

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KOMPETENSI
PEDAGOGIK GURU DI SMP/MTs NEGERI
SE-KECAMATAN BELOPA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KOMPETENSI
PEDAGOGIK GURU DI SMP/MTs NEGERI
SE-KECAMATAN BELOPA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Karmila Hairuddin
NIM : 16.0206.0086
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 22 April 2021

Yang membuat pernyataan,



Karmila Hairuddin

NIM 16.0206.0086

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa yang ditulis oleh Karmila Hairuddin Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0086 mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 16 November 2021 bertepatan dengan 11 Rabiul Akhir 1443 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 18 November 2021

TIM PENGUJI

- | | | |
|---------------------------------|---------------|---|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Muhaemin, M.A. | Penguji I | () |
| 3. Alia Lestari, M.Si. | Penguji II | () |
| 4. Dr. Kartini, M.Pd. | Pembimbing I | () |
| 5. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing II | () |

Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



()
Dr. Nurdin Kaso, M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014



()
Hj. Nursaeni, S. Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ
أَجْمَعِينَ (اما بعد)

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa” setelah melakukan proses yang panjang.

Selawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan islam pada Institit Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag., selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I (Dr. H. Muammar Arafat, S.H., M.H.), Wakil Rektor II (Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M.), Wakil Rektor III (Dr. Muhaemin, M.A.) IAIN Palopo.
2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan ilmu keguruan, Bapak/Ibu Wakil Dekan I (Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M. Pd.), Wakil Dekan II

(Dr. Hj. Riawarda, M.Ag.) dan Wakil Dekan III (Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I.)
Fakultas Tarbiyah dan ilmu keguruan IAIN Palopo.

3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di IAIN Palopo beserta staf yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
4. Dr. Kartini M.Pd. dan Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Muhaemin, M.A. dan Alia Lestari, S.Si., M.Si, selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Nur Rahmah S.Pd.I., M.Pd. selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. H. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Kepala Sekolah SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa, beserta Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Terhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Hairuddin Mas'um dan bunda alm. Fitriah Arifin, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah

diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

11. Kepada keluarga besar dari ayahanda dan ibunda yang telah membantu meringankan biaya kuliah dan memberi nasehat selama penulis berkuliah di IAIN Palopo.
12. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016 (khususnya kelas C), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Palopo, 20 September 2021

Penulis



Karmila Hairuddin
NIM 16.02.06.0086

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	b	be
ت	Ta	t	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	kh	ka dan ha
د	Dal	d	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	sad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	ed (dengan titik di bawah)
ط	ta	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef

ق	Qaf	q	Qi
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
هـ	Ha	h	Ha
ء	hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘)

2. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur’an (dari al-Qur’an), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba’in al-Nawawi

Risalah fi Ri’ayah al-Maslahah

3. Lafz al-Jalalah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاِلهِ اللَّهِ دِ inullah

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [f]. Contoh:

هُمُ hum fi rahmatillah

4. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al- baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa ma Muhammadun illa rasul

Inna awwala baitin wudi'a linnasi lallazi bi Bakkata mubarakan

Syahru Ramadan al-lazi unzila fih al-Qur'an

Nasur al-Din al-Tusi

Nasr Hamid Abu Zayd

Al-Tufi

Al-Maslahah fi al-Tasyri' al-Islami

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *ibnu* (anak dari) dan *Abu* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: ibnu Rusyd, Abu al-Walid Mauhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nars Hamid Abu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:



swt	= <i>subhanahu wa ta'ala</i>
saw	= <i>sallallahu 'alaihi wa sallam</i>
as	= <i>alaihi al-salam</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= Wafat tahun
QS .../...4	= QS al-Baqarah/2:4 atau QS Ali 'Imran/3:4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR AYAT.....	xiv
DAFTAR HADIS	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	10
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	10
B. Landasan Teori	13
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	13
2. Motivasi Kerja Kepala Sekolah	23
3. Kompetensi Pedagogik Guru	32
C. Kerangka Pikir	36
D. Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	38

A. Jenis Penelitian	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
C. Definisi Operasional Variabel	40
D. Populasi dan Sampel.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data	43
F. Instrumen Penelitian	45
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	45
H. Teknik Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Hasil Penelitian.....	55
B. Pembahasan	87
BAB V PENUTUP	95
A. Simpulan.....	95
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS an-Nisa/4: 58	3
Kutipan Ayat 2 QS ar-Ra'd/13: 11	27



DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang pemimpin	1
--------------------------------------	---



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu	12
Tabel 2.2 Skema kerangka berpikir	37
Tabel 3.1 Pengaruh antara variabel	39
Tabel 3.2 Daftar populasi penelitian	41
Tabel 3.3 Perhitungan proporsi sampel dari perwakilan tiap sekolah	42
Tabel 3.4 Skala <i>likert</i>	44
Tabel 3.5 Interpretasi validitas isi	47
Tabel 3.6 Interpretasi reliabilitas	47
Tabel 3.7 Kriteria persentasi kepemimpinan dan motivasi kerja	49
Tabel 4.1 Karakter responden berdasarkan tingkat pendidikan	61
Tabel 4.2 Karakter responden berdasarkan berdasarkan umur	62
Tabel 4.3 Validator instrumen penelitian	70
Tabel 4.4 Hasil validitas data angket untuk kepemimpinan kepala sekolah	70
Tabel 4.5 Hasil validitas data angket untuk motivasi kerja kepala sekolah	71
Tabel 4.6 Hasil validitas data angket untuk kompetensi pedagogik	71
Tabel 4.7 Uji reliabilitas kepemimpinan kepala sekolah	72
Tabel 4.8 Uji reliabilitas motivasi kerja kepala sekolah	73
Tabel 4.9 Uji reliabilitas kompetensi pedagogik guru	73
Tabel 4.10 Hasil uji statistik deskriptif kepemimpinan kepala sekolah	74
Tabel 4.11 Perolehan persentase kepemimpinan kepala sekolah	74
Tabel 4.12 Hasil uji statistik deskriptif motivasi kerja kepala sekolah	75
Tabel 4.13 Perolehan persentase motivasi kerja kepala sekolah	76
Tabel 4.14 Hasil uji statistik deskriptif kompetensi pedagogik guru	77
Tabel 4.15 Perolehan persentase kompetensi pedagogik guru	77
Tabel 4.16 Hasil uji multikolonieritas	80
Tabel 4.17 <i>Coefficients</i>	81
Tabel 4.18 Hasil uji simultan (F)	86
Tabel 4.19 Hasil uji koefision determinan (R^2)	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Hasil pengujian normalitas.....	79
Gambar 4.2 Hasil uji linearitas kepemimpinan kepala sekolah	79
Gambar 4.3 Hasil linearitas motivasi kerja kepala sekolah	80



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-kisi Angket Penelitian

Lampiran 2 Angket Penelitian

Lampiran 3 Hasil Penelitian Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Lampiran 4 Hasil Penelitian Angket Motivasi Kerja Kepala Sekolah (X_2)

Lampiran 5 Hasil Penelitian Angket Kompetensi Pedagogik Guru (Y)

Lampiran 6 Deskriptif Jawaban Responden

Lampiran 7 Deskriptif Jawaban Responden Setiap Sekolah

Lampiran 8 Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup



ABSTRAK

Karmila Hairuddin, 2021. “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Kartini dan Sumardin Raupu.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa. Penelitian ini bertujuan: Untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa; Untuk mendeskripsikan motivasi kerja kepala sekolah di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa; Untuk mendeskripsikan kompetensi pedagogik guru di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa; Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain penelitian *ex-postfacto* yaitu data dikumpulkan setelah semua kejadian yang dipersoalkan berlangsung tanpa ada perlakuan atau bentuk percobaan (eksperimen) terhadap variabel-variabel penelitian. Populasinya adalah seluruh guru SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa tahun ajaran 2020/2021 yang terdiri atas 4 (empat) sekolah dengan jumlah 147 guru. Pengambilan sampel dengan teknik *probability sampling* tipe *stratified random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*. Sampel yang digunakan, sebanyak 60 guru. Data diperoleh melalui angket dan dokumentasi. Selanjutnya, data penelitian dianalisis statistik menggunakan pengolahan data yaitu: Analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) berpengaruh terhadap Kompetensi Pedagogik Guru (Y) dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah (X_2) berpengaruh terhadap Kompetensi Pedagogik Guru (Y). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah berpengaruh secara simultan yang langsung mempengaruhi Kompetensi Pedagogik Guru adalah 50.8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi pedagogik

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.¹ Kepala sekolah dimasa milenial harus mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan memperhatikan pola kepemimpinan milenial. pemerintah menerapkan konsep sekolah di rumah (*home schooling*) artinya sistem pembelajaran online (*online learning*), maka kepala sekolah harus mampu menata, memanfaatkan teknologi dengan baik dan memotivasi guru dalam menghadapi dampak sosial tersebut.

Kepala sekolah merupakan pemimpin yang bertanggung jawab atas guru-guru dan staf yang di bawah pimpinannya. Dalam masalah kepemimpinan nabi Muhammad saw menjelaskan di dalam hadis yang berbunyi:

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ عُثْمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: كُلُّكُمْ رَاعٍ فَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فِكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ أَخْرَجَهُ الْبُخَارِيُّ وَمسلم
في : ٤٩ كتاب العتق: ١٧ باب كراهية التطاول على الرقيق

Terjemahnya:

¹M. Sobry Sutikno, *Manajemen Pendidikan* (Lombok: PT Rineka Cipta, 2012) 122-123.

Abdullah bin Umar *Radhiallahu'anhu* berkata: "Rasulullah ﷺ bersabda: Kalian semuanya pemimpin (pemelihara) dan bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Seorang raja adalah pemimpin bagi rakyatnya dan akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang suami memimpin keluarganya dan akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang ibu memimpin rumah suaminya dan anak-anaknya dan akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang hamba (buruh) pemimpin harta milik majikannya dan akan ditanya tentang pemeliharannya. Camkanlah bahwa kalian semua adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban tentang kepemimpinannya." (Dikeluarkan oleh Bukhari dan Muslim pada Kitab ke-49, Kitab Memerdekakan Hamba Sahaya bab ke-17, bab dibencinya bertindak melampaui batas kepada hamba sahaya)²

Berdasarkan hadis tersebut maka kepala sekolah mempunyai peran yang sangat berpengaruh di lingkungan sekolah yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas kepala sekolah selaku pemimpin ialah membantu para guru mengembangkan kesanggupan-kesanggupan mereka secara maksimal dan menciptakan suasana hidup sekolah yang sehat yang mendorong guru, pegawai tata usaha, peserta didik dan orang tua peserta didik untuk mempersatukan kehendak, pikiran dan tindakan dalam kegiatan-kegiatan kerja sama yang efektif bagi terciptanya tujuan-tujuan sekolah.³ Lipham mengemukakan bahwa "kualitas kepemimpinan kepala sekolah secara substansial berpengaruh terhadap keberhasilan suatu sekolah".⁴

Sebagaimana firman Allah swt. di dalam QS an-Nisa/4: 58, yaitu:

²Muhammad Fu'ad Abdul Baqi, *Hadits Shahih Bukhari dan Muslim*, Cet. 9 (Jawa Barat: PT Fathan Prima Media, 2017), 528-529.

³M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), 73-74.

⁴Hilal Mahmud, *Administrasi Pendidikan (Menuju Sekolah Efektif)*, Edisi kedua (Palopo: Aksara Timur, 2010), 53.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا

يُعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Terjemahnya:

“Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia supaya hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.”⁵

Berdasarkan ayat tersebut, dapat disimpulkan bahwa tugas dan tanggungjawab seorang pemimpin harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya demi kesuksesan pencapaian tujuan yang dirancang bersama. Maka sebagai pemimpin, kepala sekolah bertugas dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya di sekolah. Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah tercantum dalam keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 162/U/ 2003 Bab VII pasal 9 ayat (2), sebagai berikut: pemimpin, manajer, pendidik, administrator, wirausahawan, pencipta iklim kerja dan penyedia.⁶ Disamping kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja mempunyai kedudukan sentral dalam meningkatkan kompetensi guru dimana adanya kerja nyata kepala sekolah menjadikan teladan bagi guru. Motivasi kerja tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah.

⁵Kementerian Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: SYGMA Publishing, 2013), 171.

⁶Hilal Mahmud, *Administrasi Pendidikan (Menuju Sekolah Efektif)*, 56.

Hal tersebut sesuai dengan tujuan pendidikan nasional berdasarkan undang-undang sisdiknas nomor 20 tahun 2003 pasal 3 yang berbunyi:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermantabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan, bertujuan untuk meningkatkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, beriman, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.⁷

Kepala sekolah seharusnya merencanakan berbagai strategi dalam mengelola kemampuan guru hingga mempengaruhi kompetensi guru. Demikian juga kemampuan guru dalam membimbing belajar, bagaimana cara belajar, pengambilan keputusan dengan tepat dalam memecahkan masalah, juga akan mendukung keberhasilan diri, peserta didik dan sekolahnya.⁸ Sebagai pengelola pengajaran, seorang guru harus mampu mengelola seluruh proses kegiatan belajar mengajar dengan menciptakan kondisi-kondisi belajar yang sedemikian rupa sehingga setiap peserta didik dalam belajar secara efektif dan efisien.⁹ Jika guru memiliki kompetensi pedagogik yang baik, maka proses pembelajaran akan berjalan efektif. Dalam proses belajar mengajar terjadi interaksi hubungan timbal balik antara guru dan peserta didik. Dalam interaksi edukatif tersebut seorang guru harus bisa memahami bagaimana tingkat kemampuan peserta didik dalam memahami pelajaran dan karakteristik dari masing-masing peserta didiknya. Jika

⁷Republik indonesia, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Bab I, Pasal 3, ayat 1

⁸ Suyanto dan Asep Djihad, *Calon Guru dan Guru Profesional* (Yogyakarta: Multi Pressindo, 2012), 36.

⁹Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*, Cet. 5 (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), 8.

guru telah memahami keadaan peserta didiknya, maka seorang guru dapat merancang pembelajaran yang tepat sehingga proses pembelajaran dapat berjalan secara efektif.

Masih rendahnya tingkat kompetensi pedagogik guru saat ini disebabkan oleh faktor-faktor yang berasal dari internal guru itu sendiri dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain bagaimana guru bersikap terhadap pekerjaannya sedangkan faktor dari eksternal yang memungkinkan mempengaruhi kompetensi pedagogik guru antara lain adalah kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah.

Kepala sekolah mempunyai tugas yang sangat penting untuk mendorong guru untuk melakukan proses pembelajaran yang mampu menumbuhkan pemahaman wawasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik dimasa milenial ini. Dari serangkaian teori tersebut, kepemimpinan terdiri tiga unsur pokok, yaitu kepemimpinan melibatkan orang lain (*follower*) dan adanya situasi kelompok atau organisasi tempat pemimpin dan anggotanya berinteraksi, didalam kepemimpinan terjadi pembagian kekuasaan dan proses mempengaruhi bawahan oleh pemimpin dan adanya tujuan bersama yang harus dicapai.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa yang terdiri dari SMP Negeri 1 Belopa, SMP Negeri 3 Belopa, SMP Negeri 4 Belopa dan MTs Negeri Luwu. Adapun lokasi SMP Negeri 1 Belopa yang berada di jalan Sungai Paremang, kelurahan Sabe, berdiri pada tahun 1962, terakreditasi B mempunyai 42 guru. SMP Negeri 3 Belopa berdiri

pada tahun 2000 dan izin operasionalnya tahun 2002 terakreditasi A memiliki 30 guru. SMP Negeri 4 Belopa yang berada di jalan Andi Balobo kelurahan Libani, berdiri pada tahun 1910 terakreditasi B mempunyai 25 guru dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Luwu yang berada di jalan Pendidikan kelurahan Sabe, berdiri pada tahun 1967 terakreditasi A mempunyai 50 guru. Dari paparan data tersebut terdapat status akreditasi yang beragam. Perbedaan status akreditasi bisa jadi disebabkan keragaman kualitas dan kuantitas tenaga pendidik, administrasi, kemampuan keuangan, saran prasarana dan sebagainya. Permasalahan yang kadang muncul yaitu kepala sekolah kurang memperhatikan masukan dari guru, hubungan antara kerjasama kepala sekolah dengan guru yang kurang harmonis, ada pula kepala sekolah yang kurang memberi kepercayaan kepada guru, rendahnya motivasi kerja guru untuk bekerja dan berprestasi dari kepala sekolah dan masih ada guru yang tidak mampu mengenali karakter peserta didik dengan baik. Peneliti melakukan penelitian di kecamatan Belopa kabupaten Luwu merupakan daerah asal peneliti sehingga mempermudah dalam memperoleh data yang dibutuhkan selama proses penelitian dan juga karena keterbatasan waktu penelitian.

Peneliti tertarik memilih tema ini dengan harapan mendapat wawasan yang lebih luas tentang peran kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Kompetensi yang di miliki guru yang profesional mampu menciptakan hasil lulusan yang berkualitas dan juga terbukti dengan hasil belajar peserta didik yang cukup memuaskan dengan nilai yang baik. Tentunya dalam hal ini guru terus mengembangkan atau meningkatkan

kompetensi yang dimilikinya, dalam proses meningkatkan kompetensi ini, kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam lembaga pastinya ikut berperan aktif dalam meningkatkan kompetensi guru.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merumuskan masalah dalam sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kepemimpinan kepala sekolah di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa?
2. Bagaimana motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa?
3. Bagaimana kompetensi pedagogik guru di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa?
4. Adakah pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap

kompetensi pedagogik guru di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa. Adapun secara khusus yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa.
2. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja kepala sekolah di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa.
3. Untuk mendeskripsikan kompetensi pedagogik guru di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa.

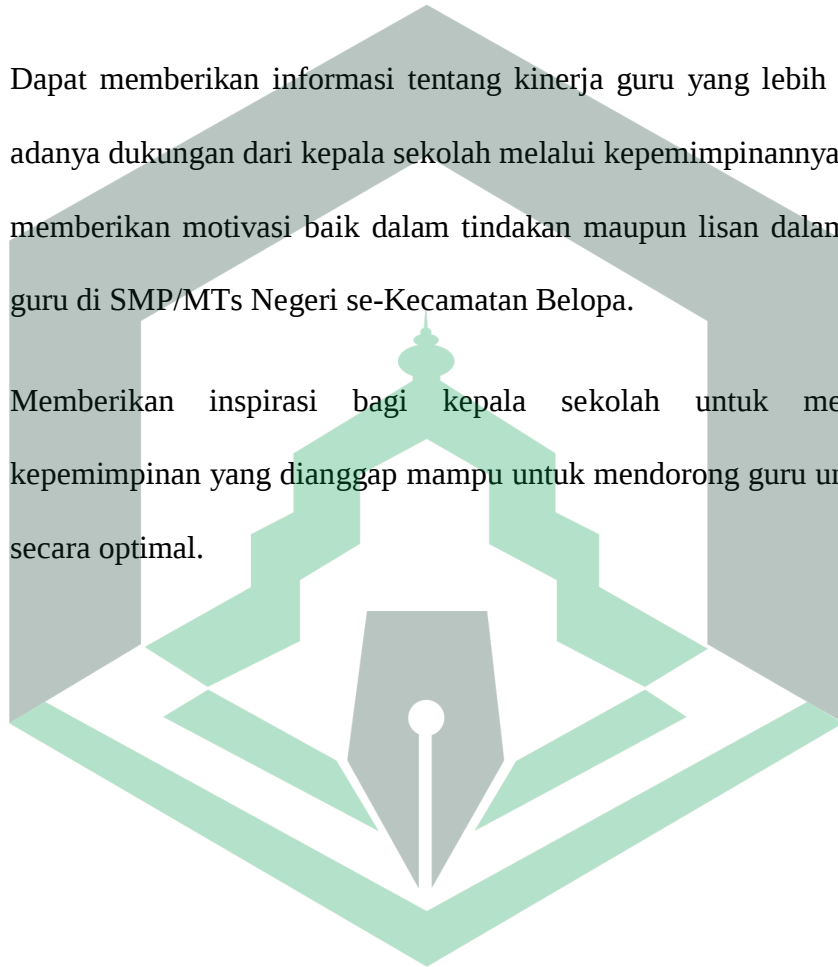
D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis. Adapun manfaat tersebut antara lain:

1. Manfaat teoretis
 - a. Dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pengetahuan keilmuan dan menjadi kajian atau pemikiran bagi penelitian terdahulu dalam pengembangan yang mendalam dan berkelanjutan.
 - b. Menambah informasi dan wawasan yang mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru.

