakukan komunikasi yang baik dengan bawahan.

3. Motivasi

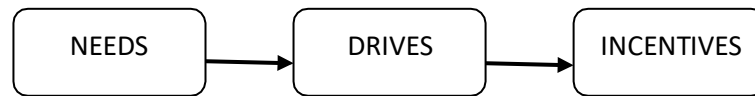
a. Pengertian Motivasi

Menurut Wibowo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang

untuk melakukan suatu tugas atau menacapai mana tingkat motivasinya. Elemen-elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarah, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi juga sebagai gerak yang mengatur perilaku manusia melakukan sesuatu.

Menurut Bahrum (Bahrum 2015:4), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Proses motivasi kerja sendiri terdiri dari tiga elemen penting, yakni kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*) dan rangsangan (*incentives*) (Luthans, 2014:147) yang dapat dijelaskan sebagai berikut.:

- a) Kebutuhan adalah tekanan yang ditimbulkan oleh adanya kekurangan untuk menyebabkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Kekurangan tersebut dapat bersifat psikologis, fisiologis, atau sosial.
- b) Dorongan adalah suatu kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi aktif untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku demi tercapainya kebutuhan atas tujuan.
- c) Rangsangan (*incentives*) adalah sesuatu yang memiliki kecenderungan merangsang minat seseorang untuk bekerja mencapai tujuan.



Sumber: Luthans, 2014:147

Gambar 2.2 Proses Dasar Motivasi Kerja (Maslow)

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2016:110) Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain yaitu:

1) Faktor Intern

a) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat dimiliki

Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dalam bentuk penghargaan prestasi, pimpinan yang bijaksana, pekerjaan yang

dihargai masyarakat dan lain sebagainya. Keinginan untuk berkuasa. Terkadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi pekerja.

c) Supervise yang baik

Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membentuk motivasi pegawai dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, mendukung perencanaan dan pengembangan karir untuk para pegawai.

d) Ada jaminan karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan mau mendukung maupun memberikan jaminan kesempatan dan penempatan untuk

dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri pegawai tersebut.

e) Status dan Tanggung Jawab

Hal ini merupakan dambaan atau harapan setiap pegawai dalam bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa diri dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f) Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para pegawai dalam organisasi. Apabila kebijakan didalam organisasi dirasa kaku oleh pegawai, maka akan cenderung mengakibatkan pegawai memiliki motivasi yang rendah.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien. Ada beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2014:146) :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai

- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2015:189) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi:
 - a) Target kerja
 - b) Kualitas kerja
 - c) Tanggung jawab
 - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas kebutuhan
 - a) Komunikasi
 - b) Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a) Pemimpin
 - b) Duta perusahaan
 - c) Keteladanan

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang akan dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini.

Table 2.1 Peneliti Terdahulu

| No | Penelitian dan Tahun | Judul penelitian | Variable bebas | Variable terikat | Teknis analisis | Hasil penelitian |
|----|----------------------|--|---------------------------|------------------|-----------------|--|
| 1. | Danang Styra, 2016 | Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (Bpkb) Daerah Istimewa Yogyakarta (Diy) | Kepemimpinan dan Motivasi | Kinerja pegawai | Regresi linear | Ada hubungan positif antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) DIY. Hal ini ditunjukkan dengan hasil hitung koefisien determinasi ($R^2_{y(1,2)}$) sebesar 0,736 sehingga kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 73,6% terhadap kinerja pegawai. Didapat $R_{y(1,2)}$ sebesar 0,858 dan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar $51,601 > 1,71321$. Variabel kepemimpinan memiliki sumbangan relatif terhadap kinerja pegawai sebesar 89,23% dan 65,67% sumbangan efektif. Motivasi memiliki sumbangan relatif terhadap kinerja pegawai sebesar 10,77% dan memiliki 7,92% sumbangan efektif. |
| 2. | Ari Rahmadani, 2012 | Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah 01 Pekanbaru | Kepemimpinan dan Motivasi | Kinerja Guru | Regresi linear | 1. Secara parsial untuk variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru juga variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru. 2. Secara simultan, kedua variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan dan motivasi mempunyai hubungan dengan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru (Y), hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi |

| | | | | | | |
|--|----------------------|--|---------------------------|--------------|----------------|--|
| | | | | | | berganda (R) sebesar 0,945. Dari penelitian juga diketauuai hubungan variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) terhadap kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru (Y) adalah sebesar 88,70 %. |
| | Achmad Riza,2014 | Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 3 Pabelan Kab. Semarang Tahun Pelajaran 2012/2013 | Kepemimpinan dan Motivasi | Kinerja guru | Regresi linier | Dari penelitian Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,282 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri 3 Pabelan, kab.Semarang Tahun Pelajaran 2012/2013, adalah sebesar 28,2% sedangkan sisanya sebesar 71,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti |
| | Fajriani Nurdin.2017 | Pengaruh kepemimpinan kepala Sekolah terhadap kinerja Guru Honorer du SD Negeri 33/5 Mottongin Kabupaten Pangkep | Kepemimpinan | Kinerja guru | Regresi Linier | Berdasarkan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai (t) yang diperoleh dari hasil perhitungan (thitung) = 0,136 lebih kecil dari pada nilai (t) yang diperoleh dari tabel distribusi (ttabel) = 1,796 dengan taraf signifikansi sebesar 5% (thitung \leq ttabel)= (0,136 \leq 1,796) membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupten Pangkep. |

Sumber : Diolah Peneliti 2020

C. Kerangka konseptual

Sugiyono (2018:128) menyatakan bahwa kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara antar variable indeviden dengan variable devenden. Secara ringkas kerangka

konseptual yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor dengan motivasi auditor sebagai variable moderating. Kerangka konseptual bertujuan agar dapat memudahkan pembaca dalam memahami masalah tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Hubungan Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya kepemimpinan adalah tingkah laku seorang pemimpin dalam mendorong, mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Pendapat para ahli mengemukakan bahwa terdapat empat fungsi manajemen yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, salah satunya adalah kepemimpinan. Pada umumnya setiap pemimpin selalu mengharapkan dan mengusahakan agar bawahannya mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diembannya dengan baik, agar sesuai sasaran tertentu yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai hanya dapat dicapai dengan mencocokkan pemimpin dengan situasi atau dengan mengubah situasi agar cocok dengan pemimpin, seperti kemampuan dan interaksi sesama pemimpin, bawahan dan atasan.

