

**PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
PADA TK SE KECAMATAN BENTENG
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



School Of Business

Oleh :

**SITTI MARYAM UMAR
2018.MM.1.1617**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
2021**

**PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
PADA TK SE KECAMATAN BENTENG
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



School Of Business

Oleh :

**SITTI MARYAM UMAR
2018.MM.1.1617**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
PADA TK SE KECAMATAN BENTENG
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Oleh :

**SITTI MARYAM UMAR
2018.MM.1.1617**

Telah di pertahankan di depan penguji
Pada tanggal 25 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

STIE NOBEL
INDONESIA

Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si

Pembimbing II



Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E., M.M

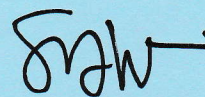
Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,



Dr. Maryadi, S.E., M.M

Ketua Prodi Magister Manajemen,



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak, CA

IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA TK SE KECAMATAN BENTENG KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

MAHASISWA

:
Nama Mahasiswa : SITTI MARYAM UMAR
NIM : 2018MM 11617
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN

KOMISI PEMBIMBING

:
Ketua : Dr. AHMAD FIRMAN, S.E., M.Si
Anggota : Dr. ANDI RIRIN OKTAVIANI, S.E., M.M.

Nomor SK Pembimbing : 031/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

TIM PENGUJI

:
Penguji 1 : Dr. DIDIEK HANDAYANI GUSTI, S.E., M.Si
Penguji 2 : Dr. H. MUKHTAR HAMZAH, S.E., M.M

Nomor SK Penguji : 031/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, Syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke khadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan keberkahan kepada kita semua sehingga Tesis ini dapat terselesaikan walaupun masih banyak keterbatasan dan kekurangan didalamnya.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada program studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia Makassar. Adapun judul Tesis ini adalah “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru pada TK se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

Didalam penyelesaian Tesis ini, dengan segala keterbatasan yang dimiliki, Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak tesis ini tidak akan tersusun dan terselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini ijin untuk menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M, selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Ibu Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Bapak Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Ibu Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E., M.M selaku Anggota Komisi Pembimbing yang

telah bersedia membimbing, dan meluangkan banyak waktu, serta menyumbangkan masukan, saran, maupun kritikan untuk kesempurnaan tesis ini, sehingga selesai sesuai yang diharapkan.

4. Bapak Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E., M.Si dan Bapak Dr. H. Muhtar Hamzah, selaku Tim Penguji, terima kasih atas saran dan kritikan pada saat seminar dan ujian.
5. Kedua orang tua, sosok terbaik yang telah membesarkan dan memberikan banyak hal, hingga saat ini saya dapat menyelesaikan Pendidikan Magister ini. Penulis meyakini bahwa apapun yang saya berikan buat mereka, semua itu belum mampu membalas semua kebaikan yang telah Bapak dan Ibu berikan.
6. Bupati Kepulauan Selayar Bapak H. Muh. Basli Ali, atas izin yang diberikan untuk melanjutkan Pendidikan Pascasarjana.
7. Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Selayar Bapak Drs. Mustakim. KR., M.MPd., atas petunjuk dan arahnya sehingga dapat menyelesaikan Studi S.2
8. Kepala TK. Negeri 1 Benteng sekaligus Pengawas Pembina Ibu Hamriani, S.Pd.,M.Ap., atas dukungannya sehingga penelitian kami dapat berjalan dengan baik.
9. Suami saya Drs. Mustakim. KR., MM.Pd, dan Putra-putra saya (Muh. Nur Fajrin Ramadhana M.K., S.Pd dan Muh. Nur Fadhlil Hadi Mustakim) atas support dan motivasi yang baik kepada saya untuk lanjut Pendidikan Pascasarjana Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.

10. Bapak dan Ibu Dosen, serta Staf Program Pascasarjana Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar atas semua bantuannya.
11. Bapak dan Ibu Kepala Sekolah serta Bapak dan ibu Guru atas semua bantuan kerjasamanya selama melakukan penelitian hingga selesainya Tesis ini.
12. Teman sejawat Mahasiswa Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar atas semua bantuan dan kerjasamanya.

Dan semua pihak yang telah meluangkan waktu, memberikan supprot serta semua bantuannya yang tidak sempat saya sebut satu persatu, semoga segala bantuan dan kebaikannya bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah SWT.

Akhirnya karya kepersembahkan buat kedua orang tua saya Muh. Umar Badong (Almarhum) dan Hj. Sukaenah Samad (Almarhumah), Kedua mertua saya K. Dg. Nanjeng (Almarhum) dan B. Dg. Ngai (Almarhumah), dan terkhusus anakku tercinta Muh. Nur Faeyza Rewata yang lahir 14 April 2014 dan meninggal pada usia 14 bulan. Semoga sumbangan pikian dan beberapa pihak yang kami implementasikan dalam Tesis ini mendapat balasan pahala dari Allah Subhanahu Wataalah dan bermanfaat bagi Agama, Nusa dan Bangsa dimasa-masa mendatang

Makassar,. 2021

Sitti Maryam Umar


PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta di proses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 200, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 24 Februari 2021
Mahasiswa,




Sitti Maryam Umar
2018MM 11617

ABSTRAK

Sitti Mayam Umar. 2021. Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Kinerja Guru pada TK. Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh Ahmad Firman dan Andi Ririn Oktaviani.

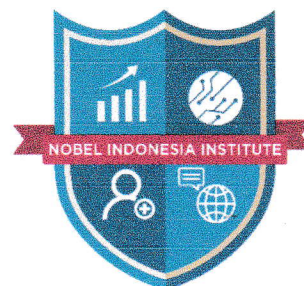
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Kinerja Guru pada TK. Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, Penelitian ini dilaksanakan pada TK. Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar, pada bulan Februari sampai Maret 2021. Teknik pengambilan sampel ialah sensus dengan jumlah responden 86 Orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompetensi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. (2) Kepemimpinan Secara parsial signifikan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Guru (3) Motivasi secara parsial berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru. (4) Secara Simultan Kompetensi Kepala Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Guru pada TK. Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

Implikasi dari penelitian ini adalah Perlu adanya Pendidikan dan Pelatihan Bagi Kepala Sekolah dan Guru untuk meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah dan Guru guna mewujudkan kinerja Guru yang baik dan berkualitas.

Kata Kunci: *Kompetensi, Kepemimpinan, Motivasi Kepala Sekolah, dan Kinerja Guru*



ABSTRACT

Sitti Mayam Umar. 2021. *The Effect of Principal Competence, Principal Leadership, Motivation, and Teacher Performance in Kindergarten. In Benteng District, Selayar Islands Regency, guided by Ahmad Firman and Andi Ririn Oktaviani.*

This study aims to determine the effect of Principal Competence, Principal Leadership, Motivation, and Teacher Performance in Kindergarten. Se Benteng District, Selayar Islands Regency.

The research approach used is quantitative. This research was conducted in kindergarten. In Benteng District, Selayar Islands Regency, from February to March 2021. The sampling technique was a census with a total of 86 respondents.

The results showed that (1) Competence partially has a negative effect on teacher performance (2) Leadership has a significant partially negative effect on teacher performance (3) motivation partially has a positive effect on teacher performance (4) Simultaneously Principal Competence, Principal Leadership and Motivation have a positive effect on Teacher Performance in Kindergarten. Se Benteng District, Selayar Islands Regency.

The implication of this research is the need for education and training for school principals and teachers to increase the competence of school principals and teachers in order to realize good and quality teacher performance.

Keywords: *Competence, Leadership, Principal Motivation, and Teacher Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Penelitian Terdahulu	10
2.2. Kompetensi Kepala Sekolah	13
2.3. Kepemimpinan Kepala Sekolah	21
2.3.1 Hakikat Kepemimpinan	21
2.3.2 Pendekatan Studi Kepemimpinan	24

	2.4. Motivasi Kepala Sekolah	30
	2.5. Kinerja	40
	2.5.1 Kinerja Guru	42
	2.5.2 Profesionalisme Tenaga Kependidikan	45
BAB III	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	52
	3.1. Kerangka Konseptual	52
	3.2. Hipotesis Penelitian	55
	3.3. Definisi Operasional Variabel	55
BAB IV	METODE PENELITIAN	58
	4.1. Jenis Penelitian	58
	4.2. Populasi dan Sampel	58
	4.3. Jenis dan Sumber Data	59
	4.4. Prosedur Pengumpulan Data	60
	4.5. Teknik Analisis Data	60
	4.5.1 Uji Uji Validitas Data	60
	4.5.2 Uji Uji Reliabilitas	61
	4.5.3 Analisis Linear Berganda	62
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
	5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	63
	5.2 Hasil Penelitian	66
	5.2.1 Uji Validitas	66

5.2.1.1 Validitas Kompetensi	66
5.2.1.2 Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah	67
5.2.1.3 Validitas Motivasi	68
5.2.1.4 Validitas Kinerja Guru	69
5.2.2 Uji Reliabilitas	70
5.2.2.1 Reliabilitas Kompetensi	70
5.2.2.2 Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah ..	70
5.2.2.3. Reliabilitas Motivasi	71
5.2.2.4 Reliabilitas Kinerja Guru	72
5.2.3 Uji Statistik Deskriptif	72
5.2.3.1 Deskriptif Responden	72
5.2.3.2 Deskriptif Item	73
5.2.3.2.1 Variabel Kompetensi	73
5.2.3.2.2 Variabel Kepemimpinan	75
5.2.3.2.3 Variabel Motivasi	77
5.2.3.2.4 Variabel Kinerja Guru	80
5.2.3.3 Uji Asumsi Klasik	81
5.2.3.3.1 Uji Normalitas	81
5.2.3.3.2 Uji Multikolonieritas	82
5.2.3.4 Uji Heterokedastisitas	83
5.2.3.5 Uji Hipotesis	84
5.2.3.5.1 Uji T	84

5.2.3.5.2 Uji F	85
5.2.3.6 Uji Koefisien Regresi	85
5.3 PEMBAHASAN	86
5.3.1 Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	86
5.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru	87
5.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru	90
BAB VI PENUTUP	92
6.1 Kesimpulan	92
6.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR TABEL

5.2.1.1 Tabel Validitas Kompetensi	66
4.2.1.2 Tabel Validitas Kepemimpinan	67
4.2.1.3 Tabel Validitas Motivasi	68
4.2.1.4 Tabel Validitas Kinerja Guru	69
5.2.2.1 Tabel Reabilitas Kompetensi	70
5.2.2.2 Tabel Reabilitas Kepemimpinan	70
5.2.2.3 Tabel Reabilitas Motivasi	71
5.2.2.4 Tabel Reabilitas Kinerja Guru	72
5.2.3.1 Tabel Deskriptif Responden	72
5.2.3.2.1 Tabel Variabel Kompetensi	73
5.2.3.2.2 Tabel Variabel Kepemimpinan	75
5.2.3.2.3 Tabel Variabel Motivasi	77
5.2.3.2.4 Tabel Variabel Kinerja Guru	80
5.2.3.3.1 Tabel Tabel Uji Normalitas	81
5.2.3.3.2 Tabel Uji Multikolinjaritas → Nilai VIF <10.00	82
5.2.3.5.1 Tabel → Uji T T Tabel = 1.989	84
5.2.3.5.2 Tabel → Uji F F Tabel = 2.72	86
5.2.3.6 Tabel Uji Koefisien Regresi	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar Kerangka Konseptual Penelitian	54
Gambar Uji Heteroskedastisitas	83

DAFTAR LAMPIRAN

Surat Izin Penelitian

Kuesioner

Hasil Olah Data :

- Tabulasi Data
- Tabulasi Data
- Uji Validitas
- Uji Reabilitas
- Uji Asumsi Klasik

Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 disebutkan, bahwa Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Sejalan dengan itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi turut mewarnai dunia pendidikan kita dewasa ini. Tantangan tentang peningkatan mutu, relevansi, dan efektivitas pendidikan sebagai tuntunan nasional, berimplikasi nyata dengan program pendidikan. Tujuan dari program pendidikan dapat dicapai dengan baik jika program tersebut didesain secara jelas dan aplikatif. Dalam hubungan ini para guru dan kepala sekolah merupakan satu kesatuan komponen, dituntut untuk memiliki sinergis lembaga dalam konteks kemampuan dan kinerja mendesain programnya yang sekaligus menentukan strategi instruksional yang harus ditempuh, sehingga mampu menciptakan sistem pembelajaran yang efektif.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional bertujuan Menyiapkan siswa untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang lebih tinggi, Menyiapkan siswa agar mampu mengembangkan diri

sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian yang dijiwai ajaran agama, Menyiapkan siswa agar menjadi anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya, dan sekitarnya untuk mengusahakan tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Dari gambaran tujuan pendidikan yang ada, dapat dipahami bahwa pendidikan yang diperoleh anak didik melalui lembaga pendidikan (sekolah) tidak hanya masalah kemampuan intelektual, melainkan pembentukan kepribadian dan keterampilan anak didik. Dengan demikian upaya untuk memajukan bangsa, terjadi suatu proses pendidikan atau proses belajar. Proses ini memberikan pengertian, pandangan dan penyesuaian bagi seseorang, masyarakat, maupun negara, sehingga ia dapat berkembang.

Menurut Carter dalam Indar (2014) bahwa pendidikan mengandung pengertian sebagai suatu Proses sosial di mana seseorang dipengaruhi oleh sesuatu lingkungan yang dipimpin (misalnya sekolah) sehingga ia dapat mencapai kecakapan sosial dan mengembangkan pribadinya, Proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku yang berlaku dalam masyarakatnya.

Indar (2014) mengemukakan dalam pengertian yang sederhana dan umum makna pendidikan sebagai usaha manusia untuk menumbuhkembangkan potensi-potensi yang ada dalam masyarakat dan kebudayaan. Usaha-usaha ini perlu diwariskan kepada generasi berikutnya untuk dikembangkan dalam hidup dan kehidupan, melalui suatu proses pendidikan.

Pengertian pendidikan yang ada ini menunjukkan bahwa perlu adanya usaha dari manusia dewasa secara sadar dalam membimbing, melatih, mengajar, dan menanamkan nilai-nilai dan pandangan hidup kepada manusia yang belum dewasa agar menjadi manusia dewasa, bertanggung jawab dan mampu berdiri sendiri (mandiri) sesuai dengan sifat hakikat dan ciri-ciri kemanusiaannya. Pendidikan formal yang diperoleh di sekolah merupakan salah satu bagian dari pelaksanaan pendidikan, menjadi hal yang pokok dan tidak bisa terlepas dengan proses pendidikan secara keseluruhan dalam kehidupan ini.

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang bersifat unik karena sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. “Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.” (Wahyusumidjo, 2012 : 349)

Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. “Kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka”.

Rumusan tersebut menunjukkan pentingnya peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah guna mencapai tujuan. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi kompleks yang unik, serta mampu melaksanakan perannya dalam memimpin sekolah.

Kepala Sekolah bertanggung jawab tentang seluruh penyelenggara pendidikan yang terjadi di sekolah dan harus mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pembinaan pengembangan kurikulum peran dan tugasnya adalah Menyampaikan informasi mengenai prinsip pokok pengembangan kurikulum dan pendekatan yang digunakan kepada semua guru yang ada di sekolah, Menentukan peran yang akan dimainkan oleh seluruh pembantunya dalam melaksanakan proses pendidikan di sekolahnya, Menciptakan kondisi yang dapat mendorong guru dan pembantunya untuk bekerja keras, berkreasi untuk mencapai tujuan pendidikan, serta mendorong siswa untuk belajar dengan sungguh-sungguh, Mengetahui kemampuan guru dan staf lainnya dalam rangka penetapan dan penempatan tugas mereka, Memonitor proses kegiatan belajar mengajar (KBM) dalam rangka peningkatan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan, Menyediakan sarana dan bahan untuk keperluan kegiatan belajar mengajar (KBM).

Dengan demikian kompetensi kepemimpinan dan motivasi serta kinerja guru sebagai pendidik harus memiliki kemampuan profesional di bidangnya,

antara lain membuat desain pembelajaran atau desain instruksional sesuai ketentuan yang berlaku dan selanjutnya diterapkan dalam kegiatan belajar mengejar di kelas. Dalam kondisi ini faktor tenaga kependidikan (guru dan kepala sekolah) merupakan suatu komponen yang menempati titik sentral, dalam arti suatu desain pembelajaran dianggap baik, bila dapat diterapkan secara efektif. Dalam konteks ini kepala sekolah dan guru menentukan strategi yang tepat tentang cara melaksanakan desain agar mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu tujuan *kognitif* (pengetahuan), *afektif* (sikap), dan *psikomotrik* (kecakapan).

Menurut Wahjosumidjo (2012 : 341), agar fungsi kepemimpinan berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan. Kemampuan profesional kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan yaitu bertanggung jawab dalam menciptakan suatu situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru-guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan peserta didik dapat belajar dengan tenang. Disamping itu kepala sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru. Kepemimpinan yang terlalu berorientasi pada tugas pengadaan sarana dan prasarana dan kurang memperhatikan guru dalam melakukan tindakan, dapat menyebabkan guru sering melalaikan tugas sebagai pengajar dan pembentuk nilai moral.

Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan

masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu (Yamin dan Maisah, 2010: 28).

Supriadi (2013:11) mengemukakan bahwa untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut: (1) Mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya; (2) Menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada peserta didik; (3) Bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai cara evaluasi; (4) Mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya; dan (5) seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat dalam lingkungan profesinya.