2. Manfaat praktis

- a. Dapat memberikan informasi yang konstruktif dan sistematis untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi para kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan untuk melakukan salah satu tugasnya yaitu sebagai motivator bagi guru sehingga mendorong guru untuk lebih optimal.
- b. Dapat memberikan informasi tentang kinerja guru yang lebih baik karena adanya dukungan dari kepala sekolah melalui kepemimpinannya yang selalu memberikan motivasi baik dalam tindakan maupun lisan dalam kerja bagi guru di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa.
- c. Memberikan inspirasi bagi kepala sekolah untuk merealisasikan kepemimpinan yang dianggap mampu untuk mendorong guru untuk bekerja secara optimal.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Adapun hasil penelitian terdahulu yang menjadi sumber rujukan peneliti sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti. Maka peneliti memilih beberapa hasil penelitian, sebagai berikut:

1. Artikel Samsul Efendi, yang berjudul “Pengaruh perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru SMAN”. Penelitian ini meneliti empat SMA Negeri di sub rayon 2 kabupaten Bengkayang dengan jumlah guru sebanyak 65 orang. Hasil penelitian ditemukan bahwa: perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah secara bersama-sama pengaruh signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru dengan koefisien regresi sebesar 0,366, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja kepala sekolah terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru dengan koefisien regresi sebesar 0,593; dan perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru sebesar 0,525 atau persentase pengaruhnya sebesar 52,5%.¹⁰

¹⁰ Samsul Efendi, *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru SMAN*, E-jurnal Program Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Vol 3, No 4 (2014) (<http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/5471/5647>).

2. Penelitian Masniar, yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di kota Palopo”. Dari hasil penelitian terdapat pengaruh gaya kepemimpinan sebesar 15,9% dan motivasi kerja kepala sekolah sebesar 29,2% terhadap kinerja guru. Adapun analisis dari indikator gaya kepemimpinan diperoleh skor rata-rata yaitu 80.000. sedangkan hasil analisis motivasi kepala sekolah diperoleh skor rata-rata yaitu 78.6364 dan hasil analisis variabel kinerja guru diperoleh skor rata-rata 78.6364. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan.¹¹

3. Artikel Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gde Supartha, yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru”. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Umum Negeri 02 Baucau-Timor Leste dengan sampel sebanyak 58 guru. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi disimpulkan, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y) 0,571. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,313. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama sebesar 73,5 persen sementara sisanya 26,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.¹²

4. Artikel Paul V. Bredeson, yang berjudul “*The school principal's role in teacher professional development*”, Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan

¹¹ Masniar, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kota Palopo* (Palopo: STAIN, 2017), 128.

¹² Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gde Supartha, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*, E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 5.2 (2016): 429-454. (<https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/15091/13326>).

Profesional Guru. Dari hasil penelitiannya, kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan profesional guru. Peneliti mengidentifikasi empat bidang di mana kepala sekolah memiliki kesempatan untuk memiliki dampak besar pada pembelajaran guru. Ini termasuk: 1. kepala sekolah sebagai pemimpin instruksional dan pelajar; 2. penciptaan lingkungan belajar; 3. keterlibatan langsung dalam desain, pengiriman dan konten pengembangan profesional; dan 4. penilaian hasil pengembangan profesional. Tanggung jawab paling penting dari setiap pendidik adalah untuk menyediakan kondisi di mana kurva belajar orang keluar dari grafik.¹³

Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam persamaan dan perbedaan pada penelitian sebelumnya yaitu:

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
1.	Samsul Efendi, "Pengaruh perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru SMAN	1. Subjek adalah kepala sekolah dan objek adalah guru. 2. Berpengaruh signifikan	Terfokus ke perilaku kepemimpinan kepala sekolah	Melihat kepribadian, kemampuan manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial kepala sekolah

¹³Paul V. Bredeson, *The school principal's role in teacher professional development*, Journal of In-Service Education, Volume 26, Number 2, 2000.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13674580000200114> (22 Mei 2019)

2.	Masniar, Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMAN di kota Palopo	1. Subjeknya kepala sekolah dan objeknya guru 2. Berpengaruh signifikan	Terfokus gaya kepemimpinan dan kinerja guru	kepemimpinan , motivasi kerja kepala sekolah dan pedagogik guru
3.	Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gde Supartha, Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.	1. Subjeknya kepala sekolah dan objeknya guru 2. Berpengaruh signifikan	1. Metode kualitatif dan kuantitatif. 2. Terfokus gaya kepemimpinan dan kinerja guru.	kepemimpinan, motivasi kerja kepala sekolah dan kompetensi pedagogik guru
4.	Paul V. Bredeson, <i>The school principal's role in teacher professional development</i>	1. kepala sekolah dan guru 2. Berpengaruh signifikan	Terfokus peran kepala Sekolah dan profesional guru.	Kepemimpinan, motivasi kerja kepala sekolah dan kompetensi pedagogik guru

B. Landasan Teori

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pemimpin berasal dari kata *leader* dan kepemimpinan berasal dari kata *leadership*. Pemimpin adalah orang paling berorientasi hasil, dimana hasil tersebut diperoleh jika pemimpin mengetahui apa yang diinginkannya. kepemimpinan diartikan 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 kepemimpinan.¹⁴

Menurut Hasibuan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara Wahjosumidjo mendefenisikan kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah/sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pembelajaran.¹⁵

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah di dalam mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Adapun dimensi kepemimpinan kepala sekolah, yaitu: kepemimpinan berorientasi pada tugas (*task oriented*) dan kepemimpinan berorientasi pada hubungan manusia (*people oriented*). Dimensi kepemimpinan berorientasi pada tugas (*task oriented*) dikembangkan menjadi beberapa yaitu, Penyusunan rencana kerja, penetapan pola kerja, prosedur pencapaian tujuan, dan target kerja. Dimensi kepemimpinan berorientasi pada hubungan manusia (*people oriented*) memiliki indikator yaitu, hubungan kesejawatan, saling mempercayai, saling menghargai dan kehangatan hubungan antar anggota.

Berbagai teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan seorang pemimpin di sekolah untuk mempengaruhi seluruh warga sekolah agar dapat menjalankan tugas masing-

¹⁴Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 307.

¹⁵Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008) 32.

masing untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. Kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan pemimpinnya, dalam hal ini kepala sekolah. Kepala sekolah dituntut memiliki persyaratan kualitas kepemimpinan yang kuat disebabkan keberhasilan sekolah hanya dapat dicapai melalui kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas.

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, menggambarkan masa depan suatu organisasi yang dapat diartikan kepemimpinan visioner. Kepemimpinan visioner sebagai kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil. Dengan demikian kepemimpinan visioner kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin unit organisasi sekolah dalam mencetuskan, mengkomunikasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan gagasan yang menjadi cita-cita masa depan bersama yang harus dicapai melalui komitmen seluruh *stakeholder* sekolah.¹⁶

Peran kepala sekolah menurut Peter F. Olivia yaitu, koordinator dan konsultan, sebagai koordinator ia dapat mengoordinasi program belajar mengajar, tugas-tugas anggota staf berbagai kegiatan yang berbeda-beda di antara guru-guru. Sebagai konsultan supervisor dapat memberi bantuan, bersama

¹⁶Hilal Mahmud, *Membangun Budaya Sekolah Efektif Melalui Kepemimpinan Visioner*, jurnal IAIN Palopo (Palopo: IAIN, 2016) 3.

mengonsultasikan masalah yang dialami guru baik secara individual maupun secara kelompok. Pemimpin Kelompok, kepala sekolah dapat memimpin sejumlah staf guru dalam mengembangkan potensi kelompok, pada saat mengembangkan kurikulum, materi pelajaran dan kebutuhan profesional guru-guru secara bersamaan. Supervisor dapat pula mengembangkan keterampilan dan kiat-kiat dalam bekerja untuk kelompok (*working for the group*), bekerja dengan kelompok (*working with the group*) dan bekerja melalui kelompok (*working through the group*). Evaluator, kepala sekolah dapat membantu guru-guru dalam menilai hasil proses belajar, dapat menilai kurikulum yang sedang dikembangkan dan juga juga belajar menatap dirinya sendiri, membantu dalam merefleksi diri supervisor, yaitu konsep dirinya (*self concept*), ide atau cita-cita dirinya (*self idea*), dan realitas dirinya (*self reality*) pendapat ini dikemukakan oleh P. Wiggins¹⁷.

Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang juga sering disebut tipe kepemimpinan sebagai berikut:

a. Tipe Otoriter

Tipe otoriter merupakan kepemimpinan diktator terhadap anggota-anggotanya. Dalam tipe ini, pemimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompoknya. Penafsiran sebagai pemimpin dalam tipe otoriter ini tidak lain adalah menunjukkan dan memberi perintah. Kewajiban bawahan hanyalah mengikuti dan menjalankan perintah, tidak boleh menbantah ataupun mengajukan saran.

¹⁷Piet A. Sahertian, *Supervisi Pendidikan*, edisi.1(Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 26.

b. Tipe *Laissez-faire*

Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk berbuat kehendaknya. Keberhasilan organisasi ditentukan seberapa besar kesadaran anggotanya dalam menjalankan tugasnya dan bukan karena pengaruh dari pimpinannya. Dalam tipe ini, pemimpin tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Pembagian tugas dan kerjasama diserahkan kepada anggota-anggotanya kelompok, tanpa saran dan petunjuk dari pimpinannya

c. Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis selalu bertitik tolak dari rasa persamaan hak dan persamaan kewajiban sebagai manusia, bukan sebagai pemimpin yang diktator. Pemimpin yang demokratis selalu mementingkan kepentingan bersama sehingga dalam mencapai tujuan selalu dilakukan secara bersama-sama dengan anggotanya. Pemimpin yang demokratis selalu menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin demokratis mau menerima pendapat dan saran-saran dari anggotanya.

Adapun ciri-ciri kepemimpinan untuk mampu memiliki pengaruh terhadap orang lain, yaitu sebagai berikut:

- a. Perilaku instruktif yaitu komunikasi satu arah dengan pola pimpinan membatasi peranan bawahan, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan menjadi tanggung jawab pemimpin, pelaksanaan pekerjaan diawasi dengan ketat.

- b. Perilaku konsultatif yaitu pemimpin masih memberikan instruksi yang cukup besar serta menentukan keputusan, telah diharapkan komunikasi dua arah dan memberikan suportif terhadap bawahan, pemimpin mau mendengar keluhan dan perasaan bawahan tentang pengambilan keputusan, bantuan terhadap bawahan ditingkatkan tetapi pelaksanaan keputusan tetap pada pemimpin.
- c. Perilaku partisipatif yaitu kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pimpinan dan bawahan seimbang, pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, komunikasi dua arah makin meningkat, pemimpin makin mendengarkan secara intensif terhadap bawahannya, keikutsertaan bawahan dalam pemecahan dan pengambilan keputusan makin bertambah.
- d. Perilaku delegatif yaitu pemimpin mendiskusikan masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan seluruhnya kepada bawahan, bawahan diberi hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan, dan bawahan diberi wewenang untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan keputusan sendiri.
- e. Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses (*efektif*) maupun mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.¹⁸

¹⁸Abdul Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Kependidikan dan Kecerdasan Spritual*, 122.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa peningkatan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif kepala sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang tersedia akan terwujud dengan baik apabila didukung secara optimal oleh peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini disebabkan kepala sekolah adalah pelaku utama dalam memainkan peranan penting di sekolah. Kepala sekolah merupakan “*the key person*” dalam mencapai keberhasilan otonomi sekolah yang diberi tanggung jawab dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) dan sumber dana untuk kepentingan keberhasilan pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah.¹⁹ Jadi, seluruh fungsi kepemimpinan dapat diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral dengan memberikan petunjuk yang jelas kepada bawahannya, berusaha mengembangkan kebebasan berfikir pada tenaga pendidik dengan mengeluarkan pendapatnya, mengembangkan kerja sama yang harmonis antar personal sekolah, maupun memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing. Selain itu, pemimpin berusaha menumbuhkan kemampuan memikul tanggung jawab serta mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali.

Kepala sekolah pada dasarnya memiliki tugas yang luas dan kompleks. Hal ini ditunjukkan pada rutinitas kepala sekolah menyangkut serangkaian pertemuan interpersonal secara berkelanjutan dengan peserta didik, guru, orang

¹⁹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 29.

tua, atasan, dan pihak-pihak terkait lainnya. Adapun tugas pokok kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan sekolah dalam arti menetapkan arah sekolah sebagai lembaga pendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaian.
- 2) Mengorganisasikan sekolah dalam arti membuat struktur organisasi (structuring), menetapkan staff (staffing) dan menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staff (functionalizing)
- 3) Menggerakkan staf dalam arti memotivasi staf melalui internal marketing dan memberi contoh external marketing.
- 4) Mengawasi dalam arti melakukan supervisi, mengendalikan, dan membimbing semua staf dan warga sekolah.
- 5) Mengevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk dijadikan dasar peningkatan dan pertumbuhan kualitas, serta melakukan *problem solving* baik secara analitis sistematis maupun pemecahan masalah secara kreatif, dan menghindarkan serta menanggulangi konflik.²⁰

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kepala sekolah sebagai motor penggerak peningkatan kinerja guru dituntut memiliki visi, misi, dan wawasan yang luas serta kemampuan profesional yang memadai dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan penyelenggaraan pendidikan. Selain itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membangun kerjasama yang harmonis dengan berbagai pihak yang terkait

²⁰Syarifuddin Nurdin dan Basyiruddin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Pers, 2012), 15-16.

dengan program pendidikan di sekolah. Kemampuan kepala sekolah akan mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Salah satu indikator kinerja kepala sekolah adalah dinilai berdasarkan atas pelaksanaan tugas dan perannya.

Sifat pemimpin pendidikan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu, memiliki kesehatan jasmaniah dan rohaniah yang baik, berpegang teguh pada tujuan yang hendak dicapai, bersemangat, jujur, cakap dalam memberi bimbingan, cepat serta bijaksana dalam mengambil keputusan, cerdas, cakap dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan kepada yang baik dan berusaha mencapainya.

Indikator kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini merujuk pada permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 meliputi:

a. Kepribadian merupakan kemampuan dalam diri seseorang yang menentukan kekhasan sifatnya dalam melakukan penyesuaian terhadap lingkungannya, seperti berakhlak mulia, memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai pemimpin, bersifat terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, mengedalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan dan memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

b. Manajerial merupakan kemampuan manajemen kepala sekolah seperti melakukan perencanaan, pergorganisasian, pengendalian serta pendayagunaan semua sumber daya yang ada. Dalam manajerial yaitu, menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan, mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan, memimpin sekolah dalam rangka

pendayagunaan sumberdaya sekolah yang optimal, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan optimal, mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide sumber, belajar dan pembiayaan sekolah, mengelola peserta didik, mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran, mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien, mengelola unit layanan khusus sekolah, mengelola sistem informasi sekolah, memanfaatkan kemajuan teknologi informasi, melakukan monitoring, evaluasi dan pelaksanaan program kegiatan sekolah.

c. Kewirausahaan adalah kemampuan sebagai pemrakarsa, perancang perubahan dan kemampuan wirausaha. Dalam kewirausahaan yaitu, menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses, pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik, memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi atau jasa sekolah.

d. Supervisi merupakan kemampuan dalam menyusun dan melaksanakan program supervisi, serta memanfaatkan hasil supervisi. Dalam supervisi yaitu merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, menindaklanjuti hasil

supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

e. Sosial merupakan kemampuan kepala sekolah sebagai bagian dari masyarakat dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam sosial yaitu, bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan dan memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

2. Motivasi Kerja Kepala Sekolah

Motivasi diartikan sebagai daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan. Daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu disebut dengan istilah motif yang berasal dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.²¹ Motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan ekonomis. Dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja keseluruhan proses pemberian motif dan dorongan kerja pada para bawahan terutama para guru sebagai agen pendidikan dan pengajaran, agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai dengan rencana yang diharapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Dengan demikian, motivasi dapat dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan

²¹Pupu Fathurrohman, M. Sobry Sutikno, *Strategi Belajar Mengajar*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), 19.

hidup sehingga motivasi menjadi salah satu faktor yang mendukung proses tercapainya suatu tujuan.²² Dengan demikian, motivasi dapat di artikan sebagai sesuatu hal yang mendukung terwujudnya kinerja maksimal seorang dalam mencapai tujuan termasuk dalam aspek kependidikan sehingga seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh tujuan yang telah direncanakan. Ada dua jenis motivasi yakni sebagai berikut:²³

a. Motivasi ekstrinsik, yakni motivasi melakukan sesuatu karena pengaruh eksternal. Dalam hal ini, motivasi ekstrinsik muncul akibat insentif eksternal atau pengaruh dari elemen elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi. Dengan indikator : selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja, senang memperoleh pujian, bekerja dengan harapan memperoleh insentif, dan bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman ataupun atasan.

b. Motivasi intrinsik, yakni motivasi internal dari dalam diri untuk melakukan sesuatu. Dalam hal ini, seseorang termotivasi karena sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya. Dengan indikator, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil

²² Nashar, *Peranan Motivasi dan kemampuan Awal Dalam Kegiatan Pembelajaran* , (Jakarta: Delia Press, 2004), 13.

²³ Ridwan Abdullah Sani, *Inovasi Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 49.

pekerjaan, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain dan mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.²⁴

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi ialah kekuatan, dorongan, semangat dan tekanan tumbuh dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal) yang digambarkan dalam keinginan-keinginan serta adanya rasa tanggung jawab guru pada pekerjaannya. Menurut Andre Bishay, *“That true job satisfaction is derived from the gratification of higher order needs, social relation, esteem and actualization, rather than lower order needs”*, (kepuasan kerja yang benar adalah berasal dari pemuasan kebutuhan yang tinggi, hubungan sosial, harga diri dan aktualisasi, bukan kebutuhan yang lebih rendah).²⁵ Menurut Stolovitch dan Keeps, *“These good feeling can result from obtaining extrinsic rewards in the form of material benefit. Monetary rewards, in the form of direct pay or benefit, are an important measure of the value that an organization attaches to one performance. People respond strongly to social reinforcement and other outcomes that reinforce intrinsic feeling of satisfaction”*, (Perasaan yang baik merupakan hasil dari memperoleh penghargaan ekstrinsik dalam bentuk keuntungan materi, hadiah moneter, dalam bentuk gaji langsung atau yang lain, adalah ukuran penting dari nilai bahwa sebuah organisasi menempel pada suatu

²⁴Samsul Efendi, Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala sekolah dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru SMAN, E-jurnal Program Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Vol 3, No 4 (2014) (<http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jdpdp/article/view/5471/5647>) diakses pada 30 November 2019. 10.

²⁵Andre Bishay, *Teacher Motivation and Job Satisfaction; A Study Employing the Experience Sampling Method*, Journal of Undergraduate Sciences. Vol. 3: 147-154 (Fall 1996) (<https://pdfs.semanticscholar.org/de46/32f611ca43f38213aebb954afcc0554f2e48.pdf>)

kinerja. Orang yang mempunyai respon kuat terhadap penguatan sosial dan hasil lainnya yang memperkuat perasaan kepuasan instrinsik).²⁶

Ketidakpuasan guru tersebut disebabkan dari dua aspek, yaitu teori keadilan dan teori ketidak sesuaian. Maka kepala sekolah haruslah motivasi dengan memuat unsur esensial yaitu faktor pendorong atau pembangkit motivasi, baik internal maupun eksternal dan tujuan yang ingin dicapai serta strategi yang diperlukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tersebut.²⁷ Dengan demikian, motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu termasuk dalam aspek lembaga pendidikan guru harus selalu diberikan dorongan untuk melakukan tugasnya secara maksimal dan hal ini dilakukan oleh kepala sekolah.

Keberhasilan suatu sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak terlepas dari kepemimpinan seorang kepala sekolah sehingga dalam lembaga pendidikan, eksistensi kepala sekolah sebagai salah satu kunci untuk mengkondisikan iklim kerja secara profesional hendaknya selalu membangkitkan dan memelihara kegairahan kerja guru untuk mencapai prestasi kerja yang semakin baik. Oleh karena itu, seorang harus selalu dimotivasi baik secara internal maupun eksternal agar dapat mencapai perubahan baik aspek kognitif, afektif, maupun psikomotorik sehingga setiap individu harus menjadi pribadi aktif dalam

²⁶Stolovitch Harold D., Erica J. Keeps, *Handbook Of Human Performance Technology*, (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1992), 284.

