

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH DAN  
MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMA PERTIWI 2  
PADANG**

**ARTIKEL**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan (STRATA 1)*



**Oleh:**

**REZKI ENGGIA PUTRA**  
**NPM: 10090018**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
(STKIP) PGRI SUMATERA BARAT  
PADANG  
2014**

**HALAMAN PENGESAHAN ARTIKEL**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH  
DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMA  
PERTIWI 2 PADANG**

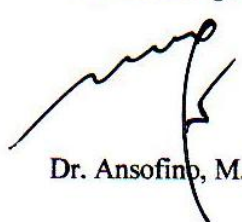
**Oleh:**

Nama : Rezki Enggia Putra  
NPM : 10090018  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Institusi : Sekolah Tinggi Keguruan dan  
Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI  
Sumatera Barat

Padang, Oktober 2014

**Disetujui Oleh,**

Pembimbing I



Dr. Ansofino, M.Si

Pembimbing II



Nora Susanti, M.Si

## EFFECT OF HEADMASTER LEADERSHIP, SCHOOL CLIMATE AND MOTIVATION TEACHER WORK TOWARD TEACHER OCCUPATION SMA PERTIWI 2 PADANG

By:

Rezki Enggia Putra,<sup>1</sup> Ansofino,<sup>2</sup> Nora Susanti,<sup>3</sup>

### ABSTRACT

This research intent on analyze: 1) The effect of headmaster leadership toward teacher occupation SMA Pertiwi 2 Padang, 2) The effect of school climate toward teacher occupation SMA Pertiwi 2 Padang, 3) The effect of motivation teacher work toward teacher occupation SMA Pertiwi 2 Padang, 4) The effect of headmaster leadership, school climate and teacher occupation motivation teacher work as together toward teacher occupation SMA Pertiwi 2 Padang. The time of this research are all of the teacher SMA Pertiwi 2 Padang that amount of 36 peoples. The technique of taken sample with analysis that is used is descriptive analysis and inductive by helped of SPSS program 16.0 version.

The result of the research show that: **First** the leadership of headmaster positive and significant effect toward teacher occupation SMA Pertiwi 2 Padang, that show by the coefficient value as big as 0,264. This coefficient value is significant because the value  $t_{hitung}$  as big as 5,140 >  $t_{tabel}$  as big as 1,688. It's mean that when the leadership of headmaster is increasible 1% so the teacher occupation will be increase as big as 0,264 unit. **Second** the school climate positive and significant effect toward teacher occupation SMA Pertiwi 2 Padang, that show by the coefficient value as big as 0,157. This coefficient value is significant because the value  $t_{hitung}$  as big as 4,074 >  $t_{tabel}$  as big as 1,688. It's mean that when the school climate is increase as big as 1% so the teacher occupation will be increase as big as 0,157 unit. **Third** the motivation teacher work of teacher occupation positive and significant effect toward teacher occupation SMA Pertiwi 2 Padang, that is show by the coefficient value as big as 0,110. This coefficient value is significant because the value of  $t_{hitung}$  as big as 2,012 >  $t_{tabel}$  as big as 1,688. It's mean that when the motivation of teacher occupation increase as big as 1% so the teacher occupation will be increase as big as 0,110 unit. **Fourth** the leadership of headmaster, school climate and motivation teacher work of teacher occupation as together positive and significant effect toward teacher occupation of SMA Pertiwi 2 Padang. Where providable the value of  $f_{hitung}$  54,316 >  $f_{tabel}$  2,48 and the significant value  $0,000 < \alpha = 0,05$ . This matter mean that  $H_0$  is push away and  $H_a$  is acceptance.