2. Hubungan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

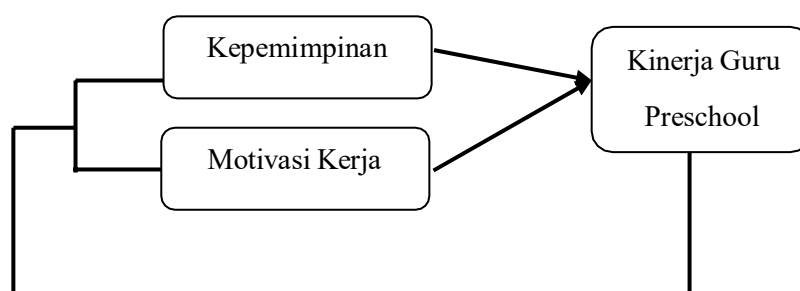
Emron dkk (2019:196) faktor-faktor turunya kinerja pegawai disebabkan oleh motivasi kerja, karena motivasi adalah suatu cara untuk mendorong gairah kerja pegawai agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan instansi. Dengan adanya motivasi seorang pegawai akan meningkatkan prestasi

seperti target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab bahkan hubungan persahabatan didalam suatu instansi.

3. Hubungan Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidak organisasi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan begitu juga dalam halnya di bidang Pendidikan. Kinerja dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dalam pekerjaan seorang guru. Kinerja dapat dikatakan baik jika kinerja guru tersebut dapat dijalankan dengan baik dan diselesaikan secara tuntas.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut :



Sumber : Diolah Peneliti 2020

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan

pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Maka berdasarkan uraian diatas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif secara parsial terhadap kinerja Guru preschool di Wellington Intelligence School Medan
2. Diduga Motivasi memiliki pengaruh yang positif secara parsial terhadap kinerja Guru preschool di Wellington Intelligence School Medan
3. Diduga Kepemimpinan, motivasi memiliki pengaruh yang positif secara simultan terhadap kinerja Guru preschool di Wellington Intelligence School Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:35) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru Preschool di Wellington Intelligence School Medan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Wellington Intelligence School Medan, kompleks Cemara Asri, jln Makmur no. 8L

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari mulai bulan Agustus 2020 sampai dengan Januari 2021, dengan format sebagai berikut:

Table 3.1 Skedul Proses Penelitian

| No. | Aktivitas | Bulan/Tahun | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|----------------|---|---|----------------|---|---|--------------|---|---|-------------------|---|---|---------------|---|------------|---|
| | | Juni-Juli 2020 | | | Agust-Sep 2020 | | | Okt-Nov 2020 | | | Des-Jan 2020-2021 | | | Februari 2021 | | Maret 2021 | |
| 1. | Riset Awal | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Penyusunan proposal | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | |
| 3. | Seminar proposal | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | |
| 4. | Perbaikan Proposal | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| 5. | Pengolahan Data | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 6. | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | |
| 7. | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ |
| 8. | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

Sumber: Diolah Peneliti 2020

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2018:80). Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti, hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulan itu berlaku untuk seluruh populasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru preschool di Wellington Intelligence School yaitu sebanyak 50 responden.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat menggambarkan populasi yang sebenarnya atau representatif (mewakili). Menurut Sugiyono (2018:164) berpendapat bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah sampel harus sesuai dengan ukuran sampel tersebut Berdasarkan definisi diatas maka penulis mengambil jumlah sampel seluruh seluruh guru preschool sebanyak 48 responden kecuali pimpinan tidak termasuk yaitu kepala sekolah dan wakil kepala sekolah karena pimpinan yang menilai kinerja.

Table 3.2 Kualifikasi sampel guru preschool

| No. | Jenis Pendidikan | Jumlah Sampel |
|--------------|------------------|---------------|
| 1. | Kindergarden | 26 |
| 2. | Nurserry | 12 |
| 3. | Toddler | 8 |
| Total | | 48 |

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017:160) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Jadi, sebuah penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh bagian dari populasi yang berjumlah 50 responden tetapi untuk yang dijadikan sampel berjumlah 48 responden, teknik ini biasa disebut dengan sampel populasi.

4. Jenis Data

Jenis data yang dipakai pada pada penelitian ini yaitu primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh dari sumber aslinya yang berupa wawancara ataupun kuesioner, jejak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda).

5. Sumber Data

Sumber data penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang

merespon atau menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan

D. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variable Penelitian

a. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2017:68) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y).

b. Variable Independen

Menurut Sugiyono (2017:68) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kepemimpinan (X1)
- 2) Motivasi (X2)

2. Defenisi Operasional

Definisi Operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi Operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

Tabel 3.3 Variabel dan Indikator Penelitian

| No | Variable | Defenisi | Indikator | Pengukuran |
|----|--------------------------------------|---|---|--------------|
| 1 | Kinerja Emron dkk 2019:188 | Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya | 1) Kemampuan dan keahlian 2) Pengetahuan 3) Rancangan Kerja 4) Kepribadian 5) Motivasi Kerja 6) Kepemimpinan 7) Gaya Kepemimpinan 8) Budaya Organisasi 9) Kepuasan Kerja 10) Lingkungan Kerja Disekitar 11) Loyalitas 12) Komitmen 13) Disiplin Kerja | Skala Likert |
| 2 | Motivasi Wibowo 2015:187 | Menurut Wibowo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan | 1. Kebutuhan untuk berprestasi: -Target kerja -Kualitas kerja -Tanggung jawab Resiko 2. Kebutuhan memperluas kebutuhan -Komunikasi -Persahabatan 3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan -Pemimpin -Duta perusahaan -Keteladanan | Skala Likert |
| 3 | Kepemimpinan Emron dkk 2019:87 | Kepemimpinan adalah suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu | 1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik. 2. Kepedulian terhadap anggota dan lingkungan 3. Merangsang anggota 4. Menjaga kekompakan tim 5. Menghargai perbedaan dan keyakinan | Skala Likert |

Sumber: Diolah Peneliti 2020

E. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2016:167) menjelaskan bahwa skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan tabel 3.3 berikut. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4 Instrumen Skala *Likert*

| No | Skala | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1 | Sangat setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Ragu-ragu | 3 |
| 4 | Tidak setuju | 2 |
| 5 | Sangat tidak setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

1. Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab beberapa pertanyaan

yang diberikan peneliti. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung, dikirim melalui pos atau internet. Angket data yang diperoleh berupa nilai skor, untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala *likert*.