²⁷Sudarwan Danin, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), 24.

memotivasi diri menuju perubahan seperti yang diterangkan dalam QS. ar-Ra'd/13:11 sebagai berikut :

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ

يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَلٍ

Terjemahnya:

“Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan sesuatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”²⁸

Berdasarkan penjelasan ayat tersebut, motivasi dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu. Jadi, motivasi dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu tumbuh di dalam diri seseorang dengan harapan agar dapat merubah diri untuk lebih baik dengan berusaha untuk selalu belajar. Adapun fungsi motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar.
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.

²⁸Kementerian Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahan*, 497

3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambat nya suatu pekerjaan.²⁹

Berdasarkan uraian tersebut sejalan dengan pemaparan dari Stolovitch dan Keeps bahwa ,*“Motivation is one of three major influences on performance, the extent and the quality of a person performance are determined by several faktor: appropriate internal motivation and motivational support from the environment”*. (Motivasi adalah salah satu dari tiga pengaruh utama pada kinerja, tingkat dan kualitas kerja seseorang ditentukan oleh beberapa faktor: motivasi internal yang tepat dan motivasi dari lingkungan).³⁰ Besar atau kecilnya pengaruh motivasi kerja seseorang tergantung pada seberapa besar motivasi tersebut dipengaruhi oleh dimensi internal dan dimensi eksternal. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang memicu munculnya semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, kepemimpinan sekolah idealnya adalah mengarahkan, mempengaruhi dan mengendalikan seluruh potensi sekolah secara sistematis dan terprogram dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Uraian tersebut memiliki keterkaitan dengan peran kepemimpinan dan tugas kepala sekolah sebagai manajer, administrator, dan supervisor maupun motivator sehingga dalam lembaga sekolah sangat memerlukan seorang pemimpin yang cakap dan unggul.³¹

²⁹Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 161.

³⁰Stolovitch Harold D., Erica J. Keeps, *Handbook Of Human Performance Technology*, (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1992), 277.

³¹Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 27-28.

Peran kepala sekolah sebagai motivator bagi bawahannya berdampak intensitas keberhasilan guru dalam mencapai tujuan secara maksimal. Oleh karena itu, dalam lingkungan sekolah jika terjadi perbedaan motivasi kerja seseorang tenaga pendidik dan kependidikan akan tercermin dalam berbagai kegiatan yang pada akhirnya akan menunjukkan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya.

Frederick J. Mc. Donald dan Sardiman dalam Nashar mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perubahan tenaga di dalam diri seseorang secara pribadi yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.³² Adanya motivasi yang baik maka seseorang akan dapat melahirkan prestasi yang baik termasuk seorang guru jika telah memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja akan menunjukkan hasil yang baik. Dengan demikian, salah satu faktor adanya usaha yang tekun dalam melaksanakan tugas dari seorang guru ialah dengan adanya motivasi sehingga intensitas motivasi seseorang akan sangat menentukan tingkat pencapaian prestasi kerjanya.

Kehidupan organisasi, pemahaman terhadap motivasi bagi setiap pemimpin sangat penting karena peran pemimpin erat kaitannya dengan bawahan sehingga setiap pemimpin bekerja secara bersama-sama dan selalu melalui orang lain atau bawahannya. Oleh karena itu, dalam hal ini diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan meskipun memotivasi orang lain ialah suatu proses yang sulit karena motivasi tidak dapat diamati dan diukur secara pasti melainkan hanya mengkaji lebih jauh perilaku bawahan.

³²Nashar, *Peranan Motivasi dan kemampuan Awal Dalam Kegiatan Pembelajaran*, 39.

Kebutuhan guru akan dorongan motivasi dan suasana kondusif untuk mewujudkan pemberdayaan guru membutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki kemampuan mengembangkan setiap guru menjadi *self-leader*. Guru yang *self-leader* adalah guru yang memiliki pola pikir, perilaku dan tanggungjawab mengatasi tantangan yang dibebankan kepadanya, inisiatif, kreatif, inovatif dan mampu memimpin diri mereka sendiri.³³

Penerapan konsep motivasi ke dalam lembaga pendidikan bisa dilakukan dengan berbagai cara yang salah satunya adalah dengan mengubah sifat dari lingkungan kerja. Sifat dari lingkungan kerja ini bisa dilakukan dengan meneliti tentang rancangan pekerjaan. Setiap guru memiliki motivasi yang berbeda dalam bekerja sehingga dengan diberikan motivasi yang tinggi seorang guru akan lebih bersemangat mencapai sasaran lembaga pendidikan. Hal ini menjadi tugas dari kepala sekolah untuk mengatur dan mengorganisasikan bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kompetensinya sehingga dalam proses memotivasi bawahannya dapat dilakukan dengan mudah disebabkan sistem yang dibangun dalam lingkungan kerja pada lembaga telah tersusun secara sistematis.

Adapun indikator motivasi kerja kepala sekolah sebagai berikut:

a. Semangat yang tinggi

Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya dengan semangat kerja yang menimbulkan kesenangan yang memotivasi guru untuk bekerja dengan giat dan memperhatikan aspek komunikasi dan menyampaikan informasi dengan baik

³³Hilal Mahmud, *Pelaksanaan Model Pengembangan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kota Palopo*, *Journal Of Islamic Education Manajement*, Oktober 2016, Vo.1, No. 1. 11.

dan jelas. Semangat kerja tinggi yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang sehingga menjadi teladan untuk orang lain.

b. Bertanggung jawab

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah menanggung tanggung jawab terhadap tindakan dan mempertanggungjawabkan perbuatannya dalam setiap tugas yang dibebankan sekolah dan menanamkan rasa tanggung jawab kepada guru dalam menjalankan tugasnya serta memperhatikan tingkat kesejahteraan guru dan pegawai.

c. Senang bekerja

Kepala sekolah melaksanakan tugasnya dengan senang hati dan semangat dalam melaksanakan tugasnya sebagai teladan kepada bawahanannya. Kepala sekolah juga perlu menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik agar terjaga korelasi dan komunikasi sehingga timbul motivasi guru untuk meningkatkan kemampuannya terutama kompetensi pedagogik.

d. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Disiplin kerja memuat disiplin waktu (kehadiran) dan disiplin peraturan (tata tertib) yang berlaku.³⁴

Berdasarkan paparan teori tersebut, motivasi kerja kepala sekolah adalah dorongan kepala sekolah kepada guru untuk melaksanakan tugas secara optimal melalui dukungan, teladan kerja dengan bekerja sesuai standar, semangat yang tinggi, bertanggung jawab dan senang bekerja yang ditunjukkan kepala sekolah

³⁴Samsul Efendi, *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala sekolah dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru SMAN*, E-jurnal, Vol 3, No 4 (2014), 10.

kepada bawahannya sehingga motivasi kerja yang diberikan kepala sekolah akan menjadi pertimbangan bagi guru karena merasa bahwa hal yang demikian adalah untuk kebaikan dirinya sehingga akan berdampak positif pada kinerjanya.

3. Kompetensi Pedagogik Guru

Pedagogik berasal dari bahasa Yunani yakni *paedos* yang artinya anak laki-laki dan *agogos* yang artinya mengajarkan, membimbing. Jadi pedagogik secara harfiah membantu anak laki-laki zaman Yunani kuno yang bekerjanya mengantarkan anak majikannya pergi ke sekolah. Menurut J. Hoogeveerld (Belanda), pedagogik ialah ilmu yang mempelajari masalah membimbing anak kearah tujuan tertentu, yaitu supaya kelak ia mampu secara mandiri menyelesaikan tugas hidupnya.

Menurut barlow, kompetensi adalah kemampuan seorang guru untuk menunjukkan secara bertanggung jawab tugas-tugasnya dengan tepat. Dengan kata lain, secara singkat dapat diartikan bahwa kompetensi guru merupakan kombinasi kompleks dari pengetahuan, sikap, keterampilan, dan nilai-nilai yang ditunjukkan oleh guru dalam konteks kinerja tugas yang diberikan kepadanya.

Kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Titik tekannya adalah kemampuan guru dalam pembelajaran, bukan apa yang harus dipelajari, guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan yang positif untuk membawa mereka kedalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya. Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban member efek positif bagi hasil yang ingin dicapai, seperti perubahan hasil akademik siswa,

sikap siswa, keterampilan siswa, dan perubahan pola kerja guru yang makin meningkat.

Berdasarkan No. 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa Kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek, seperti moral, emosional dan intelektual. Seorang guru harus menguasai teori belajar dan prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat dan kemampuan yang berbeda.

Kemampuan pedagogik pada guru bukanlah hal yang sederhana, karena kualitas guru haruslah diatas rata-rata. Oleh karena itu, guru harus berpikir secara antisipatif dan proaktif, dan guru juga harus secara terus menerus belajar sebagai upaya melakukan pembaharuan atas ilmu pengetahuan yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik seperti, pemahaman wawasan dan landasan pengajaran, guru memahami potensi dan keberagaman peserta didik, guru mampu mengembangkan kurikulum/silabus baik dalam bentuk dokumen maupun implementasi dalam bentuk pengalaman belajar, guru mampu menyusun rencana dan strategi pembelajaran berdasarkan standart kompetensi dan kompetensi dasar, mampu melaksanakan pembelajaran yang mendidik dengan suasana dialogis dan interaktif, mampu melakukan Evaluasi Hasil Belajar (EHD) dengan memenuhi prosedur dan standart yang dipersyaratkan dan mampu mengembangkan bakat dan minat peserta didik melalui kegiatan intrakurikuler

dan ekstrakurikuler untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.³⁵

Berkaitan dengan kegiatan penilaian kinerja guru terdapat aspek dan indikator yang berkenaan penguasaan kompetensi pedagogik. Berikut ini aspek kompetensi pedagogik beserta indikatornya:

- a. Memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial,: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- b. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator: memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar.
- c. Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator: menata latar (*setting*) pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator: merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar, memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan.

³⁵E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Cet. VI (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012) 75.

e. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya memiliki indikator: memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi akademik, memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.³⁶

Memperoleh mutu hasil belajar yang mampu bersaing tentu saja pendidik harus mampu dan mau melakukan perubahan yang lebih inovatif dan kreatif menggunakan strategi yang menarik dengan sentuhan pedagogik. Sentuhan pedagogik tersebut karena asumsi dasar belajar adalah proses individual, proses sosial, menyenangkan, tak pernah berhenti, dan membangun makna.

Pendidik yang menggunakan kompetensi pedagogik akan mendorong peserta didik lebih kritis, menjadi lebih kreatif, meningkatkan kematangan emosional/sosial, produktivitas peserta didik tinggi, dan siap menghadapi perubahan dan berpartisipasi dalam proses perubahan. Jika kemampuan mengajar seorang guru baik tentunya akan mendapatkan hasil yang baik juga, Sebaliknya jika kemampuan mengajar yang dimiliki guru sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunkan prestasi belajar peserta didik tetapi juga menurunkan tingkat kinerja guru itu sendiri.

Berdasarkan paparan tersebut, kompetensi pedagogik guru merupakan kemampuan guru berkenaan dengan karakteristik peserta didik dilihat dari berbagai aspek, seperti moral, emosional dan intelektual yang menguasai teori belajar dan prinsip belajar sebab peserta didik memiliki karakter, sifat dan

³⁶Abdul Hadis dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 25.

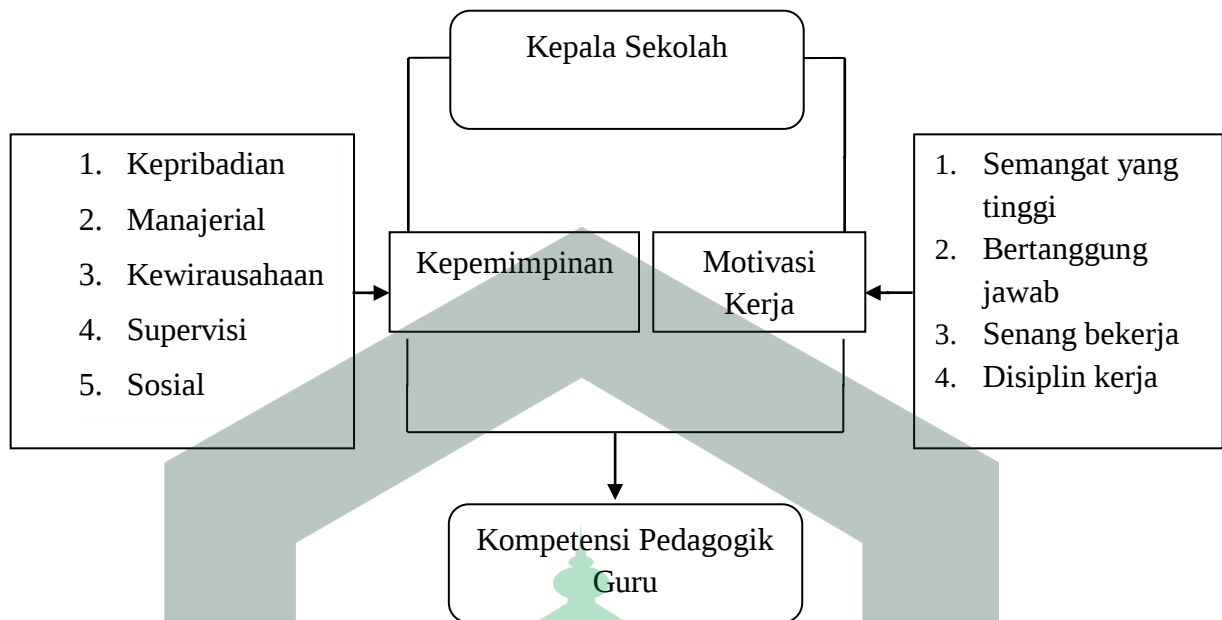
kemampuan yang berbeda, tugas guru harus mampu mengembangkan kompetensi pedagogiknya agar dapat mengikuti perkembangan pendidikan.

C. Kerangka Pikir

Penelitian ini akan diteliti sejauh mana peningkatan kompetensi pedagogik guru di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini melihat variabel X_1 (kepemimpinan kepala sekolah) yang terdapat lima indikator yaitu, kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Adapun Variabel X_2 (motivasi kerja kepala sekolah) memiliki empat indikator yaitu, semangat yang tinggi, bertanggung jawab, senang bekerja dan disiplin kerja yang dilakukan kepala sekolah sehingga dapat menimbulkan sikap optimis guru untuk menjalankan profesinya dengan baik dan variabel Y (kompetensi pedagogik guru), indikator yang diukur seperti, memahami peserta didik secara mendalam, merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya. Dapatkah kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Tabel 2.2 Skema Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan skema kerangka berpikir dan paradigma penelitian pada halaman sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0, i = 1, 2$$

Keterangan:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa.

H_1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

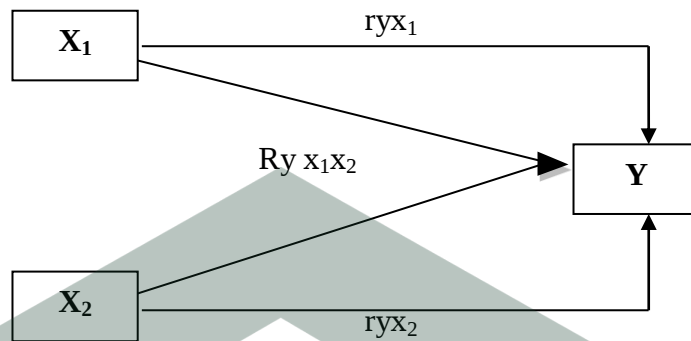
Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berupa angka dengan analisis statistik. Desain penelitian ini adalah *ex post facto* yaitu data dikumpulkan setelah semua kejadian yang dipersoalkan berlangsung tanpa ada perlakuan. Penelitian ini tidak menggunakan perlakuan yang sifatnya manipulasi atau bentuk percobaan (eksperimen) terhadap variabel-variabel penelitian.³⁷ Sehingga semua hal yang dipersoalkan berjalan secara alami tanpa adanya perlakuan.

Karakteristik penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif maka data yang diperoleh tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa akan dianalisis dengan perhitungan statistik yang selanjutnya akan dideksripsikan. Dengan metode analisis regresi berganda untuk melihat ada tidaknya pengaruh secara fungsional antara satu atau lebih variabel terikat dengan variabel bebas.³⁸ Pengaruh antara variabel yang memengaruhi dan variabel yang dipengaruhi akan dapat dilihat berdasarkan data hasil penelitian di lapangan.

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*, Cet. XX (Bandung: Alfabeta, 2014), 7.

³⁸ Muhammad Ali Gunawan, *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi, dan Sosial*, (Yogyakarta: Parama Publishing, 2015), 177.

Berdasarkan uraian diatas maka analisis penelitian ini dapat digambarkan, sebagai berikut:



Tabel 3.1 Paradigma Penelitian

Keterangan:

- X_1 : Kepemimpinan kepala sekolah
- X_2 : Motivasi kerja kepala sekolah
- Y : Kompetensi pedagogik guru
- $\rightarrow$: Pengaruh

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa yang terdapat empat sekolah yaitu, SMP Negeri 1 Belopa yang berlokasi di jalan sungai paremang kelurahan Sabe, SMP Negeri 3 Belopa yang berada di jalan poros kelurahan Senga Selatan, SMP Negeri 4 Belopa di jalan Andi Balobo kelurahan Lebani dan MTs Negeri Luwu yang berada di jalan Pendidikan kelurahan Sabe kecamatan Belopa kabupaten Luwu. Waktu yang digunakan

penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih dua bulan, yang meliputi proses pengumpulan data, pengolahan data, penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung.

C. Definisi Oprasional Variabel

Penelitian ini menggunakan beberapa variabel yang menjadi fokus dalam penelitian dan dideskripsikan secara operasional dalam bentuk pertanyaan pada rumusan masalah. Agar setiap variabel dapat menjadi jelas dan konkret ruanglingkupnya maka masing-masing variabel didefinisikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), yaitu kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mendorong guru melalui sikap maupun tingkah laku yang terdiri dari kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.
2. Motivasi kerja kepala sekolah (X_2), yaitu dorongan kepala sekolah kepada guru untuk melaksanakan tugas secara optimal melalui dukungan, teladan kerja dengan semangat yang tinggi, bertanggung jawab, senang bekerja dan disiplin kerja.
3. Kompetensi pedagogik guru (Y), yaitu kemampuan guru untuk mengamati karakteristik peserta didik dilihat dari berbagai aspek, seperti moral, emosional dan intelektual yang menguasai teori belajar dan prinsip belajar, karena peserta didik memiliki karakter, sifat dan kemampuan yang berbeda.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan seluruh guru SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa Semester Ganjil Tahun Ajaran 2020/2021 dengan jumlah guru keseluruhan yaitu 147, sebagaimana yang tertera dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Daftar Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SMP Negeri 1 Belopa	42
2.	SMP Negeri 3 Belopa	30
3.	SMP Negeri 4 Belopa	25
4.	MTs Negeri Luwu	50
Jumlah		147

2. Sampel

Adapun pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.³⁹ Teknik pengambilan sampel yaitu *stratified random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*.

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus *slovin* sebagai berikut:

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

³⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 124.