Melihat peran dan posisi strategis yang dihadapi guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut, maka sudah selayaknya jika guru senantiasa meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Artinya agar kualitas anak didiknya meningkat. Akan tetapi kenyataan menunjukkan bahwa kualitas guru yang ada cenderung kurang memuaskan. Hal ini nampak pada keberadaan guru baik yang sudah mengikuti DIKLAT CAKEP maupun kepala sekolah atau guru yang tersertifikasi maupun yang tidak tersertifikasi. Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada TK Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar menunjukkan masih banyak guru yang belum memaksimalkan waktunya dalam mengajar di sekolah. Keadaan ini disebabkan masih banyaknya guru yang belum bersertifikat pendidik sehingga mempengaruhi kinerja guru tersebut. Menurut data yang ada dapat penulis

deskripsikan bahwa dari 87 orang guru yang ada menunjukkan bahwa guru yang belum tersertifikasi sebanyak 52 orang. Ini menunjukkan bahwa masih lebih banyak yang belum tersertifikasi ketimbang yang sudah tersertifikasi sebanyak 35 orang. Data lain juga menunjukkan bahwa jumlah kepala sekolah yang sudah tersertifikasi sebanyak 10 orang dan yang belum tersertifikasi sebanyak 2 orang. Menyangkut tentang proses DIKLAT CAKEP yang sudah diikuti oleh kepala sekolah TK menunjukkan jumlah yang berimbang yakni 6 orang kepala sekolah TK yang telah lulus DIKLAT CAKEP dan 6 orang kepala sekolah TK yang belum mengikuti DIKLAT CAKEP.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka penulis memusatkan perhatian untuk mengkaji beberapa bagian penting tentang masalah kinerja guru, kompetensi, kepemimpinan dan motivasi, dengan judul : *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada TK Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.*

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru pada TK Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru pada TK Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru pada TK Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar

4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Kompetensi, Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada TK se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

1.3.Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian yang telah dirumuskan, maka pada dasarnya tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru pada TK Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru pada TK Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru pada TK Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, kepemimpinan, dan Motivasi Kepala Sekolah secara simultan terhadap kinerja guru pada TK Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Sebagai sumbangsih informasi dalam rangka perbaikan dan peningkatan hubungan antara kepala sekolah dan guru khususnya dalam lingkup TK Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Menjadi bahan perbandingan atau referensi bagi penelitian-penelitian yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi dan kinerja guru TK se Kecamatan Benteng pada masa yang akan datang.
3. Memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan referensi maupun perbandingan bagi para peneliti selanjutnya yang berniat atau sedang mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan kontribusinya terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Heru Mei Giantoro¹, dkk. (2019). Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Purbalingga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga, maka akan semakin baik kinerja gurunya. Sebaliknya apabila kompetensi gurunya kurang baik maka akan membuat kinerja guru menjadi kurang baik pula, (2) Tidak ada pengaruh signifikan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara langsung belum dapat membuat kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga menjadi lebih baik, dan (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang guru akan dapat membuat kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga menjadi lebih baik, dan sebaliknya apabila motivasi kerja guru rendah maka kinerja guru akan menjadi kurang baik.

Mas`ud, (2017). Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah, Motivasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru serta Implikasinya pada Kompetensi Lulusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepala sekolah / Madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh yang diberikan oleh kompetensi kepala sekolah / Madrasah relatif lebih rendah bila dibandingkan dengan motivasi dan kompetensi guru. Motivasi guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh yang diberikan oleh motivasi guru merupakan pengaruh terbesar dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Kompetensi guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh yang diberikan oleh kompetensi guru merupakan pengaruh terbesar kedua setelah motivasi guru dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Kompetensi kepala sekolah / Madrasah, motivasi guru dan kompetensi guru secara simultan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru bila dibandingkan dengan pengaruh yang diberikan secara parsial oleh masing-masing variabel penelitian. Kinerja guru memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kompetensi lulusan bila didukung oleh faktor kompetensi kepala sekolah, motivasi dan kompetensi guru di wilayah penelitian.

Firmawati, dkk. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 35,8%. Artinya kedua variabel dapat berjalan seiring, semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik tingkat kinerja guru; 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap

kinerja guru yaitu sebesar 99,3%. Artinya motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengaktualisasikan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal; dan 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 96,8%. Kedua variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berjalan seiring dengan variabel kinerja guru, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.

Syafrin Ngide, (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N Batudaa Kabupaten Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru 4) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTsN Batudaa Kabupaten Gorontalo.

Nurussalami, (2018). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kinerja Guru Pada Sd Negeri Siem Kecamatan Darussalam Aceh Besar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat baik terhadap kinerja guru, kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah

selama ini menunjukkan tingkat yang kuat sehingga meningkatkan kinerja guru (2) motivasi terhadap kinerja guru ada dalam diri guru maupun yang diberikan oleh kepala sekolah menunjukkan tingkat yang cukup bagi kinerja guru (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi kerja guru.

2.2. Kompetensi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2011) dikemukakan bahwa “kompetensi atau kemampuan adalah menahan”. Dari pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa kompetensi adalah bagian potensi yang harus menjadi perhatian serius dalam rangka meningkatkan prestasi peserta anak didik. Potensi yang diharapkan dari kepala sekolah adalah kemampuan memerankan tugas dan tanggungjawabnya terhadap peningkatan kualitas siswa, sehingga dengan demikian peranan kepala sekolah perlu dibahas lebih jauh seperti apa sehingga dianggap potensi penting diperhatikan terhadap seorang kepala sekolah.

Tinjauan peranan kompetensi telah dilakukan oleh beberapa pakar pendidikan dari sudut pandang yang berbeda-beda. Misalnya, Eric Hoyley (Sahertian, 2014;15-16), sebagai pakar Sosiologi pendidikan melihat kompetensi diumpamakan sebagai anggota dalam sebuah keluarga. Kemampuan-kompetensi yang dimaksud oleh Hoyley, adalah ; (1) kepala sekolah sebagai Bapak (*teacher of father*), (2) kepala sekolah sebagai kakek (*teacher as a grand father*), (3) kepala sekolah sebagai nenek (*teacher of grand mother*), (4) kepala sekolah sebagai kakek tertua (*teacher as an eldest brother*), (5) kepala sekolah sebagai paman (*teacher as a cousin*). (6) kepala sekolah sebagai ipar (*teacher as an cousin*), (7) kepala sekolah sebagai sersan mayor (*teacher as sergeant mayor*), (8) kepala

sekolah berperan sebagai Sigmund Freud (*teacher as Sigmund freud*), (9) kepala sekolah sebagai ahli psikoterapi, (10) Kepala sekolah sebagai pemimpin semangat (*teacher as pride's reader*), dan (11) kepala sekolah berperan sebagai kepala sekolah (*teacher as teacher*).

Berbeda dengan Oliva (2014) yang melihat kompetensi dari sisi kepemimpinan dan membagi kompetensi menjadi sepuluh sebagai berikut : (1) kepala sekolah sebagai penceramah, (2) kepala sekolah sebagai nara sumber, (3) kepala sekolah sebagai fasilitator, (4) kepala sekolah sebagai konselor, (5) kepala sekolah sebagai pemimpin kelompok, (6) kepala sekolah sebagai tutor, (7) kepala sekolah sebagai manajer, (8) kepala sekolah sebagai kepala laboratorium, (9) kepala sekolah sebagai perancang program, dan (10) kepala sekolah sebagai manipulator yang dapat mengubah situasi belajar.

Sedangkan Adams dan Dicky (dalam Usman, 2012) secara lebih konkret melihat kompetensi dari sisi kepemimpinan dalam proses belajar mengajar dan membagi kedalam dua belas peran sebagai berikut : (1) kepala sekolah sebagai pengajar, (2) kepala sekolah sebagai pemimpin kelas, (3) kepala sekolah sebagai pembimbing, (4) kepala sekolah sebagai pengatur lingkungan, (5) kepala sekolah sebagai partisipan, (6) kepala sekolah sebagai ekspeditor, (7) kepala sekolah sebagai perencana, (8) kepala sekolah sebagai supervisor, (9) kepala sekolah sebagai motivator, (10) kepala sekolah sebagai penanya, (11) kepala sekolah sebagai penilai, dan (12) kepala sekolah sebagai konselor.

Dalam pandangan tersebut, Raka Joni (2015) memandang peran kepala sekolah sesuai dengan tugasnya, yaitu kepala sekolah sebagai fasilitator dan motivator, serta sekaligus sebagai inspirator dalam kelas.

Dari beberapa pendapat tentang kompetensi tersebut di atas, tampak bahwa kompetensi begitu beragam dalam perumusannya. Meskipun begitu beragamnya kompetensi, akan tetapi ada beberapa peran yang dipandang penting dan secara umum dimainkan kepala sekolah dalam proses belajar-mengajar, yaitu (1) kepala sekolah sebagai pengajar, (2) kepala sekolah sebagai perancang program belajar-mengajar, (3) kepala sekolah sebagai manajer atau pemimpin kelas, (4) kepala sekolah sebagai fasilitator, (5) kepala sekolah sebagai motivator, dan (6) kepala sekolah sebagai penilai. Untuk lebih jelasnya keenam kompetensi tersebut diuraikan secara sebagai berikut ini.

Kompetensi sebagai pengajar tampak dari perilaku kepala sekolah tersebut pada aktivitasnya dalam tugas sehari-harinya di dalam kelas pada waktu menyajikan materi pelajaran.

- (1). Kompetensi sebagai perancang program belajar-mengajar, tampak dari perilaku kepala sekolah yang senantiasa memberikan perhatian terhadap pentingnya untuk membuat persiapan-persiapan mengajar baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
- (2). Kompetensi sebagai manajer atau pemimpin kelas, tampak dari perilaku kepala sekolah yang memberikan pengarahan, pengawasan, dan pengaruh kepada siswa agar dapat mengikuti pelajaran dengan baik. Kompetensi sebagai fasilitator tampak dari perilaku kepala sekolah yang senantiasa

memberikan kemudahan kepada siswa untuk dapat belajar lebih baik. Kemampuan ini terlihat dari perilaku kepala sekolah yang senantiasa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan siswa dan memberikan penguatan kepada siswa.

- (3). Kompetensi sebagai fasilitator tampak dari perilaku kepala sekolah yang senantiasa memberikan kemudahan kepada siswa untuk dapat belajar lebih baik. Kemampuan ini terlihat dari perilaku kepala sekolah yang senantiasa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan siswa dan memberikan penguatan kepada siswa.
- (4). Kompetensi sebagai motivator, tampak dari perilaku kepala sekolah yang senantiasa memberikan kondisi belajar yang sebaik-baiknya. Dengan demikian dapat memberikan rasa ingin tahu, senang melakukan aktivitas belajar, menimbulkan kegairahan, dan memberikan arah pada kegiatan tersebut, sehingga tujuan yang dikehendaki pembelajar dapat tercapai.
- (5). Kompetensi sebagai penilai, tampak dari perilaku kepala sekolah yang senantiasa memberikan pengamatan dan penilaian terhadap kemajuan belajar atau perkembangan perilaku siswa.

Dalam kaitannya dengan kompetensi tersebut, Tilaar (2013) mengemukakan bahwa “kepala sekolah sangat berperan dalam pengembangan sumber daya manusia, kualitas kepala sekolah harus ditingkatkan kemampuan profesionalnya, kepala sekolah seorang fasilitator yang dapat mengantar peserta didik di dalam dunia informasi pasar bebas”. Kepala sekolah yang memahami kedudukan dan fungsinya sebagai pendidik yang profesional selalu terdorong

untuk tumbuh dan berkembang. Untuk itu kreativitas dan inisiatif kepala sekolah harus selalu didorong secara konkrit.

Dengan demikian, kepala sekolah yang memahami kedudukan dan fungsinya sebagai pendidik selalu terdorong untuk menumbuhkan kreatif dan selalu berinisiatif untuk memberikan dorongan, petunjuk, dan contoh kepada siswa-siswanya untuk meningkatkan prestasi belajar mereka. Mengingat peran kepala sekolah yang begitu besar dalam mendidik siswa, maka kepala sekolah dituntut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggung jawab disertai moral pengabdian yang tinggi, sehingga dengan melakukan berbagai peran tersebut tujuan proses belajar mengajar dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan yaitu tercapainya prestasi belajar siswa secara optimal.

Perlu disadari bahwa tugas profesi seorang kepala sekolah cukup berat hal tersebut dapat dilihat dari berbagai kemampuan yang mengharuskan kepala sekolah untuk selalu dapat memberikan berbagai kemudahan, petunjuk, bantuan dan dorongan kepada siswa selama proses belajar berlangsung di kelas maupun di luar kelas. Ia sekaligus memberikan dorongan yang diperlukan siswa dalam proses belajar-mengajar dan dapat membangkitkan motivasi, hasrat dan gairah belajar pada diri siswa. Kemampuan ini terlihat dari perilaku kepala sekolah yang senantiasa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan siswa dan memberikan penguatan kepada siswa.

Kepala sekolah di sekolah mempunyai kemampuan penting dalam pertumbuhan siswa-siswanya. Kepala sekolah adalah pemimpin dalam usaha membantu siswa untuk belajar. Dalam kegiatan belajar mengajar para kepala

sekolah lah yang merencanakan pelajaran, memberikan pertimbangan, membuat hasil belajar siswa, membuat keputusan yang berhubungan dengan pelajaran, dan memecahkan masalah-masalah kelas dan lain-lainnya. Tanpa peran kepala sekolah sekolah tidak akan mampu menyelenggarakan tugasnya secara memadai, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dalam arti seluas-luasnya, dan mengembangkan kepribadian manusia Indonesia seutuhnya.

Mengingat kompetensi yang begitu besar dalam pendidikan siswanya di sekolah, maka kepala sekolah dituntut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggung jawab disertai moral yang tinggi. Hal tersebut akan terlihat dari peran-peran yang dilakukan kepala sekolah seperti berikut :

- (1). Sebagai inspirator, kepala sekolah harus dapat memberikan semangat, tanpa memandang taraf kemampuan intelektual atau tingkat motivasinya. Setiap siswa harus dapat dibuat senang, baik dalam mengikuti pelajaran maupun bergaul. Keadaan demikian menuntut fleksibilitas tinggi, perhatian dan tindakan yang harus sesuai dengan norma yang berlaku.
- (2). Kepala sekolah sebagai pembuat keputusan, kepala sekolah harus selalu membuat keputusan-keputusan bahan pelajaran dan metode mengajar didasarkan atas banyak faktor seperti bahan inti yang harus diajarkan, kemampuan murid dan yang diperlukan oleh murid serta tujuan yang akan dicapai dengan tetap selalu mempertimbangkannya dengan bijaksana.
- (3). Kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah harus mempergunakan waktunya setelah berinteraksi secara verbal dengan siswa-siswanya untuk kegiatan pengelolaan. Menurut hasil penelitian Rosenshine, (dalam Dimiyati,

2010) bahwa kepala sekolah-kepala sekolah secara verbal dengan murid-muridnya (mengajar) rata-rata hanya sekitar 20 sampai 30 persen setiap harinya. Selebihnya dipergunakan untuk kegiatan pengelolaan meliputi, supervisi, organisasi pelajaran, mengisi beberapa macam formulir, menyiapkan bahan ujian, memeriksa dan menilai pekerjaan murid, menghadiri rapat-rapat, mengadakan pertemuan dengan orang tua murid dan menyiapkan dokumen-dokumen.

- (4). Sebagai Menejer, kepala sekolah harus dapat mengelola sekolah dengan sebaik-baiknya dan memberikan keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk membina ketertiban di dalam kelas. Tentu saja hal ini bukan hanya menjadi beban kepala sekolah saja, tetapi juga menjadi masalah sekolah secara keseluruhan.
- (5). Sebagai pemimpin yang dalam kenyataannya menghadapi sekelompok siswa tentu saja bukan sekedar mengajar, akan tetapi lebih dari pada itu, ia harus memanfaatkan individual. Dalam kemampuannya sebagai pemimpin kelompok, diharapkan ia menjadi wasit yang baik, peleraian kecemasan, dan fungsi, teman dan orang kepercayaan, pengganti orang tua, sumber kasih sayang, dan pemberi semangat.
- (6). Sebagai konselor, kepala sekolah harus menjadi pengamat yang peka terhadap tingkah laku dan gerak-gerik siswa-siswanya. Kepala sekolah harus berusaha memberikan tanggapan yang konstruktif apabila murid mengalami keseluruhan dalam belajar. Kepala sekolah harus tahu apabila ada muridnya yang perlu dikonsultasikan kepada ahli kesehatan mental

misalnya. Di setiap kelas tidak jarang ada murid yang mengadukan persoalan pribadinya kepada kepala sekolah. Di samping itu kepala sekolah juga diharapkan dapat menangani tes kecerdasan, tes hasil belajar, tes minat dan dapat pula menafsirkan hasil tes tersebut untuk murid dan orang tuanya. Dalam kaitan ini sudah barang tentu kepala sekolah harus waspada. Kemampuan orang tua, masyarakat sekitar, kepentingan kepala sekolah-kepala sekolah lain dan murid-murid lainnya harus dipertimbangkan, tidak boleh diabaikan.

- (7). Kepala sekolah sebagai model, ia harus berperan memberikan contoh bagi murid-muridnya. Gairah murid terhadap suatu mata pelajaran timbul karena pelajaran itu diberikan oleh kepala sekolah yang penuh gairah dengan menggunakan metode bervariasi. Sebaliknya gairah murid terhadap sesuatu mata pelajaran memudar karena mata pelajaran itu diberikan dengan metode ceramah tanpa variasi-variasi yang membuat siswa tertarik mengikutinya. Dengan demikian kepala sekolah tersebut dengan sengaja berperan sebagai model. Demonstrasi dalam proses belajar mengajar adalah contoh-contoh permodelan langsung (*direct modelling*). Tetapi dalam banyak hal-hal yang lain sebenarnya kepala sekolah tidak menyadari bahwa banyak peran yang dilakukan tanpa di sengaja telah memerankan sebagai model. Misalnya, kepala sekolah sering mendemonstrasikan cara berfikir memecahkan masalah, apabila kepala sekolah melibatkan siswa-siswanya berfikir melalui bermacam alternatif pemecahan, besar kemungkinan siswanya menjadi

sadar bahwa mereka mampu memecahkan masalah dalam berbagai macam situasi.

2.3. Kepemimpinan

2.3.1 Hakikat Kepemimpinan

Makna kata “kepemimpinan” erat kaitannya dengan makna kata “memimpin”. Kata memimpin mengandung makna yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu organisasi sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Wahjosumidjo (2012), dalam praktek organisasi, kata “memimpin” mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya. Betapa banyak variabel arti yang terkandung dalam kata memimpin, memberikan indikasi betapa luas tugas dan peranan seorang pemimpin organisasi. “Kepemimpinan” biasanya didefinisikan oleh para ahli menurut pandangan pribadi mereka, serta aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi pakar yang bersangkutan.

Yukl (2011) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Sementara itu, Nawawi (2012) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang

kegiatan yang harus dilakukan. Guna lebih memahami makna dari kepemimpinan, berikut dikemukakan beberapa teori mengenai pengertian dan definisi tentang kepemimpinan:

- a) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
- b) Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan kepada yang dipimpinnya, agar mau melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, dan penuh semangat.
- c) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.
- d) Kepemimpinan adalah tindakan atau tingkah laku individu dan kelompok yang menyebabkan individu dan juga kelompok-kelompok itu untuk bergerak maju, guna mencapai tujuan pendidikan yang semakin bisa diterima oleh masing- masing pihak.
- e) Kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi.

Dari definisi-definisi kepemimpinan yang berbeda-beda tersebut, pada dasarnya mengandung kesamaan asumsi yang bersifat umum seperti: (1) di dalam satu fenomena kelompok melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih, (2) di dalam melibatkan proses mempengaruhi, dimana pengaruh yang sengaja

(*intentional influence*) digunakan oleh pemimpin terhadap bawahan. Disamping kesamaan asumsi yang umum, di dalam definisi tersebut juga memiliki perbedaan yang bersifat umum pula seperti: (1) siapa yang mempergunakan pengaruh, (2) tujuan daripada usaha untuk mempengaruhi, dan (3) cara pengaruh itu digunakan

Berdasarkan uraian tentang definisi kepemimpinan di atas, terlihat bahwa unsur kunci kepemimpinan adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi. Peranan penting dalam kepemimpinan adalah upaya seseorang yang memainkan peran sebagai pemimpin guna mempengaruhi orang lain dalam organisasi/lembaga tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Wirawan (2012), “mempengaruhi” adalah proses dimana orang yang mempengaruhi berusaha merubah sikap, perilaku, nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, pikiran, dan tujuan orang yang dipengaruhi secara sistematis.