**Keyword: The Effect of Leadership of Headmaster, School Climate and the Motivation of Teacher Work Toward Teacher occupation.**

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat

<sup>3</sup> Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat

## PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMA PERTIWI 2 PADANG

Oleh:

Rezki Enggia Putra,<sup>1</sup> Ansofino,<sup>2</sup> Nora Susanti,<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Pertiwi 2 Padang, 2) Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SMA Pertiwi 2 Padang, 3) Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Pertiwi 2 Padang, 4) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Pertiwi 2 Padang. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2014. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMA Pertiwi 2 Padang yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel dengan *Total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 36 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis induktif dengan bantuan program SPSS versi 16.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: **Pertama** Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Pertiwi 2 Padang, yang ditunjukkan oleh nilai koefisiennya sebesar 0,264. Nilai koefisien ini signifikan karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,140 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,688. Artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat 1%, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,264 satuan. **Kedua** Iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Pertiwi 2 Padang, yang ditunjukkan oleh nilai koefisiennya sebesar 0,157. Nilai koefisien ini signifikan karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,074 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,688. Artinya apabila iklim sekolah meningkat sebesar 1% maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,157 satuan. **Ketiga** Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Pertiwi 2 Padang, yang ditunjukkan oleh nilai koefisiennya sebesar 0,110. Nilai koefisien ini signifikan karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,812 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,688. Artinya apabila motivasi kerja guru meningkat sebesar 1% maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,110 satuan. **Keempat** Kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Pertiwi 2 Padang. Dimana diperoleh nilai  $F_{hitung}$  54,316 >  $F_{tabel}$  2,48 dan nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Kata Kunci:** Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat

<sup>3</sup> Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat

## PENDAHULUAN

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin bersaing dalam dunia Internasional, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab.

Penataan sumber daya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, melalui dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Barnawi dan Arifin (2012: 13) Guru pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kehidupannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengaruh dan menuntun siswa dalam belajar.

Kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja guru mempengaruhi kinerja guru. Jika kepemimpinan kepala sekolah tinggi, iklim sekolah tinggi dan motivasi kerja guru tinggi maka kinerja guru juga akan tinggi. Sebaliknya, jika kepemimpinan kepala sekolah rendah, iklim sekolah rendah dan motivasi kerja guru rendah maka kinerja guru juga akan rendah.

Gambaran tentang kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru berdasarkan data mengenai absensi guru tahun pelajaran 2013-2014 di SMA Pertiwi 2 Padang:

**Tabel 1.1 Data Absensi Guru SMA Pertiwi 2 Padang**

No	Bulan	Keterangan Guru				Jumlah
		Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	
1	Agustus	4	17	20	11	52
2	September	10	22	-	78	110
3	Oktober	-	19	-	95	114
4	Januari	25	23	-	169	217
5	Februari	18	8	-	178	204

*Sumber: Tata Usaha SMA Pertiwi 2 Padang (TP 2013-2014)*

Dari Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa kinerja guru SMA Pertiwi 2 Padang masih belum optimal, hal ini dapat dilihat pada banyaknya guru yang tidak datang dalam setiap bulannya. Hal ini juga diperparah dengan angka keterlambatan guru yang sangat tinggi dan terus meningkat dari bulan ke bulannya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlangsung di Padang yang bertempat di SMA Pertiwi 2 Padang yaitu pada guru-guru yang mengajar, dimana waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2014.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif asosiatif, Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan suatu hal seperti apa adanya. Sedangkan menurut Arikunto (2002:239) penelitian asosiatif adalah penelitian yang menguji ada tidaknya hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Menurut Sugiyono (2011:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMA Pertiwi 2 Padang yang sekaligus dijadikan sampel dalam penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

**Tabel 1.2 Jumlah Guru SMA Negeri 16 Padang**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Guru	%
1	Laki-Laki	11	31%
2	Perempuan	25	69%
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Tata Usaha SMA Pertiwi 2 Padang (2014)*

Menurut Sugiyono (2011: 118) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Arikunto (2002:112) mengemukakan mengenai sampel populasi yaitu apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Untuk penelitian deskriptif, sampel yang jumlahnya sebesar populasi seringkali disebut sampel jenuh. Riduwan (2010:64) mengemukakan bahwa sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

Berdasarkan pada beberapa definisi di atas, penulis menetapkan populasi sebagai sampel karena jumlahnya kurang dari 100. Maka populasi yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang guru sehingga penelitian ini tidak dilakukan sampling.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)**