Keterangan:

n : jumlah elemen/ anggota sampel

N : jumlah elemen / anggota populasi

e : error level (tingkat kesalahan) pengambilan sampel sebesar 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus pengambilan sampel tersebut, maka diperoleh:

$$n = \frac{147}{1+147 (0,1)^2} = 59,514 \approx 60$$

Hasil perhitungan tersebut maka peneliti membutuhkan 60 responden. Kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel pada masing-masing sekolah. Jumlah sampel setiap sekolah didapatkan dengan menggunakan rumus alokasi *proportional* sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Keterangan:

n_i : jumlah anggota sampel menurut stratum

n : jumlah anggota sampel seluruhnya

N_i : jumlah anggota populasi menurut stratum

N : jumlah anggota populasi seluruhnya

Tabel 3.3 Perhitungan Proporsi Sampel dari Perwakilan Tiap Sekolah

Sekolah	Jumlah Guru	Perhitungan Jumlah	Sampel
SMP Negeri 1 Belopa	42	$42/147 \times 60$	17
SMP Negeri 3 Belopa	30	$30/147 \times 60$	12
SMP Negeri 4 Belopa	25	$25/147 \times 60$	10
MTs Negeri Luwu	50	$50/147 \times 60$	21
Jumlah	147		60

Sumber data: Data diolah 2020.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan dokumentasi untuk memperoleh data dan informasi lapangan

1. Angket adalah daftar pernyataan atau pertanyaan yang dikirimkan kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung. Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data tentang rumusan masalah yang peneliti ajukan. Dengan melakukan penyebaran kuesioner responden untuk mengukur persepsi responden menggunakan Skala *Likert*.⁴⁰ Peneliti membuat pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan skala 1-4 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut adalah:

- a. Sangat setuju (SS) : 4
- b. Setuju (S) : 3
- c. Kurang Setuju (KS) : 2
- d. Tidak setuju (TS) : 1

Skala *Likert* yang digunakan menghilangkan alternatif pilihan tengah karena diharapkan responden dapat berpendapat, tidak bersikap netral atau tidak berpendapat. Terdapat kelemahan dengan lima alternatif jawaban. Arikunto menjelaskan bahwa responden cenderung memilih alternatif yang ada di tengah, karena pilihan tengah adalah pilihan aman dan paling gampang. Jumlah butir

⁴⁰Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian Edisi Revisi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016) 284.

instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas 51 butir yang selanjutnya akan diuji validitasnya. Hanya instrumen valid yang akan dibagikan kepada responden. Selanjutnya, responden diminta untuk menyatakan persetujuannya atau penolakannya terhadap pernyataan positif maupun negatif dengan pilihan yang tersedia. Bentuk skala *Likert* menggunakan *check list*, yang memiliki keuntungan singkat dalam perbuatannya, hemat kertas, mudah dalam mentabulasikan data dan secara visual lebih menarik.

Tabel 3.4 Skala *Likert*

Item Pertanyaan				
Jawaban	Sangat Setuju/ Sangat Sering	Setuju/ Sering	Kurang Setuju/ Tidak Sering	Tidak Setuju/ Sangat Jarang
Simbol	SS	S	ST	TS
Skor Positif	4	3	2	1
Skor Negatif	1	2	3	4

2. Dokumentasi adalah untuk menjelaskan dan mengurangi apa-apa yang telah lalu melalui sumber-sumber dokumen penggunaan dengan metode ini digunakan untuk mengumpulkan data untuk melengkapi data awal penelitian diperlukan pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi yang berkaitan dengan data tentang jumlah guru di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa dan beberapa aspek lain yang berkaitan dengan penyusunan skripsi ini.

F. Instrumen Penelitian

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah angket dan dokumentasi:

1. Angket merupakan alat bantu berupa pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden yang digunakan untuk mengetahui skor tentang kepemimpinan, motivasi kerja kepala sekolah dan kompetensi pedagogik guru. Instrumen angket merupakan aspek utama dalam penelitian ini. Mengingat data penelitian merupakan aspek yang penting dalam penelitian, maka instrumen atau alat yang digunakan mengukur harus terpercaya.
2. Dokumentasi merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data dan arsip-arsip dokumentasi.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti.⁴¹

a. Uji Validitas

Uji validitas instrumen yang digunakan adalah validitas isi. Validitas isi bertujuan mengetahui instrumen tersebut mencerminkan isi yang dikehendaki dan hendak diukur.⁴² Validitas isi dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator

⁴¹Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun Skripsi Tesis dan Disertasi*, Cet. 2 (Bandung: CV Alfabeta, 2014), 73.

⁴²Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), 52.

sebagai tolak ukur dan butir soal pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Dengan kisi-kisi instrumen itu maka pengujian dapat dilakukan dengan mudah dan sistematis.⁴³ Selanjutnya, rancangan angket diserahkan kepada ahli (validator) untuk divalidasi. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang (✓) pada skala *likert* 1-4.

Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya lembar validasi yang telah diisi oleh validator diolah dengan menggunakan rumus statistik Aiken's berikut:

$$v = \frac{\sum S}{n(c-1)}$$

Keterangan :

S : r – lo

r : Skor yang diberikan oleh validator

lo : Skor penilaian validitas terendah

n : Banyaknya validator

c : Skor penilaian validitas tertinggi.⁴⁴

Selanjutnya hasil perhitungan validitas isi merujuk pada tabel berikut:⁴⁵

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Ed, XIII (Bandung: Alfabeta, 2005), 146.

⁴⁴Syaifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 113.

⁴⁵Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, Cet. III (Bandung: Alfabeta, 2010), 81.

Tabel 3.5 Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interprestasi
0,00 – 0,199	Sangat Tidak Valid
0,20 – 0,399	Tidak Valid
0,40 – 0,599	Kurang Valid
0,60 – 0,799	Valid
0,80 – 1,00	Sangat Valid

b. Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang diperoleh. Selanjutnya dengan menggunakan SPSS vers. 15. untuk mencari nilai alpha.

Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:⁴⁶

Tabel 3.6 Interpretasi Reliabilitas

Koefesien Korelasi	Kriteria Relibilitas
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

⁴⁶Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian Edisi Revisi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), 51.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, dan tabel distribusi frekuensi dan lain-lain. Adapun perhitungan analisis statistika tersebut dengan menggunakan program siap pakai yakni *statistical product and service solution* (SPSS).

Adapun pengelolaan data angket kepemimpinan, motivasi kerja kepala sekolah dan kompetensi pedagogik guru digunakan rumus perhitungan presentase, sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : Presentase jawaban

F : Frekuensi jawaban

N : Jumlah responden

Mengetahui tingkat kriteria tersebut, selanjutnya skor yang diperoleh dengan analisis deskriptif persentase dikonsultasikan dengan tabel kriteria.

Tabel 3.7 Kriteria Persentase Kepemimpinan, Motivasi Kerja Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru

Tingkat Penguasaan	Kategorisasi
85% - 100%	Sangat Tinggi
65% - 84%	Tinggi
55% - 64%	Sedang
35% - 54%	Rendah
0% - 34%	Sangat Rendah

2. Analisis Statistika Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.⁴⁷ Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random.⁴⁸ Adapun langkah-langkah analisis statistik inferensial sebagai berikut:

a. Uji Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)

Setelah proses pengumpulan data selesai, maka tahap selanjutnya adalah pengolahan dan analisis data, teknik analisis data merupakan cara yang digunakan

⁴⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014) 209.

⁴⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. 148.

untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Dalam regresi linear berganda, terdapat asumsi klasik yang harus dilakukan sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian normal atau tidak. Dalam prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

a) Jika data (titik) menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.⁴⁹

2) Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara variabel *dependen* terhadap variabel *independen*. Untuk mengetahui hubungan linieritas diuji menggunakan SPSS ver.15 dengan grafik *scatter plot*. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

a) Jika pada grafik mengarah ke kanan atas, maka data termasuk dalam kategori linear.

⁴⁹ Iman Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2005), 55.

b) Jika pada grafik tidak mengarah ke kanan atas , maka data termasuk dalam kategori tidak linear.

3) Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh antara variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja kepala sekolah (X_2) benar-benar independent (tidak berkorelasi satu sama lain) sehingga diketahui tidak terdapat multikolinearitas. Untuk keperluan pengujian ini digunakan matrik korelasi produk momen person hipotesisnya yaitu:

H_0 : sesama variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

H_1 : sesama variabel bebas terjadi multikolinearitas.

Dasar pengambilan keputusan, yaitu:

Jika skor Variance Inflation Factor (VIF) > Signifikasi Alpha (0,05) berarti H_1 diterima. Jika skor Variance Inflation Factor (VIF) > Signifikasi Alpha (0,05) berarti H_0 ditolak.

Membantu proses pengolahan data secara cepat dan tepat maka dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan SPSS versi 15.⁵⁰

⁵⁰Danang Sunyoto, *Uji Khi Kuadrat & Regresi Untuk Penelitian*, Cet. I (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), 100.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa. Adapun menurut Sudjana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel *dependent* (kompetensi pedagogik guru)
- α : Konstanta persamaan regresi
- b_1 : Koefisien regresi untuk X_1
- b_2 : Koefisien regresi untuk X_2
- X_1 : Variabel *independent* (kepemimpinan kepala sekolah)
- X_2 : Variabel *independent* (motivasi kerja kepala sekolah)
- e : Nilai kesalahan (error term)⁵¹

c. Uji Hipotesis

pengujian hipotesis dapat dilakukan apabila data penelitian telah dianalisis dan telah melewati uji persayaratan analisis selanjutnya akan dilakukan uji sebagai berikut:

1) Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-

⁵¹Sdjana, *Metode Statistik*, (Bandung: Transito, 2002), 55.

sendiri. Sehingga dapat dilakukan apakah dugaan sementara dapat diterima atau ditolak. Dasar pengambilan keputusan uji parsial dengan kriterianya sebagai berikut:

a). Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} jika H_0 ditolak dan H_1 diterima bila $t_{hitung} >$

t_{tabel} dan H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

t_{hitung} = menggunakan program SPSS

t_{tabel} = tingkat signifikansi α (5%) atau titik persentase distribusi nilai t_{tabel}

b). Berdasarkan probabilitas

H_0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0.05.

H_0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05.⁵²

2) Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja kepala sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap kompetensi pedagogik guru (Y). dalam penelitian ini digunakan aplikasi SPSS 15 untuk uji F.⁵³ Penentuan *level of significance* 5%, dipilih $\alpha = 0.05$

Hipotesis yang diuji dengan F ini kriterianya, yaitu:

a). Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} jika H_0 ditolak dan H_1 diterima bila F_{hitung}

$> F_{tabel}$ dan H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

F_{hitung} = menggunakan program SPSS

⁵² Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, 80.

⁵³ Budiyono, *Statistika Dasar untuk Penelitian*, (Surakarta: UNS Press, 2000). 58.

$F_{\text{tabel}} = \text{tingkat signifikansi } (\alpha) = 5\%$

b). Berdasarkan probabilitas

H_0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0.05.

H_0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05.⁵⁴

3) Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Dalam program SPSS nilai koefisien determinan dapat dilihat dari tabel *Adjusted R square*. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- (1). Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* lemah.
- (2). Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*

⁵⁴Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, Edisi I (Jakarta: Mediakom, 2008), 79.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran lokasi penelitian

a. Sejarah singkat berdirinya SMP Negeri 1 Belopa

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Belopa adalah sekolah yang berdiri dan beroperasi pada tanggal 30 Agustus 1962 dengan nomor SK. Pendirian 20/SK/C/III/62 berstatus kepemilikan pemerintah daerah dengan NPSN (Nomor Pokok Sekolah Nasional) 40306071 dan pada tanggal 3 Desember 2018 terakreditasi B dengan nomor SK. akreditasi 110/SK/BANP-SIM/XII/2018.

SMP Negeri 1 Belopa berada di jalan Sungai Pareman kelurahan Sabe dengan luas tanah 12.298 m² berdekatan dengan kantor pos Belopa dan kantor dinas Pekerjaan Umum (PU) kabupaten Luwu.

Adapun visi dan misi SMP Negeri 1 Belopa adalah sebagai berikut:

1) Visi

AKRAB (Aktif, Kreatif, Religius, Antusias dan Bersih)

2) Misi

a) Mendorong aktifitas dan kreatifitas secara optimal kepada seluruh komponen sekolah terutama para siswa.

b) Mengoptimalkan pembelajaran dalam rangka meningkatkan keterampilan siswa supaya mereka memiliki prestasi yang dapat dibandingkan.

c) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga kecerdasan siswa terus diasah agar terciptanya kecerdasan intelektual dan emosional yang mantap.

d) Antusias terhadap perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

e) Menanamkan cinta kebersihan dan keindahan kepada semua komponen sekolah

f) Menimbulkan penghayatan yang dalam dan pengalaman yang tinggi terhadap ajaran agama (Religi) sehingga tercipta kematangan dalam berfikir dan bertindak.

b. Sejarah singkat berdirinya SMP Negeri 3 Belopa

SMP Negeri 3 Belopa adalah sekolah unggulan yang berdiri pada tanggal 30 Juli 2000 nomor SK. Pendirian 530.3/23/01/53.08/2000 dan beroperasi 26 desember 2002 berstatus kepemilikan pemerintah daerah dengan NPSN (Nomor Pokok Sekolah Nasional) 40306093. Pada tanggal 30 November 2019 dengan nomor SK. Akreditasi 1343/BAN-SM/SK/2019 terakreditasi A dan menjadi sekolah percontohan dikabupaten Luwu.

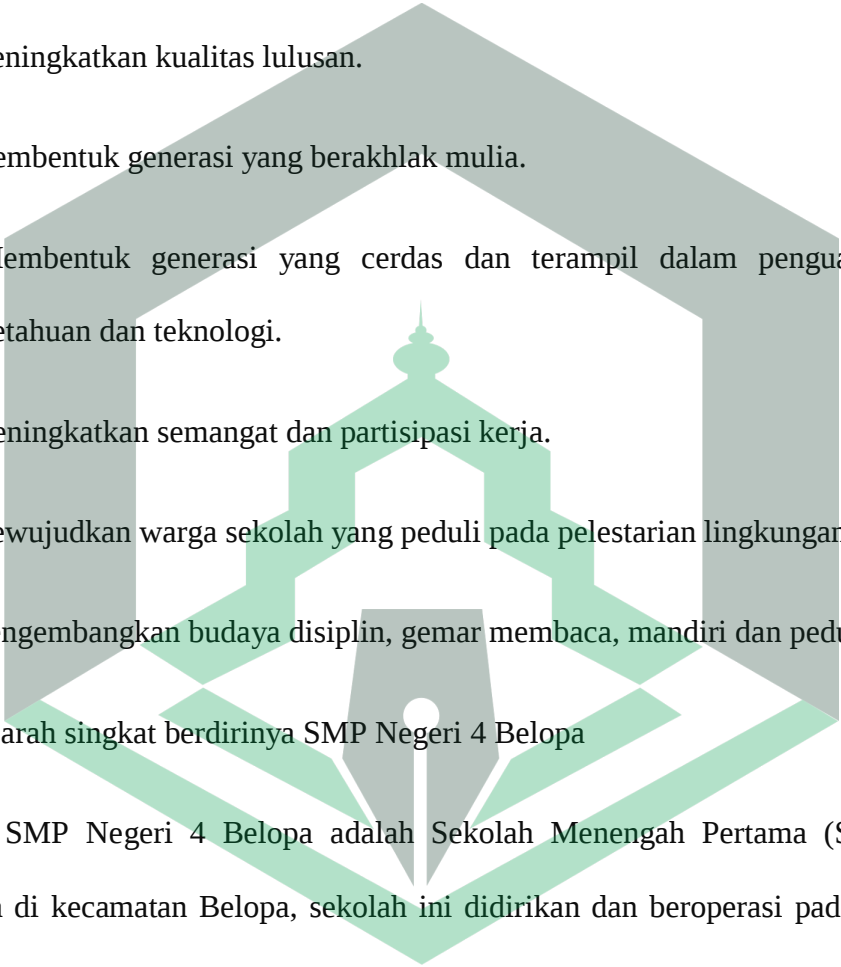
Luas tanah 10,025 m² berada di jalan Topoka kelurahan Senga Selatan kecamatan Belopa berdampingan dengan Kampus STIKES Datok Sulaiman.

Adapun visi dan misi SMP Negeri 3 Belopa adalah sebagai berikut:

1) Visi

Unggul dalam prestasi, berakhlak mulia, terampil dalam IPTEK dan berwawasan lingkungan.

2) Misi

- 
- a) Meningkatkan kualitas lulusan.
 - b) Membentuk generasi yang berakhlak mulia.
 - c) Membentuk generasi yang cerdas dan terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.
 - d) Meningkatkan semangat dan partisipasi kerja.
 - e) Mewujudkan warga sekolah yang peduli pada pelestarian lingkungan.
 - f) Mengembangkan budaya disiplin, gemar membaca, mandiri dan peduli sosial.

c. Sejarah singkat berdirinya SMP Negeri 4 Belopa

SMP Negeri 4 Belopa adalah Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang tertua di kecamatan Belopa, sekolah ini didirikan dan beroperasi pada tanggal 1 Januari 1910 berstatus kepemilikan pemerintah daerah dengan NPSN (Nomor Pokok Sekolah Nasional) 40309276 dan pada tanggal 24 Oktober 2014 terakreditasi B dengan nomor SK. Akreditasi 68/SK/BAP-SM/X/2014. SMP Negeri 4 Belopa berdekatan dengan sawah dan pemukiman warga di jalan Andi Balobo kelurahan Libani. Pada tahun 2017 didirikan SMKN 2 Belopa berganti nama menjadi SMKN 1 Luwu dilingkungan SMP Negeri 4 Belopa.

Adapun visi dan misi SMP Negeri 4 Belopa adalah sebagai berikut:

1) Visi

Unggul dalam prestasi, bertaqwa, berbudaya dan cinta lingkungan

2) Misi

- 
- The logo is a large, stylized green emblem. It features a central minaret-like structure with a dome, flanked by two vertical pillars. The entire emblem is enclosed within a hexagonal border. The text of the mission statements is overlaid on this background.
- a) Melaksanakan pengembangan kurikulum satuan pendidikan meliputi perangkat pembelajaran.
 - b) Melakukan inovasi pembelajaran yang efektif dan efisien sesuai karakteristik mata pembelajaran.
 - c) Melaksanakan pengembangan dan diverifikasi kurikulum muatan lokal sesuai kebutuhan pemangku kepentingan.
 - d) Melaksanakan pengembangan pengelolaan sekolah yang meliputi sumber daya manusia, sarana prasarana, kesiswaan, kurikulum, administrasi, pembiayaan sesuai manajemen berbasis sekolah.
 - e) Melaksanakan pengembangan keorganisasian
 - f) Melaksanakan pengembangan fasilitas pendidikan mencakup aspek teknis teknologi
 - g) Mewujudkan siswa yang beramal, beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Maha Esa.
 - h) Mewujudkan budaya sekolah yang meliputi tatanan nilai dan kebiasaan

i) Mewujudkan terciptanya lingkungan sekolah yang bersih, sehat rapi, indah dan berwawasan wiyata mandala

d. Sejarah singkat berdirinya MTs Negeri Luwu

Sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Luwu merupakan salah satu lembaga pendidikan agama islam pada tingkat pertama yang berstatus negeri. Awal berdirinya pada tahun 1967, atas gagasan seorang tokoh agama yakni “Ustadz Rahima” masih berstatus kelas jauh dengan nama PGAN 4 tahun Palopo kelas di Belopa. Selanjutnya pada tahun 1979 berubah menjadi MTs Negeri Palopo kelas jauh di Belopa hingga tahun 1987. Kemudian tahun 1987, diubah lagi menjadi MTs Negeri Palopo Filial di Belopa sampai tahun 1995.

Pada tahun 1995 MTs Negeri Palopo Filial di Belopa ditetapkan oleh pemerintah pusat dalam hal ini Menteri Agama Republik Indonesia dengan KMA No. 15 Tahun 1995 sebagai salah satu madrasah negeri di Kabupaten Luwu dengan nama MTs Negeri Belopa. Kemudian pada tahun 2017, berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 368 tahun 2015 tentang perubahan nama Madrasah di Sulawesi Selatan, 42 Madrasah Tsanawiyah Negeri di Sulawesi Selatan berubah nama termasuk salah satunya Madrasah Tsanawiyah Negeri Belopa yang berubah nama menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri Luwu.

Madrasah Tsanawiyah Negeri Luwu adalah satu-satunya madrasah negeri di kabupaten Luwu saat ini, klasifikasi MTs Negeri Luwu adalah sebagai induk Kelompok Kerja Madrasah (KKM) dari 41 madrasah tsanawiyah yang ada di wilayah Kabupaten Luwu.

Adapun visi dan misi MTs Negeri Luwu adalah sebagai berikut:

1) Visi

Terwujudnya lulusan madrasah yang memiliki daya saing di bidang iptek yang berbasis religius berkarakter dan berwawasan lingkungan

2) Misi

- a) Menumbuhkembangkan sikap, prilaku, dan amaliah yang berlandaskan agama islam di madrasah
- b) Menumbuhkan semangat belajar agama Islam
- c) Melaksanakan bimbingan dan pembelajaran aktif, kreatif, efektif, dan menarik sehingga peserta didik berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang mereka miliki
- d) Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif dan daya saing yang sehat kepada seluruh warga madrasah baik prestasi akademik maupun nonakademik
- e) Menata lingkungan madrasah yang bersih, sehat, dan indah
- f) Mendorong, membantu, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan kemampuan, bakat, dan minatnya sehingga dapat dikembangkan secara lebih optimal dan memiliki daya saing yang tinggi
- g) Mengembangkan life skills dalam setiap aktifitas pendidikan
- h) Mengembangkan sikap kepekaan terhadap lingkungan

- i) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah, komite madrasah, dan para pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan
- j) Mewujudkan madrasah sebagai lembaga pendidikan yang memperoleh kepercayaan dari masyarakat.