Bertolak dari pengertian kepemimpinan, terdapat tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu unsur manusia, sarana, dan tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan, kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dari pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalamannya dalam praktek selama menjadi pemimpin. Namun secara tidak disadari seorang pemimpin dalam memperlakukan kepemimpinannya menurut caranya sendiri, dan cara-cara yang digunakan itu merupakan pencerminan dari sifat-sifat dasar kepemimpinannya.

2.3.2 Pendekatan Studi Kepemimpinan

Fiedler dan Charmer (2014) dalam kata pengantar bukunya yang berjudul *Leadership and Effective Management*, mengemukakan bahwa persoalan utama kepemimpinan dapat dibagi ke dalam tiga masalah pokok, yaitu: (1) bagaimana seseorang dapat menjadi seorang pemimpin, (2) bagaimana para pemimpin itu berperilaku, dan (3) apa yang membuat pemimpin itu berhasil.

Sehubungan dengan masalah di atas, studi kepemimpinan yang terdiri dari berbagai macam pendekatan pada hakikatnya merupakan usaha untuk menjawab atau memberikan pemecahan persoalan yang terkandung di dalam ketiga permasalahan tersebut. Hampir seluruh penelitian kepemimpinan dapat dikelompokkan ke dalam empat macam pendekatan, yaitu pendekatan pengaruh kewibawaan, sifat, perilaku dan situasional. (Widjosumidjo, 2012 : 30).

Berikut uraian ke empat macam pendekatan tersebut :

a) Pendekatan pengaruh kewibawaan (*power influence approach*)

Menurut pendekatan ini, keberhasilan pemimpin dipandang dari segi sumber dan terjadinya sejumlah kewibawaan yang ada pada para pemimpin, dan dengan cara yang bagaimana para pemimpin menggunakan kewibawaan tersebut kepada bawahan. Pendekatan ini menekankan proses saling mempengaruhi, sifat timbal balik dan pentingnya pertukaran hubungan kerjasama antara para pemimpin dengan bawahan. French dan Raven dalam Wahjosumidjo (2012) mengemukakan bahwa: Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengelompokan sumber dari mana kewibawaan tersebut berasal, yaitu: (1) *Legitimate power*: bawahan melakukan sesuatu karena pemimpin

memiliki kekuasaan untuk meminta bawahan dan bawahan mempunyai kewajiban untuk menuruti atau mematuhi, (2) *Coersive power*: bawahan mengerjakan sesuatu agar dapat terhindar dari hukuman yang dimiliki oleh pemimpin, (3) *Reward power*: bawahan mengerjakan sesuatu agar memperoleh penghargaan yang dimiliki oleh pemimpin, (4) *Referent power*: bawahan melakukan sesuatu karena bawahan merasa kagum terhadap pemimpin, bawahan merasa kagum atau membutuhkan untuk menerima restu pemimpin, dan mau berperilaku pula seperti pemimpin, dan (5) *Expert power*: bawahan mengerjakan sesuatu karena bawahan percaya pemimpin memiliki pengetahuan khusus dan keahlian serta mengetahui apa yang diperlukan. Kewibawaan merupakan keunggulan, kelebihan atau pengaruh yang dimiliki oleh kepala sekolah. Kewibawaan kepala sekolah dapat mempengaruhi bawahan, bahkan menggerakkan, memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sekolah sesuai dengan keinginan kepala sekolah. Berdasarkan pendekatan pengaruh kewibawaan, seorang kepala sekolah dimungkinkan untuk menggunakan pengaruh yang dimilikinya dalam membina, memberdayakan, dan memberi teladan terhadap guru sebagai bawahan. *Legitimate* dan *coersive power* memungkinkan kepala sekolah dapat melakukan pembinaan terhadap guru, sebab dengan kekuasaan dalam memerintah dan memberi hukuman, pembinaan terhadap guru akan lebih mudah dilakukan. Sementara itu dengan *reward power* memungkinkan kepala sekolah memberdayakan guru secara optimal, sebab penghargaan yang layak dari kepala sekolah merupakan motivasi berharga bagi guru untuk

menampilkan performan terbaiknya. Selanjutnya dengan *referent* dan *expert power*, keahlian dan perilaku kepala sekolah yang diimplementasikan dalam bentuk rutinitas kerja, diharapkan mampu meningkatkan motivasi kepala sekolah para guru.

b) Pendekatan sifat (*the trait approach*)

Pendekatan ini menekankan pada kualitas pemimpin. Keberhasilan pemimpin ditandai oleh daya kecakapan luar biasa yang dimiliki oleh pemimpin, seperti tidak kenal lelah, intuisi yang tajam, wawasan masa depan yang luas, dan kecakapan meyakinkan yang sangat menarik. Menurut pendekatan sifat, seseorang menjadi pemimpin karena sifat-sifatnya yang dibawa sejak lahir, bukan karena dibuat atau dilatih. Seperti dikatakan oleh Thierauf dalam Purwanto (2012): “ *The hereditary approach states that leaders are born and not made- that leaders do not acquire the ability to lead, but inherit it*“ yang artinya pemimpin adalah dilahirkan bukan dibuat bahwa pemimpin tidak dapat memperoleh kemampuan untuk memimpin, tetapi mewarisinya. Selanjutnya Stogdill dalam Sutisna (2015), mengemukakan bahwa seseorang tidak menjadi pemimpin dikarenakan memiliki suatu kombinasi sifat-sifat kepribadian, tapi pola sifat-sifat pribadi pemimpin itu mesti menunjukkan hubungan tertentu dengan sifat, kegiatan, dan tujuan dari pada pengikutnya.

Berdasarkan pendekatan sifat, keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya dipengaruhi oleh sifat-sifat pribadi, melainkan ditentukan pula oleh keterampilan (*skill*) pribadi pemimpin. Hal ini sejalan dengan pendapat Yukl

yang menyatakan bahwa sifat-sifat pribadi dan keterampilan seseorang pimpinan berperan dalam keberhasilan seorang pemimpin.

c) Pendekatan perilaku (*the behavior approach*)

“Pendekatan perilaku” merupakan pendekatan yang berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dalam kegiatannya sehari-hari dalam hal: bagaimana cara memberi perintah, membagi tugas dan wewenang, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara memberi bimbingan dan pengawasan, cara membina disiplin kerja bawahan, dan cara mengambil keputusan. Pendekatan perilaku menekankan pentingnya perilaku yang dapat diamati yang dilakukan oleh para pemimpin dari sifat pribadi atau sumber kewibawaan yang dimilikinya.

Oleh sebab itu pendekatan perilaku itu mempergunakan acuan sifat pribadi dan kewibawaan. Kemampuan perilaku secara konseptual telah berkembang kedalam berbagai macam cara dan berbagai macam tingkatan abstraksi. Perilaku seorang pemimpin digambarkan kedalam istilah “pola aktivitas“, “peranan manajerial“ atau “kategori perilaku“.

d) Pendekatan situasional (*situational approach*) Pendekatan situasional

menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi, mengemukakan dan mencoba untuk mengukur atau memperkirakan ciri-ciri pribadi ini, dan membantu pimpinan dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat yang didasarkan kepada kombinasi dari kemungkinan yang bersifat kepribadian dan situasional. Pendekatan situasional atau pendekatan kontingensi merupakan

suatu teori yang berusaha mencari jalan tengah antara pandangan yang mengatakan adanya asas-asas organisasi dan manajemen yang bersifat universal, dan pandangan yang berpendapat bahwa tiap organisasi adalah unik dan memiliki situasi yang berbeda-beda sehingga harus dihadapi dengan gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan situasional bukan hanya merupakan hal yang penting bagi kompleksitas yang bersifat interaktif dan fenomena kepemimpinan, tetapi membantu pula cara pemimpin yang potensial dengan konsep-konsep yang berguna untuk menilai situasi yang bermacam-macam dan untuk menunjukkan perilaku kepemimpinan yang tepat berdasarkan situasi. Peranan pemimpin harus dipertimbangkan dalam hubungan dengan situasi dimana peranan itu dilaksanakan. Pendekatan situasional dalam kepemimpinan mengatakan bahwa kepemimpinan ditentukan tidak oleh sifat kepribadian individu-individu, melainkan oleh persyaratan situasi sosial.

Dalam kaitan ini Sutisna (2015) menyatakan bahwa “kepemimpinan” adalah hasil dari hubungan-hubungan dalam situasi sosial, dan dalam situasi berbeda para pemimpin memperlihatkan sifat kepribadian yang berlainan. Jadi, pemimpin dalam situasi yang satu mungkin tidak sama dengan tipe pemimpin dalam situasi yang lain dimana keadaan dan faktor-faktor sosial berbeda. Lebih lanjut Yukl (2010) menjelaskan bahwa pendekatan situasional menekankan pada pentingnya faktor-faktor kontekstual seperti sifat pekerjaan yang dilaksanakan oleh unit pimpinan, sifat lingkungan eksternal, dan karakteristik para pengikut. Sementara Fattah (2011) berpandangan bahwa

keefektifan kepemimpinan bergantung pada kecocokan antara pribadi, tugas, kekuasaan, sikap dan persepsi.

Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pemegang tampuk kepemimpinan tertinggi dalam lembaga pendidikan adalah kepala sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah dituntut untuk melaksanakan kepemimpinan dengan mampu mendorong orang lain bekerja secara antusias dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Tentunya, seorang pemimpin yang ideal menampilkan ciri-ciri tertentu. Mulyasa (2012) mengungkapkan ciri-ciri kepala sekolah ideal adalah sebagai berikut: 25 (1) fokus pada kelompok, (2) melimpahkan wewenang, (3) merangsang kreativitas, (4) memberi semangat dan motivasi, (5) memikirkan program penyertaan bersama, (6) kreatif dan proaktif, (7) memperhatikan sumber daya manusia, (8) membicarakan persaingan, (9) membangun karakter, (10) kepemimpinan yang tersebar, dan (11) bekerja sama dengan masyarakat.

Sebagai seorang pemimpin tentunya kepala sekolah harus fokus pada kelompok. Mulyasa (2012) menyatakan bahwa dalam melaksanakan kepemimpinan kepala sekolah lebih diarahkan pada kelompok-kelompok kerja yang memiliki tugas atau fungsi masing-masing dan tidak memfokus pada individu. Hal tersebut bertujuan agar kerjasama kelompok dapat tumbuh dan berkembang serta memotivasi anggota kelompok untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.

Dalam mengambil sebuah keputusan, kepala sekolah tidak selalu membuat keputusan sendiri dalam berbagai hal, akan tetapi memberikan kewenangan

kepada kelompok-kelompok yang ada dibawah pengawasannya. Hal tersebut dilakukan terutama menyangkut hal-hal pekerjaan yang bersifat teknik, karena anggota kelompok yang terbiasa menangani hal tersebut lebih mengetahui sehingga lebih kompeten dalam mengambil keputusan.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu menciptakan perubahan. Mulyasa (2012) menyatakan bahwa perubahan tidak harus selalu berasal dari pemimpin, karena setiap manusia memiliki batas kemampuan. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu merangsang kreativitas yang dimiliki bawahannya guna menciptakan hal-hal baru yang akan menghasilkan kinerja yang lebih bermutu. Setiap ide baru yang dapat menghasilkan sesuatu yang lebih bermutu dari manapun asalnya harus disambut dengan baik. Hal tersebut dapat mendorong orang-orang untuk tidak takut berkreasi.

2.4. Motivasi kepala sekolah

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa guru adalah ujung tombak terdepan dalam satuan pendidik baik negeri maupun swasta. Sehingga perlu diketahui oleh seorang kepala sekolah ialah motivasi yang terdapat pada guru atau pendidik. Karena kepribadian manusia untuk mencapai sasaran beragam tergantung dari individu itu sendiri dan kepribadian individu berbeda satu sama lain.

Dasar motivasi yang telah dikemukakan di atas, dimana para guru atau pendidik perlu dirangsang agar dapat timbul kegairahan kerja dan daya cipta serta kemampuan dalam memecahkan persoalan yang dihadapi. Begitu pentingnya

motivasi sehingga banyak para ahli yang mengemukakan definisi tentang motivasi.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah motivasi mempunyai beberapa arti, diantaranya adalah :

1. Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.
2. Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan mencapai tujuan tertentu.

Menurut istilah Manajemen Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen menjelaskan bahwa : motivasi adalah proses atau faktor yang mendorong orang-orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi mencakup :

1. Pengerahan dan penilaian kebutuhan akan kepuasan.
2. Penentu tujuan yang akan memuaskan.
3. Penentuan tindakan yang akan diperlukan untuk memuaskan kebutuhan.

Sedangkan pendapat Kartini Kartono (2012) tentang motivasi menyatakan bahwa : motif atau motivasi (motivus), ialah :

1. Gambaran penyebab yang akan menimbulkan tingkah laku menuju pada satu sasaran tertentu.
2. Alasan dasar, pikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat.

3. Ide pokok yang sementara berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia, biasanya merupakan suatu peristiwa masa lampau, ingatan, gambaran, fantasi, dan perasaan-perasaan tertentu.

Selain itu ada juga yang memberikan pengertian motivasi sebagai konsep manajemen dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi dan kepemimpinan, menyatakan bahwa motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat ditarik suatu kesimpulan tentang pengertian motivasi bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau yang menggerakkan dan mengaktifkan orang lain atau diri sendiri guna mencapai tujuan yaitu memenuhi atau memuaskan kebutuhan.

Untuk lebih jelasnya, penulis akan mengemukakan beberapa teori motivasi dari seorang ahli jiwa bernama A. H. Maslow yang dikutip oleh Manullang (2015) menggunakan suatu kualifikasi kebutuhan yang dikelompokkan menjadi 5 (lima) tingkat kebutuhan, yaitu :

1. *The Physiological Needs.*
2. *The Safety Needs.*
3. *The Belonging and Love Needs.*
4. *The Esteem Needs.*
5. *The Needs For Self Actualization.*

Setiap faktor menjadi motivator, tetapi bilamana setiap faktor kebutuhan tidak terpenuhi maka faktor kebutuhan tidak lagi menjadi motivator sehingga akan meningkat ke faktor berikutnya.

Agar lebih jelasnya mengenai faktor-faktor tersebut, akan dijelaskan berikut :

1. *The Physiological Needs*

Kebutuhan pokok fisik manusia ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu pertama berhubungan dengan proses hemostatis yaitu suatu proses mekanisme yang berlangsung dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan bagi zat-zat yang dibutuhkan oleh tubuh untuk berkembang, kedua berhubungan dengan nafsu makan/selera. Untuk itu pimpinan perusahaan seharusnya memperhatikan kebutuhan pokok guru atau pendidik tersebut di atas dengan baik.

2. *The Safety Needs*

Kebutuhan keselamatan atau perlindungan dari bahaya dan ancaman dari dalam maupun dari luar seperti bencana alam, kecelakaan, kebakaran, pembunuhan, wabah penyakit dan sebagainya, serta perlakuan adil dan wajar dari atasan baik atasan langsung maupun pimpinan dari suatu perusahaan.

3. *The Belongings and Love Needs*

Kebutuhan-kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, yang berpengaruh besar terhadap hubungan manusia dan pekerja.

4. *The Esteem Needs*

Kelompok kebutuhan manusia untuk mempertahankan kehormatan menunjukkan dua ciri khusus, yaitu terdapat kecenderungan manusia untuk menilai diri dan orang lain yang dari padanya. Selain itu manusia menginginkan kekuasaan untuk kelengkapan dirinya termasuk kebutuhan untuk memperoleh reputasi, gengsi, dominasi dan lain-lain.

5. *The Needs for Self Actualization*

Kebutuhan pokok manusia tingkat tertinggi adalah kebutuhan memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman dan kemasyuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa maka perhatiannya terpusat pada pekerjaannya sehingga kadang-kadang orang demikian bahkan lupa dengan kebutuhan fisiknya sendiri.

Disamping teori motivasi dikemukakan Maslow, maka Heidjrachman (2011) mengemukakan ada 3 faktor/teori tentang motivasi :

1. *Content Theory*
2. *Process Theory*
3. *Reinforcement Theory*

Untuk lebih jelasnya mengenai ketiga teori di atas, akan diuraikan sebagai berikut :

1. *Content Theory*

Teori ini mengemukakan arti penting pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan bertingkah laku tertentu. dalam

pandangan ini setiap individu dianggap mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (inner needs) sehingga mereka terdorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya.

Teori ini melihat adanya tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

a. Kebutuhan sangat bervariasi antara individu

Banyak manajer yang ambisius, sangat mendorong untuk mencapai status dan kekuasaan, memahami bahwa tidak semua orang yang bekerja di bawah pimpinannya bisa didorong dengan nilai-nilai yang aman. Sebagai hasilnya, manajer-manajer merasa frustrasi karena tidak mampu memberi motivasi kepada bawahannya.

b. Perwujudan kebutuhan dalam tindakan

Seorang dengan kebutuhan keamanan yang kuat mungkin memiliki bermain aman dan menghindari dari tanggung jawab yang besar karena takut gagal. Sebaliknya seorang dengan kebutuhan yang sama bahkan justru mencari pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih besar, karena ia takut diperhatikan karena prestasi kerja biasa saja.

c. Para individu tidak selalu konsisten dengan tindakan mereka

Suatu hari seorang mungkin bekerja sangat luar biasa ketika diberikan pekerjaan yang penuh tantangan. Sebaliknya, suatu ketika orang yang sama mungkin bekerja dengan sedang dalam menjalankan pekerjaan yang sama.

2. *Process Theory*

Pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanya salah satu elemen dalam proses mengenal bagaimana individu bertindak laku. Dasar dari teori tentang motivasi ini adalah adanya penghargaan, yaitu apa yang dipercaya oleh individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Faktor lain dari teori ini adalah kebutuhan dari preferensi terhadap hasil yang diharapkan.

Misalnya apabila pekerja bekerja untuk bisa melebihi target akan menyebabkan orang bisa dinaikkan pangkatnya menjadi supervisor dan seorang memang berkeinginan sangat kuat melampaui target tertentu.

3. *Reinforcement Theory*

Teori tidak menggunakan konsep sesuatu motif atau proses motivasi, tetapi menjelaskan bagaimana konsep perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan teori ini individu bertindak laku tertentu karena di masa lalu menyenangkan.

Teori ini menunjukkan bahwa yang diperlukan manajer adalah bagaimana menebak kebutuhan para individu dengan mengamati perilaku mereka dan memilih cara yang bisa digunakan supaya mereka mau bertindak laku sesuai keinginan manajer.