2. Wawancara

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa guru preschool di Wellington Intelligence School untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan ini.

3. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Arikunto (2017:201) adalah peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Dalam pengertian yang luas, dokumen bukan hanya yang berwujud tertulis, tetapi berupa benda-benda peninggalan seperti simbol-simbol.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) adalah uji yang menunjukkan derajat ketepatan-ketepatan data yang sesungguhnya terjadi kepada obyek dengan data yang akan dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas

sebuah item, kita akan mengkoreksi skor item dengan total-total item tersebut. Syarat minimal untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30. Jadi, kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{xy} lebih besar dari r -tabel maka dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas (Kehandalan)

Menurut Sugiyono (2016:177) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran yang akan digunakan untuk obyek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok genap. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alphacronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2014:144) uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residu yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residu yang didistribusi normal. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebab data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2014:151) Uji multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (vif) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2014:158) Uji Heteroskedastisitas adalah dimana keadaan dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan kepengamatan lain. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu uji *glejser*, melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi, atau uji koefisien korelasi spearman's rho.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sunyoto (2014:47) tujuan dari analisis regresi adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu. Analisis regresi

berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y). Analisis regresi berganda dapat dicari dengan rumus:

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

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

Sumber :Sunyoto (2014:47)

4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekkannya. Uji signifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t.

a. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikan *korelasi product moment*.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Priyetno (2014:113) uji simultan adalah uji koefisien regresi secara bersama-sama variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini

dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*ConfidenceInterval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistic.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai

koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.5 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|---------------------------|-------------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono (2016:287)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**A. Hasil Penelitian****1. Deskripsi Objek Penelitian****a. Sejarah Singkat Wellington Intelligence School Medan**

Wellington Intelligence School Medan adalah sebuah sekolah nasional plus yang sudah berdiri sejak 2006 yang jenjang pendidikannya Preschool. Pada tahun 2013 dibuka jenjang pendidikan untuk SD (Elementary School), dan di tahun 2016 untuk SMP (Junior High School). Sekolah ini beralamat di Komp. Cemara Boulevard Blok C7 No. 174-182 Cemara Asri. Sekolah ini banyak mengadopsi kurikulum atau cara belajar sekolah-sekolah di negerijiran Singapura yang dipadukan dengan kurikulum Indonesia. Dalam proses belajar mengajar, bahasa yang dominan digunakan adalah bahasa Inggris. Sekolah juga menyediakan transportasi antar jemput untuk setiap siswa/i semua jenjang dan juga guru-guru.

b. Visi dan Misi Wellington Intelligence School

Visi Pendidikan Wellington Intelligence School Menjadikan Wellington Intelligence School unggul dalam memfasilitasi pengembangan potensi diri warganya dan system pendidikan yang berkualitas, pembentukan karakter terpuji yang berwawasan lingkungan, nasional dan internasional berlandaskan iman, taqwa, ilmu pengetahuan dan teknologi.

1) Visi Umum Pendidikan Wellington Intelligence School

- Mempersiapkan, meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan berlogika (mendengar, berbicara, membaca, menulis, berhitung) dalam Bahasa Indonesia, Inggris dan Mandarin dengan baik dan benar.
- Mengembangkan kurikulum yang mengacu pada kemandirian, kemampuan beradaptasi, bekerjasama, kesiapan berkarir, kewirausahaan untuk mencapai kestabilan dalam ekonomi maupun emosi.
- Mempersiapkan pendidik profesional yang memiliki rencana strategis dalam mengembangkan kompetensi yang dimilikinya sehingga dapat memberikan peluang bagi peserta didik dalam upayanya memupuk bakat, minat serta kecakapan yang harus dikuasai, sehingga peserta didik memiliki kualitas pendidikan yang sejalan dengan yang tertuang dalam tujuan pembangunan pendidikan nasional.
- Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut sebagai landasan krearifan local dalam bergaul dan bertindak sehingga tercipta manusia yang memiliki etika, integritas, mampu menjadi warganegara yang baik, peduli terhadap pembangunan yang berkesinambungan / ramah lingkungan.
- Mendorong dan membantu peserta didik untuk mengenali potensi diri sehingga dapat dikembangkan secara optimal

untuk membentuk perilaku unggul yang meliputi: intelektual, personal, sosial, estetis, kinestetis dan vokasional.

- Memperluas ruang berpikir, tingkat keyakinan, bertambahnya pengetahuan baru dan toleransi terhadap perbedaan serta kemampuan berpartisipasi aktif sebagai individu dalam lingkup bermasyarakat secara global.
- Mempersiapkan pelaksanaan maupun keikutsertaan kompetisi yang menantang di tingkat nasional dan internasional khususnya dalam Sains, Matematika, Bahasa Indonesia, Inggris dan Mandarin, Seni dan Olahraga secara Intensif.
- Melaksanakan dan mensukseskan program pendidikan yang memenuhi 8 unsur Standar Nasional Pendidikan (PP No. 32 tahun 2013) diperkaya dengan standar pendidikan yang berasal dari negara-negara anggota Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) atau negara lainnya.

2) Misi Khusus Pendidikan Wellington Intelligence School

❖ Misi Khusus Pra-Sekolah (Preschool)

- Membangun landasan bagi berkembangnya potensi peserta didik dalam lingkungan bermain yang edukatif dan menyenangkan.
- Memberikan dasar-dasar pengenalan huruf, angka, bentuk, benda hidup dan mati.