2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian merupakan guru SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa Kab. Luwu. Dalam penelitian ini peneliti memilih 60 guru untuk dijadikan responden yang ditemui pada saat penelitian sedang berlangsung.

a. Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu hal yang penting dalam penelitian ini karena tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi pendapat mereka mengenai suatu objek. Karakter responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakter Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen (%)
1.	S1	54	90.0%
2.	S2	6	10.0%
	Total	60	100

Sumber: Data diolah dengan SPSS Ver.15

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakter responden yang berdasarkan tingkat pendidikan maka jumlah responden terbesar adalah berpendidikan S1 yaitu 54 responden atau sebesar 90.0% dan responden

berpendidikan S2 yaitu 6 responden atau sebesar 10.0%. sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata responden penelitian ini didominasi berpendidikan S1.

b. Karakteristik Responden Menurut Umur

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Tanggapan Responden	
		Guru	Persentase (%)
1.	21-25	2	3.3 %
2.	26-30	11	18.3 %
3.	31-35	23	38.3 %
4.	36-40	5	8.3 %
5.	41-45	5	8.3 %
6.	46-50	5	8.3 %
7.	51-55	8	13.3 %
8.	56-60	1	1.7 %
	Total	60	100

Sumber: Data diolah dengan SPSS ver. 15

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakter responden yang berdasarkan umur, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur 31-35 tahun yaitu 23 responden atau sebesar 38.3%. sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata responden penelitian ini guru SMP/MTs yang ada di kecamatan Belopa berumur 31-35 tahun.

3. Deskriptif Tanggapan Responden

a. Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1)

Kepemimpinan kepala sekolah dalam angket penelitian pada pernyataan nomor 1 yaitu, kepala sekolah tidak pernah memarahi dan menegur bawahan di depan umum dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 33 orang, setuju (S) 25 orang, tidak setuju (TS) 2 orang. Pernyataan nomor 2 yaitu, kepala sekolah datang ke sekolah lebih awal sebelum guru hadir dan pulang akhir setelah guru, dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 28 orang, setuju (S) 24 orang, kurang setuju (KS) 24 orang, tidak setuju (TS) 2 orang. Pernyataan nomor 3 yaitu, kepala sekolah kurang berminat dalam mengikuti kegiatan seminar, loka karya, atau pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak ketiga yang berbayar, dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 3 orang, setuju (S) 12 orang, kurang setuju (KS) 14 orang, tidak setuju (TS) 31 orang. Pernyataan nomor 4 yaitu, kepala sekolah mampu memimpin dan mengatur situasi pada saat rapat, dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 39 orang, setuju (S) 17 orang, kurang setuju (KS) 4 orang. Pernyataan nomor 5 yaitu, kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk berkreasi dan mengarahkan keterampilan yang dimiliki, dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 41 orang, setuju (S) 17 orang, kurang setuju (KS) 2 orang. Pernyataan nomor 6 yaitu, kepala sekolah tidak mampu menyakinkan para guru untuk perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik, dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 1 orang, setuju (S) 12 orang, kurang setuju (KS) 14 orang, tidak setuju (TS) 33 orang. Pernyataan nomor 7 yaitu, kepala sekolah membuat

perencanaan berdasarkan aspek akademik, administrasi dan finansial sekolah, dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 37 orang, setuju (S) 21 orang, kurang setuju (KS) 2 orang. Pertanyaan nomor 8 yaitu, Kepala sekolah mengikutsertakan guru dalam kegiatan yang sesuai dengan kemampuannya dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 39 orang, setuju (S) 21 orang. Pernyataan nomor 9 yaitu, kepala sekolah mengupayakan adanya kerjasama tim yang baik di dalam sekolah untuk melaksanakan tugas, dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 13 orang, setuju (S) 47 orang. Pernyataan nomor 10 yaitu, Kepala sekolah memberdayakan guru didalam kegiatan yang berkenaan dengan pekerjaan sekolah dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 17 orang, setuju (S) 42 orang, kurang setuju (KS) 1 orang. Pernyataan nomor 11 untuk melaksanakan program sekolah dengan baik, kepala sekolah membagi unit-unit kerja dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 49 orang, setuju (S) 11 orang. Pernyataan nomor 12 yaitu, kepala sekolah memiliki keyakinan yang kuat untuk memajukan sekolah dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 49 orang, setuju (S) 11 orang. Pernyataan nomor 13 yaitu, dalam kediatan rapat, kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk perbaikan dalam pelaksanaan tugas dengan responden 60 yang menjawab sangat setuju (SS) 52 orang, setuju (S) 8 orang. Pernyataan nomor 14 yaitu, kepala sekolah memiliki visi yang jelas untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 49 orang, setuju (S) 11 orang. Pertanyaan nomor 15 yaitu, kepala sekolah dapat mengubah visi yang telah dirancang menjadi bentuk nyata untuk meningkatkan kualitas pendidikan di

indonesia dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 44 orang, setuju (S) 16 orang. Pernyataan nomor 16 yaitu, kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru dalam pelaksanaan tugas dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 44 orang, setuju (S) 16 orang. Pernyataan nomor 17 yaitu, kepala sekolah memperlakukan semua guru dengan sama dan memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 37 orang, setuju (S) 22 orang, kurang setuju (KS) 1 orang. Pernyataan nomor 18 yaitu, kepala sekolah membiasakan guru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 42 orang, setuju (S) 17 orang, kurang setuju (KS) 1 orang. Pernyataan nomor 19 yaitu, kepala sekolah mengadakan dialog dengan orang tua peserta didik ketika ada permasalahan yang terkait dengan sekolah, dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 32 orang, setuju (S) 25 orang, kurang setuju (KS) 3 orang. Pernyataan nomor 20 yaitu, kepala sekolah membangun iklim organisasi yang kondusif di sekolah dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 30 orang, setuju (S) 25 orang, kurang setuju (KS) 5 orang. Pernyataan nomor 21 yaitu, kepala sekolah beranggapan bahwa masyarakat adalah bagian penting dari roda perjalanan pendidikan dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 36 orang, setuju (S) 22 orang, kurang setuju (KS) 2 orang.

b. Variabel motivasi kerja kepala sekolah (X_2)

Motivasi kerja kepala sekolah dalam angket penelitian pada pernyataan nomor 1 yaitu, Kepala sekolah melaksanakan tugasnya dengan semangat dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 43 orang, setuju (S) 17 orang.

Pernyataan nomor 2 yaitu, kepala sekolah kurang memotivasi guru untuk bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugasnya dengan 60 responden menjawab tidak setuju (TS) 48 orang, kurang setuju (KS) 12 orang. Pernyataan nomor 3 yaitu, guru tidak pernah ketinggalan informasi karena kepala sekolah selalu mengkomunikasikan hal-hal yang baru tentang kegiatan sekolah dengan 60 responden menjawab sangat setuju (SS) 36 orang, setuju (S) 22 orang, kurang setuju (KS) 2 orang. Pernyataan nomor 4 yaitu, kepala sekolah bertanggungjawab terhadap tugasnya dan menuntaskan setiap permasalahan di sekolah dengan 60 responden menjawab sangat setuju (SS) 37 orang, setuju (S) 21 orang, kurang setuju (KS) 2 orang. Pernyataan nomor 5 yaitu, kepala sekolah sering mengingatkan agar guru menanamkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan dengan 60 responden menjawab sangat setuju (SS) 35 orang, setuju (S) 25 orang. Pernyataan nomor 6 yaitu, Kepala sekolah kurang memperhatikan kesejahteraan guru dan pegawai dengan 60 responden menjawab tidak setuju (TS) 36 orang, kurang setuju (KS) 24 orang. Pernyataan nomor 7 yaitu, kepala sekolah memberikan kritik dan saran yang membangun ke guru dan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan 60 responden menjawab sangat setuju (SS) 42 orang, setuju (S) 8 orang, kurang setuju (KS) 10 orang. Pernyataan nomor 8 yaitu, kepala sekolah memiliki sikap terbuka dan menciptakan hubungan kerja yang baik dengan 60 responden menjawab sangat setuju (SS) 26 orang, setuju (S) 34 orang. Pernyataan nomor 9 yaitu, kepala sekolah selalu tepat waktu dalam melakukan tugas sekolah dengan 60 responden menjawab sangat setuju (SS) 18 orang, setuju (S) 30 orang, kurang setuju (KS) 6 orang. Pernyataan

nomor 10 yaitu kepala sekolah kurang patuh terhadap peraturan sekolah dengan 60 responden menjawab tidak setuju (TS) 43 orang, kurang setuju (KS) 17 orang.

c. Variabel kompetensi pedagogik guru Y

Angket penelitian kompetensi pedagogik guru (Y) pada pernyataan nomor 1 yaitu, saya terdorong untuk bertanggung jawab dalam memahami karakter peserta didik dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 27 orang, setuju (S) 24 orang, kurang setuju (KS) 9 orang. Pernyataan nomor 2 yaitu, saya kurang mampu memahami kondisi peserta didik, dengan 60 responden yang menjawab kurang setuju (KS) 32 orang, tidak setuju (TS) 28 orang. Pernyataan nomor 3 yaitu, saya mampu membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal semester sesuai (RKS), dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 33 orang, setuju (S) 27 orang. Pernyataan nomor 4 yaitu, saya menggunakan metode pengajaran yang bervariasi untuk menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 24 orang, setuju (S) 24 orang, kurang setuju (KS) 2 orang. Pernyataan nomor 5 yaitu, saya kurang mampu menyusun materi pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik, dengan 60 responden yang menjawab setuju (S) 1 orang, kurang setuju (KS) 21 orang, tidak setuju (TS) 38 orang. Pernyataan nomor 6 yaitu, guru menetapkan peraturan dan rutinitas kelas yang diajarnya dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 19 orang, setuju (S) 21 orang, kurang setuju (KS) 18 orang, tidak setuju (TS) 2 orang. Pernyataan nomor 7 yaitu, Saya berusaha membangun interaksi kegiatan/permainan yang mendidik menggunakan bahasa yang khas secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dengan 60

responden yang menjawab sangat setuju (SS) 11 orang, setuju (S) 26 orang, kurang setuju (KS) 18 orang, tidak setuju (TS) 5 orang. Pertanyaan nomor 8 yaitu, saya memberikan tugas setelah memberikan materi pembelajaran untuk mengetahui sejauh mana penguasaan peserta didik. dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 22 orang, setuju (S) 38 orang. Pernyataan nomor 9 yaitu, saya memberikan nilai akhir ujian peserta didik sesuai kemampuannya, dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 14 orang, setuju (S) 40 orang, kurang setuju (KS) 6 orang. Pernyataan nomor 10 yaitu, Saya memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan kegiatan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 22 orang, setuju (S) 38 orang. Pernyataan nomor 11 yaitu, media yang saya gunakan dalam pembelajaran menarik sehingga berhasil memusatkan perhatian peserta didik dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 34 orang, setuju (S) 25 orang, kurang setuju (KS) 1 orang. Pernyataan nomor 12 yaitu, saya mampu melaksanakan tugas tambahan dengan menjadi wali kelas dan pembina ekstrakurikuler dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 19 orang, setuju (S) 25 orang, kurang setuju (KS) 5 orang. Pernyataan nomor 13 yaitu, saya mampu membimbing peserta didik dengan memberikan motivasi dan pembinaan dalam pembelajaran dengan responden 60 yang menjawab sangat setuju (SS) 41 orang, setuju (S) 17 orang, kurang setuju (KS) 2 orang. Pernyataan nomor 14 yaitu, saya mampu menguasai materi bahan ajar yang akan diajarkan ke peserta didik dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 48 orang, setuju (S) 11 orang, kurang setuju (KS) 1 orang. Pertanyaan nomor 15 yaitu, saya kesulitan

mengembangkan dan merencanakan pembelajaran sesuai dengan standar isi dengan 60 responden yang menjawab tidak setuju (TS) 39 orang, kurang setuju (KS) 17 orang, setuju (S) 4 orang. Pernyataan nomor 16 yaitu, selama proses pembelajaran saya mencatat dan menilai sikap dan tingkah peserta didik dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 33 orang, setuju (S) 26 orang, kurang setuju (KS) 1 orang. Pernyataan nomor 17 yaitu, saya memberikan nilai kepada peserta didik dengan adil dan jujur dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 48 orang, setuju (S) 12 orang. Pernyataan nomor 18 yaitu, saya memberikan pekerjaan rumah (PR) setelah proses pembelajaran selesai. dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 23 orang, setuju (S) 33 orang, kurang setuju (KS) 4 orang. Pernyataan nomor 19 yaitu, Setelah pembelajaran selesai, saya meninjau kembali rencana pengajaran dan catatan-catatan yang perlu diperbaiki dan dikembangkan dengan baik dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 23 orang, setuju (S) 33 orang, kurang setuju (KS) 1 orang. Pernyataan nomor 20 yaitu, sebagai pendidik saya mendukung peserta didik mengikuti kegiatan ekstrakurikuler dengan 60 responden yang menjawab sangat setuju (SS) 40 orang, setuju (S) 19 orang, kurang setuju (KS) 1 orang.

4. Teknik Analisis Data

a. Valisitas instrument

Sebelum instrumen angket digunakan, maka terlebih dahulu dilakukan uji validasi isi yang dilakukan oleh 2 validator yang ahli dibidang pendidikan

untuk mengisi lembar validasi. Adapun kedua validator adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Validator Instrumen Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1.	Junita. S.Pd., M.Pd	Dosen IAIN Palopo
2.	Amrana, S.Pd	Guru SMP Negeri 3 Belopa

Adapun hasil uji validitas isi menggunakan rumus Aiken's yang dilakukan kedua validator ahli sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Validitas Data Angket untuk Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator 1	3	2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2
Validator 2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
$\sum s$	5		6		6		6		5		5	
V	0.83		1.00		1.00		0.83		0.83		0.83	

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dari V (Aiken's) sebesar 0.88. Selanjutnya akan dibandingkan dengan menggunakan interpretasi validitas isi pada Tabel 3.6 sehingga disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (Aiken's) dari validitas isi kepemimpinan kepala sekolah dapat dinyatakan semua sangat valid.

Tabel 4.5 Hasil Validitas Data Angket untuk Penelitian Motivasi Kerja Kepala Sekolah

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator 1	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3
Validator 2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
$\sum s$	5		5		5		5		5		6	
V	0.83		0.83		0.83		0.83		0.83		1.00	

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dari V (Aiken's) sebesar 0.85. Selanjutnya akan dibandingkan dengan menggunakan interpretasi validitas isi pada Tabel 3.6 sehingga disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (Aiken's) dari validitas isi motivasi kerja kepala sekolah dapat dinyatakan semua sangat valid.

Tabel 4.6 Hasil Validitas Data Angket untuk Penelitian Kompetensi Pedagogik Guru

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator 1	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2
Validator 2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2
$\sum s$	4		6		5		5		5		4	
V	0.66		1.00		0.83		0.83		0.83		0.66	

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dari V (Aiken's) sebesar 0.83. Selanjutnya akan dibandingkan dengan menggunakan interpretasi validitas isi pada Tabel 3.6 sehingga disimpulkan bahwa nilai rata-

rata V (Aiken's) dari validitas isi kompetensi pedagogik guru dapat dinyatakan semua sangat valid.

b. Reliabilitas Instrument

Setelah divalidasi dan mendapatkan item-item valid, selanjutnya instrumen tersebut dilakukan uji reliabilitas yang menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Adapun hasil uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	21

Sumber: data diolah menggunakan SPSS vers. 15. 2021

Uji reliabilitas dengan metodologi *Alpha Cronbach* (r_a) menunjukkan nilai (r_a) < 0.60, maka dikatakan instrumen penelitian tersebut tidak reliabel sebaliknya jika nilai (r_a) > 0.60, maka dikatakan keseluruhan data tersebut sudah reliabel.⁵⁵

Berdasarkan hasil tabel 4.7 Tersebut diperoleh untuk nilai r_a sebesar 0.755 dan kesimpulannya angket kepemimpinan kepala sekolah dinyatakan reliabel karena nilai alphanya > 0.60 dengan kriteria reliabilitas tinggi.

⁵⁵ Ali Idris Soentoro, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015) , 135.

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Kepala Sekolah *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	10

Sumber: data diolah menggunakan SPSS vers. 15. 2021

Hasil uji reliabilitas untuk angket motivasi kerja kepala sekolah diperoleh untuk nilai r_a sebesar 0.683 dan kesimpulannya angket motivasi kerja kepala sekolah dinyatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas tinggi.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Kompetensi Pedagogik Guru *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	20

Sumber: data diolah menggunakan SPSS vers. 15. 2021

Kemudian untuk uji reliabilitas untuk angket kompetensi pedagogik guru yang memperoleh nilai r_a sebesar 0.776 dengan demikian berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas maka angket kompetensi pedagogik guru dapat dikatakan dengan kriteria tinggi.

c. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, dan tabel distribusi frekuensi dan lain-lain. Adapun perhitungan analisis statistika tersebut dengan menggunakan program SPSS vers. 15.

1) Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil analisis statistik yang berkaitan dengan skor variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor mean sebesar 75.80, variance sebesar 24.502, standar deviation sebesar 4.950 dari skor minimum 68 dan skor maximum 84 dari hasil uji statistik deskriptif berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah

N	Valid	60
	Missing	0
Mean		75.80
Std. Deviation		4.950
Variance		24.502
Minimum		68
Maximum		84

Jika skor kepemimpinan kepala sekolah dikelompokkan kedalam lima kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase sebagai berikut:

Tabel 4.11 Perolehan Persentase Kepemimpinan Kepala Sekolah

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
61-65	Sangat Rendah	0	0%
66-70	Rendah	14	23.3%
71-75	Sedang	17	28.4%
76-80	Tinggi	15	25%
81-85	Sangat Tinggi	14	23.3%
Jumlah		60	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan hasil angket pada variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa memiliki kepemimpinan pada kategorisasi sangat rendah diperoleh 0% karena

memiliki frekuensi sampel 0, kategorisasi rendah diperoleh 23.3% karena memiliki frekuensi sampel 14, kategorisasi sedang diperoleh 28.4% karena memiliki frekuensi sampel 17, sedangkan kategori tinggi diperoleh 25% karena memiliki frekuensi sampel 15 dan kategorisasi sangat tinggi diperoleh 23.3% karena memiliki frekuensi sampel 14.

Berdasarkan tabel 4.10 dan 4.11 dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa termasuk kedalam kategorisasi sedang dengan frekuensi sampel 17 guru dan hasil persentasi sebesar 28.4% dengan skor mean yaitu 75.80. Tingginya hasil persentasi kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden angket yang diberikan.

2) Motivasi Kerja Kepala Sekolah

Hasil analisis statistik yang berkaitan dengan skor variabel motivasi kerja kepala sekolah (X_2) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor mean sebesar 35.37, variance sebesar 8.338, standar deviation sebesar 2.888 dari skor minimum 30 dan skor maximum 40 dari hasil uji statistik deskriptif berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik Deskriptif Motivasi Kerja Kepala Sekolah

N	Valid	60
	Missing	0
Mean		35.37
Std. Deviation		2.888
Variance		8.338
Minimum		30
Maximum		40

Jika skor motivasi kerja kepala sekolah dikelompokkan kedalam lima kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentasi sebagai berikut:

Tabel 4.13 Perolehan Persentase Motivasi Kerja Kepala Sekolah

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
16-20	Sangat Rendah	0	0%
21-25	Rendah	0	0%
26-30	Sedang	2	3.3%
31-35	Tinggi	25	41.7%
36-40	Sangat Tinggi	33	55%
	Jumlah	60	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan hasil angket pada variabel motivasi kerja kepala sekolah (X_2) yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa memiliki motivasi kerja pada kategorisasi sangat rendah diperoleh 0% karena memiliki frekuensi sampel 0, kategorisasi rendah diperoleh 0% karena memiliki frekuensi sampel 0, kategorisasi sedang diperoleh 3.3% karena memiliki frekuensi sampel 2, sedangkan kategori tinggi diperoleh 41.7% karena memiliki frekuensi sampel 25 dan kategorisasi sangat tinggi diperoleh 55% karena memiliki frekuensi sampel 33.

Berdasarkan tabel 4.12 dan 4.13 Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja kepala sekolah SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa Kabupaten Luwu termasuk kedalam kategorisasi sangat tinggi dengan frekuensi sampel 33 guru dan hasil persentasi sebesar 55% dengan skor mean yaitu 35.37. Tingginya hasil persentasi motivasi kerja sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden angket yang diberikan.