Pada bagian ini akan diuraikan konsep mengenai motivasi kepala sekolah guru TK se Kecamatan Benteng, namun sebelumnya perlu dibahas dulu tentang pengertian motivasi itu sendiri.

Adapun arti kerja, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mempunyai arti :

1. Kegiatan melakukan sesuatu.
2. Sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Kartini Kartono bahwa : kerja/bekerja hal yang penting untuk menghidupi kehidupan sendiri, sekaligus untuk menjamin rasa berguna, dikehendaki, dibutuhkan yang pasti memberikan arti bagi kehidupan. Dengan demikian kerja itu akan memberikan promosi, persahabatan, komunikasi sosial yang terbuka, kedudukan sosial, prestise, dan status.

Dari arti dan penjelasan tentang kerja di atas maka dapat dipahami bahwa kerja adalah suatu kegiatan/aktivitas untuk melakukan sesuatu dan mencapai yang diharapkan. Dengan demikian konsep motivasi kepala sekolah adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan orang lain atau diri sendiri guna memenuhi atau memuaskan kebutuhan sehingga tergerak untuk melakukan aktivitas atau kegiatan kerja.

Sedangkan Abraham Maslow, dalam kutipan Wahjusumidjo (2012) menyusun suatu hirarki kebutuhan yang didasarkan pada prinsip sebagai berikut :

1. Manusia adalah binatang yang berkeinginan.
2. Segera setelah salah satu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan lain muncul.
3. Kebutuhan nampak diorganisir kedalam kebutuhan-kebutuhan yang bertingkat-tingkat.

4. Segera setelah kebutuhan itu terpenuhi, maka mereka mempunyai pengaruh yang dominan, dan kebutuhan lain yang lebih meningkat mulai mendominasi.

Adapun jenjang kebutuhan atau hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow dalam kutipan Wahjusumidjo (2012) meliputi 5 jenjang yaitu :

1. Kebutuhan mempertahankan hidup (*philological needs*). Manifestasi kebutuhan ini nampak pada tiga hal yaitu : sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*). Manifestasi kebutuhan ini merupakan akan keamanan jiwa, dimana manusia berada, kebutuhan keamanan harta, perlakuan yang adil, pensiun dan jaminan hari tua.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*). Manifestasi kebutuhan ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (*sense of belonging*), kebutuhan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), kekuatan ikut serta (*sense of participation*).
4. Kebutuhan akan penghargaan/prestise (*esteem needs*). Semakin tinggi status semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status ini dimanifestasikan dalam banyak hal misalnya : tongkat komando, mobil mewah, kamar kerja dan lain-lain.
5. Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*). Kebutuhan ini manifestasinya tampak pada keinginan mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja melalui *on the job, of the job training*, seminar, konferensi, pendidikan akademis dan lain-lain.

Selain pendapat Abraham Maslow, Clayton P. Alderfer dalam kutipan Jane Allan memadatkan teori kebutuhan Maslow menjadi hanya tiga bentuk kebutuhan yaitu eksistensi, kekerabatan, dan perkembangan. Dari kebutuhan Alderfer dikenal dengan teori ERG (*Existence needs, Relatedness needs, Growth Needs*) yaitu :

1. *Existence needs* atau pemenuhan kebutuhan yang dapat menjamin kelangsungan hidup manusia, seperti makanan, minuman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan pokok guru atau pendidik dan keluarganya serta kondisi fisik dan mental psikologis pekerjaan yang menyenangkan.
2. *Relatedness needs* atau pemenuhan kebutuhan untuk diterima oleh semua pihak dalam pergaulan sosial seperti keluarga, atasan atau pimpinan, teman sejawat, bawahan bahkan dengan lawan politik sekalipun.
3. *Growth needs* atau pemenuhan kebutuhan untuk menumbuhkan citra yang baik sebagai bukti kreativitas pribadi yang berpengaruh terhadap diri dan semua pihak dalam lingkungannya.

Adapun penelitian yang menganggap bahwa teori ERG adalah penyederhanaan dari teori Abraham Maslow. Memang secara sepintas ada persamaan antara keduanya namun sesungguhnya ada perbedaan konseptual dan mendasar yaitu bahwa Clayton P. Alderfer menekankan ketiga jenis kebutuhan pemuasannya dilakukan secara simultan tidak berdasarkan tingkat kebutuhan seperti yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

Motivasi penting karena motivasi menyebabkan seseorang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi tidak hanya mengharapkan kemampuan, kecakapan dan keterampilan, yang terpenting adalah

mencapai hasil kerja dengan maksimal. Kemampuan dan kecakapan seorang guru tidak ada artinya jika tidak ada kemauan untuk bekerja.

2.5. Kinerja

Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para guru, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan guru. Sayangnya, penilaian kinerja juga dapat menjadi sumber kerisauan dan frustrasi bagi kepala sekolah dan guru. Hal ini kerap disebabkan oleh ketidakpastian-ketidakpastian dan ambisiustis di seputar sistem penilaian kinerja. Pada intinya, penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk menverifikasi bahwa individu-individu memenuhi standar-standar kinerja yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat pula menjadi cara untuk membantu individu-individu mengelola kinerja mereka (Henry, Simamora, 2012).

Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk customer satisfaction), dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik, swasta, bisnis, sosial atau keagamaan). Kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan risiko input dan output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para pegawai berdasarkan berapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan (Faustino Cardoso Gomes, 2014).

Konsep kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja aktual yang dilakukan oleh guru TK Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya sehari-hari sesuai dengan apa yang telah digariskan untuk mencapai tujuan organisasi.

Semua organisasi memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai kinerja personilnya. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi; (1) penetapan standar kerja, (2) penilaian kinerja aktual personal dalam hubungannya dengan standar-standar yang telah ditetapkan organisasi, dan (3) untuk memberikan umpan balik kepada guru atau pendidik dengan tujuan memotivasi setiap personal tersebut untuk menghilangkan atau menghindari penurunan kinerja sehingga kinerja personal dalam organisasi terus meningkat (Gary Dessler, 2012).

Penilaian kinerja adalah tentang kinerja guru atau pendidik dan akuntabilitas. Dalam dunia yang bersaing secara global dituntut kinerja yang tinggi, sehingga dengan itu, guru atau tenaga pendidik membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa depan. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup berbagai aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia; kadang-kadang disebut juga dengan teknik kinerja, penilaian guru atau pendidik, evaluasi kinerja, evaluasi guru atau pendidik, atau penentuan peringkat personalia. Semua organisasi kemungkinan mengevaluasi atau menilai kinerja dalam beberapa cara. Pada organisasi yang kecil, evaluasi ini mungkin sifatnya informal. Di dalam organisasi-organisasi yang besar, evaluasi atau

penilaian kerja kemungkinan besar merupakan prosedur yang sistematis dimana kinerja sesungguhnya dari semua guru atau pendidik manajemen profesional, teknis, penjualan dan klerikal dinilai secara formal (Henry, Simamora, 2012).

1. Kinerja Guru

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai ujung tombak terdepan dan posisi strategis di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya.

Sorotan tersebut lebih bermuara kepada ketidakmampuan guru didalam pelaksanaan proses belajar mengajar, sehingga bermuara kepada menurunnya mutu pendidikan. Walaupun sorotan itu lebih mengarah kepada sisi-sisi kelemahan pada guru, hal itu tidak sepenuhnya dibebankan kepada guru, dan mungkin ada system yang berlaku, baik sengaja ataupun tidak akan berpengaruh terhadap permasalahan tadi.

Banyak hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan kita, bagaimana kinerja guru akan berdampak kepada pendidikan bermutu. Kita melihat sisi lemah dari system pendidikan nasional kita, dengan gonta ganti kurikulum pendidikan, maka secara langsung atau tidak akan berdampak kepada guru itu sendiri. Sehingga perubahan kurikulum dapat menjadi beban psikologis bagi guru, dan mungkin juga akan dapat membuat guru frustrasi akibat perubahan tersebut. Hal ini sangat dirasakan oleh guru yang memiliki kemampuan minimal, dan tidak demikian halnya guru profesional.

Fatah dalam Rahmawati dan Daryanto (2013) mengemukakan kinerja adalah ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan pengertian di atas, Susanto (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi, hasil atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan dalam pelaksanaan kerja, kewajiban, atau tugas. Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang sebagai bentuk perwujudan tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian, kinerja guru adalah hasil yang dicapai atau diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja guru tidak terbatas pada saat kegiatan belajar mengajar, namun juga meliputi bagaimana guru mempersiapkan perangkat pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Hal tersebut sejalan dengan Rachmawati dan Daryanto (2013) yang menyatakan kinerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar atau evaluasi.

Harapan ke depan, terbentuk sinergi baru dalam lingkungan persekolahan, dan perlu menjadi perhatian adalah terjalannya kinerja yang efektif dan efisien disetiap struktur yang ada di persekolahan. Kinerja terbentuk bilamana masing-masing struktur memiliki tanggungjawab dan memahami akan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Era reformasi dan desentralisasi pendidikan menyebabkan orang bebas melakukan kritik, titik lemah pendidikan akan menjadi bahan dan sasaran empuk bagi para kritikus, adakalanya kritik yang diberikan dapat menjadi sitawar sidingin di dalam memperbaiki kinerja guru. Akan tetapi tidak tertutup kemungkinan pula akan dapat membuat merah telinga guru sebagai akibat dari kritik yang diberikan, hal ini dapat memberikan dampak terhadap kinerja guru yang bersangkutan.

Apapun kritik yang diberikan, apakah bernilai positif atau negative kiranya akan menjadi masukan yang sangat berarti bagi kinerja guru. Guru yang baik tidak akan pernah putus asa, dan menjadi kritikan sebagai pemicu baginya di dalam melakukan perbaikan dan pembenahan diri di masa yang akan datang. Kritik terhadap kinerja guru perlu dilakukan, tanpa itu bagaimana guru mengetahui kinerja yang sudah dilakukannya selama ini, dengan demikian akan menjadi bahan renungan bagi guru untuk perbaikan lebih lanjut.

Indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, dan indicator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, dan demikian pula sebaliknya. Oleh sebab itu indicator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru.

Bila kita amati di lapangan, bahwa guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi barangkali masih ada sebagian guru yang belum

menunjukkan kinerja baik, tentunya secara akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro.

Kinerja guru dari hari kehari, minggu ke minggu dan tahun ke tahun terus ditingkatkan. Guru punya komitmen untuk terus dan terus belajar, tanpa itu maka guru akan kerdil dalam ilmu pengetahuan, akan tetap tertinggal akan akselerasi zaman yang semakin tidak menentu. Apalagi pada kondisi kini kita dihadapkan pada era global, semua serba cepat, serba dinamis, dan serba kompetitif.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya serta anak didik. Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan nawaitu yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik. Sehingga kinerja guru dalam penelitian diartikan sebagai tindakan seorang guru dalam mengelola dan melaksanakan tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan pengajaran dan tujuan pendidikan.

2. Profesionalisme Tenaga Kependidikan

UU RI No 20 Tahun 2013 Bab XI tentang Tenaga Kependidikan Pasal 39 yaitu :

1. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses belajar mengajar pada satuan pendidikan.

2. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Tenaga pendidik merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola atau memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan. Salah satu unsur tenaga kependidikan adalah guru. Karena tugas utama guru adalah mengajar, maka ia harus mempunyai wewenang mengajar berdasarkan kualifikasi sebagai tenaga pengajar. Sebagai tenaga pengajar, setiap guru harus memiliki kemampuan profesional dalam bidang belajar mengajar atau pembelajaran sesuai dengan keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 25 / O / 2015 yang meliputi:

- a) Menyusun program pengajaran
- b) Menyajikan program pengajaran
- c) Evaluasi Belajar
- d) Analisis hasil evaluasi belajar
- e) Menyusun program perbaikan dan pengayaan

Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut, sangat dituntut profesionalisme seorang guru sehingga dapat melaksanakan peranannya yaitu:

- a) Sebagai fasilitator, yang menyediakan kemudahan-kemudahan bagi siswa untuk melakukan kegiatan belajar mengajar.

- b) Sebagai pembimbing, yang membuat siswa mengatasi kesulitan dalam proses belajar mengajar.
- c) Sebagai penyedia lingkungan, yang berupaya menciptakan lingkungan yang menantang siswa agar melakukan kegiatan belajar dengan bersemangat.
- d) Sebagai komunikator, yang melakukan komunikasi dengan siswa dan masyarakat.
- e) Sebagai model, yang mampu memberikan contoh yang baik kepada siswanya agar berperilaku baik.
- f) Sebagai evaluator, yang melakukan evaluasi terhadap kemajuan siswa.
- g) Sebagai inovator, yang turut menyebarluaskan usaha-usaha pembaharuan kepada masyarakat khususnya kepada subyek didik.
- h) Sebagai agen moral dan politik, yang turut serta membina moral masyarakat, peserta didik, serta menunjang upaya pembangunan.
- i) Sebagai agen kognitif, yang menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada peserta didik dan masyarakat.
- j) Sebagai manajer, yang memimpin kelompok siswa dalam kelas sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan baik.

Kemampuan profesional guru diatas tidak akan berhasil jika tidak ditunjang oleh kepribadian yang kuat dan kemampuan kemasyarakatan. Kedua kemampuan itu sebagai kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang mampu berperan dalam sekolah secara intern dan di masyarakat umum secara ekstern.

Guru sebagai pendidik pada hakekatnya harus berupaya mencapai tujuan institusional pendidikan yang utama dan berlaku untuk semua jenjang pendidikan yaitu agar lulusan menjadi warga negara yang baik. Sehubungan dengan hal tersebut guru dituntut untuk menanamkan sikap dan dinilai melalui kegiatan belajar-mengajar untuk setiap mata pelajaran atau jenjang kelas.

Oleh karena itu, guru sebagai pendidik hendaknya:

- a) Merupakan pelopor pembaharuan
- b) Berperan sebagai pimpinan dan pendukung nilai-nilai masyarakat.
- c) Sebagai fasilitator memungkinkan tercapainya kondisi yang baik bagi para siswa.
- d) Bertanggung jawab atas tercapainya hasil belajar siswa.
- e) Bertanggung jawab sebagai profesional untuk secara terus-menerus meningkatkan kemampuannya.
- f) Menjunjung tinggi kode etik guru.

Salah satu tugas guru adalah menyampaikan ilmu kepada siswa. Penyampaian ilmu ini dilakukan dalam proses belajar-mengajar. Hasil belajar siswa sebagian besar ditentukan oleh peran guru. Peran guru dalam beberapa hal sangat menentukan.

a. Guru sebagai Demonstrator.

- a) Mengawasi bahan pelajaran.
- b) Meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan keilmuan
- c) Memahami kurikulum
- d) Mampu merumuskan tujuan pembelajaran khusus

e) Terampil mengelola pembelajaran dengan metode yang sesuai

b. Guru sebagai pengelola kelas.

Sebagai pengelola kelas. Guru harus menciptakan suasana yang aman dan nyaman. Selain itu guru harus mampu menyediakan sarana kegiatan belajar mengajar yang dapat mendorong semangat siswa untuk giat belajar, agar memperoleh hasil yang lebih baik.

c. Guru sebagai mediator

Sebagai mediator guru harus memiliki wawasan pengetahuan yang luas didalam penyediaan media pendidikan dan terampil dalam menggunakan media tersebut.

d. Guru sebagai fasilitator.

Guru sebagai fasilitator, guru hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang bermanfaat dan dapat menunjang pencapaian tujuan dan kegiatan belajar mengajar.

Profesi guru sebagai pelatih dituntut agar mampu memberikan keterampilan kepada siswa dalam memanfaatkan pengetahuan yang dimilikinya (implicated). Dengan program latihan yang berkesinambungan, diharapkan siswa tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan serta memiliki kecintaan dan menghargai setiap keterampilan. Hasil yang diinginkan adalah keluaran (out put) yang terampil dan dapat dipergunakan dalam dunia nyata di masyarakat.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan fungsi guru dari sekedar mengajar menjadi seorang pelatih dan pembimbing yang

mencakup fungsi guru sebagai perencana pengajaran (*designer of instruction*), pengelola pengajaran (*manager of instruction*), penilaian hasil belajar (*evaluator of student learning*), motivator belajar siswa dan pembimbing.

Guru sebagai pembimbing dituntut untuk mengadakan pendekatan bukan saja melalui pendekatan pengajaran, akan tetapi diiringi dengan pendekatan yang bersifat pribadi (*personal approach*) dalam setiap proses belajar mengajar yang berlangsung dengan pendekatan para siswanya secara lebih mendalam sehingga dapat membantu keseluruhan proses belajarnya dan diperoleh hasil belajar yang optimal dengan demikian, guru sebagai pembimbing diharapkan mampu untuk:

- a) Memberikan berbagai informasi yang diperlukan dalam proses belajar.
- b) Membantu setiap siswa dalam mengatasi masalah pribadi yang dihadapi oleh para siswa.
- c) Memberikan kesempatan yang luas agar setiap siswa dapat belajar sesuai dengan karakteristik pribadinya.
- d) Mengevaluasi hasil setiap langkah kegiatan yang telah dilakukannya.
- e) Mengenal dan memahami setiap siswa baik secara perorangan maupun secara kelompok.

Untuk itu perlu memahami prinsip-prinsip bimbingan dan menerapkannya dalam proses belajar mengajar, dengan memiliki kemampuan:

- a. Dapat menimbulkan minat dan semangat belajar.
- b. Sebagai pemimpin siswa.
- c. Menghubungkan materi pelajaran dan praktek-praktek kehidupan.

Tiga aspek tujuan pendidikan yaitu aspek kognitif, afeksi dan psychomotor menjadi pemicu munculnya tantangan para guru. Tantangan pertama bagi guru dan juga kepala sekolah adalah makna sikap mental etika dan moral. Dibutuhkan persepsi yang sama tentang bagaimana sikap yang seharusnya, contoh konkritnya, implementasinya dalam proses belajar mengajar. Demikian pula pertanyaan yang sama untuk item mental, etika, dan moral.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Pendidikan sebagai proses pendewasaan manusia (anak didik) yang berlangsung seumur hidup, dilaksanakan melalui tri pusat pendidikan yang meliputi keluarga, sekolah, dan masyarakat. Pernyataan ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Pidarta (2012) bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian, dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah serta berlangsung terus menerus.