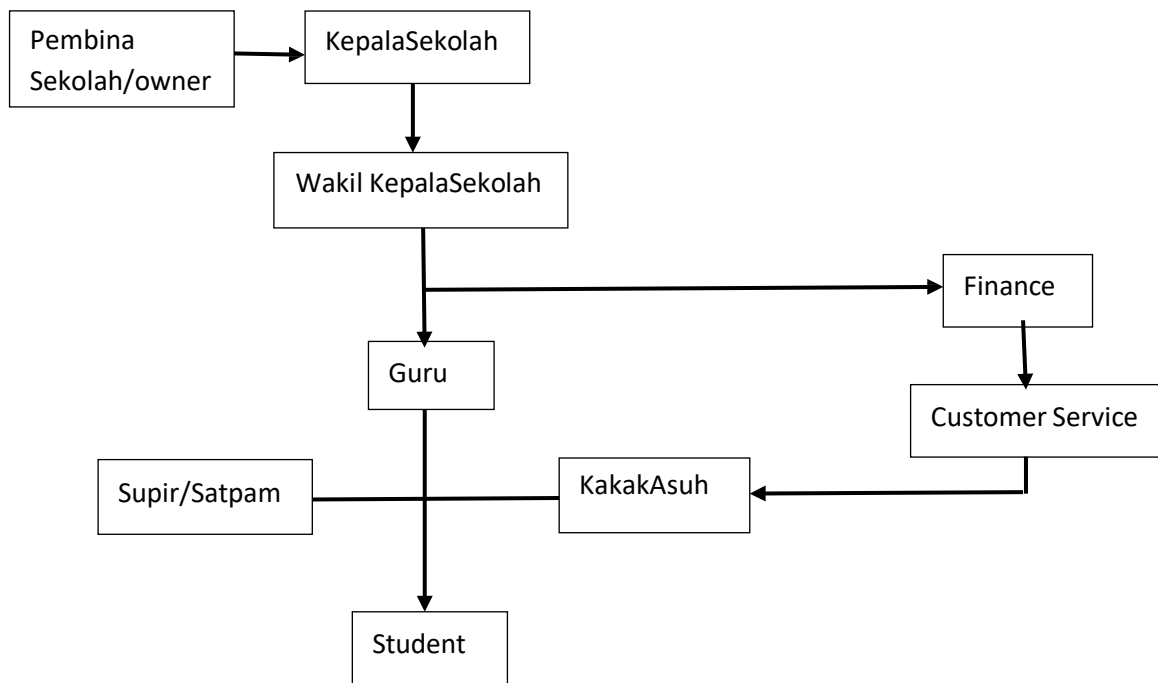
- Membangun kemandirian melalui pengenalan dasar-dasar life skills.
- Membangun landasan disiplin dan karakter terpuji.
- Mempersiapkan anak didik kejenjang pendidikan dasar dengan ketercapaian Kompetensi Dasar sesuai tahapan perkembangan anak.

❖ **Misi Khusus Sekolah Dasar dan Menengah (Elementary School and Junior High School)**

- Membangun kemampuan intelektual dalam bentuk kecakapan dalam mendengar, berbicara, menulis dan berhitung sesuai tingkatan.
- Mengembangkan kompetensi dasar dalam Matematika, Sains, Teknologi, Seni dan Olahraga.
- Membangun landasan disiplin dan karakter terpuji.
- Meningkatkan bakat kewirausahaan, kepemimpinan, dan keteladanan.
- Meningkatkan kompetensi peserta didik untuk sukses dalam ujian Nasional maupun Internasional.
- Mempersiapkan peserta didik kejenjang pendidikan selanjutnya dengan ketercapaian Kompetensi Dasar sesuai tahapan perkembangan anak.

c. Struktur Organisasi Wellington Intelligence School khusus

Preschool



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Wellington Intelligence School khusus Preschool 2020

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh oleh responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Data ini diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada 48 responden yang merupakan Guru Preschool Di Wellington Intelligence School Medan. Berikut ini adalah tabel mengenai deskriptif responden yang dirinci berdasarkan usia, masa kerja, pendidikan terakhir, dan jenis kelamin.

a. Karakteristik Berdasarkan Responden Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid laki-Laki | 12 | 25,0 |
| Perempuan | 36 | 75,0 |
| Total | 48 | 100,0 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 12 orang dan jumlah perempuan sebanyak 36 orang. Jadi pada penelitian ini didominasi oleh responden perempuan dari pada responden laki laki.

b. Karakteristik Berdasarkan Responden Usia

Tabel 4.2 Usia

| | Frequency | Percent |
|-------------------|-----------|---------|
| Valid 21-25 Tahun | 10 | 20,8 |
| 26-30 Tahun | 9 | 18,8 |
| 31-35 Tahun | 18 | 37,5 |
| 36-40 Tahun | 8 | 16,7 |
| >40 Tahun | 3 | 6,3 |
| Total | 48 | 100,0 |

Sumber : Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 21-25 tahun mendominasi penelitian ini dengan jumlah 10 orang, responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 9 orang, responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 18 orang, responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 8 orang, responden yang berusia >40 tahun sebanyak 3 orang.

c. Karakteristik Berdasarkan Responden Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

| | Frequency | Percent |
|----------|-----------|---------|
| Valid S1 | 38 | 79,2 |

| | | |
|-------|----|-------|
| S2 | 10 | 20,8 |
| Total | 48 | 100,0 |

Sumber : Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 38 orang dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 10 orang.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Masa Kerja

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid 1-2 Tahun | 9 | 18,8 |
| 3-6 Tahun | 11 | 22,9 |
| 6-8 Tahun | 14 | 29,2 |
| 8-10 Tahun | 8 | 16,7 |
| >10 Tahun | 6 | 12,5 |
| Total | 48 | 100,0 |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat dari responden masa kerja 1-2 tahun sebanyak 9 orang, responden masa kerja 3-6 tahun sebanyak 11 orang, responden masa kerja 6-8 tahun sebanyak 14 orang, responden masa kerja 8-10 tahun sebanyak 8 orang, responden masa kerja >10 tahun sebanyak 6 orang.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk dapat menyelesaikan permasalahan penelitian maka penulis menguraikan karakteristik responden dengan nilai setiap pertanyaan sebagai berikut :

SS (Sangat Setuju) = 5

S (Setuju) = 4

R (Ragu ragu) = 3

TS (Tidak Setuju) = 2

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

Data yang diperoleh selama penelitian, disajikan dalam bentuk kuantitatif sebagai hasil penyebaran kuisioner kepada 48 responden, dengan jumlah pertanyaan 24 item, yang terdiri dari 16 item pertanyaan variabel bebas Kepemimpinan dan Motivasi, 8 item variabel terikat Kinerja Guru. Jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada tabel berikut:

a. Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.5 Kepala sekolah merangsang guru-guru untuk memiliki tekad yang kuat untuk menjalankan tugas sebagai guru preschool (X1.1)

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|
| Valid | Tidak setuju | 13 | 27.1 |
| | Ragu ragu | 9 | 18.8 |
| | Setuju | 12 | 25.0 |
| | Sangat Setuju | 14 | 29.2 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 13 orang (27,1%) ragu ragu 9 orang (18,8%) setuju 12 orang (25%) sangat setuju 14 orang (29,2%).