3) Kompetensi Pedagogik Guru

Hasil analisis statistik yang berkaitan dengan skor variabel kompetensi pedagogik guru (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor mean sebesar

68.63, variance sebesar 14.134, standar deviation sebesar 3.760 dari skor minimum 61 dan skor maximum 80 dari hasil uji statistik deskriptif berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kompetensi Pedagogik Guru

N	Valid	60
	Missing	0
Mean		68.63
Std. Deviation		3.760
Variance		14.134
Minimum		61
Maximum		80

Jika skor kompetensi pedagogik guru dikelompokkan kedalam lima kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase sebagai berikut:

Tabel 4.15 Perolehan Persentase Kompetensi Pedagogik Guru

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
56-60	Sangat Rendah	0	0%
61-65	Rendah	11	18.3%
66-70	Sedang	31	51.7%
71-75	Tinggi	16	26.6%
76-80	Sangat Tinggi	2	3.4%
	Jumlah	60	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan hasil angket pada variabel kompetensi pedagogik guru (Y) yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa guru di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa memiliki kompetensi pedagogik pada kategorisasi sangat rendah diperoleh 0% karena memiliki frekuensi sampel 0, kategorisasi rendah diperoleh 18.3% karena memiliki frekuensi sampel 11, kategorisasi sedang diperoleh 51.7% karena memiliki frekuensi sampel 31, sedangkan kategori tinggi diperoleh 26.6% karena

memiliki frekuensi sampel 16 dan kategorisasi sangat tinggi diperoleh 3.4% karena memiliki frekuensi sampel 2.

Berdasarkan tabel 4.14 dan 4.15 Dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik guru SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa Kabupaten Luwu termasuk kedalam kategorisasi sedang dengan frekuensi sampel 31 guru dan hasil persentasi sebesar 51.7% dengan skor mean yaitu 68.63. Tingginya hasil persentasi kompetensi pedagogik guru dipengaruhi oleh jawaban responden angket yang diberikan.

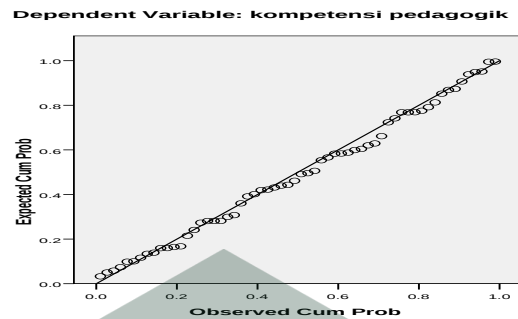
d. Hasil Analisis Statistika Inferensial

1) Uji Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)

a) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian ini dilihat dengan memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*. Persyaratan dari uji normalitas yaitu jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

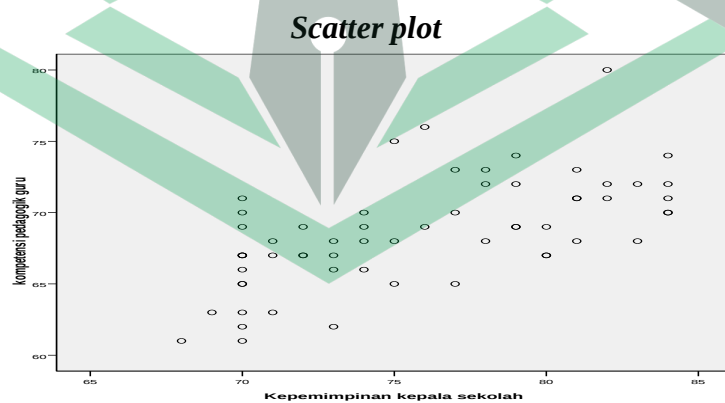
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas**

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

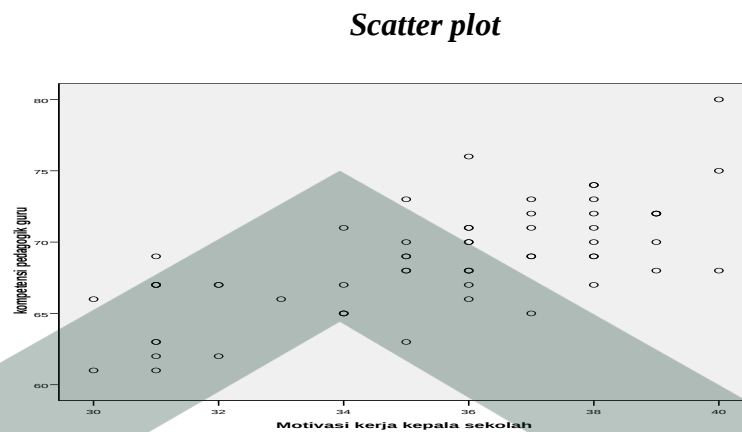
b) Uji Linearitas

Diperoleh hasil pengujian linieritas dengan teknik grafik scatter plot yang terdapat dalam program *Statistical Product & Servis Sollutoin* vers. 15 diketahui sebagai berikut:

**Gambar 4.2 Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Terlihat dari titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kiri bawah naik ke kanan atas. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang linier dan

positif antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan variabel kompetensi pedagogik guru (Y).



Gambar 4.3 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Kepala Sekolah

Terlihat dari titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kiri bawah naik ke kanan atas. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang linier dan positif antara variabel motivasi kerja kepala sekolah (X_2) dengan variabel kompetensi pedagogik guru (Y).

c) Uji Multikolinieritas

Berdasarkan uji multikolinieritas yang telah dilakukan dengan pengujian *collinearity statistics*, maka dapat ditunjukkan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan kepala sekolah	.513	1.949
	Motivasi kerja kepala sekolah	.513	1.949

a. Dependent Variable: Kompetensi pedagogik guru

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai variabel X_1 dan variabel X_2 Variance Inflation Factor (VIF) $1.949 > \text{Alpha } (0,05)$ berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Diketahui hasil analisis regresi linier berganda dari tabel *Coefficients* bahwa nilai constant (α) sebesar 30.139 sedangkan nilai kepemimpinan kepala sekolah (b_1) sebesar 0.207 dan motivasi kerja kepala sekolah (b_2) sebesar 0.645 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = 30.139 + 0.207 X_1 + 0.645 X_2$$

Hasil tabel 4.17 *Coefficients* menentukan nilai analisis regresi linier berganda dan uji t (uji parsial) dengan hasil *output* SPSS ver. 15, sebagai berikut:

Tabel 4.17 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.139	5.414		5.567	.000
	Kepemimpinan	.207	.099	.272	2.100	.040
	Motivasi Kerja	.645	.169	.495	3.820	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi Pedagogik Guru

3) Hasil Uji Hipotesis Penelitian

a) Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji parsial diketahui dari tabel 4.17 *Coeffisients* bahwa nilai signifikasi untuk pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kompetensi pedagogik guru (Y) adalah sebesar $0.040 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 2.100 > t_{tabel} 2.003$, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru.

Adapun hasil kepemimpinan kepala sekolah di setiap sekolah sebagai berikut:

1) SMP Negeri 1 Belopa

- a) Jumlah responden 17 guru dengan jawaban rata-rata 77 poin dan termasuk kategori tinggi.
- b) Hasil jawaban responden dapat disimpulkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu kepemimpinan demokratis.
- c) Kepala sekolah perlu memperhatikan kehadiran dan mengikuti kegiatan seminar, loka karya atau pelatihan dan mampu membimbing guru untuk perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik.

2) SMP Negeri 3 Belopa

- a) Jumlah responden 12 guru dengan jawaban rata-rata 76 poin dan termasuk kategori tinggi.
- b) Hasil jawaban responden dapat disimpulkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu kepemimpinan demokratis

- c) Kepala sekolah perlu memperhatikan kehadiran, mematuhi tata tertib dan perlu mengikuti kegiatan seminar, loka karya atau pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan mampu membimbing guru untuk perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik.

3) SMP Negeri 4 Belopa

- a) Jumlah responden 10 guru dengan jawaban rata-rata 72 poin dan termasuk kategori sedang.
- b) Hasil jawaban responden dapat disimpulkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu kepemimpinan demokratis.
- c) Kepala sekolah kurang mengikuti kegiatan seminar, loka karya atau pelatihan yang berbayar dalam rangka mengembangkan kemampuannya dan mampu menyakinkan guru untuk perubahan menuju kondisi yang lebih baik dan lebih meningkatkan kemampuan manajerial agar terbentuk kepemimpinan yang visioner.

4) MTs Negeri Luwu

- a) Jumlah responden 21 guru dengan jawaban rata-rata 77 poin dan termasuk kategori tinggi.
- b) Hasil jawaban responden dapat disimpulkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu kepemimpinan demokratis.
- c) Kepala sekolah kurang mengikuti kegiatan seminar, loka karya atau pelatihan yang berbayar dalam rangka mengembangkan kemampuannya, perlu membangun iklim yang kondusif dalam rapat dan perlu memperhatikan

kemampuan manajerial dan kepribadian untuk menjadi pemimpin yang visioner.

Hasil uji parsial diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja kepala sekolah (X_2) terhadap kompetensi pedagogik guru (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 3.820 > t_{tabel} 2.003$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru.

Adapun hasil motivasi kerja kepala sekolah di setiap sekolah sebagai berikut:

1) SMP Negeri 1 Belopa

- a) Jumlah responden 17 guru dengan jawaban rata-rata 37 poin dan termasuk kategori sangat tinggi.
- b) Hasil penelitian motivasi kerja kepala sekolah (semangat yang tinggi, bertanggung jawab, senang bekerja dan disiplin kerja) di SMP Negeri 1 Belopa termasuk paling tinggi.
- c) Kepala sekolah dapat memberi kesempatan beberapa guru dalam menyampaikan kritik dan saran dalam melaksanakan tugasnya dan disiplin waktu melakukan tugasnya.

2) SMP Negeri 3 Belopa

- a) Jumlah responden 12 guru dengan jawaban rata-rata 35 poin dan termasuk kategori tinggi

- b) Hasil penelitian motivasi kerja kepala sekolah (semangat yang tinggi, bertanggung jawab, senang bekerja dan disiplin kerja) di SMP Negeri 3 Belopa termasuk tinggi.
- c) Kepala sekolah perlu memperhatikan disiplin kerja baik dalam menaati peraturan (tata tertip) maupun disiplin waktu dalam melaksanakan tuganya.

3) SMP Negeri 4 Belopa

- a) Jumlah responden 10 guru dengan jawaban rata-rata 34 poin dan termasuk kategori tinggi
- b) Hasil penelitian motivasi kerja kepala sekolah (semangat yang tinggi, bertanggung jawab, senang bekerja dan disiplin kerja) di SMP Negeri 4 Belopa termasuk tinggi.
- c) Kepala sekolah dapat memberi kesempatan beberapa guru dalam menyampaikan kritik dan saran dalam melaksanakan tuganya dan disiplin waktu melakukan tugasnya.

4) MTs Negeri Luwu

- a) Jumlah responden 21 guru dengan jawaban rata-rata 35 poin dan termasuk kategori tinggi
- b) Hasil penelitian motivasi kerja kepala sekolah (semangat yang tinggi, bertanggung jawab, senang bekerja dan disiplin kerja) di MTs Negeri Luwu termasuk tinggi.
- c) Kepala sekolah lebih meningkatkan tanggungjawabnya terhadap tugas dan menuntaskan permasalahan disekolah, dan menyampaikan kritik dan saran yang membangun ke guru dan pegawai.

Berdasarkan data di atas, variabel kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah secara parsial berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru dan variabel motivasi kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.820 > 2.003$. jadi kedua yang diajukan diterima.

b) Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	423.617	2	211.808	29.424	.000 ^a
	Residual	410.316	57	7.199		
	Total	833.933	59			

Berdasarkan output tersebut diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F_{hitung} $29.424 > F_{tabel}$ 3.159, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah secara simultan terhadap kompetensi pedagogik guru.

c) Koefisien determinasi

**Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Modl	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.491	2.683

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh nilai Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.508 hal ini berarti 50.8% dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru. Sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 50.8\% = 50.2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau dibahas dalam penelitian.

B. Pembahasan

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan seorang pemimpin di sekolah untuk mempengaruhi seluruh warga sekolah agar dapat menjalankan tugas masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. Kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan pemimpinnya, dalam hal ini kepala sekolah. Kepala sekolah dituntut memiliki persyaratan kualitas kepemimpinan yang kuat disebabkan keberhasilan sekolah hanya dapat dicapai melalui kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas.

Kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mendorong guru melalui sikap maupun tingkah laku yang terdiri dari kepribadian,

manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Indikator kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini yaitu kepribadian (berakhlak mulia, memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai pemimpin, bersifat terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, mengendalikan diri menghadapi masalah dalam pekerjaan dan memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan) manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pemberdayagunaan semua sumberdaya yang ada), supervisi (merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru), kewirausahaan (menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses, pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik, memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi atau jasa sekolah) dan sosial (bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan dan memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa dengan penyebaran angket yang telah diuji validitas ini diperoleh 21 item pernyataan, angket yang valid diberikan kepada 60 responden yang berasal dari guru yang ada di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa. Berdasarkan penyebaran angket ke 60 responden dapat diketahui bahwa

kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan sedang dengan frekuensi sampel 17 guru dan hasil persentasi sebesar 28.4% dengan skor mean yaitu 75.80.

Hasil angket yang diisi oleh guru, dokumentasi dan pengamatan peneliti saat penelitian di SMP/MTs se-Kecamatan Belopa dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan kepala sekolah cukup tinggi dengan persentasi 28.4%, kategori sedang dari frekuensi 17 sampel, kategori tinggi diperoleh 25% dari frekuensi 15 sampel, kategorisasi sangat tinggi diperoleh 23.3% dari frekuensi 14 sampel dan kategori rendah diperoleh 23.3% karena memiliki frekuensi sampel 14.
- b. Kepala sekolah di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa rata-rata menerapkan kepemimpinan demokratis dengan memiliki visi dan misi yang jelas, menentukan arah kebijakan yang jelas, menerima masukan dan saran guru maupun orangtua peserta didik dalam upaya pengembangan sekolah.
- c. Kepemimpinan kepala sekolah berorientasi pada tugas (*task oriented*) dan berorientasi pada hubungan manusia (*people oriented*).
- d. Kepala sekolah kurang mengikuti kegiatan seminar, loka karya dan pelatihan mengembangkan ilmu dan kemampuannya.

Berdasarkan hasil uji statistik dari penelitian ini sejalan dan mendukung dari penelitian Esti Yasnita dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan diklat guru terhadap kompetensi profesional guru ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pematang” yang menunjukkan pengaruh

kepemimpinan kepada sekolah dan diklat guru terhadap kompetensi profesional guru sebesar 67.5% sedangkan sisanya 32.5% dipengaruhi oleh faktor lain.⁵⁶

2. Motivasi Kerja Kepala Sekolah

Motivasi salah satu dari tiga pengaruh utama pada kinerja, tingkat dan kualitas kerja seseorang ditentukan oleh beberapa faktor: motivasi internal yang tepat dan motivasi dari lingkungan (eksternal).⁵⁷ Motivasi kerja kepala sekolah merupakan dorongan kepala sekolah kepada guru untuk melaksanakan tugas secara optimal melalui dukungan, teladan kerja dengan bekerja sesuai standar, semangat yang tinggi, bertanggung jawab dan senang bekerja yang ditunjukkan kepala sekolah kepada bawahannya sehingga motivasi kerja yang diberikan kepala sekolah akan menjadi pertimbangan bagi guru karena merasa bahwa hal yang demikian adalah untuk kebaikan dirinya sehingga akan berdampak positif pada kinerjanya.

Dorongan kepala sekolah kepada guru untuk melaksanakan tugas secara optimal melalui dukungan, teladan kerja dengan semangat yang tinggi, bertanggung jawab, senang bekerja dan disiplin kerja. Indikator motivasi kerja kepala sekolah yaitu, semangat yang tinggi (melaksanakan tugasnya dengan semangat kerja, memotivasi guru untuk bekerja dengan giat dan memperhatikan aspek komunikasi dan menyampaikan informasi dengan baik), bertanggung jawab (bertanggung jawab terhadap tindakan dan perbuatannya, menanamkan rasa

⁵⁶Esti Yastika, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Diklat Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru Ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pemalang*, Skripsi Universitas Negeri Semarang (Semarang: UNS, 2015), viii.

⁵⁷Stolovitch Harold D., Erica J. Keeps, *Handbook Of Human Performance Technology*, (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1992), 27.

tanggung jawab kepada guru dan meningkatkan tingkat kesejahteraan guru dan pegawai), senang bekerja (kepala sekolah melaksanakan tugasnya dengan senang hati, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik) dan disiplin kerja (disiplin waktu dan disiplin kerja).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa dengan penyebaran angket yang telah diuji validitas ini diperoleh 10 item pernyataan, angket yang valid diberikan kepada 60 responden yang berasal dari guru yang ada di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa. Berdasarkan penyebaran angket ke 60 responden dapat diketahui bahwa motivasi kerja kepala sekolah dapat dikatakan sangat tinggi dengan frekuensi sampel 33 orang dan hasil persentasi sebesar 55% dengan skor mean yaitu 35.37.

Hasil angket yang diisi oleh guru, dokumentasi dan pengamatan peneliti saat penelitian di SMP/MTs se-Kecamatan Belopa dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja kepala sekolah termasuk sangat tinggi dengan persentasi sebesar 55% dari frekuensi 33 sampel, persentase 41.7% dari frekuensi 25 sampel kategori tinggi dan kategori sedang diperoleh 3,3% dari frekuensi 2 sampel.
- b. Motivasi yang dilakukan kepala sekolah merupakan motivasi ekstrinsik ditunjukkan dari semangat yang tinggi, senang bekerja, bertanggung jawab dan disiplin kerja sehingga guru terdorong meneladani perilaku kepala sekolah.
- c. Kepala sekolah memberi dukungan dan kepercayaan kepada bawahan hingga guru termotivasi dengan timbulnya dorongan untuk bekerja, dorongan untuk berprestasi dan rasa tanggung jawab dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji statistik dari penelitian ini sejalan dan mendukung dari penelitian Regina Aditya Reza dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Perkasa Banjarnegara” yang menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 58.2% sedangkan sisanya 41.8% dipengaruhi oleh faktor lain.⁵⁸

3. Kompetensi Pedagogik Guru

Kompetensi pedagogik guru merupakan kemampuan guru untuk mengamati karakteristik peserta didik dilihat dari berbagai aspek, seperti moral, emosional dan intelektual yang menguasai teori belajar dan prinsip belajar sebab peserta didik memiliki karakter, sifat dan kemampuan yang berbeda. Tugas guru harus mampu mengembangkan kompetensi pedagogiknya agar dapat mengikuti perkembangan pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa dengan penyebaran angket yang telah diuji validitas ini diperoleh 20 item pernyataan, angket yang valid diberikan kepada 60 responden yang berasal dari guru yang ada di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa. Berdasarkan penyebaran angket ke 60 responden dapat diketahui bahwa kompetensi pedagogik guru dapat dikatakan sedang dengan frekuensi sampel 31 guru dan hasil persentasi sebesar 51.7% dengan skor mean yaitu 68.63.

Berdasarkan hasil uji statistik dari penelitian ini sejalan dan mendukung dari penelitian Samsul Efendi dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh perilaku

⁵⁸ Regina Aditya Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Santoso Perkasa Banjarnegara*, Skripsi Fakultas Ekonomi (Semarang: Universitas Diponegoro 2010), 2.

kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru SMAN” yang menunjukkan pengaruh perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap peningkatan pedagogik guru sebesar 52.5% sedangkan sisanya 47.5% dipengaruhi oleh faktor lain.⁵⁹

4. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru se-Kecamatan Belopa

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti diperoleh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru adalah sebesar $0.040 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 2.100 > t_{tabel} 2.003$, sedangkan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 3.820 > t_{tabel} 2.003$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian tersebut diketahui bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan kepala sekolah dapat memberikan pengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru. Kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks penelitian ini adalah kemampuan kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial sedangkan motivasi kerja kepala sekolah meliputi semangat yang tinggi melaksanakan tugasnya, bertanggung jawab, senang bekerja dan disiplin kerja memuat disiplin waktu (kehadiran) dan disiplin peraturan (tata

⁵⁹Samsul Efendi, *skripsi Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru SMAN*, (Pontianak, Maret 2014), diakses tanggal 11 Februari 2021.

tertib) yang berlaku. Kemampuan dan kesiapan kepala sekolah dalam menggerakkan dan mempengaruhi untuk mencapai tujuan sekolah.