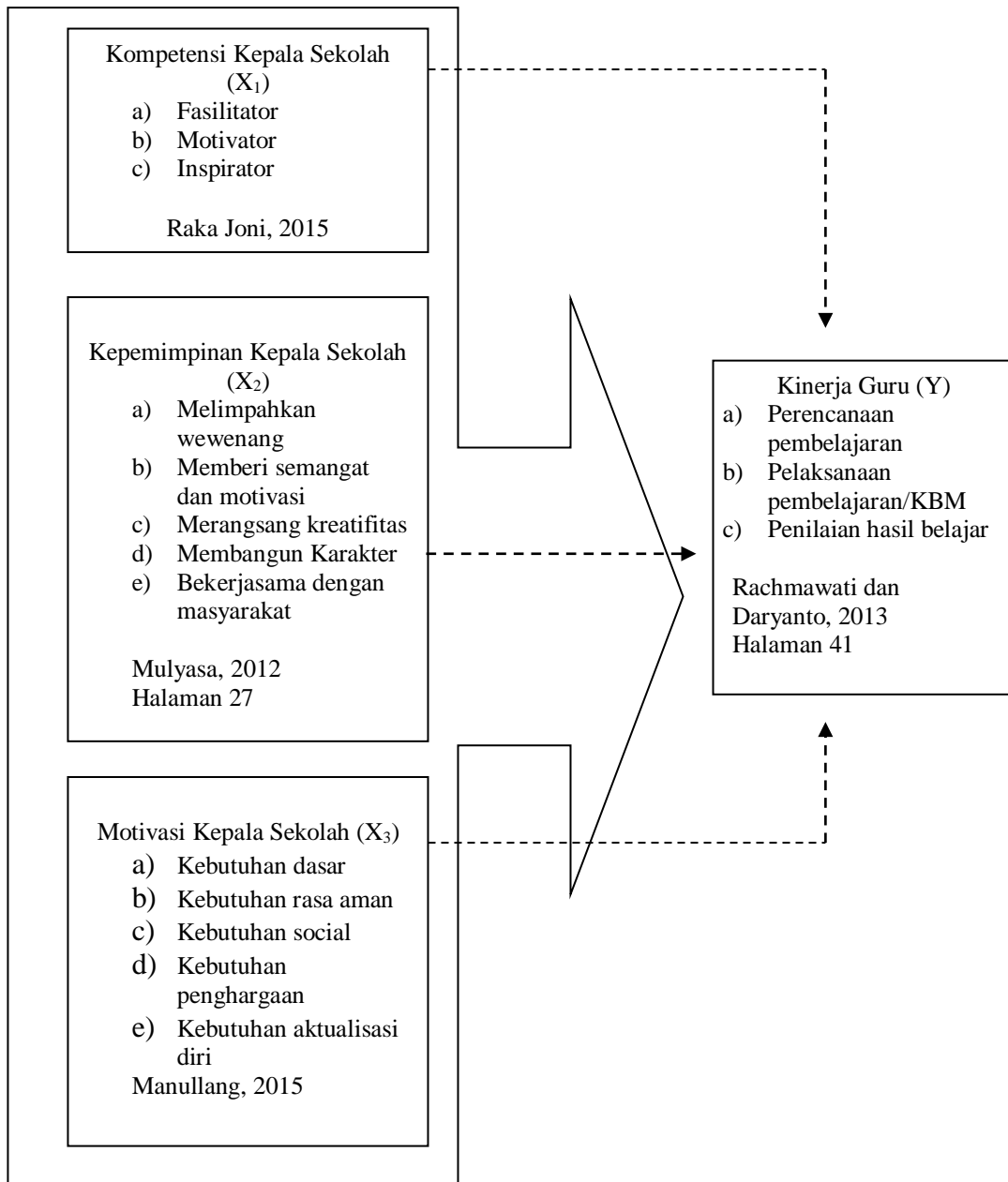
Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang didirikan, merupakan realisasi kewajiban negara dan pemerintah untuk menyelenggarakan pendidikan terhadap warga negaranya. Melalui sekolah pemerintah menginginkan agar warga dan bangsanya menjadi seorang yang profesionalisme di bidang keahlian dan bakat anak didik, yang akan berguna bagi diri sendiri khususnya, dan berguna bagi bangsa umumnya. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang berfungsi melanjutkan pendidikan keluarga dengan guru sebagai pengganti orang tua.

Pendidikan yang diterima anak didik di sekolah ini adalah berupa pengetahuan dan keterampilan yang masih bersifat umum. Hal ini hanya sebagai dasar dan bekal yang akan dikembangkan di kemudian hari setelah anak tamat dari sekolah tersebut. Lingkungan masyarakat merupakan lembaga pendidikan selain keluarga dan sekolah yang akan membentuk kebiasaan, pengetahuan, minat dan sikap, kesusilaan, kemasyarakatan, dan keagamaan. Di dalam lembaga

masyarakat atau dalam pergaulan di luar keluarga, si anak memperoleh pendidikan yang berlangsung secara non formal baik dari para tokoh masyarakat, pejabat atau pengusaha dan para pemimpin agama dan lain sebagainya.

Dari sisi lain sekolah dapat dipandang sebagai suatu masyarakat yang utuh dan bulat yang memiliki kepribadian sendiri, menjadi tempat untuk menanamkan berbagai nilai, pengetahuan, keterampilan, dan wawasan. Dengan kata lain sekolah sebagai masyarakat belajar berperan mencerdaskan kehidupan bangsa dalam arti menumbuhkan, memotivasi dan mengembangkan nilai-nilai budaya yang mencakup etika, logika, estetika dan praktik sehingga tercipta manusia Indonesia yang utuh dan berakar budaya bangsa. Selain itu sekolah sebagai lingkungan pendidikan, perlu adanya pengertian dan kerjasama antar guru (pihak sekolah) dan orang tua siswa (masyarakat) untuk mengemban tugas pendidikan.

Kompetensi, kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah merupakan tiga faktor yang diduga dapat meningkatkan kinerja guru pada TK Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Dengan demikian peneliti mempertegas bahwa variabel independen baik kompetensi, kepemimpinan dan motivasi semuanya mengarah kepada sosok kepala sekolah. Kerangka berpikir ini merupakan nilai substansi suatu penelitian yang akan dilakukan dan ingin dicapai sekaligus sebagai gambaran atas keseluruhan rangkaian penelitian yang dilakukan seperti terlihat pada alur pikir berikut ini:



Keterangan :
 Garis lurus —————> Hubungan secara simultan
 Garis putus - - - - -> Hubungan secara parsial

Gambar 3.1
 Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis

1. Terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru pada TK Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru pada TK Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Terdapat pengaruh motivasi kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru pada TK Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Terdapat pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru pada TK Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Beberapa konsep yang terdapat dalam penulisan ini perlu dijelaskan definisi operasionalnya sebagai berikut :

1. Kompetensi adalah kemampuan kepala sekolah dalam memainkan perannya untuk melaksanakan tugas utamanya. Indikatornya adalah :
 - a) Fasilitator
 - b) Motivator
 - c) Inspirator
2. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dari seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam suatu

organisasi atau lembaga sekolah guna tercapainya tujuan sekolah.

Indikatornya adalah :

- a) Melimpahkan wewenang
 - b) Memberi semangat dan motivasi
 - c) Merangsang kreatifitas
 - d) Membangun Karakter
 - e) Bekerjasama dengan masyarakat
3. Motivasi secara operasional diartikan sebagai dorongan semangat kerja dari seorang pemimpin kepada bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya dalam suatu organisasi. Indikatornya adalah :
- a) Kebutuhan dasar
 - b) Kebutuhan rasa aman
 - c) Kebutuhan social
 - d) Kebutuhan penghargaan
 - e) Kebutuhan aktualisasi diri
4. Kinerja guru diartikan sebagai tindakan seorang guru dalam mengelola dan melaksanakan tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan pengajaran. Penilaian tentang kinerja guru ini didasarkan atas sepuluh indikator yang merupakan kompetensi dasar dari seorang guru. Indikatornya adalah :
- a) Perencanaan pembelajaran
 - b) Pelaksanaan pembelajaran
 - c) Penilaian hasil belajar
 - d) Pemahaman wawasan landasan kependidikan

- e) Pemahaman terhadap peserta didik
- f) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- g) Pengembangan peserta didik
- h) Menguasai pengetahuan dan bertanggungjawab terhadap disiplin ilmunya
- i) Memiliki mental yang sehat
- j) Berbadan sehat.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yaitu menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Pada pendekatan ini data yang digunakan harus terukur dan hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan, dimana metode pendekatan ini dimulai dengan membuat model analisis, identifikasi variabel, definisi variabel, mengumpulkan data primer dan selanjutnya melakukan analisis terhadap hasil penelitian.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi, kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel bebas. Masing- masing variabel bebas tersebut diberi simbol X_1 , X_2 dan X_3 , sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru yang diberi simbol Y .

4.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh kepala sekolah dan guru TK Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar berjumlah 99 orang. Dengan perincian sebagai berikut :

1. Kepala TK yang berjumlah 12 orang dengan rincian 10 orang yang berstatus PNS dan 2 orang yang berstatus non PNS.
2. Guru TK sebanyak 86 orang dengan rincian 25 orang yang berstatus PNS dan 61 orang yang berstatus non PNS.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* (sensus) dengan menentukan semua populasi dijadikan sampel sebanyak 99 orang yang meliputi seluruh kepala TK dan guru TK Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

4.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini untuk variabel terikat dan variabel bebas menggunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menganalisa kuisisioner yang dibagikan kepada responden dan hasil kuisisioner tersebut diberi skor antara 1 sampai dengan 5.

Sedangkan sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini sesuai dengan jenis datanya, yaitu :

1. Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara wawancara langsung kepada responden yang dilengkapi dengan daftar pertanyaan. Jenis data yang dikumpulkan meliputi antara lain : identitas responden, serta hal-hal lain yang berkaitan dengan kondisi kerja pegawai/guru.
2. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dengan cara perolehannya tidak secara langsung dari sumbernya tetapi data yang dikumpulkan melalui studi pustaka dengan mempelajari literatur-literatur, laporan-laporan atau dokumen-dokumen dari divisi kepegawaian yang berkaitan dengan kinerja guru.

4.4. Prosedur Pengumpulan Data

1. Daftar Pertanyaan (*quesioner*)

Metode ini menggunakan daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis guna memperoleh data, sehingga dihasilkan data berupa tanggapan dari responden.

2. Dokumentasi

Dokumen yang diperlukan dalam penelitian ini adalah dokumen berupa bahan tertulis.

3. Observasi

Adalah pengamatan secara langsung di lapangan berkenaan dengan kompetensi, kepemimpinan, dan motivasi kepala sekolah kepala sekolah dan kinerja guru TK Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

4.5. Teknik Analisis Data

4.5.1 Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(sb_y) - (sb_x)}{\sqrt{[(sb_x^2) + (sb_y^2) - (r_{xy})(sb_x)(sb_y)]}}$$

dimana :

r_{xy} = Momen tangkar yang baru

r_{pq} = Koefisien korelasi bagian total

sb_x = Simpangan baku skor faktor

sb_y = Simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini dioleh dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* $> 0,3$ maka item dinyatakan valid. (Solimun, 2014).

4.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014), instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dengan consistency dengan teknik Alpha Cronbach.

Model pengukuran yang dimaksud adalah pemeriksaan mengenai reliabilitas dan validitas instrumen. Masrun (2014) menyatakan bahwa bilamana koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator lebih besar 0,3 ($r \geq 0,3$), maka instrumen tersebut dianggap valid. Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Merujuk pada pendapat Malhotra (2014), suatu instrumen (keseluruhan indikator) dianggap sudah cukup reliabel bilamana $\alpha > 0,6$.

4.5.3 Regresi Linier Berganda

Rumus yang digunakan dari Sudjana (2011), adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja guru}$$

$$X_1 = \text{Kompetensi kepala sekolah}$$

$$X_2 = \text{Kepemimpinan kepala sekolah}$$

$$X_3 = \text{Motivasi kepala sekolah}$$

$$b_0 = \text{Konstanta}$$

$$b_{1-3} = \text{Koefisien regresi}$$

$$e = \text{Residual atau random error}$$

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan koefisien determinasi (R^2)

Adapun koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

dimana :

$$\text{Jumlah kuadrat regresi} = SS \text{ Total} - SSE$$

$$\text{Jumlah kuadrat total} = SS \text{ Total} = \sum (Y - \bar{Y})^2$$

$$\text{Jumlah kuadrat total} = SSE = \sum (Y - \hat{Y})^2$$

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

5.1.1 TK BABUSSALAM BENTENG

TK BABUSSALAM BENTENG Berdiri pada tahun 2017. Beralamat di JL. K.H. Hayyung Lr. 4 Kel. Benteng, Kec. Benteng. Dengan jumlah Guru 4 (Empat) Orang. 3 (Tiga) Orang PNS dan 1 (Satu) Orang Non PNS. Jumlah Siswa 24 Orang.

5.1.2 TK IT ANNIDA

TK IT ANNIDA Berdiri pada tahun 2017. Beralamat di JL. DIPONEGORO No. 5, Benteng Selayar. Dengan Jumlah Guru 10 (Sepuluh) Orang GTTY.

5.1.3 TK MELATI BONEA

TK MELATI BONEA Berdiri pada tahun 2018. Beralamat di JL. FATMAWATI No. 16. Dengan Jumlah Guru 6 (Enam) Orang. 1 (Satu) Orang PNS dan 5 (Lima) Orang Non PNS. Jumlah Siswa 40 Orang.

5.1.4 TK NEGERI 2 BENTENG

TK NEGERI 2 BENTENG Berdiri pada tahun 2017. Beralamat di JL. R.A. KARTINI No. 19 Benteng. Dengan Jumlah Guru 11 (Sebelas) Orang. 4 (Empat) Orang PNS , 5 (Lima) Orang PTT, dan 2 (Dua) Orang GTT. Dengan Jumlah Siswa 86 Orang.

5.1.5 TK NEGERI 1 BENTENG

TK NEGERI 1 BENTENG Berdiri pada tahun 2015. Beralamat di JL. SULTAN HASANUDDIN, Kel. Benteng, Kec. Benteng. Dengan Jumlah Guru 10 (Sepuluh) Orang. 5 (Lima) Orang PNS dan 5 (Lima) Orang Non PNS. Dengan Jumlah Siswa 102 Orang.

5.1.6 TK ADITUKA BENTENG

TK ADITUKA BENTENG Berdiri pada tahun 2017. Beralamat di JL. JEND. AHMAD YANI No. 3 Benteng Kel. Benteng. Dengan Jumlah Guru 10 (Sepuluh) Orang. 2 (Dua) Orang PNS dan 8 (Delapan) Orang Non PNS. Dengan Jumlah Siswa 69 Orang.

5.1.7 TK AISYIYAH BUSTANUL ATHFAL BENTENG

TK AISYIYAH BUSTANUL ATHFAL BENTENG Berdiri pada tahun 2020. Beralamat di JL.RA. KARTINI No. 17 Benteng. Dengan Jumlah Guru 12 (Duabelas) Orang. 6 (Enam) Orang PNS dan 6 (Enam) Orang Non PNS. Dengan Jumlah Siswa 87 Orang.

5.1.8 TK KEMALA BHAYANGKARI

TK KEMALA BHAYANGKARI Berdiri pada tahun 2019. Beralamat di JL. SYARIF ALQADRI No. 69 Kel. Benteng Selatan, Kec. Benteng. Dengan Jumlah Guru 8 (Delapan) Org. 4 (Empat) Orang PNS dan 4 (Empat) Orang Non PNS. Dengan Jumlah Siswa 68 Orang.

5.1.9 TK AL IKHLAS BENTENG

TK AL IKHLAS BENTENG Berdiri tahunpada 2018. Beralamat di JL. R. SOEPRAPTO No. 29. Dengan Jumlah Guru 5 (Lima)

Orang. 2 (Dua) Orang PNS dan 3 (Tiga) Orang Non PNS. Dengan Jumlah Siswa 47 Orang.

5.1.10 TK AL QADRI BENTENG

TK AL QADRI BENTENG Berdiri pada tahun 2018. Beralamat di JL. FATMAWATI No. 24, Kel. Benteng, Kec. Benteng. Dengan Jumlah Guru 4 (Empat) Orang. Dengan Jumlah Siswa 29 Orang.

5.1.11 TK IT AL WAHIDA

TK IT AL WAHIDA Berdiri pada tahun 2011. Beralamat di JL. AHMAD YANI. Dengan Jumlah Guru 8 (Delapan) Orang. 8 (Orang) YAYASAN. Dengan Jumlah Siswa 57 Orang.

5.1.12 TK NEGERI PEMBINA BENTENG

TK NEGERI PEMBINA BENTENG Berdiri pada tahun 2018. Beralamat di JL. SUTOYO No. 6, Kel. Benteng, Kec. Benteng. Dengan Jumlah Guru 16 (Enam Belas) Orang. 9 (Sembilan) Orang PNS dan 7 (Tujuh) Orang Non PNS. Dengan Jumlah Siswa 182 Orang.