Tabel 4.6 Kepala sekolah sangat memperhatikan kebutuhan guru-guru dalam mengajar sesuai jadwal yang ditetapkan(X1.2)

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|
| Valid | Tidak setuju | 9 | 18.8 |
| | Ragu ragu | 16 | 33.3 |
| | Setuju | 18 | 37.5 |
| | Sangat Setuju | 5 | 10.4 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 9 orang (18,8%) ragu ragu 16 orang (33,3%) setuju 18 orang (37,5%) dan yang sangat setuju 5 orang (10,4%).

Tabel 4.7 Kepala sekolah sebagai pimpinan memiliki strategi yang jelas dan disampaikan dengan baik kepada guru-guru preschool (X1.3)

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|
| Valid | Tidak setuju | 8 | 16.7 |
| | Ragu ragu | 15 | 31.3 |
| | Setuju | 16 | 33.3 |
| | Sangat Setuju | 9 | 18.8 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 8 orang (16,7%) ragu ragu 15 orang (31,3%) setuju 16 orang (33,3%) dan yang sangat setuju 9 orang (18,8%).

Tabel 4.8 Kepala sekolah mampu mengkomunikasikan misi yang sama dalam mencapai visi sekolah kepada guru (X1.4)

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|
| Valid | Tidak setuju | 9 | 18.8 |
| | Ragu ragu | 16 | 33.3 |
| | Setuju | 9 | 18.8 |
| | Sangat Setuju | 14 | 29.2 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 9 orang (18,8%) ragu ragu 16 orang (33,3%) setuju 9 orang (18,8%) dan yang sangat setuju 14 orang (29,2%).

Tabel 4.9 Setiap keputusan yang diambil oleh kepala sekolah merupakan hasil pemikiran yang matang (X1.5)

| | | Frequency | Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|
| Valid | Tidak setuju | 11 | 22.9 |

| | | | |
|--|---------------|----|-------|
| | Ragu ragu | 18 | 37.5 |
| | Setuju | 18 | 37.5 |
| | Sangat Setuju | 1 | 2.1 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 11 orang (22,9%) ragu ragu 11 orang (18%) setuju 18 orang (37,5%) dan yang sangat setuju 1 orang (2,1%).

Tabel 4.10 Kepala sekolah memiliki ketegasan sikap dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan (X1.6)

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|
| Valid | Sangat tidak setuju | 1 | 2.1 |
| | Tidak setuju | 10 | 20.8 |
| | Ragu ragu | 18 | 37.5 |
| | Setuju | 18 | 37.5 |
| | Sangat Setuju | 1 | 2.1 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2,1%) tidak setuju 10 orang (20,8%) ragu ragu 18 orang (37,5%) setuju 18 orang (37,5%) dan yang sangat setuju 1 orang (2,1%).

Tabel 4.11 Kepala sekolah sangat memperhatikan lingkungan kerja dan saya merasa nyaman dalam mengajar (X1.7)

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|
| Valid | Tidak setuju | 10 | 20.8 |
| | Ragu ragu | 18 | 37.5 |
| | Setuju | 19 | 39.6 |
| | Sangat Setuju | 1 | 2.1 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 10 orang (20,8%) ragu ragu 18 orang (37,5%) setuju 19 orang (39,6%) dan yang sangat setuju 1 orang (2,1%).

Tabel 4.12 Kepala sekolah selalu peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi kepada guru-guru (X1.8)

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|
| Valid | Tidak setuju | 8 | 16.7 |
| | Ragu ragu | 15 | 31.3 |
| | Setuju | 17 | 35.4 |
| | Sangat Setuju | 8 | 16.7 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 8 orang (16,7%) ragu ragu 15 orang (31,3%) setuju 17 orang (35,4%) dan yang sangat setuju 8 orang (16,7%).

b. Variabel Motivasi

Tabel 4.13 Bapak/Ibu mendapatkan semangat dari kepala sekolah dalam membangun team work yang kompak dan berdedikasi tinggi (X2.1)

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|
| Valid | Tidak Setuju | 11 | 22.9 |
| | Ragu ragu | 22 | 45.8 |
| | Setuju | 12 | 25.0 |
| | Sangat Setuju | 3 | 6.3 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 11 orang (22,9%) ragu ragu 22 orang (45,8%) setuju 12 orang (25%) dan yang sangat setuju 3 orang (6,3%).

Tabel 4.14 Kepala sekolah memberikan inspirasi kepada Bapak/Ibu dalam disiplin dan kerja keras untuk memajukan sekolah (X2.2)

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|
| Valid | Tidak Setuju | 8 | 16.7 |
| | Ragu ragu | 13 | 27.1 |
| | Setuju | 22 | 45.8 |
| | Sangat Setuju | 5 | 10.4 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 8 orang (16,7%) ragu ragu 13 orang (27,1%) setuju 22 orang (45,8%) dan yang sangat setuju 5 orang (10,4%).

Tabel 4.15 Kepala sekolah mendorong pengembangan karir melalui studi lanjut kepada guru (X2.3)

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|
| Valid | Tidak Setuju | 11 | 22.9 |
| | Ragu ragu | 17 | 35.4 |
| | Setuju | 19 | 39.6 |
| | Sangat Setuju | 1 | 2.1 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 11 orang (22,9%) ragu ragu 17 orang (35,4%) setuju 19 orang (39,6%) dan yang sangat setuju 1 orang (2,1%).

Tabel 4.16 Guru-guru mendapatkan penghargaan dari kepala sekolah atas gagasan-gagasan yang cemerlang (X2.4)

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|
| Valid | Tidak Setuju | 14 | 29.2 |
| | Ragu ragu | 12 | 25.0 |
| | Setuju | 15 | 31.3 |
| | Sangat Setuju | 7 | 14.6 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 14 orang (29,2%) ragu ragu 12 orang (25%) setuju 15 orang (31%) dan yang sangat setuju 7 orang (14,6%).