Hasil penelitian yang dilakukan di sekolah SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa kepemimpinan kepala sekolah kategori sedang dan motivasi kerja tergolong tinggi. Perlunya peningkatan kepemimpinan yang lebih baik dengan memperhatikan kebutuhan dan keinginan guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Adanya kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah dapat memberikan contoh teladan yang menjadikan panutan dalam melakukan tugas dan mengambil keputusan sehingga dapat meningkatkan kompetensi pedagogik guru dengan efektif. Hasil penelitian Samsul Efendi berpendapat bahwa perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas lebih menonjol dalam kepemimpinan kepala sekolah dibandingkan dengan perilaku yang berorientasi pada hubungan.⁶⁰

⁶⁰Samsul Efendi, *skripsi Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru SMAN*, 18.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam skripsi ini. Maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa termasuk dalam kategori sedang dengan frekuensi 17 guru dan hasil persentasi sebesar 28.4% dengan skor mean yaitu 75.80.
2. Motivasi kerja kepala sekolah SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa termasuk kedalam kategori sangat tinggi dengan frekuensi sampel 33 guru dan hasil persentasi sebesar 55% dengan skor mean yaitu 35.37.
3. Kompetensi pedagogik guru SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa termasuk kedalam kategori sedang dengan frekuensi sampel 31 guru dan hasil persentasi sebesar 51.7% dengan skor mean yaitu 68.63.
4. Kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, serta hasil analisis data yang dilakukan maka peneliti menarik kesimpulan bahwa dalam uji parsial $t_{hitung} 2.100 > t_{tabel} 2.003$ dan nilai signifikasi kepemimpinan kepala sekolah $0.040 < 0.05$, sedangkan motivasi kerja kepala sekolah dan nilai $t_{hitung} 3.820 > t_{tabel} 2.003$ dan nilai signifikasinya $0.000 < 0.05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat

diartikan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian maka peneliti memberikan saran-saran terhadap segala pihak SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa

1. Kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru, oleh karena itu setiap kepala sekolah hendaknya meningkatkan kepemimpinan sebagai seorang leader atau pemimpin yang dapat diteladani, menunjukkan sikap terbuka dan demokratis yang dapat membuat lingkungan kerja menjadi baik dan hal tersebut dapat meningkatkan kompetensi guru dengan baik. Selain itu, sebagai kepala sekolah senantiasa memberikan arahan dan motivasi untuk kemajuan guru yang ada disekolahnya dan mengikuti seminar, loka karya maupun pelatihan.
2. Bagi Guru, hendaknya mengupayakan peningkatan kompetensi khususnya kompetensi pedagogik, terutama dalam aspek memahami karakteristik peserta didik, penguasaan teori dan prinsip-prinsip pembelajaran, kegiatan pembelajaran dan pengembangan kurikulum. Guru juga melakukan inovasi (pembaruan) berkenaan dengan pola pembelajaran, termasuk didalamnya metode mengajar, media pembelajaran, sistem dan alat evaluasi dan sebagainya.
3. Bagi Akademik, selain buku dan jurnal yang ada, peneliti berharap agar penelitian juga bisa menjadi acuan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus khusus mahasiswa yang membutuhkan. Peneliti berharap agar pihak

kampus mampu menghasilkan penelitian yang berkualitas dari semua mahasiswanya.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Manejemen Penelitian Edisi Revisi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- Arikunto, Suharsimi, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Cet. IX; Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet.XII; Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Azwar, Syaifuddin, *Reliabilitas Dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Ali, Muhammad Gunawan, *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi, dan Sosial*, Yogyakarta: Parama Publishing, 2015.
- Aparicio, Luis Guterres dan Wayan Gde Supartha , *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 5.2 (2016): 429-454. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/15091/13326>
- Bishay. Andre, *Teacher Motivation and Job Satisfaction; A Study Employing the Experience Sampling Method*, Journal of Undergraduate Sciences. Vol. 3: 147-154 (Fall 1996) <https://pdfs.semanticscholar.org/de46/32f611ca43f38213aebb954afcc0554f2e48.pdf>
- Budiyo, *Statistika Dasar Untuk Penelitian*, Surakarta: UNS Press, 2000.
- Duwipriyatno, *Cara Kilat Belajar SPSS Analisis Data Dengan SPSS 20*, Yogyakarta: Andi, 2012.
- Efendi Samsul, *Pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru SMAN*, E-jurnal program magister administrasi pendidikan FKIP universitas tanjungpura pontianak, Vol 3, No 4 (2014) <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/5471/5647>
- Fathurrohman, Pupu, M. Sobry sutikno, *Strategi Belajar Mengajar*, Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Gunawan, Muhammad Ali, *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi, dan Sosial*, Yogyakarta: Parama Publishing, 2015.

- Harold. Stolovitch D., Erica J. Keeps, *Handbook Of Human Performance Technology*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1992
- Ghozali, Iman, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2005.
- Kurniadin, Didin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahan*, Bandung: SYGMA Publishing, 2013.
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Mulyasa, E., *Standar Kompetensi dan sertifikasi guru*, Cet. VI; Bandung: Remaja rosdakarya, 2012.
- Masniar, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kota Palopo*, Palopo: STAIN, 2017.
- Nashar, *Peranan Motivasi dan kemampuan Awal Dalam Kegiatan Pembelajaran*, Jakarta: Delia Press, 2004.
- Nurdin, Syarifuddin dan Basyiruddin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputat Pers, 2012.
- Mahmud, Hilal, *Administrasi Pendidikan (Menuju Sekolah Efektif)*, Palopo: Aksara Timur, 2015.
- Mahmud, Hilal, *Pelaksanaan Model Pengembangan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kota Palopo*, *Journal Of Islamic Education Manajement*, Oktober 2016, Vo.1, No. 1
- Hamalik, Oemar, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Hadis, Abdul dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Fathurrohman, Pupu, M. & Sobry sutikno, *Strategi Belajar Mengajar*, Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Peraturan pemerintah nomor 24 tahun 2008, *kompetensi pedagogik guru*, Jakarta: Kementerian pendidikan dan kebudayaan

Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, edisi I
Jakarta: Mediakom, 2008.

Paul V. Bredeson, *The school principal's role in teacher professional development*, Journal of In-Service Education, Volume 26, Number 2, 2000.
<https://www.tandfonline.com/action/journalInformation?journalCode=rjie20>

Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Bab I, Pasal 3, ayat 1

Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi Dan Bisnis*, Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2010.

Reza, Regina Aditya, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*, Skripsi, Semarang: Universitas Diponegoro, 2010.

Said, Mas'ud, *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Team Building dan Perilaku Inovatif*, Malang: UIN-Malang Press, 2007

Sani, Ridwan Abdullah, *Inovasi Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun Skripsi Tesis dan Disertasi*, Cet.2 Bandung: CV Alfabeta 2014

Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Ed, XIII; Bandung: Alfabeta, 2005.

Suyanto dan Asep Djihad, *Calon Guru dan Guru Profesional*, Yogyakarta: Multi Pressindo, 2012.

Suyanto dan Asep Djihad, *Calon Guru dan Guru Profesional*, Yogyakarta: Multi Pressindo, 2012.

Syarifuddin Nurdin dan Basyiruddin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputat Pers, 2012.

Sunyoto, Danang, *Uji Khi Kuadrat & Regresi Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

Rivai, Veithzal & Sylviana Murni, *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2009.

Wahab, Abdul dan Umiarso, *Kepemimpinan kependidikan dan Kecerdasan Spiritual*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1: Kisi-Kisi Angket Penelitian

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
1.	Kepribadian	1.1 Berakhlak mulia	1	-	6
		1.2 Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai pemimpin	2	-	
		1.3 Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai pemimpin	-	3	
		1.4 Bersifat terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi	4	-	
		1.5 Mengendalikan diri menghadapi masalah dalam pekerjaan	5	-	
		1.6 Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan	-	6	
2.	Manajerial	2.1 Perencanaan	7	-	4
		2.2 Pergorganisasian	8	-	
		2.3 Pengendalian	-	9	
		2.4 Pendayagunaan semua sumber daya yang ada.	-	10	
3.	Kewirausahaan	3.1 Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah	11	-	5
		3.2 Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah	12	-	
		3.3 Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses	13	-	
		3.4 Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik	-	14	
		3.5 Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi atau jasa sekolah.	15	-	
4.	Supervisi	4.1 Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru	-	16	3
		4.2 Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.	17	-	
		4.3 Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka	-	18	

		peningkatan profesionalisme guru.			
5.	Sosial	5.1 Bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah	19	-	3
		5.2 Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan	20	-	
		5.3 Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain	-	21	
Jumlah			13	8	21

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Motivasi Kerja Kepala Sekolah

No	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
1.	Semangat yang tinggi	1.1 Melaksanakan tugasnya dengan semangat	1	-	3
		1.2 Memotivasi guru untuk bekerja dengan giat	-	2	
		1.3 Komunikasi dan informasi	3	-	
2.	Bertanggung jawab	2.1 Bertanggungjawab terhadap tindakan dan tugasnya	4	-	3
		2.2 Menanamkan rasa tanggungjawab	5	-	
		2.3 Meningkatkan tingkat kesejahteraan guru.	-	6	
3.	Senang bekerja	3.1 Kepala sekolah melaksanakan tugasnya dengan senang hati.	7	-	2
		3.2 Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik	8	-	
4.	Disiplin kerja	4.1 Disiplin waktu	9	-	2
		4.2 Disiplin peraturan (tata tertib)	-	10	
Jumlah			7	3	10

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kompetensi Pedagogik Guru

No	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
1.	Memahami peserta didik secara mendalam	1.1 Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif	1	-	4
		1.2 Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian	-	2	

		1.3 Mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik	3, 13	-	
2.	Merancang pembelajaran , termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran	2.1 Memahami landasan kependidikan, menerapkan toeri belajar dan pembelajaran	4, 14	-	4
		2.2 Menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar.	-	5, 15	
3.	Melaksanakan pembelajaran	3.1 Menata latar (<i>setting</i>) pembelajaran,	6, 16	-	3
		3.2 Melaksanakan pembelajaran yang kondusif.	-	7	
4.	Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran	4.1 Merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode	8, 17	-	6
		4.2 Menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar	9, 18	-	
		4.3 Memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan	10, 19	-	
5.	Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya	5.1 Memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi akademik	11	-	3
		5.2 Memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.	12, 20	-	
Jumlah			16	4	20

Lampiran 2: Angket Penelitian

**ANGKET PENILAIAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
PADA SMP/MTs NEGERI SEKECAMATAN BELOPA**

Petunjuk Pengisian Angket:

1. Isilah daftar identitas pada kolom yang telah disediakan!
2. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama!
3. Jawablah pernyataan dengan memilih salah satu dari 4 alternatif jawaban!
4. Berilah tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban pada kolom yang telah disediakan!

No. Responden	:	(diisi oleh peneliti)
Jenis Kelamin	:	Pria/Wanita
Usia	:	tahun
Nama Sekolah	:	

Keterangan Alternatif Jawaban:

Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, Kurang Setuju (S) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Kepala sekolah tidak pernah memarahi dan menegur bawahan di depan umum.				
2.	Kepala sekolah datang ke sekolah lebih awal sebelum guru hadir dan pulang akhir setelah guru.				
3.	Kepala sekolah kurang berminat dalam mengikuti kegiatan seminar, loka karya, atau pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak ketiga yang membayar.				
4.	Kepala sekolah mampu memimpin dan mengatur				

	situasi pada saat rapat.				
5.	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk berkreasi dan mengarahkan keterampilan yang dimiliki				
6.	Kepala sekolah tidak mampu menyakinkan para guru untuk perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik				
7.	Kepala sekolah membuat perencanaan berdasarkan aspek akademik, administrasi dan finansial sekolah				
8.	Kepala sekolah mengikutsertakan guru dalam kegiatan yang sesuai dengan kemampuan				
9.	Kepala sekolah mengupayakan adanya kerjasama tim yang baik di dalam sekolah untuk melaksanakan tugas				
10.	Kepala sekolah memberdayakan guru didalam kegiatan yang berkenaan dengan pekerjaan sekolah				
11.	Untuk melaksanakan program sekolah dengan baik, kepala sekolah membagi unit-unit kerja				
12.	Kepala sekolah memiliki keyakinan yang kuat untuk memajukan sekolah				
13.	Dalam kediatan rapat, kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk perbaikan dalam pelaksanaan tugas.				
14.	Kepala sekolah memiliki visi yang jelas untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah				
15.	Kepala sekolah dapat mengubah visi yang telah dirancang menjadi bentuk nyata untuk meningkatkan kualitas pendidikan di indonesia				
16.	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru dalam pelaksanaan tugas				
17.	Kepala sekolah memperlakukan semua guru dengan sama dan memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi				
18.	Kepala sekolah membiasakan guru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu				
19.	Kepala sekolah mengadakan dialog dengan orang tua peserta didik ketika ada permasalahan yang terkait dengan sekolah				
20.	Kepala sekolah membangun iklim organisasi yang kondusif di sekolah				
21.	Kepala sekolah beranggapan bahwa masyarakat adalah bagian penting dari roda perjalanan pendidikan				

ANGKET PENILAIAN MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH

Petunjuk Pengisian Angket:

Berdasarkan atas pengalaman Bapak/Ibu, dimohon kesediaanya untuk mengisi angket dibawah ini. Berikalah tanda *checklist* (✓) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Bapak/Ibu pada setiap pernyataan. Instrumen Motivasi Kerja Kepala Sekolah disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Kepala sekolah melaksanakan tugasnya dengan semangat				
2.	Kepala sekolah kurang memotivasi guru untuk bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugasnya				
3.	Guru tidak pernah ketinggalan informasi karena kepala sekolah selalu mengkomunikasikan hal-hal yang baru tentang kegiatan sekolah.				
4.	Kepala sekolah bertanggungjawab terhadap tugasnya dan menuntaskan setiap permasalahan di sekolah.				
5.	Kepala sekolah sering mengingatkan agar guru menanamkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.				
6.	Kepala sekolah kurang memperhatikan kesejahteraan guru dan pegawai.				
7.	Kepala sekolah memberikan kritik dan saran yang membangun ke guru dan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.				
8.	Kepala sekolah memiliki sikap terbuka dan menciptakan hubungan kerja yang baik				
9.	Kepala sekolah selalu tepat waktu dalam melakukan tugas sekolah.				
10.	Kepala sekolah kurang patuh terhadap peraturan sekolah.				

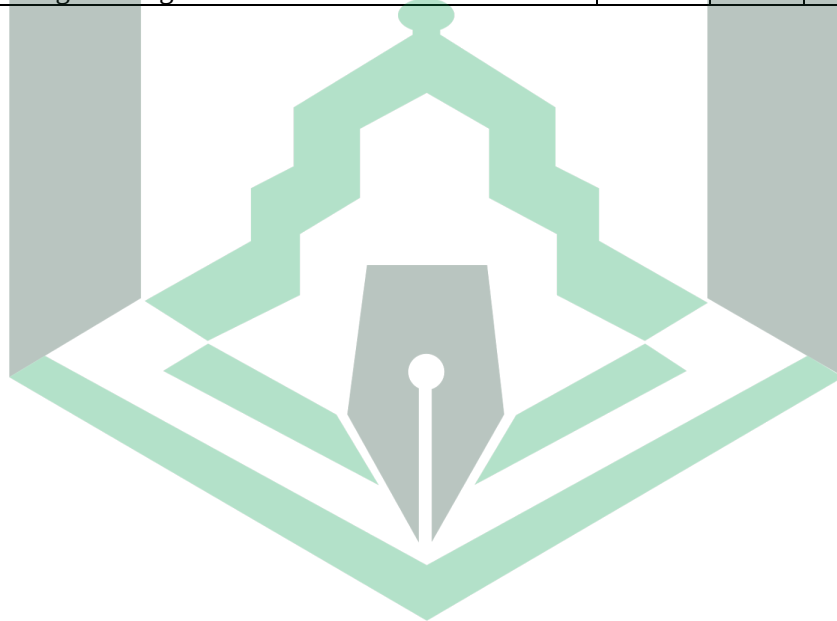
ANGKET PENILAIAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU

Petunjuk Pengisian Angket:

Berdasarkan atas pengalaman Bapak/Ibu, dimohon kesediaanya untuk mengisi angket dibawah ini. Berikalah tanda *checklist* (✓) pada bobot nilai altenatif jawaban yang paling mereflesi jawaban Bapak/Ibu pada setiap pernyataan. Intrumen Kompetensi Pedagogik Guru disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif.

No		Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Saya terdorong untuk bertanggung jawab dalam memahami karakter peserta didik.				
2.	Saya kurang mampu memahami kondisi peserta didik				
3.	Saya mampu membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal semester sesuai (RKS).				
4.	Saya menggunakan metode pengajaran yang bervariasi untuk menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan				
5.	Saya kurang mampu menyusun materi pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik.				
6.	Guru menetapkan peraturan dan rutinitas kelas yang diajarnya.				
7.	Saya berusaha membangun interaksi kegiatan/permainan yang mendidik menggunakan bahasa yang khas secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik				
8.	Saya memberikan tugas setelah memberikan materi pembelajaran untuk mengetahui sejauh mana penguasaan peserta didik.				
9.	Saya memberikan nilai akhir ujian peserta didik sesuai kemampuannya				
10.	Saya memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan kegiatan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.				
11.	Media yang saya gunakan dalam pembelajaran menarik sehingga berhasil memusatkan perhatian peserta didik.				
12.	Saya mampu melaksanakan tugas tambahan dengan menjadi wali kelas dan pembina ekstrakurikuler.				