5.2 HASIL PENELITIAN

5.2.1 UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.212$)

5.2.1.1 VALIDITAS KOMPETENSI

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	Kompetensi (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.715**	-.026	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000	.809	.000
	N	86	86	86	86
X1.2	Pearson Correlation	.715**	1	.211	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.051	.000
	N	86	86	86	86
X1.3	Pearson Correlation	-.026	.211	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	.809	.051		.000
	N	86	86	86	86
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	.691**	.831**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86

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

Hasil pengamatan pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 84 sebesar 0.212. Merujuk pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua item dari variabel Kompetensi Kepala Sekolah (X1) yang terdiri dari x1, x2, dan x3 semuanya menghasilkan nilai rHitung > dari pada rTabel. Berdasarkan output di atas diketahui rHitung item 1 sebesar 0.691, item 2 sebesar 0.831, item 3 sebesar 0.649. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

4.2.1.2 VALIDITAS KEPEMIMPINAN

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Kepemimpinan (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	-.075	.017	-.063	.209	.601**
	Sig. (2-tailed)		.494	.877	.565	.053	.000
	N	86	86	86	86	86	86
X2.2	Pearson Correlation	-.075	1	-.140	.053	.048	.366**
	Sig. (2-tailed)	.494		.197	.627	.663	.001
	N	86	86	86	86	86	86
X2.3	Pearson Correlation	.017	-.140	1	-.164	.100	.342**
	Sig. (2-tailed)	.877	.197		.132	.358	.001
	N	86	86	86	86	86	86
X2.4	Pearson Correlation	-.063	.053	-.164	1	-.103	.256*
	Sig. (2-tailed)	.565	.627	.132		.346	.017
	N	86	86	86	86	86	86
X2.5	Pearson Correlation	.209	.048	.100	-.103	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.053	.663	.358	.346		.000
	N	86	86	86	86	86	86
Kepemimpinan (X2)	Pearson Correlation	.601**	.366**	.342**	.256*	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.017	.000	
	N	86	86	86	86	86	86

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

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

Hasil pengamatan pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 84 sebesar 0.212. Merujuk pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua item dari variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) yang terdiri dari x1, x2, x3, x4, x5 semuanya menghasilkan nilai r Hitung > dari pada r Tabel. Berdasarkan output di atas diketahui rHitung item 1 sebesar 0.601, item 2 sebesar 0.366, item 3 sebesar 0.342, item 4 sebesar 0.256, dan item 5 sebesar 0.598. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

4.2.1.3 VALIDITAS MOTIVASI

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Motivasi (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.043	.062	-.062	.357**
	Sig. (2-tailed)		.000	.692	.570	.568	.001
	N	86	86	86	86	86	86
X3.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.043	.062	-.062	.357**
	Sig. (2-tailed)	.000		.692	.570	.568	.001
	N	86	86	86	86	86	86
X3.3	Pearson Correlation	.043	.043	1	-.083	.113	.310**
	Sig. (2-tailed)	.692	.692		.447	.302	.004
	N	86	86	86	86	86	86
X3.4	Pearson Correlation	.062	.062	-.083	1	.083	.343**
	Sig. (2-tailed)	.570	.570	.447		.446	.001
	N	86	86	86	86	86	86
X3.5	Pearson Correlation	-.062	-.062	.113	.083	1	.153
	Sig. (2-tailed)	.568	.568	.302	.446		.159
	N	86	86	86	86	86	86
Motivasi (X3)	Pearson Correlation	.357**	.357**	.310**	.343**	.153	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.004	.001	.159	
	N	86	86	86	86	86	86

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

Hasil pengamatan pada r Tabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 84 sebesar 0.212. Merujuk pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua item dari variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) yang terdiri dari x1, x2, x3, x4, x5 semuanya menghasilkan nilai rHitung > dari pada rTabel. Berdasarkan output di atas diketahui rHitung item 1 sebesar 0.601, item 2 sebesar 0.366, item 3 sebesar 0.342, item 4 sebesar 0.256, dan item 5 sebesar 0.598. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

4.2.1.4 VALIDITAS KINERJA GURU

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Kinerja (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.125	-.071	.478**
	Sig. (2-tailed)		.253	.513	.000
	N	86	86	86	86
Y.2	Pearson Correlation	.125	1	.062	.563**
	Sig. (2-tailed)	.253		.570	.000
	N	86	86	86	86
Y.3	Pearson Correlation	-.071	.062	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.513	.570		.000
	N	86	86	86	86
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.478**	.563**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86

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

Hasil pengamatan pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 84 sebesar 0.212. Merujuk pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua item dari variabel Kinerja Guru (Y) yang terdiri dari y1, y2, dan y3 semuanya menghasilkan nilai rHitung > dari pada rTabel. Berdasarkan output di atas diketahui rHitung item 1 sebesar 0.478, item 2 sebesar 0.563, item 3 sebesar 0.715. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

5.2.2. UJI RELIABILITAS

5.2.2.1 RELIABILITAS KOMPETENSI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.500	3

Nilai Cronbach's Alpha
 $0.500 > 0.50$

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk variable X1 (Kompetensi Kepala Sekolah), diketahui angka Cronbach alpha sebesar 0.5. Nilai Cronbach alpha $0.5 = 0.5$ (angka minimum Cronbach alpha). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa untuk variable X1 (Kompetensi Kepala Sekolah) dapat dikatakan reliabel.

5.2.2.2 RELIABILITAS KEPEMIMPINAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
-.012	5

Nilai Cronbach's Alpha
 $-0.012 < 0.50$

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk variable X2 (Kepemimpinan Kepala Sekolah), diketahui angka Cronbach alpha sebesar

-0.12. Nilai Cronbach alpha $-0.12 < 0.5$ (angka minimum Cronbach alpha).

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa untuk variable X2 (Kepemimpinan Kepala Sekolah) dapat dikatakan tidak reliabel.

5.2.2.3 RELIABILITAS MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.343	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.343 < 0.50$

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk variable X3 (Motivasi), diketahui angka Cronbach alpha sebesar 0.343. Nilai Cronbach alpha $0.343 < 0.5$ (angka minimum Cronbach alpha). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa untuk variable X3 (Motivasi) dapat dikatakan tidak reliabel.

5.2.2.4 RELIABILITAS KINERJA GURU

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.070	3

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.070 < 0.50$

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk variable Y (Kinerja Guru), diketahui angka Cronbach alpha sebesar 0.070. Nilai Cronbach alpha $0.070 < 0.5$ (angka minimum Cronbach alpha). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa untuk variable X2 (Kepemimpinan Kepala Sekolah) dapat dikatakan tidak reliabel.

5.2.3 UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)

5.2.3.1 DESKRIPTIF RESPONDEN

Responden dalam penelitian ini adalah Guru TK se-Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan sebagai berikut :

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	86	100.0	100.0	100.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebanyak 86 responden atau sebanyak 100.0% merupakan guru yang berjenis kelamin perempuan.

Status Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PNS	35	40.7	40.7	40.7
Non PNS	51	59.3	59.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebanyak 35 responden atau 40.7% merupakan guru berstatus PNS, dan sebanyak 51 responden atau 59.3% merupakan guru berstatus Non PNS.

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	12	14.0	14.0	14.0
	D2	10	11.6	11.6	25.6
	S1	64	74.4	74.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebanyak 12 responden atau 14.0% merupakan guru yang berpendidikan SMA, sebanyak 10 responden atau 11.6% merupakan guru yang berpendidikan D2, dan sebanyak 64 responden atau 74.4% merupakan guru yang berpendidikan S1.

5.2.3.2 DESKRIPTIF ITEM

5.2.3.2.1 VARIABEL KOMPETENSI

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	S	8	9.3	9.3	10.5
	SS	77	89.5	89.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar (98.8%) setuju dengan kepala sekolah berperan sebagai fasilitator dalam menyelesaikan masalah pendidikan dilingkungan sekolah dan (1.2%) tidak setuju dengan peran kepala sekolah sebagai fasilitator dalam menyelesaikan masalah pendidikan.

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.2	1.2	1.2
	S	17	19.8	19.8	20.9
	SS	68	79.1	79.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar (98.8%) setuju dengan kepala sekolah bertindak selaku motivator bagi semua guru dan para siswa dalam membangkitkan semangat mengajar dan belajar dan (1.2%) ragu-ragu dengan kepala sekolah bertindak selaku motivator bagi semua guru dan para siswa dalam membangkitkan semangat mengajar dan belajar.

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	S	24	27.9	27.9	29.1
	SS	61	70.9	70.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar (98.8%) setuju dengan kepala sekolah menjadi inspirator bagi semua elemen dalam lingkungan pendidikan sekolah menuju pencapaian visi dan misi sekolah dan (1.2%) sangat tidak setuju dengan kepala sekolah menjadi inspirator bagi semua elemen dalam lingkungan pendidikan sekolah menuju pencapaian visi dan misi sekolah.

5.2.3.2.2 VARIABEL KEPEMIMPINAN

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	21	24.4	24.4	24.4
	RR	45	52.3	52.3	76.7
	S	16	18.6	18.6	95.3
	SS	4	4.7	4.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hanya sebagian kecil (23.3%) setuju dengan pimpinan sekolah senantiasa melimpahkan wewenang dan tanggungjawab kepada para guru di sekolah, (52.3%) ragu-ragu dengan pimpinan sekolah senantiasa melimpahkan wewenang dan tanggungjawab kepada para guru di sekolah dan (24.4%) tidak setuju pimpinan sekolah senantiasa melimpahkan wewenang dan tanggungjawab kepada para guru di sekolah.

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	S	24	27.9	27.9	29.1
	SS	61	70.9	70.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan (100%) pimpinan sekolah memberi semangat dan motivasi secara kontinyu kepada para tenaga pendidik untuk melakukan pembelajaran dengan baik.

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	RR	1	1.2	1.2	2.3
	S	13	15.1	15.1	17.4
	SS	71	82.6	82.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar (82.6%) setuju dengan kepala sekolah yang berusaha merangsang kreatifitas para guru dan siswa di sekolah, (1.2%) ragu-ragu pada kepala sekolah yang berusaha merangsang kreatifitas para guru dan siswa di sekolah dan (1.2%) sangat tidak setuju dengan kepala sekolah yang berusaha merangsang kreatifitas para guru dan siswa di sekolah.

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	5.8	5.8	5.8
	S	10	11.6	11.6	17.4
	SS	71	82.6	82.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar (94.2%) setuju dengan kepala sekolah yang bertanggungjawab membangun karakter pada semua guru untuk memberikan pengajaran dan pendidikan yang layak bagi para siswa, (5.8%) ragu-ragu pada kepala sekolah yang bertanggungjawab membangun karakter pada semua guru untuk memberikan pengajaran dan pendidikan yang layak bagi para siswa.

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	8	9.3	9.3	9.3
	S	19	22.1	22.1	31.4
	SS	59	68.6	68.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar (90.7%) setuju pimpinan sekolah mampu membangun kerjasama dengan masyarakat menuju keterpaduan lembaga dengan masyarakat, (9.3%) ragu-ragu terhadap pimpinan sekolah yang mampu membangun kerjasama dengan masyarakat menuju keterpaduan lembaga dengan masyarakat.

5.2.3.2.3 VARIABEL MOTIVASI

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	RR	1	1.2	1.2	2.3
	S	13	15.1	15.1	17.4
	SS	71	82.6	82.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar (97.7%) setuju dengan proses pembelajaran yang baik sebagai kebutuhan dasar bagi sebuah lembaga pendidikan, (1.2%) ragu-ragu pada proses pembelajaran yang baik sebagai kebutuhan dasar bagi sebuah lembaga pendidikan dan (1.2%) sangat tidak setuju dengan proses pembelajaran yang baik sebagai kebutuhan dasar bagi sebuah lembaga pendidikan.

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	RR	1	1.2	1.2	2.3
	S	13	15.1	15.1	17.4
	SS	71	82.6	82.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar (97.7%) setuju semua guru dan para siswa menginginkan kebutuhan rasa aman dalam proses pembelajaran, (1.2%) ragu-ragu pada semua guru dan para siswa menginginkan kebutuhan rasa aman dalam proses pembelajaran dan (1.2%) sangat tidak setuju dengan semua guru dan para siswa menginginkan kebutuhan rasa aman dalam proses pembelajaran.

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.3	2.3	2.3
	RR	4	4.7	4.7	7.0
	S	29	33.7	33.7	40.7
	SS	51	59.3	59.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar (93.0%) setuju kebutuhan sosial menjadi salah satu kebutuhan insiden yang dibutuhkan oleh seluruh elemen dalam lingkungan sekolah , (4.7%) ragu-ragu pada kebutuhan sosial menjadi salah satu kebutuhan insiden yang dibutuhkan oleh seluruh elemen dalam lingkungan sekolah dan (2.3%) sangat tidak setuju dengan kebutuhan sosial menjadi salah satu kebutuhan insiden yang dibutuhkan oleh seluruh elemen dalam lingkungan sekolah .

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	47	54.7	54.7	54.7
	S	11	12.8	12.8	67.4
	SS	28	32.6	32.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebesar (45.4%) setuju terhadap semua guru yang berhak memperoleh penghargaan atas prestasi kerjanya, dan (54.7%) ragu-ragu terhadap semua guru yang berhak memperoleh penghargaan atas prestasi kerjanya.

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.2	1.2	1.2
	S	37	43.0	43.0	44.2
	SS	48	55.8	55.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian sebesar (98.8%) setuju terhadap semua elemen dalam lingkungan sekolah membutuhkan rasa aktualisasi diri sebagai bentuk pengejuantahan atas keberhasilan dalam proses pembelajaran, dan (1.2%) ragu-ragu terhadap semua elemen dalam lingkungan sekolah membutuhkan rasa aktualisasi diri sebagai bentuk pengejuantahan atas keberhasilan dalam proses pembelajaran.

5.2.3.2.4 VARIABEL KINERJA GURU

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	47	54.7	54.7	54.7
	S	11	12.8	12.8	67.4
	SS	28	32.6	32.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar (97.7%) setuju terhadap semua guru yang melaksanakan proses pembelajaran dengan program perencanaan pembelajaran, (1.2%) tidak setuju terhadap semua guru yang melaksanakan proses pembelajaran dengan program perencanaan pembelajaran dan (1.2%) sangat tidak setuju dengan semua guru yang melaksanakan proses pembelajaran dengan program perencanaan pembelajaran.

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	RR	1	1.2	1.2	2.3
	S	13	15.1	15.1	17.4
	SS	71	82.6	82.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar (97.7%) setuju terhadap pelaksanaan pembelajaran/KBM dilakukan berdasarkan kurikulum yang berbasis kompetensi, (1.2%) ragu-ragu terhadap pelaksanaan pembelajaran/KBM dilakukan berdasarkan kurikulum yang berbasis kompetensi dan (1.2%) sangat tidak setuju

dengan pelaksanaan pembelajaran/KBM dilakukan berdasarkan kurikulum yang berbasis kompetensi.

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	47	54.7	54.7	54.7
	S	11	12.8	12.8	67.4
	SS	28	32.6	32.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebesar (45.4%) setuju terhadap semua guru yang melakukan penilaian hasil belajar siswa atas prestasi belajar, dan (54.7%) ragu-ragu dengan semua guru yang melakukan penilaian hasil belajar siswa atas prestasi belajar.

5.2.3.3 UJI ASUMSI KLASIK

5.2.3.3.1 UJI NORMALITAS

Nilai Sig 0.219 > 0.05 → Data terdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.07661086
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.071
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		1.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.219

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0.219 lebih besar dari 0.05. maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-simirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data diatas

berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

5.2.3.3.2 UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00

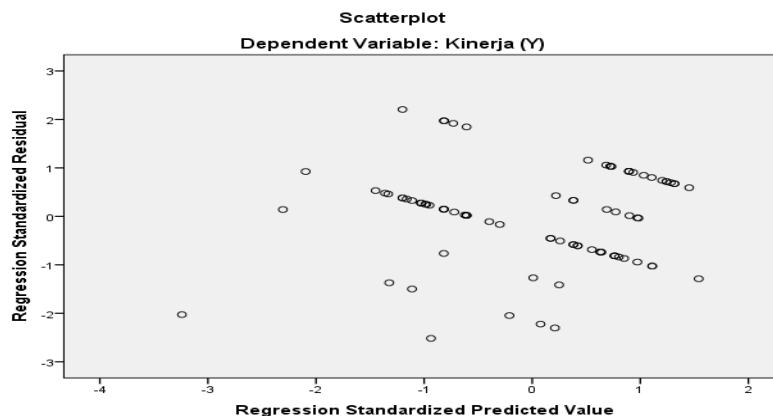
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.629	2.289		4.643	.000		
	Kompetensi (X1)	-.173	.114	-.144	-1.520	.132	.978	1.022
	Kepemimpinan (X2)	.140	.091	.158	1.536	.128	.931	1.203
	Motivasi (X3)	.114	.027	.433	4.248	.000	.848	1.179

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari output di atas menunjukkan bahwa diantara variabel independen tidak ada masalah multikolinearitas, dimana hasil uji *Variance Inflation Factor* (VIP) masing-masing menunjukkan nilai kurang dari 10 (**VIP < 10**). Nilai yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model penelitian ini. Sedangkan jika dilihat dari nilai *tolerance* mempunyai nilai lebih besar dari 0.1 (**tolerance > 0.1**), maka tidak ada masalah multikolinearitas.

5.2.3.4 UJI HETEROSKEDASTISITAS



Dari gambar diatas, dapat dilihat bahwa distribusi data Nampak tidak teratur dan tidak membentuk pola ertentu. Hal tersebut dapat dilihat pada pola plot yang menyebar dan terpecar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, atau dengan kata lain persamaan regresi dapat memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

5.2.3.5 UJI HIPOTESIS

5.2.3.5.1 UJI T → T TABEL = 1.989

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.629	2.289		4.643	.000		
Kompetensi (X1)	-.173	.114	-.144	-1.520	.132	.978	1.022
Kepemimpinan (X2)	.140	.091	.158	1.536	.128	.831	1.203
Motivasi (X3)	.114	.027	.433	4.248	.000	.848	1.179

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel output SPSS “Coefficients” di atas diketahui nilai t hitung < t tabel yaitu sebesar $-1.520 < 1.989$ dengan taraf signifikansi sebesar $0.132 > 0.05$. hal tersebut berarti secara parsial signifikan Kompetensi Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 diterima.

- b. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan tabel output SPSS “Coefficients” di atas diketahui nilai t hitung < t tabel yaitu sebesar $1.536 < 1.989$ dengan taraf signifikansi sebesar $0.128 > 0.05$. Hal tersebut berarti secara parsial signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil tersebut maka H0 diterima.

- c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel output SPSS “Coefficients” di atas diketahui nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar $4.248 > 1.978$ dengan taraf signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$. Hal tersebut berarti secara parsial signifikan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil tersebut maka H0 ditolak.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai konstanta regresi linear berganda sebesar 10.629, dengan nilai koefisien regresi variable Kompetensi Kepala Sekolah (X1) sebesar -1.73, nilai koefisien regresi variable Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) sebesar 0.140, nilai koefisien regresi variable Motivasi (X3) sebesar 0.114. Maka dengan mengacu pada rumus persamaan regresi linear berganda $\hat{Y} = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3$, dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 10.629 - 1.73X1 + 0.140X2 + 0.114X3$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

X1 = Kompetensi Kepala Sekolah

X2 = Kepemimpinan Kepala Sekolah

X3 = Motivasi

5.2.3.5.2 UJI F → F TABEL = 2.72

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.814	3	12.605	10.491	.000 ^b
	Residual	98.523	82	1.201		
	Total	136.337	85			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kompetensi (X1), Kepemimpinan (X2)

Dari tabel di atas di peroleh nilai f hitung sebesar 10.491 > dari pada f tabel sebesar 2.72 dengan tingkat signifikansi 0.000 < 0.05. Karena f hitung > f tabel yang berarti bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah (X1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2), Motivasi (X3), berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y).

5.2.3.6 UJI KOEFISIEN REGRESI

Kompetensi, Kepemimpinan, Motivasi → Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X3), Kompetensi (X1), Kepemimpinan (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.527 ^a	.277	.251	1.09613	1.955

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kompetensi (X1), Kepemimpinan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel model summary di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0.527, sedangkan nilai R² sebesar 0.277. Karena uji koefisien determinasi

berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linear berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0.399 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 27.70%. Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel kompetensi kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 27.70%, dan sisanya 72.30% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan kedalam penelitian ini.