Tabel 4.17 Kepala sekolah memberikan inspirasi kepada Karyawan dalam disiplin dan kerja keras untuk memajukan sekolah (X2.5)

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|
| Valid | Sangat tidak setuju | 1 | 2.1 |
| | Tidak Setuju | 10 | 20.8 |
| | Ragu ragu | 18 | 37.5 |
| | Setuju | 16 | 33.3 |
| | Sangat Setuju | 3 | 6.3 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 10 orang (20,8%) ragu ragu 18 orang (37,5%) setuju 16 orang (33,3%) dan yang sangat setuju 3 orang (6,3%).

Tabel 4.18 Guru-guru mendapatkan bimbingan dan arahan secara baik dari kepala sekolah (X2.6)

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|
| Valid | Tidak Setuju | 9 | 18.8 |
| | Ragu ragu | 14 | 29.2 |
| | Setuju | 20 | 41.7 |
| | Sangat Setuju | 5 | 10.4 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 9 orang (18,8%) ragu ragu 14 orang (29,2%) setuju 20 orang (41,7%) dan yang sangat setuju 5 orang (10,4%).

Tabel 4.19 Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada setiap guru yang memiliki kreativitas dalam meningkatkan kualitas instruksional (X2.7)

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|
| Valid | Tidak Setuju | 7 | 14.6 |
| | Ragu ragu | 16 | 33.3 |
| | Setuju | 12 | 25.0 |
| | Sangat Setuju | 13 | 27.1 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 7 orang (14,6%) ragu ragu 16 orang (33,3%) setuju 12 orang (25%) dan yang sangat setuju 13 orang (27,1%).

Tabel 4.20 Kepala sekolah memberikan hak yang sama antar guru dan karyawan untuk mengemukakan pemikiran-pemikiran yang membangun (X2.8)

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|
| Valid | Sangat tidak setuju | 1 | 2.1 |
| | Tidak Setuju | 10 | 20.8 |
| | Ragu ragu | 15 | 31.3 |
| | Setuju | 17 | 35.4 |
| | Sangat Setuju | 5 | 10.4 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2,1%) tidak setuju 10 orang (20,8%) ragu ragu 15 orang (31,3%) setuju 17 orang (35,4%) dan yang sangat setuju 5 orang (10,4%).

c. Variabel Kinerja Guru

Tabel 4.21 Saya selalu menjalankan Misi yang ditetapkan untuk mencapai Visi sekolah (Y.1)

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|
| Valid | Sangat tidak setuju | 1 | 2.1 |
| | Tidak Setuju | 10 | 20.8 |
| | Ragu ragu | 24 | 50.0 |
| | Setuju | 11 | 22.9 |
| | Sangat Setuju | 2 | 4.2 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2,1%) tidak setuju 10 orang (20,8%) ragu ragu 24 orang (50%) setuju 11 orang (22,9%) dan yang sangat setuju 2 orang (4,2%).

Tabel 4.22 Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas harian, bulanan, semester maupun tahunan

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|
| Valid | Tidak Setuju | 8 | 16.7 |
| | Ragu ragu | 14 | 29.2 |
| | Setuju | 21 | 43.8 |
| | Sangat Setuju | 5 | 10.4 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 8 orang (16,7%) ragu ragu 14 orang (29,2%) setuju 21 orang (43,8%) dan yang sangat setuju 5 orang (10,4%).

Tabel 4.23 Saya memiliki daftar hasil penilaian berdasarkan tugas-tugas dan tes yang diberikan

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|
| Valid | Tidak Setuju | 8 | 16.7 |
| | Ragu ragu | 19 | 39.6 |
| | Setuju | 20 | 41.7 |
| | Sangat Setuju | 1 | 2.1 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 8 orang (16,7%) ragu ragu 19 orang (39,6%) setuju 20 orang (41,7%) dan yang sangat setuju 1 orang (2,1%).

Tabel 4.24 Dalam menilai hasil kerja anak-anak saya lakukan transparan dan dapat diertanggung jawabkan

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|
| Valid | Tidak Setuju | 4 | 8.3 |
| | Ragu ragu | 24 | 50.0 |
| | Setuju | 18 | 37.5 |
| | Sangat Setuju | 2 | 4.2 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 4 orang (8,3%) ragu ragu 24 orang (50%) setuju 18 orang (37,5%) dan yang sangat setuju 2 orang (4,2%).

Tabel 4.25 Saya selalu memiliki kejelasan dalam artikulasi suara sebagai guru preschool

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|
| Valid | Tidak Setuju | 7 | 14.6 |
| | Ragu ragu | 19 | 39.6 |
| | Setuju | 16 | 33.3 |
| | Sangat Setuju | 6 | 12.5 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 7 orang (14,6%) ragu ragu 19 orang (39,6%) setuju 16 orang (33,3%) dan yang sangat setuju 6 orang (12,5%).

Tabel 4.26 Saya mengajar selalu berpedoman pada target pembelajaran yang harus diselesaikan

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|
| Valid | Tidak Setuju | 10 | 20.8 |
| | Ragu ragu | 17 | 35.4 |
| | Setuju | 18 | 37.5 |
| | Sangat Setuju | 3 | 6.3 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 10 orang (20,8%) ragu ragu 17 orang (35,4%) setuju 18 orang (37,5%) dan yang sangat setuju 3 orang (6,3%).

Tabel 4.27 Saya selalu bertukar pemikiran dengan kepala sekolah maupun dengan guru lainnya untuk memahami karakter anak didik

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|
| Valid | Tidak Setuju | 8 | 16.7 |
| | Ragu ragu | 18 | 37.5 |
| | Setuju | 20 | 41.7 |
| | Sangat Setuju | 2 | 4.2 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 8 orang (16,7%) ragu ragu 18 orang (37,5%) setuju 20 orang (41,7%) dan yang sangat setuju 2 orang (4,2%).

Tabel 4.28 Saya selalu memiliki ide kreatif untuk meningkatkan kreatifitas anak-anak

| | | Frequency | Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|
| Valid | Sangat tidak setuju | 1 | 2.1 |
| | Tidak Setuju | 8 | 16.7 |
| | Ragu ragu | 14 | 29.2 |
| | Setuju | 20 | 41.7 |
| | Sangat Setuju | 5 | 10.4 |
| | Total | 48 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2,1%) tidak setuju 8 orang (16,7%) ragu ragu 14 orang (29,2%) setuju 20 orang (41,7%) dan yang sangat setuju 5 orang (10,4%).