13.	Saya mampu membimbing peserta didik dengan memberikan motivasi dan pembinaan dalam pembelajaran.				
14.	Saya mampu menguasai materi bahan ajar yang akan diajarkan ke peserta didik.				
15.	Saya kesulitan mengembangkan dan merencanakan pembelajaran sesuai dengan standar isi.				
16.	Selama proses pembelajaran saya mencatat dan menilai sikap dan tingkah peserta didik				
17.	Saya memberikan nilai kepada peserta didik dengan adil dan jujur.				
18.	Saya memberikan pekerjaan rumah (PR) setelah proses pembelajaran selesai.				
19.	Setelah pembelajaran selesai, saya meninjau kembali rencana pengajaran dan catatan-catatan yang perlu diperbaiki dan dikembangkan dengan baik				
20.	Sebagai pendidik saya mendukung peserta didik mengikuti kegiatan ekstrakurikuler				



[illegible]

Lampiran 4: Hasil Penelitian Angket Motivasi Kerja Kepala Sekolah (X₂)

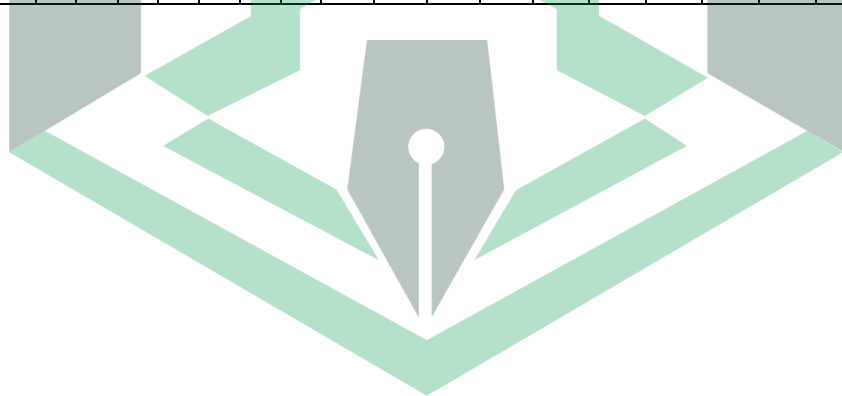
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X1
1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
8	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	32
9	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
10	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
11	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	36
12	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
13	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	36
14	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
16	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	35
17	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
18	4	4	3	3	4	4	2	3	2	3	32
19	3	4	3	2	4	3	2	4	3	3	31
20	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	30
21	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	35
22	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	31
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
24	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	34
25	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	35
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	35
28	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
29	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
30	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	35
31	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37
32	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36
33	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	36
34	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36
35	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	36
36	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36

37	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	31
38	3	4	3	3	4	4	2	4	3	2	32
39	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	31
40	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	33
41	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	31
42	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	36
43	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34
44	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	36
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
46	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37
47	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	34
48	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	35
49	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	31
50	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	31
51	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	34
52	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
53	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
54	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	36
55	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
56	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	31
57	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	35
58	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
59	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
60	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38

Lampiran 5: Hasil Penelitian Angket Kompetensi Pedagogik Guru (Y)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Y
1	4	3	3	4	3	2	3	4	2	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	67
2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	65
3	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	65
4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	72
6	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75
7	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	68
8	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	62
9	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	69
10	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	69
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	76
12	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	74
13	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	67
14	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71
15	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	72
16	2	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	69
17	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	70
18	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	67
19	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	62
20	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	66
21	2	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	68
22	2	3	3	3	4	2	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	61
23	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	72
24	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	67
25	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	70
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
27	3	4	3	3	4	4	1	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	70
28	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	80
29	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	68
30	4	3	4	3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	73
31	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	69
32	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	69
33	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	72
34	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	70
35	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	71
36	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	70
37	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	67
38	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	67

39	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	67
40	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	66
41	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	67
42	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	68
43	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	65
44	3	3	4	3	3	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	68
45	4	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
46	4	3	3	4	3	4	1	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	69
47	3	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	65
48	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	63
49	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	63
50	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	69
51	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	71
52	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	70
53	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	74
54	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	66
55	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	63
56	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	67
57	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	73
58	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	71
59	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	73
60	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	72



Lampiran 6: Deskriptif Jawaban Respoden

a. Kepemimpinan kepala sekolah (X_1)

No	Pernyataan	Jawaban Respoden				Total
		1	2	3	4	
1	Kepala sekolah tidak pernah memarahi dan menegur bawahan di depan umum.	2 3.3%	- -	25 41.7%	33 55%	60 100%
2	Kepala sekolah datang ke sekolah lebih awal sebelum guru hadir dan pulang akhir setelah guru.	1 1.7%	7 11.7%	24 40%	28 46.7%	60 100%
3	Kepala sekolah kurang berminat dalam mengikuti kegiatan seminar, loka karya, atau pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak ketiga yang berbayar.	3 5%	12 20%	14 23.3%	31 51.7%	60 100%
4	Kepala sekolah mampu memimpin dan mengatur situasi pada saat rapat.	- -	4 6.7%	17 28.3%	39 65%	60 100%
5	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk berkreasi dan mengarahkan keterampilan yang dimiliki	- -	2 3.3%	17 28.3%	41 68.3%	60 100%
6	Kepala sekolah tidak mampu menyakinkan para guru untuk perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik	1 1.7%	12 20%	14 23.3%	33 55%	60 100%
7	Kepala sekolah membuat perencanaan berdasarkan aspek akademik, administrasi dan finansial sekolah	- -	2 3.3%	21 35%	37 61.7%	60 100%
8	Kepala sekolah mengikutsertakan guru dalam kegiatan yang sesuai dengan kemampuannya	- -	- -	21 35%	39 65%	60 100%
9	Kepala sekolah mengupayakan adanya kerjasama tim yang baik di dalam sekolah untuk melaksanakan tugas	- -	- -	13 21.7%	47 78.3%	60 100%
10	Kepala sekolah memberdayakan guru didalam kegiatan yang berkenaan dengan pekerjaan sekolah	- -	1 1.7%	17 28.3%	42 70%	60 100%
11	Untuk melaksanakan program sekolah dengan baik, kepala sekolah membagi unit-unit kerja	- -	- -	11 18.3%	49 81.7%	60 100%

12	Kepala sekolah memiliki keyakinan yang kuat untuk memajukan sekolah	- -	- -	11 18.3%	49 81.7%	60 100%
13	Dalam kediatan rapat, kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk perbaikan dalam pelaksanaan tugas.	- -	- -	8 13.3%	52 86.7%	60 100%
14	Kepala sekolah memiliki visi yang jelas untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah	- -	- -	11 18.3%	49 81.7%	60 100%
15	Kepala sekolah dapat mengubah visi yang telah dirancang menjadi bentuk nyata untuk meningkatkan kualitas pendidikan di indonesia	- -	- -	16 26.7%	44 73.3%	60 100%
16	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru dalam pelaksanaan tugas	- -	- -	16 26.7%	44 73.3%	60 100%
17	Kepala sekolah memperlakukan semua guru dengan sama dan memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi	- -	1 1.7%	22 36.7%	37 61.7%	60 100%
18	Kepala sekolah membiasakan guru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	- -	1 1.7%	17 28.3%	42 70%	60 100%
19	Kepala sekolah mengadakan dialog dengan orang tua peserta didik ketika ada permasalahan yang terkait dengan sekolah	- -	3 5%	25 41.7%	32 53.3%	60 100%
20	Kepala sekolah membangun iklim organisasi yang kondusif di sekolah	- -	5 8.3%	25 41.7%	30 50%	60 100%
21	Kepala sekolah beranggapan bahwa masyarakat adalah bagian penting dari roda perjalanan pendidikan	- -	2 3.3%	22 36.7%	36 60%	60 100%

b. Motivasi Kerja Kepala Sekolah (X₂)

No	Pernyataan	Skor				Total
		1	2	3	4	
1	Kepala sekolah melaksanakan tugasnya dengan semangat	- -	- -	17 28.3%	43 71.7%	60 100%
2	Kepala sekolah kurang memotivasi guru untuk bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugasnya	- -	- -	12 20%	48 80%	60 100%
3	Guru tidak pernah ketinggalan informasi karena kepala sekolah selalu mengkomunikasikan hal-hal yang baru tentang kegiatan sekolah.	- -	2 3.3%	22 36.7%	36 60%	60 100%
4	Kepala sekolah bertanggungjawab terhadap tugasnya dan menuntaskan setiap permasalahan di sekolah.	- -	2 3.3%	21 35%	37 61.7%	60 100%
5	Kepala sekolah sering mengingatkan agar guru menanamkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.	- -	- -	25 41.7%	35 58.3%	60 100%
6	Kepala sekolah kurang memperhatikan kesejahteraan guru dan pegawai.	- -	- -	24 40%	36 60%	60 100%
7	Kepala sekolah memberikan kritik dan saran yang membangun ke guru dan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.	- -	10 16.7%	8 13.3%	42 70%	60 100%
8	Kepala sekolah memiliki sikap terbuka dan menciptakan hubungan kerja yang baik	- -	- -	34 56.7%	26 43.3%	60 100%
9	Kepala sekolah selalu tepat waktu dalam melakukan tugas sekolah.	- -	6 10%	30 60%	18 30%	60 100%
10	Kepala sekolah kurang patuh terhadap peraturan sekolah.	- -	10 16.7%	17 28.3%	33 55%	60 100%

c. Kompetensi Pedagogik Guru (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Total
		1	2	3	4	
1	Saya terdorong untuk bertanggung jawab dalam memahami karakter peserta didik.	- -	9 15%	24 40%	27 45%	60 100%
2	Saya kurang mampu memahami kondisi peserta didik	- -	- -	32 53.3%	28 46.7	60 100%
3	Saya mampu membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal semester sesuai (RKS).	- -	- -	27 45%	33 55%	60 100%
4	Saya menggunakan metode pengajaran yang bervariasi untuk menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan	- -	2 3.3%	34 56.7%	24 40%	60 100%
5	Saya kurang mampu menyusun materi pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik.	- -	1 1.7%	21 35%	38 63.3%	60 100%
6	Guru menetapkan peraturan dan rutinitas kelas yang diajarnya.	2 3.3%	18 30%	21 35%	19 31.7%	60 100%
7	Saya berusaha membangun interaksi kegiatan/permainan yang mendidik menggunakan bahasa yang khas secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik	5 8.3%	18 30%	26 43.3%	11 18.3%	60 100%
8	Saya memberikan tugas setelah memberikan materi pembelajaran untuk mengetahui sejauh mana penguasaan peserta didik.	- -	- -	38 63.3%	22 36.7%	60 100%
9	Saya memberikan nilai akhir ujian peserta didik sesuai kemampuannya	- -	6 10%	40 66.7%	14 23.3%	60 100%
10	Saya memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan kegiatan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.	- -	- -	38 63.3%	22 36.7%	60 100%
11	Media yang saya gunakan dalam pembelajaran menarik sehingga berhasil memusatkan perhatian peserta didik.	- -	1 1.7%	25 41.7%	34 56.7%	60 100%

12	Saya mampu melaksanakan tugas tambahan dengan menjadi wali kelas dan pembina ekstrakurikuler.	- -	5 8.3%	36 60%	19 31.7%	60 100%
13	Saya mampu membimbing peserta didik dengan memberikan motivasi dan pembinaan dalam pembelajaran.	- -	2 3.3%	17 28.3%	41 68.3%	60 100%
14	Saya mampu menguasai materi bahan ajar yang akan diajarkan ke peserta didik.	- -	1 1.7%	11 18.3%	48 80%	60 100%
15	Saya kesulitan mengembangkan dan merencanakan pembelajaran sesuai dengan standar isi.	- -	4 6.7%	17 28.3%	39 65%	60 100%
16	Selama proses pembelajaran saya mencatat dan menilai sikap dan tingkah peserta didik	- -	1 1.7%	26 43.3%	33 55%	60 100%
17	Saya memberikan nilai kepada peserta didik dengan adil dan jujur.	- -	- -	12 20%	48 80%	60 100%
18	Saya memberikan pekerjaan rumah (PR) setelah proses pembelajaran selesai.	- -	4 6.7%	33 55%	23 36.7%	60 100%
19	Setelah pembelajaran selesai, saya meninjau kembali rencana pengajaran dan catatan-catatan yang perlu diperbaiki dan dikembangkan dengan baik	- -	1 1.7%	37 61.7%	22 36.7%	60 100%
20	Sebagai pendidik saya mendukung peserta didik mengikuti kegiatan ekstrakurikuler	- -	1 1.7%	19 31.7%	40 66.7%	60 100%

Keterangan:

1. Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.
2. Untuk pernyataan negatif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, Kurang Setuju (S) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1

Lampiran 7: Deskriptif Jawaban Respoden Setiap Sekolah

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

No.	Nama Sekolah	Jumlah Responden	Total Jawaban Responden	rata-rata n/x_1
1	SMPN 1 BELOPA	17	1302	77
2	SMPN 3 BELOPA	12	914	76
3	SMPN 4 BELOPA	10	723	72
4	MTsN LUWU	21	1609	77
Total		60	4548	

b. Motivasi Kerja Kepala Sekolah (X_2)

No.	Nama Sekolah	Jumlah Responden	Total Jawaban Responden	rata-rata n/x_2
1	SMPN 1 BELOPA	17	635	37
2	SMPN 3 BELOPA	12	418	35
3	SMPN 4 BELOPA	10	337	34
4	MTsN LUWU	21	732	35
Total		60	2122	

Lampiran 8: Surat Keterangan Penelitian

 **PEMERINTAH KABUPATEN LUWU**
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMP NEGERI 1 BELOPA
SEKOLAH STANDAR NASIONAL (SSN)
Jalan Sungai Paremang Belopa Utara Telepon (0471) 3316022 Kode Pos 91994

SURAT KETERANGAN
Nomor : 032/Dikbud/SMP.01/TU//2021

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 1 Belopa Kabupaten Luwu :

Nama	: Dra. Hj. PUTRIYANI NUR
NIP	: 196908252005022003
Pangkat/Gol. Ruang	: Pembina Tk.I
Jabatan	: Guru Madya

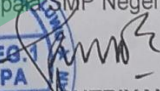
Menerangkan bahwa :

Nama	: KARMILA HAIRUDDIN
Tempat, Tgl. Lahir	: Buntu Barana, 05 Februari 1998
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Alamat	: Dsn. Towodi Desa Buntu Barana Kec. Suli Barat

Telah melakukan penelitian di SMP Negeri 1 Belopa Kabupaten Luwu pada tanggal 05 s.d 12 Januari 2021 dalam rangka penyusunan tugas akhir yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di SMP/MTs Negeri Kecamatan Belopa"**

Demikian surat keterangan penelitian ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Belopa, 27 Januari 2021
Kepala SMP Negeri 1 Belopa


Drs. Hj. PUTRIYANI NUR
NIP. 196908252005022003





PEMERINTAH KABUPATEN LUWU
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

SMP NEGERI 3 BELOPA

Jl. Topoka Senga Selatan Kec. Belopa Kab. Luwu 91994

E - mail : smpn3belopa@gmail.com



SURAT KETERANGAN

Nomor: 09.007/Dikbud/SMP 03/KP/I/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 3 Belopa Kec. Belopa Kab. Luwu Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	: KARMILA HAIRUDDIN
NIM	: 16 0206 0086
Tempat/ Tanggal Lahir	: Buntu Barana, 5 Februari 1998
Jenis kelamin	: Perempuan
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Alamat	: Dusun Towodi Desa Buntu Barana, Kec. Suli Barat Kab. Luwu Sulawesi Selatan

Menyatakan bahwa Mahasiswa tersebut benar – benar melaksanakan kegiatan penelitian di SMP NEGERI 3 BELOPA, pada tanggal 20 Januari 2021 s/d 25 Januari 2021. Dengan Judul Penelitian :

**“ PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DI SMP/MTs NEGERI
KECAMATAN BELOPA ”**

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

Luwu, 26 Januari 2021

Kepala SMP Negeri 3 Belopa



Sairah, S.Pd

NIP 197610302000122002



PEMERNTAH KABUPATEN LUWU
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMP NEGERI 4 BELOPA

Alamat : Jl. Andi Balobo Iebani Kec. Belopa Utara Kode Pos 91994

SURAT KETERANGAN

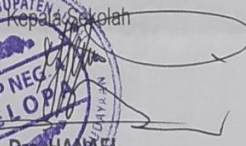
Nomor : 005/03/Dikbud/SMP.4/TU/1/2021
Lamp : -
Hal : **Penyelesaian melaksanakan penelitian**

Kepada Yth.
Bapak: Dekan IAIN
Aq. Bidang Akademik
di- tempat

Dengan hormat
Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian
Nama : **Karmila Hairuddin**
NIM : 16 0206 0086
Program Studi : **Manajemen Pendidikan Islam**
Semester : IX (Sembilan)
Tahun Akademik : 2020/2021

Telah selesai melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (penelitian) guna untuk menyusun kerja ilmiah (skripsi) judul yang diajukan sesuai persuratan dari akademik.

Demikianlah surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Belopa, 18 Januari 2021
Kepala Sekolah

Drs. HANAFI
DINAS PENDIDIKAN 160814 200502 1 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LUWU

MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI LUWU

Jalan Pendidikan I No.5 Belopa

Telepon (0471) 3314365 ; Fax (0471) 3314365

Website : mtsnbelopa.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor 014 / Mts.21.09.01/01/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Luwu Kabupaten Luwu:

1. Nama Pegawai : Dra. Hj. Sitti Ara, M. Pd. I
2. NIP : 19680322199703 2001
3. Pangkat/Gol. Ruang : Pembina, IV / A
4. Jabatan : Kepala MTs Negeri Luwu

Menerangkan bahwa:

1. Nama : Karmila Hairuddin
2. Tempat/Tgl. Lahir : Buntu Barana, 5 Februari 1998
3. N I M : 16 0206 0086
4. Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
5. Alamat : Dsn. Towodi Desa Buntu Barana
Kec. Suli Barat

Saudari tersebut telah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di SMP/MTs Negeri Kecamatan Belopa*" mulai tanggal 6 – 12 Januari 2021.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Belopa, 13 Januari 2021

Kepala,



Sitti Araff



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Alamat : Jl. Opu Daeng Risaju No. 1, Belopa Telpn : (0471) 3314115

Nomor : 417/PENELITIAN/06.02/DPMTSP/XII/2020
Lamp : -
Sifat : Biasa
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Terlampir
di -
Tempat

Berdasarkan Surat Dekan Institut Agama Islam Negeri Palopo : 0991/In.19/FTIK/HM.01/12/2020 tanggal 22 Desember 2020 tentang permohonan Izin Penelitian.
Dengan ini disampaikan kepada saudara (I) bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Karmila Hairuddin
Tempat/Tgl Lahir : Buntu Barana / 05 Februari 1998
Nim : 16 0206 0086
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Dsn. Towodi
Desa Buntu Barana
Kecamatan Suli Barat

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/instansi Saudara (I) dalam rangka penyusunan "Skripsi" dengan judul :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DI SMP/MTS NEGERI SEKECAMATAN BELOPA**

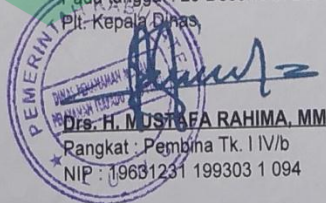
Yang akan dilaksanakan di TERKAIT, pada tanggal 29 Desember 2020 s/d 29 Maret 2021

Sehubungan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan harus melaporkan kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
5. Surat Izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.



Diterbitkan di Kabupaten Luwu
Pada tanggal : 29 Desember 2020
Pdt. Kepala Dinas



Drs. H. MUSTAFA RAHIMA, MM
Rangkat : Pembina Tk. I IV/b
NIP : 19631231 199303 1 094

Tembusan :

1. Bupati Luwu (sebagai Laporan) di Belopa;
2. Kepala Kesbangpol dan Linmas Kab. Luwu di Belopa;
3. Dekan Institut Agama Islam Negeri Palopo;
4. Mahasiswa (I) Karmila Hairuddin;
5. Arsip.

Nomor : 417/PENELITIAN/06.02/DPMPTSP/XII/2020
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Daftar:

1. SMP Negeri 1 Belopa
2. SMP Negeri 3 Belopa
3. SMP Negeri 4 Belopa
4. Madrasah Tsanawiyah (MTS) Negeri Luwu



Lampiran 9: Dokumentasi di SMP/MTs Negeri se-Kecamatan Belopa

DOKUMENTASI



Gambar 1. Peneliti bertemu dengan kepala sekolah untuk Meminta Persetujuan Penelitian di SMP Negeri 1 Belopa



Gambar 2. Peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan kepada guru SMP Negeri 1 Belopa tata cara pengisian angket.



Gambar 3. Guru SMP Negeri 1 Belopa mengisi angket yang diberikan oleh peneliti



Gambar 4. Angket yang disebarakan kepada guru SMP Negeri 1 Belopa dikumpulkan langsung oleh peneliti



Gambar 5. Peneliti bertemu dengan Wakasek Kesiswaan untuk menghubungi kepala sekolah melalui telpon untuk Meminta Persetujuan Penelitian di SMP Negeri 3 Belopa.



Gambar 6. Peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan tata cara pengisian angket lalu diberikan ke Wakasek untuk diberikan ke guru SMP Negeri 3 Belopa.



Gambar 7. Guru SMP Negeri 3 Belopa mengisi angket yang diberikan oleh peneliti.



Gambar 8. Angket yang disebarakan kepada guru SMP Negeri 3 Belopa dikumpulkan oleh Wakasek lalu diberikan ke peneliti



Gambar 9. Peneliti bertemu dengan kepala sekolah bapak Hanafi untuk meminta persetujuan penelitian di SMP Negeri 4 Belopa



Gambar 10. Peneliti memperkenalkan diri dan memberikan angket penelitian ke guru SMP Negeri 4 Belopa



Gambar 11. Guru SMP Negeri 4 Belopa mengisi angket yang diberikan oleh peneliti



Gambar 12. Peneliti selesai mengumpulkan angket dari guru SMP Negeri 4 Belopa



Gambar 13. Peneliti bertemu dengan kepala sekolah ibu Hj Sitti Ara untuk Meminta Persetujuan Penelitian di MTs Negeri Luwu



Gambar 14. Peneliti memperkenalkan diri dan menyebarkan angket keguru MTs Negeri Luwu diruangan guru



Gambar 15. Peneliti memperkenalkan diri dan menyebarkan angket keguru MTs Negeri Luwu diruangan UKS (Unit Kesehatan Sekolah)



Gambar 16. Peneliti selesai mengumpulkan seluruh angket penelitian di sekolah MTs Negeri Luwu

Lampiran 10: Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Karmila Hairuddin, lahir di Buntu Barana pada tanggal 05 Februari 1998. Penulis merupakan anak kedua dari lima bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Hairuddin Mas'um dan Fitriah Arifin. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Meranti Kec. Wara Selatan Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 11 Buntu Barana.

kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMPN 1 Suli hingga tahun 2012. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Belopa. Setelah lulus SMA ditahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni, yaitu di prodi manajemen pendidikan islam fakultas tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

contact person penulis: karmilahairuddinmhs@gmail.com