5.3 PEMBAHASAN

5.3.1 Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Pernyataan bahwa kepala sekolah berperan sebagai fasilitator dalam menyelesaikan masalah pendidikan dilingkungan sekolah, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 77 orang menyatakan sangat setuju, 8 orang setuju dan 1 orang tidak setuju. Pernyataan bahwa kepala sekolah bertindak selaku motivator bagi semua guru dan para siswa dalam membangkitkan semangat mengajar dan belajar, menunjukkan bahwa 68 orang sangat setuju dan 17 orang setuju serta 1 orang tidak setuju. Pernyataan bahwa kepala sekolah menjadi inspirator bagi semua elemen dalam lingkungan pendidikan sekolah menuju pencapaian visi dan misi sekolah, berdasarkan responden menunjukkan bahwa 61 orang menyatakan sangat setuju, 24 orang setuju dan 1 orang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung $< t$ tabel yaitu sebesar $-1.520 < 1.989$ dengan taraf signifikansi sebesar $0.132 > 0.05$. Hal tersebut berarti secara parsial signifikan Kompetensi Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mas`ud, (2017), dengan judul Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah, Motivasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru serta Implikasinya pada Kompetensi Lulusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepala sekolah / Madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Kepala Sekolah secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu beberapa kepala sekolah masih memiliki kompetensi yang kurang, misalnya; pada kompetensi manajerial, kepribadian, kewirausahaan, sosial, dan supervisi. Sehingga kepala sekolah pada TK se Kecamatan Benteng Kepulauan Selayar, belum optimal dalam perannya sebagai fasilitator, motivator, maupun inspirator. Sehingga guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya juga tidak berjalan secara maksimal sebagaimana yang kita harapkan bersama. Kebanyakan guru belum bisa menyusun dan membuat perencanaan pembelajaran yang baik dan benar, sehingga dalam pelaksanaan pembelajaran juga tidak berjalan secara optimal, terlebih pada masa pandemi covid 19 dengan segala pembatasan, yang mana pembelajaran dilaksanakan secara online atau dalam jaringan dan luar jaringan atau tatap muka terbatas.

5.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan responden menunjukkan bahwa pimpinan sekolah senantiasa melimpahkan wewenang dan tanggungjawab kepada para guru di

sekolah, terdapat 4 orang menyatakansangat setuju, 16 orang setuju, 45 orang ragu-ragu, dan 21 orang tidak setuju. Berdasarkan responden menunjukkan bahwa seluruh responden menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan sekolah memberi semangat dan motivasi secara kontinyu kepada para tenaga pendidik untuk melakukan pembelajaran dengan baik. Pernyataan bahwa kepala sekolah yang berusaha merangsang kreatifitas para guru dan siswa di sekolah, dari 86 orang responden, 71 orang menyatakan sangat setuju, 13 orang setuju, 1 orang ragu-ragu, dan 1 orang sangat tidak setuju. Pernyataan bahwa kepala sekolah yang bertanggungjawab membangun karakter pada semua guru untuk memberikan pengajaran dan pendidikan yang layak bagi para siswa, berdasarkan hasil penelitian dari 86 orang responden, 71 orang menyatakan sangat setuju, 10 orang setuju, dan 5 orang ragu-ragu. Pernyataan bahwa pimpinan sekolah mampu membangun kerjasama dengan masyarakat menuju keterpaduan lembaga dengan masyarakat, dari 86 orang responden terdapat 59 orang menyatakan sangat setuju, 19 orang setuju, dan 8 orang ragu-ragu.

Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa nilai t hitung $< t$ tabel yaitu sebesar $1.536 < 1.989$ dengan taraf signifikansi sebesar $0.128 > 0.05$. Hal tersebut berarti secara parsial signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh negatif terhadap Kinerja Guru, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah belum dapat meningkatkan kinerja guru pada TK se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh *Heru Mei Giantoro1, dkk. (2019)*, dengan judul Pengaruh Kompetensi Guru,

Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Purbalingga. Bahwa tidak ada pengaruh signifikan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara langsung belum dapat membuat kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga menjadi lebih baik

Kepemimpinan kepala sekolah tidak mampu meningkatkan kinerja guru pada TK se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar, disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Adanya pembatasan-pembatasan kegiatan disekolah selama masa pandemi Covid 19, sehingga baik kepala sekolah maupun guru tidak mampu berbuat secara optimal.
2. Kepala sekolah belum mampu memberi semangat dan motivasi yang maksimal kepada guru disekolah yang dipimpinnya.
3. Beberapa kepala sekolah, memiliki kompetensi yang masih kurang.
4. Kepala sekolah belum mampu merangsang kreatifitas pada lingkungan sekolah
5. Beberapa kepala sekolah memiliki pola atau tipe kepemimpinan yang kurang efektif.
6. Kepala sekolah belum mampu bekerjasama secara optimal dengan masyarakat.

7. Kebanyakan guru pada TK se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan masih berstatus non PNS.
8. Sebagian besar guru pada TK se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar masih memiliki kompetensi yang rendah, baik itu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, sosial, maupun spritual.

5.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian bahwa proses pembelajaran yang baik sebagai kebutuhan dasar bagi sebuah lembaga pendidikan, dari 86 orang responden terdapat 71 orang sangat setuju, 13 orang setuju, 1 orang ragu-ragu, 1 orang sangat tidak setuju. Pernyataan bahwa semua guru dan para siswa menginginkan kebutuhan rasa aman dalam proses pembelajaran, dari 86 orang responden terdapat 71 orang sangat setuju, 13 orang setuju, 1 orang ragu-ragu dan 1 orang sangat tidak setuju. Pernyataan bahwa kebutuhan sosial menjadi salah satu kebutuhan insiden yang dibutuhkan oleh seluruh elemen dalam lingkungan sekolah, hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 86 orang responden, terdapat 51 orang menyatakan sangat setuju, 29 orang setuju, 4 orang ragu-ragu dan 2 orang menyatakan tidak setuju. Sedangkan pernyataan bahwa semua guru berhak memperoleh penghargaan atas prestasi kerjanya, hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 86 orang responden, 28 orang menyatakan sangat setuju, 11 orang setuju, dan 47 orang menyatakan ragu-ragu. Pernyataan bahwa semua elemen dalam lingkungan sekolah membutuhkan rasa aktualisasi diri sebagai bentuk pengejauntahan atas

keberhasilan dalam proses pembelajaran, hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 86 orang responden, 48 orang menyatakan sangat setuju, 37 orang setuju dan 1 orang ragu-ragu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X3), nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $4.248 > 1.978$ dengan taraf signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$. hal tersebut berarti secara parsial signifikan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Secara parsial signifikansi, variabel kompetensi kepala sekolah dan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja guru pada TK se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Secara parsial signifikansi, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada TK se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Secara simultan, kompetensi kepala sekolah, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada TK se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

6.2 Saran

1. Perlu diselenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi kepala sekolah sebagai upaya peningkatan kompetensi kepala sekolah, dan kepemimpinan guna memaksimalkan peran kepala sekolah untuk terciptanya kompetensi kepala sekolah yang baik sehingga bisa mewujudkan kinerja guru yang lebih optimal.
2. Penyelenggaraan bimbingan teknik, pendidikan dan pelatihan bagi guru untuk mewujudkan kompetensi guru yang baik guna terciptanya guru profesional dan berkompeten.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, Robert, 2012. *Performance Management*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gary, 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Fattah, Nanang. 2011. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Firmawati, dkk, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*.
- Gibson, James L; John M. Ivancevich; dan James H. Donnelly Jr., 2011. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Giantoro, Heru Mei. & Purnomo, H.R. 2019. *Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Purbalingga*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (J EBA),2/(2).
- Gomes, Foustino Cardoso, 2012. *Man Gajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Henry, Simamora, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta. Penerbit Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN.
- Kartini, Kartono. 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. RajawaligrafindoPersada.
- Koontz, Harold, C.O. Donnel dan M. Wichrich, 2011, *Manajemen*, Jilid I Edisi 8 (Terjemahan), Erlangga, Jakarta.
- Latif Abdul, 2013, *Membangun Sumber Daya Manusia yang Mandiri dan Profesional*, Jakarta. Penerbit PT. Penakencana Nusadwipa.
- Malhotra, Naresh. (2014). *Basic Marketing Research*. Pearson Education. England
- Mangkunegara AP, 2013, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama, Bandung.
- Manullang, 2015, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Masrun, Martono Martaniah, S.M. 2000. *Studi Mengenai Kemandirian Pada Penduduk di Tiga Suku (Jawa, Batak dan Bugis)*. Laporan Penelitian.

Yogyakarta: Kantor Menteri Negara dan Lingkungan Hidup Fakultas Psikologi UGM.

Mulyasa. 2012. *Praktek Penelitian Tindakan Kelas*. 2012. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nitisemito Alex S., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Ghalia Indonesia.

Oliva, F and Gordon, W. (2013). *Developing the Curriculum*. Boston: Pearson

Pidarta, Made. 2012. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Purwanto.(2012). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta.Pustaka pelajar.

Rachmawati, Titik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: . Penerbit Gava Media.

Raka Joni, T. 2007. *Prospek Pendidikan Profesional Guru di bawah Naungan UUNo. 24 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*; Pusat Kurikulum Kementrian Pendidikan Nasional.

Robbins, Stephen P. 2011, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhellindo, Jakarta, Jilid I dan Jilid 2.

Sahertian, P.A., 2014, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta

Sudjana, Nana. 2011. *Penilaian Hasil dan Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Rosda Karya

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Supriyadi. 2013. *Strategi Belajar Mengajar*. Yogyakarta : Jaya Ilmu.

Susanto, Ahmad. 2012. *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*, (Jakarta: Kencana Prenada media Group.

Sutisna. (2015). *Kelebihan dan kekurangan pembelajaran dengan pendekatan problem posing*. [online]. Tersedia: <http://sutisna.com/artikel/artikelkependidikan/kelebihan-dan-kelemahan-pembelajaran-denganpendekatan-problem-posing/> (10 agustus 2015)

Tilaar, H.A.R. 2013, *Pengembangan Kreativitas dan Entrepreneurship dalam Pendidikan Nasional*. Jakarta, Kompas.

- Tohardi, Ahmad, 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014, Tentang *Pemerintah Daerah*.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2014, Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*
- Usman Rianse, Abdi. 2012. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.
- Yukl, Gary. 2011. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Indonesia. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT Indeks.

Lampiran 1.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:
Yth, Bapak/Ibu
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA TK SE KECAMATAN BENTENG KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR”**, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

SITTI MARYAM UMAR
2018.MM.1.1617

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
3. Pendidikan :
3. Usia :
4. Lama Bekerja :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- RR = Ragu-Ragu
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH (X₁)						
1.	Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator dalam menyelesaikan masalah pendidikan dilingkungan sekolah					
2.	Kepala sekolah bertindak selaku motivator bagi semua guru dan para siswa dalam membangkitkan semangat mengajar dan belajar					
3.	Kepala sekolah menjadi inspirator bagi semua elemen dalam lingkungan pendidikan sekolah menuju pencapaian visi dan misi sekolah					
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X₂)						
1.	Pimpinan sekolah senantiasa melimpahkan wewenang dan tanggungjawab kepada para guru di sekolah					
2.	Pimpinan sekolah memberi semangat dan motivasi secara kontinyu kepada para tenaga pendidik untuk melakukan pembelajaran dengan baik					
3.	Kepala sekolah berusaha merangsang kreatifitas para guru dan siswa di sekolah					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
4.	Kepala sekolah bertanggungjawab membangun karakter pada semua guru untuk memberikan pengajaran dan pendidikan yang layak bagi para siswa					
5.	Pimpinan sekolah mampu membangun kerjasama dengan masyarakat menuju keterpaduan lembaga dengan masyarakat					
MOTIVASI (X₃)						
1.	Proses pembelajaran yang baik sebagai kebutuhan dasar bagi sebuah lembaga pendidikan					
2.	Semua guru dan para siswa menginginkan kebutuhan rasa aman dalam proses pembelajaran					
3.	Kebutuhan sosial menjadi salah satu kebutuhan insiden yang dibutuhkan oleh seluruh elemen dalam lingkungan sekolah					
4.	Semua guru berhak memperoleh penghargaan atas prestasi kerjanya					
5.	Semua elemen dalam lingkungan sekolah membutuhkan rasa aktualisasi diri sebagai bentuk pengejuantahan atas keberhasilan dalam proses pembelajaran					
KINERJA GURU (Y)						
1.	Semua guru melaksanakan proses pembelajaran dengan program perencanaan pembelajaran					
2.	Pelaksanaan pembelajaran/KBM dilakukan berdasarkan kurikulum yang berbasis kompetensi					
3.	Semua guru melakukan penilaian hasil belajar siswa atas prestasi belajar					

LAMPIRAN

- UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.212$)

1. VALIDITAS KOMPENSASI

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	Kompetensi (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.715**	-.026	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000	.809	.000
	N	86	86	86	86
X1.2	Pearson Correlation	.715**	1	.211	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.051	.000
	N	86	86	86	86
X1.3	Pearson Correlation	-.026	.211	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	.809	.051		.000
	N	86	86	86	86
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	.691**	.831**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86

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

2. VALIDITAS

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Kepemimpinan (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	-.075	.017	-.063	.209	.601**
	Sig. (2-tailed)		.494	.877	.565	.053	.000
	N	86	86	86	86	86	86
X2.2	Pearson Correlation	-.075	1	-.140	.053	.048	.366**
	Sig. (2-tailed)	.494		.197	.627	.663	.001
	N	86	86	86	86	86	86
X2.3	Pearson Correlation	.017	-.140	1	-.164	.100	.342**
	Sig. (2-tailed)	.877	.197		.132	.358	.001
	N	86	86	86	86	86	86
X2.4	Pearson Correlation	-.063	.053	-.164	1	-.103	.256*
	Sig. (2-tailed)	.565	.627	.132		.346	.017
	N	86	86	86	86	86	86
X2.5	Pearson Correlation	.209	.048	.100	-.103	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.053	.663	.358	.346		.000
	N	86	86	86	86	86	86
Kepemimpinan (X2)	Pearson Correlation	.601**	.366**	.342**	.256*	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.017	.000	
	N	86	86	86	86	86	86

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

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

3. VALIDITAS

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Motivasi (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.043	.062	-.062	.357**
	Sig. (2-tailed)		.000	.692	.570	.568	.001
	N	86	86	86	86	86	86
X3.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.043	.062	-.062	.357**
	Sig. (2-tailed)	.000		.692	.570	.568	.001
	N	86	86	86	86	86	86
X3.3	Pearson Correlation	.043	.043	1	-.083	.113	.310**
	Sig. (2-tailed)	.692	.692		.447	.302	.004
	N	86	86	86	86	86	86
X3.4	Pearson Correlation	.062	.062	-.083	1	.083	.343**
	Sig. (2-tailed)	.570	.570	.447		.446	.001
	N	86	86	86	86	86	86
X3.5	Pearson Correlation	-.062	-.062	.113	.083	1	.153
	Sig. (2-tailed)	.568	.568	.302	.446		.159
	N	86	86	86	86	86	86
Motivasi (X3)	Pearson Correlation	.357**	.357**	.310**	.343**	.153	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.004	.001	.159	
	N	86	86	86	86	86	86

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

4. VALIDITAS

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Kinerja (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.125	-.071	.478**
	Sig. (2-tailed)		.253	.513	.000
	N	86	86	86	86
Y.2	Pearson Correlation	.125	1	.062	.563**
	Sig. (2-tailed)	.253		.570	.000
	N	86	86	86	86
Y.3	Pearson Correlation	-.071	.062	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.513	.570		.000
	N	86	86	86	86
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.478**	.563**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86

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

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS KOMPETENSI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.500	3

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.500 > 0.50$

2. **RELIABILITAS KEPEMIMPINAN**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
-.012	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $-0.012 < 0.50$

3. RELIABILITAS MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.343	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.343 < 0.50$

4. RELIABILITAS KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.070	3

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.070 < 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

1. DESKRIPTIF RESPONDEN

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	86	100.0	100.0	100.0

Status Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PNS	35	40.7	40.7	40.7
Non PNS	51	59.3	59.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	12	14.0	14.0	14.0
D2	10	11.6	11.6	25.6
S1	64	74.4	74.4	100.0
Total	86	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF AITEM

VARIABEL KOMPETENSI

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.2	1.2	1.2
S	8	9.3	9.3	10.5
SS	77	89.5	89.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	1	1.2	1.2	1.2
S	17	19.8	19.8	20.9
SS	68	79.1	79.1	100.0
Total	86	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	S	24	27.9	27.9	29.1
	SS	61	70.9	70.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

VARIABEL KEPEMIMPINAN**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	21	24.4	24.4	24.4
	RR	45	52.3	52.3	76.7
	S	16	18.6	18.6	95.3
	SS	4	4.7	4.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	S	24	27.9	27.9	29.1
	SS	61	70.9	70.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	RR	1	1.2	1.2	2.3
	S	13	15.1	15.1	17.4
	SS	71	82.6	82.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	5.8	5.8	5.8
	S	10	11.6	11.6	17.4
	SS	71	82.6	82.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

VARIABEL MOTIVASI**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	RR	1	1.2	1.2	2.3
	S	13	15.1	15.1	17.4
	SS	71	82.6	82.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	RR	1	1.2	1.2	2.3
	S	13	15.1	15.1	17.4
	SS	71	82.6	82.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.3	2.3	2.3
	RR	4	4.7	4.7	7.0
	S	29	33.7	33.7	40.7
	SS	51	59.3	59.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	47	54.7	54.7	54.7
	S	11	12.8	12.8	67.4
	SS	28	32.6	32.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.2	1.2	1.2
	S	37	43.0	43.0	44.2
	SS	48	55.8	55.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

VARIABEL KINERJA**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	TS	1	1.2	1.2	2.3
	S	8	9.3	9.3	11.6
	SS	76	88.4	88.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	RR	1	1.2	1.2	2.3
	S	13	15.1	15.1	17.4
	SS	71	82.6	82.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	47	54.7	54.7	54.7
	S	11	12.8	12.8	67.4
	SS	28	32.6	32.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

• **UJI ASUMSI KLASIK**

1. UJI NORMALITAS

Nilai Sig 0.219 > 0.05 → Data terdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.07661086
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.071
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		1.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.219