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.29 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Kepemimpinan (X1)

| | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|--------------------------------------|--|
| X1.1 | .470 | .896 |
| X1.2 | .695 | .868 |
| X1.3 | .730 | .864 |
| X1.4 | .632 | .875 |
| X1.5 | .744 | .865 |
| X1.6 | .702 | .868 |

| | | |
|------|------|------|
| X1.7 | .711 | .868 |
| X1.8 | .681 | .869 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) pertanyaan pada variabel kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.30 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Motivasi (X2)

| | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alphaif Item Deleted |
|------|----------------------------------|---------------------------------|
| X2.1 | .490 | .841 |
| X2.2 | .766 | .809 |
| X2.3 | .533 | .837 |
| X2.4 | .520 | .840 |
| X2.5 | .495 | .841 |
| X2.6 | .734 | .813 |
| X2.7 | .690 | .817 |
| X2.8 | .490 | .843 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.31 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Kinerja Guru (Y)

| | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alphaif Item Deleted |
|-----|----------------------------------|---------------------------------|
| Y.1 | .579 | .815 |
| Y.2 | .709 | .797 |
| Y.3 | .391 | .837 |
| Y.4 | .374 | .838 |
| Y.5 | .680 | .801 |
| Y.6 | .537 | .821 |
| Y.7 | .607 | .812 |
| Y.8 | .627 | .809 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap pertanyaan dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) pertanyaan pada variabel Kinerja Guru dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.32 Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .886 | 8 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,886 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.33 Uji Reliabilitas Motivasi (X2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .849 | 8 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,849 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.34 Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .836 | 8 |

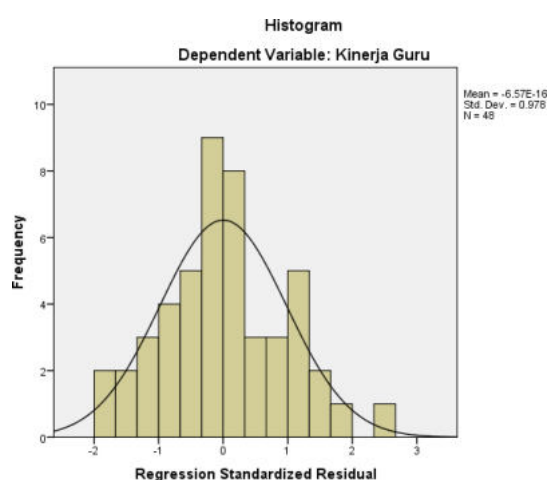
Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,836 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Kinerja Guru adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

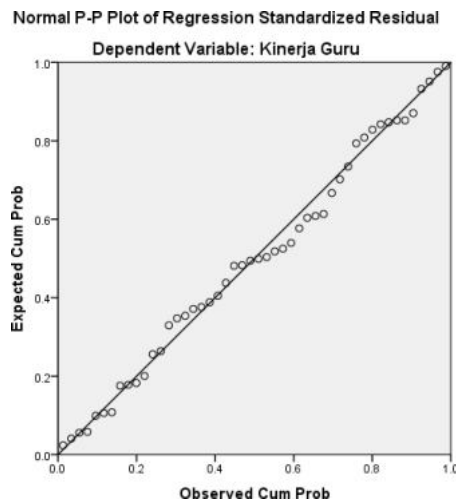
Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Gambar di atas hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja guru berdistribusi secara normal.

Tabel 4.35 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 48 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 1.94172887 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .071 |
| | Positive | .071 |
| | Negative | -.055 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .495 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .967 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data, besar nilai signifikasi Kolmogorov Smirnov sebesar 0,967 maka dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,1$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.36 Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|--------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Kepemimpinan | .610 | 1.638 |
| | Motivasi | .610 | 1.638 |

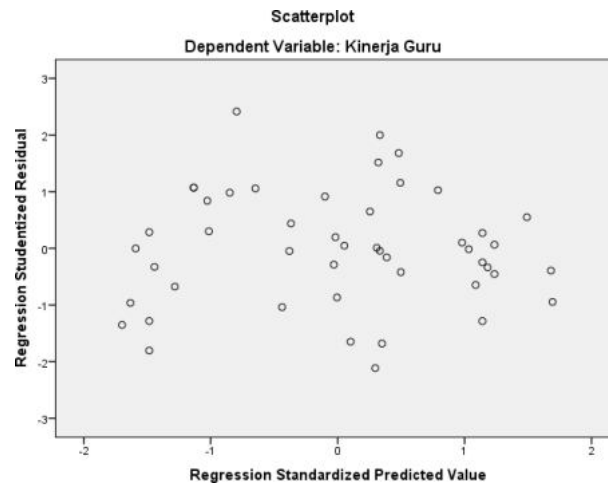
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Kepemimpinan $1,638 < 10$, Motivasi $1,638 < 10$, serta nilai *Tolerance* Kepemimpinan $0,610 > 0,1$, Motivasi $0,610 > 0,1$ dan sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisita

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamat ke pengamat lain. model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Gambar di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut ini:

Tabel 4.37 Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | |
|-------------------------------------|--------------|-----------------------------|------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | |
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 3.893 | 1.609 |
| | Kepemimpinan | .225 | .064 |
| | Motivasi | .623 | .071 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 3,893 + 0,225 X_1 + 0,623 X_2 + e$. Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 3,893.
- b. Jika terjadi peningkatan Kepemimpinan sebesar 1, maka Kinerja Guru (Y) akan meningkatkan sebesar 0,225.
- c. Jika terjadi peningkatan Motivasi sebesar 1, maka Kinerja Guru (Y) akan meningkatkan sebesar 0,623.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05%).

Tabel 4.38 Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | |
|-------------------------------------|--------------|-------|------|
| Model | | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 2.419 | .020 |
| | Kepemimpinan | 3.491 | .001 |
| | Motivasi | 8.825 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas bahwa hasil uji t parsial diketahui :

- 1) Nilai t hitung kepemimpinan sebesar $3,491 > 1,679$ kemudian nilai sig $0,001 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Preschool Di Wellington Intelligence School Medan.
- 2) Nilai t hitung motivasi sebesar $8,825 < 1,679$ kemudian nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Preschool Di Wellington Intelligence School Medan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan.

Tabel 4.39 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|----------------|-------------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 829.108 | 2 | 414.554 | 105.273 | .000^b |
| | Residual | 177.205 | 45 | 3.938 | | |
| | Total | 1006.312 | 47 | | | |

| |
|---|
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20 (2021)

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada Tabel di atas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 105,273$ pada signifikan 0.000. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 48$ responden dimana $df(1) = k-1$ ($3-1=2$) $df(2) = n - k$ ($48 - 3 = 45$) kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 3,20$ (lihat pada F tabel) pada signifikan 0.05.

Hasil uji Anova dengan analisis F (Fisher) diketahui nilai F hitung sebesar $105,273 > 3,20$ pada $sig\ 0.00 < 0.05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya kepemimpinan dan motivasi secara bersama sama signifikan mempengaruhi kinerja Guru Preschool Di Wellington Intelligence School Medan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.40 Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .908 ^a | .824 | .816 | 1.98441 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Guru | | | | |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,824 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 82,4% Kinerja guru dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi. Sedangkan sisanya $100\% - 82,4\% = 17,6\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model atau tidak diteliti.

B. Pembahasan Dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif maupun signifikan terhadap kinerja guru dengan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,491 > 1,679$ pada signifikan $0,001 < 0,05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

Keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan oleh beberapa komponen pendukung diantaranya adalah guru. Guru merupakan komponen utama yang menentukan keberhasilan dan kualitas pendidikan di sekolah. Hal ini menuntut guru untuk senantiasa meningkatkan kinerja sebagai tenaga pendidikan. kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Menurut Mulyasa (2013: 5) sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah (who is behind the school) yang berkaitan dengan pengetahuan dan pemahamannya terhadap manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang

dibebankan kepadanya. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja guru, yaitu dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $8,825 > 1,679$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

Emron dkk (2019:196) faktor-faktor turunya kinerja pegawai disebabkan oleh motivasi kerja, karena motivasi adalah suatu cara untuk mendorong gairah kerja pegawai agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan instansi. Dengan adanya motivasi seorang pegawai akan meningkatkan prestasi seperti target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab bahkan hubungan persahabatan didalam suatu instansi.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru. Dapat dilihat dari hasil uji simultan diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 105,273$ pada signifikan $0,000$. Demikian maka variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$

$105.273 > 3,20$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN**A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Preschool Di Wellington Intelligence School Medan dengan nilai regresi sebesar 0,225, t hitung sebesar 3,491 dan nilai signifikan sebesar 0,001.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Preschool Di Wellington Intelligence School Medan dengan nilai regresi sebesar 0,623, t hitung sebesar 8,825 dan nilai signifikan sebesar 0,000.
3. Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Preschool Di Wellington Intelligence School Medan dengan nilai F hitung sebesar 105.273 dan signifikan sebesar 0,000. Dimana variabel motivasi menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru Preschool Di Wellington Intelligence School Medan.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada kepala sekolah Preschool Di Wellington Intelligence School Medan dalam

menjalankan kepemimpinannya Kepala sekolah harus memiliki ketegasan sikap dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan dan pemeliharaan hubungan baik dengan guru, tenaga administratif maupun siswa.

2. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Preschool Di Wellington Intelligence School Medan lebih ditingkatkan semangat dari kepala sekolah dalam membangun team work yang kompak dan berdedikasi tinggi. Karena pemimpin yang baik adalah yang mampu seimbang antara pelaksanaan tugas dan membangun hubungan yang baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Penelitian berikutnya diharapkan memasukkan variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja guru, yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak Dan Hendri Tanjung. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Universitas Trisakti: Jakarta.
- Badriyah.2015.Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.
- Burhanuddin, Wahab Rahmatullah. 2012 . Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri(Persero) Tbk Makasar, Skripsi, Universitas Hasanudin, Makasar.
- Changgriawan, G., (2017) *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production.*
- Donni, Juni.2018.Perencanaan Dan Pengembangan Sdm. Alfabeta, CV Bandung.Remaja Rusdakarya.
- Emron, Dkk. 2019.Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Alfabeta
- Hajar, S., & Kholik, K. (2021). Model Mata Kuliah Administrasi Pembangunan Dalam Menghasilkan Kompetensi Lulusan Sebagai Administrator Andal Di Bidang Perencanaan Pembangunan. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 429-442.
- Handoko, T, Hani, 2012.Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit Bpfl.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2013.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta ; Bumi Aksara.Bandung.
- Indrawan, M. (2018). Pelaksanaan Administrasi Pemerintahan Desa di Desa Loleng Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Administrasi Negara*, 4.
- Kasmir.2016.Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktek. Pt. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Luthans.2015.Perilaku Organisasi, Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015.Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, Penerbit Remaja Rusdakarya.

- Mangkunegara.2018.Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, Penerbit Priansa.
- Manullang, M Dan Pakpahan, M. (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*: Ciptaputra Media. Bandung.
- Mathis, Robert L Dan Jackson John H.2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga. Bandung : Refika Aditama.
- Miao, C., Humphrey, R H., & Qian, S. (2016). Leader Emotional Intelligence And Sub Ordinate Job Satisfaction : A Meta-Analysis Of Man , Mediator, And Moderator Effects *Journal Personality And Individual Differences*, 102, 13-24.
- Mulyasa. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pramono, C., Hamranani, S. S. T., & Sanjaya, M. Y. (2019). Pengaruh Teknik Relaksasi Otot Progresif terhadap Tingkat Kecemasan Pasien Hemodialisa di RSUD Wonosari. *Jurnal Ilmu Keperawatan Medikal Bedah*, 2(2), 22-32.
- Saragih, M. G., Surya, E. D., & Mesra, B. (2021). The Effect of Epistemic Value on Tourists Revisit Intention in Lake Toba with Satisfaction as Mediation Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 8565-8572.
- Septiana, Roslena. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonsari. Torang, S. (2013). *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy.2016.Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group Jakarta. Jakarta Penerbit Saemba Empat.
- Situmorang. S.H. (2015). *Statistical Product And Service Solution*. Semarang: Penerbit Fe Undip.
- Sedarmayanti.2015.Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono.2016.Metode Penelitian Bisnis Bandung : Alfabeta. Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta. Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*,

Kualitatif, Dan R & D Bandung: Alfabeta.

Uman.2018. Perilaku Organisasi. Bandung, Cv Pustaka Setia.

Uman, Khaerul.2010.Perilaku Organisasi.Penerbit Pustaka Setia Bandung.