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

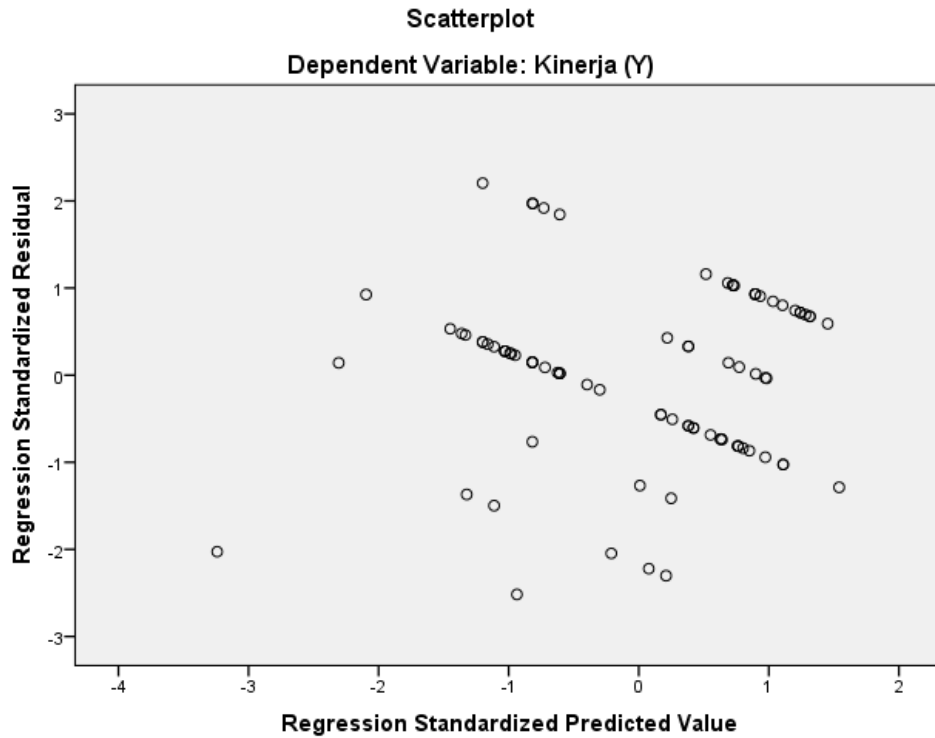
2. UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.629	2.289		4.643	.000		
	Kompetensi (X1)	-.173	.114	-.144	-1.520	.132	.978	1.022
	Kepemimpinan (X2)	.140	.091	.158	1.536	.128	.831	1.203
	Motivasi (X3)	.114	.027	.433	4.248	.000	.848	1.179

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.989**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.629	2.289		4.643	.000		
	Kompetensi (X1)	-.173	.114	-.144	-1.520	.132	.978	1.022
	Kepemimpinan (X2)	.140	.091	.158	1.536	.128	.831	1.203
	Motivasi (X3)	.114	.027	.433	4.248	.000	.848	1.179

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 10.629 - 1.73X_1 + 0.140X_2 + 0.114X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

X1 = Kompetensi Kepala Sekolah

X2 = Kepemimpinan Kepala Sekolah

X3 = Motivasi

2. UJI F → F TABEL = 2.72

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.814	3	12.605	10.491	.000 ^b
	Residual	98.523	82	1.201		
	Total	136.337	85			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kompetensi (X1), Kepemimpinan (X2)

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Kompetensi, Kepemimpinan, Motivasi → Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X3), Kompetensi (X1), Kepemimpinan (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.527 ^a	.277	.251	1.09613	1.955

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kompetensi (X1), Kepemimpinan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

No	1	2	3	Jumlah	rata-rata
1	5	4	4	13	4.333333
2	5	5	5	15	5
3	5	5	5	15	5
4	5	5	4	14	4.666667
5	5	5	5	15	5
6	5	5	5	15	5
7	5	4	5	14	4.666667
8	5	5	1	11	3.666667
9	4	4	5	13	4.333333
10	2	3	5	10	3.333333
11	4	4	4	12	4
12	5	5	4	14	4.666667
13	5	5	5	15	5
14	4	4	5	13	4.333333
15	5	5	5	15	5
16	5	5	5	15	5
17	5	5	4	14	4.666667
18	5	5	5	15	5
19	5	5	4	14	4.666667
20	5	5	5	15	5
21	5	5	5	15	5
22	5	5	5	15	5
23	5	5	5	15	5
24	5	5	5	15	5
25	5	5	5	15	5
26	5	5	5	15	5
27	5	5	5	15	5
28	5	5	5	15	5
29	5	5	5	15	5
30	4	4	4	12	4
31	5	5	5	15	5
32	5	5	4	14	4.666667
33	5	5	5	15	5
34	5	5	5	15	5
35	5	5	5	15	5
36	5	5	5	15	5
37	5	5	5	15	5
38	5	5	4	14	4.666667
39	5	5	5	15	5
40	5	5	5	15	5
41	5	5	5	15	5
42	5	5	5	15	5
43	5	4	4	13	4.333333
44	5	5	4	14	4.666667
45	5	5	4	14	4.666667
46	5	5	5	15	5
47	5	5	5	15	5
48	5	5	5	15	5
49	5	5	5	15	5
50	5	5	5	15	5
51	5	5	5	15	5
52	5	5	5	15	5
53	4	4	4	12	4
54	5	5	5	15	5
55	5	4	4	13	4.333333
56	5	5	5	15	5
57	5	5	5	15	5
58	5	5	4	14	4.666667
59	5	5	5	15	5
60	5	5	5	15	5
61	5	5	5	15	5
62	5	5	5	15	5
63	5	5	4	14	4.666667
64	5	4	4	13	4.333333
65	5	5	5	15	5
66	5	5	5	15	5
67	5	4	4	13	4.333333
68	5	5	5	15	5
69	5	5	5	15	5
70	5	5	5	15	5
71	5	4	4	13	4.333333
72	4	4	4	12	4.333333
73	5	4	4	13	4.333333
74	5	5	5	15	5
75	5	5	5	15	5
76	5	5	5	15	5
77	5	5	5	15	5
78	5	5	5	15	5
79	5	4	4	13	4.333333
80	5	5	4	14	4.666667
81	5	5	5	15	5
82	4	4	5	13	4.333333
83	5	5	4	14	4.666667
84	5	5	5	15	5
85	4	4	5	13	4.333333
86	5	5	4	14	4.666667

No	1	2	3	4	5	Jumlah
1	4	4	4	5	5	22
2	5	5	5	4	5	24
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	5	23
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	4	5	5	24
8	1	5	5	4	5	16
9	5	5	4	5	4	23
10	5	5	3	5	2	20
11	4	4	4	5	4	21
12	4	4	5	5	5	23
13	5	5	5	3	5	23
14	5	5	4	5	4	23
15	5	5	5	4	5	24
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	5	3	5	21
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	5	5	5	23
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	4	5	24
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	3	5	23
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	4	20
31	5	5	5	5	5	25
32	4	4	5	5	5	23
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	3	5	23
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	4	5	24
38	4	4	5	5	5	23
39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	4	5	24
43	4	4	4	5	5	22
44	4	4	4	5	4	22
45	4	4	5	5	5	23
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	5	25
48	5	5	5	5	5	25
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	4	5	24
52	5	5	5	5	5	25
53	4	4	4	4	4	20
54	5	5	5	5	5	25
55	4	4	4	5	5	22
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	4	5	24
58	4	4	5	5	5	23
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	5	25
63	4	4	5	4	5	22
64	4	4	4	4	5	21
65	5	5	5	4	5	24
66	5	5	5	5	5	25
67	4	4	4	4	5	21
68	5	5	5	5	5	25
69	5	5	5	5	5	25
70	5	5	5	5	5	25
71	4	4	4	5	5	22
72	5	5	4	4	4	22
73	4	4	4	4	5	21
74	5	5	5	4	5	24
75	5	5	5	5	5	25
76	5	5	5	4	5	24
77	5	5	5	5	5	25
78	5	5	4	4	5	25
79	4	4	4	4	5	21
80	4	4	5	5	5	23
81	5	5	5	5	5	25
82	5	5	4	5	4	23
83	4	4	5	5	5	23
84	5	5	5	5	5	25
85	5	5	4	4	4	23
86	4	4	5	4	5	22

1	4	5	4	13	4.333333
2	5	5	5	15	5
3	5	5	5	15	5
4	4	5	5	14	4.666667
5	5	5	5	15	5
6	5	5	5	15	5
7	5	5	4	14	4.666667
8	1	5	5	11	3.666667
9	5	4	4	13	4.333333
10	5	2	3	10	3.333333
11	4	4	4	12	4
12	4	5	5	14	4.666667
13	5	5	5	15	5
14	5	4	4	13	4.333333
15	5	5	5	15	5
16	5	5	5	15	5
17	4	5	5	14	4.666667
18	5	5	5	15	5
19	4	5	5	14	4.666667
20	5	5	5	15	5
21	5	5	5	15	5
22	5	5	5	15	5
23	5	5	5	15	5
24	5	5	5	15	5
25	5	5	5	15	5
26	5	5	5	15	5
27	5	5	5	15	5
28	5	5	5	15	5
29	5	5	5	15	5
30	4	4	4	12	4
31	5	5	5	15	5
32	4	5	5	14	4.666667
33	5	5	5	15	5
34	5	5	5	15	5
35	5	5	5	15	5
36	5	5	5	15	5
37	5	5	5	15	5
38	4	5	5	14	4.666667
39	5	5	5	15	5
40	5	5	5	15	5
41	5	5	5	15	5
42	5	5	5	15	5
43	4	5	4	13	4.333333
44	4	5	5	14	4.666667
45	4	5	5	14	4.666667
46	5	5	5	15	5
47	5	5	5	15	5
48	5	5	5	15	5
49	5	5	5	15	5
50	5	5	5	15	5
51	5	5	5	15	5
52	5	5	5	15	5
53	4	4	4	12	4
54	5	5	5	15	5
55	4	5	4	13	4.333333
56	5	5	5	15	5
57	5	5	5	15	5
58	4	5	5	14	4.666667
59	5	5	5	15	5
60	5	5	5	15	5
61	5	5	5	15	5
62	5	5	5	15	5
63	4	5	5	14	4.666667
64	4	5	4	13	4.333333
65	5	5	5	15	5
66	5	5	5	15	5
67	4	5	4	13	4.333333
68	5	5	5	15	5
69	5	5	5	15	5
70	5	5	5	15	5
71	4	5	4	13	4.333333
72	5	4	4	13	4.333333
73	4	5	4	13	4.333333
74	5	5	5	15	5
75	5	5	5	15	5
76	5	5	5	15	5
77	5	5	5	15	5
78	5	5	5	15	5
79	4	5	4	13	4.333333
80	4	5	5	14	4.666667
81	5	5	5	15	5
82	5	4	4	13	4.333333
83	4	5	5	14	4.666667
84	5	5	5	15	5
85	5	4	4	13	4.333333
86	4	5	5	14	4.666667

NO.	1	2	3	4	5	Jumlah	Rata-RATA
1	5	5	4	4	4	22	4.4
2	5	4	5	5	5	24	4.8
3	5	5	5	5	5	25	5
4	5	5	5	4	4	23	4.6
5	5	5	5	5	5	25	5
6	5	5	5	5	5	25	5
7	5	5	4	5	5	24	4.8
8	5	4	5	1	1	16	3.2
9	4	5	4	5	5	23	4.6
10	2	5	3	5	5	20	4
11	4	5	4	4	4	21	4.2
12	5	5	5	4	4	23	4.6
13	5	3	5	5	5	23	4.6
14	4	5	4	5	5	23	4.6
15	5	4	5	5	5	24	4.8
16	5	5	5	5	5	25	5
17	5	3	5	4	4	21	4.2
18	5	5	5	5	5	25	5
19	5	5	5	4	4	23	4.6
20	5	5	5	5	5	25	5
21	5	5	5	5	5	25	5
22	5	4	5	5	5	24	4.8
23	5	5	5	5	5	25	5
24	5	5	5	5	5	25	5
25	5	5	5	5	5	25	5
26	5	5	5	5	5	25	5
27	5	3	5	5	5	23	4.6
28	5	5	5	5	5	25	5
29	5	5	5	5	5	25	5
30	4	4	4	4	4	20	4
31	5	5	5	5	5	25	5
32	5	5	5	4	4	23	4.6
33	5	5	5	5	5	25	5
34	5	5	5	5	5	25	5
35	5	3	5	5	5	23	4.6
36	5	5	5	5	5	25	5
37	5	4	5	5	5	24	4.8
38	5	5	5	4	4	23	4.6
39	5	5	5	5	5	25	5
40	5	5	5	5	5	25	5
41	5	5	5	5	5	25	5
42	5	4	5	5	5	24	4.8
43	5	5	4	4	4	22	4.4
44	5	4	5	4	4	22	4.4
45	5	5	5	4	4	23	4.6
46	5	5	5	5	5	25	5
47	5	5	5	5	5	25	5
48	5	5	5	5	5	25	5
49	5	5	5	5	5	25	5
50	5	5	5	5	5	25	5
51	5	4	5	5	5	24	4.8
52	5	5	5	5	5	25	5
53	4	4	4	4	4	20	4
54	5	5	5	5	5	25	5
55	5	5	4	4	4	22	4.4
56	5	5	5	5	5	25	5
57	5	4	5	5	5	24	4.8
58	5	5	5	4	4	23	4.6
59	5	5	5	5	5	25	5
60	5	5	5	5	5	25	5
61	5	5	5	5	5	25	5
62	5	5	5	5	5	25	5
63	5	4	5	4	4	22	4.4
64	5	4	4	4	4	21	4.2
65	5	4	5	5	5	24	4.8
66	5	5	5	5	5	25	5
67	5	4	4	4	4	21	4.2
68	5	5	5	5	5	25	5
69	5	5	5	5	5	25	5
70	5	5	5	5	5	25	5
71	5	5	4	4	4	22	4.4
72	4	4	4	5	5	22	4.4
73	5	4	4	4	4	21	4.2
74	5	4	5	5	5	24	4.8
75	5	5	5	5	5	25	5
76	5	4	5	5	5	24	4.8
77	5	5	5	5	5	25	5
78	5	5	5	5	5	25	5
79	5	4	4	4	4	21	4.2
80	5	5	5	4	4	23	4.6
81	5	5	5	5	5	25	5
82	4	5	4	5	5	23	4.6
83	5	5	5	4	4	23	4.6
84	5	5	5	5	5	25	5
85	4	5	4	5	5	23	4.6
86	5	4	5	4	4	22	4.4

KARAKTERISTIK RESPONDEN GURU TK SE KECAMATAN BENTENG KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR			
NO.	JENIS KELAMIN	STATUS GURU	PENDIDIKAN
1	Perempuan	PNS	S1
2	Perempuan	PNS	S1
3	Perempuan	PNS	S1
4	Perempuan	PNS	S1
5	Perempuan	PNS	S1
6	Perempuan	PNS	S1
7	Perempuan	PNS	S1
8	Perempuan	PNS	S1
9	Perempuan	PNS	S1
10	Perempuan	PNS	S1
11	Perempuan	PNS	S1
12	Perempuan	PNS	S1
13	Perempuan	Non PNS	S1
14	Perempuan	Non PNS	S1
15	Perempuan	PNS	S1
16	Perempuan	PNS	S1
17	Perempuan	PNS	S1
18	Perempuan	PNS	S1
19	Perempuan	Non PNS	S1
20	Perempuan	Non PNS	S1
21	Perempuan	Non PNS	S1
22	Perempuan	PNS	S1
23	Perempuan	PNS	S1
24	Perempuan	PNS	S1
25	Perempuan	Non PNS	S1
26	Perempuan	Non PNS	S1
27	Perempuan	Non PNS	S1
28	Perempuan	PNS	S1
29	Perempuan	Non PNS	S1
30	Perempuan	Non PNS	S1
31	Perempuan	PNS	S1
32	Perempuan	PNS	S1
33	Perempuan	PNS	S1
34	Perempuan	Non PNS	S1
35	Perempuan	Non PNS	S1
36	Perempuan	Non PNS	S1
37	Perempuan	Non PNS	SMA
38	Perempuan	Non PNS	S1
39	Perempuan	Non PNS	S1
40	Perempuan	Non PNS	S1
41	Perempuan	Non PNS	SMA
42	Perempuan	Non PNS	D2
43	Perempuan	Non PNS	SMA
44	Perempuan	PNS	S1
45	Perempuan	Non PNS	D2
46	Perempuan	Non PNS	S1
47	Perempuan	Non PNS	D2
48	Perempuan	Non PNS	SMA
49	Perempuan	Non PNS	SMA
50	Perempuan	Non PNS	S1
51	Perempuan	Non PNS	SMA
52	Perempuan	Non PNS	SMA
53	Perempuan	Non PNS	SMA
54	Perempuan	Non PNS	S1
55	Perempuan	Non PNS	D2
56	Perempuan	Non PNS	D2
57	Perempuan	Non PNS	S1
58	Perempuan	Non PNS	S1
59	Perempuan	Non PNS	S1
60	Perempuan	PNS	D2
61	Perempuan	PNS	S1
62	Perempuan	Non PNS	D2
63	Perempuan	Non PNS	S1
64	Perempuan	Non PNS	S1
65	Perempuan	Non PNS	S1
66	Perempuan	Non PNS	D2
67	Perempuan	PNS	S1
68	Perempuan	PNS	SMA
69	Perempuan	PNS	D2
70	Perempuan	Non PNS	SMA
71	Perempuan	PNS	S1
72	Perempuan	Non PNS	D2
73	Perempuan	Non PNS	S1
74	Perempuan	Non PNS	S1
75	Perempuan	PNS	S1
76	Perempuan	PNS	S1
77	Perempuan	PNS	S1
78	Perempuan	Non PNS	S1
79	Perempuan	Non PNS	S1
80	Perempuan	Non PNS	S1
81	Perempuan	Non PNS	S1
82	Perempuan	PNS	S1
83	Perempuan	PNS	SMA
84	Perempuan	Non PNS	S1
85	Perempuan	Non PNS	S1
86	Perempuan	Non PNS	SMA

Keterangan :
 Jenis Kelamin :
 Laki-Laki
 Perempuan
 Status :
 Guru PNS
 Guru Non PNS
 Pendidikan :
 SMA
 D2
 S1
 S2

RIWAYAT HIDUP

I. Data Diri :

Nama Lengkap : Sitti Maryam Umar, S.Pd. AUD
Tempat/Tanggal Lahir : Batangmata Selayar, 2 April 1975
Pangkat/Gol. Ruang/TMT : Penata Tk. I / III d/ 2020
NIP : 19750402 200903 2 004
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status Dalam Keluarga : Anak ke-1 dari 3 Bersaudara
Pekerjaan : Guru/PNS
Instansi : TK Negeri I Benteng Kepulauan Selayar
Suami : Drs. Mustakim. KR., M.MPd
Anak : 1. Muh. Nur Fajri Ramadhana M.K., S.Pd
2. Muh. Nur Fadhil Hadi Mustakim
Alamat Rumah : Jl. Fatmawati No. 15 Benteng
Kabupaten Kepulauan Selayar
Alamat Kantor : Jl. Sultan Hasanuddin No. 69 Benteng
Kabupaten Kepulauan Selayar

II. Riwayat Pekerjaan :

1. Guru pada TK Negeri 1 Benteng Kabupaten Selayar
2. Plt. Kepala Sekolah pada TK Negeri I Benteng Kabupaten Selayar

III. Riwayat Pendidikan, Penelitian dan Publikasi Ilmiah

A. Pendidikan

1. TK Pertiwi Batangmata Kabupaten Selayar
2. SDN Centre Batangmata Kabupaten Selayar
3. SMP Negeri Batangmata Kabupaten Selayar
4. SMU Negeri Batangmata
5. Universitas Terbuka
6. STIE Nobel Indonesia Makassar

B. Pengalaman Mengajar

1. Guru pada TK Negeri I Benteng Kabupaten Selayar

Makassar, Maret 2021

Sitti Maryam Umar