Tabel Analisis Kuesioner Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah																
Indikator	No Item											N	Skor	Rata-Rata Skor	TCR	Kategori
		SL		SR		KD		JR		TP			Total			
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%					
Kompetensi pedagogik	1	20	55,6	16	44,4	0	0	0	0	0	0	36	164,00	4,56	91,11	Sangat Baik
	2	16	44,4	20	55,6	0	0	0	0	0	0	36	160,00	4,44	88,89	Baik
	3	20	55,6	16	44,4	0	0	0	0	0	0	36	164,00	4,56	91,11	Sangat Baik
	Rata-Rata Skor Indikator											162,67	4,52	90,37	Sangat Baik	
Kompetensi profesional	4	19	52,8	16	44,4	1	2,78	0	0	0	0	36	162,00	4,50	90,00	Sangat Baik
	5	20	55,6	16	44,4	0	0	0	0	0	0	36	164,00	4,56	91,11	Sangat Baik
	Rata-Rata Skor Indikator											163,00	4,53	90,56	Sangat Baik	
Kompetensi sosial	6	17	47,2	19	52,8	0	0	0	0	0	0	36	161,00	4,47	89,44	Baik
	7	17	47,2	18	50	1	2,78	0	0	0	0	36	160,00	4,44	88,89	Baik
	8	21	58,3	11	30,6	4	11,1	0	0	0	0	36	161,00	4,47	89,44	Baik
	Rata-Rata Skor Indikator											160,67	4,46	89,26	Baik	
Kompetensi kepribadian	9	18	50	18	50	0	0	0	0	0	0	36	162,00	4,50	90,00	Sangat Baik
	10	20	55,6	15	41,7	1	2,78	0	0	0	0	36	163,00	4,53	90,56	Sangat Baik
	11	15	41,7	20	55,6	1	2,78	0	0	0	0	36	158,00	4,39	87,78	Baik
	Rata-Rata Skor Indikator											161,00	4,47	89,44	Baik	

*Sumber: Olahan Data Primer, 2014*

Dari Tabel 1.3 di atas diperoleh rata-rata skor perindikator pada variabel kinerja guru adalah antara lain: kompetensi pedagogik sebesar 90,37%, kompetensi profesional sebesar 90,56%, kompetensi sosial sebesar 89,26% dan kompetensi kepribadian sebesar 89,44%, indikator kompetensi profesional ini yang paling tinggi tingkat capaian respondennya dari pada indikator lainnya yaitu sebesar 90,56% dengan kategori baik.

**Tabel 1.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru ( $X^1$ )**

Tabel Analisis Kuesioner Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah																
Indikator	No Item											N	Skor Total	Rata-Rata Skor	TCR	Kategori
		SL		SR		KD		JR		TP						
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%					
Perencanaan	1	18	50	17	47,2	1	2,78	0	0	0	0	36	161,00	4,47	89,44	Baik
	2	10	27,8	22	61,1	4	11,1	0	0	0	0	36	150,00	4,17	83,33	Baik
	3	11	30,6	20	55,6	5	13,9	0	0	0	0	36	150,00	4,17	83,33	Baik
	Rata-Rata Skor Indikator												153,67	4,27	85,37	Baik
Pengorganisasian	4	10	27,8	20	55,6	6	16,7	0	0	0	0	36	148,00	4,11	82,22	Baik
	5	5	13,9	22	61,1	9	25	0	0	0	0	36	140,00	3,89	77,78	Sedang
	6	9	25	21	58,3	6	16,7	0	0	0	0	36	147,00	4,08	81,67	Baik
	Rata-Rata Skor Indikator												145,00	4,03	80,56	Baik
Susunan Kepegawaia	7	8	22,2	23	63,9	5	13,9	0	0	0	0	36	147,00	4,08	81,67	Baik
	8	6	16,7	24	66,7	6	16,7	0	0	0	0	36	144,00	4,00	80,00	Baik
	9	0	0	0	0	8	22,2	17	47,2	11	30,6	36	147,00	4,08	81,67	Baik
	Rata-Rata Skor Indikator												146,00	4,06	81,11	Baik
Pengarahan	10	7	19,4	23	63,9	6	16,7	0	0	0	0	36	145,00	4,03	80,56	Baik
	11	8	22,2	22	61,1	6	16,7	0	0	0	0	36	146,00	4,06	81,11	Baik
	12	8	22,2	21	58,3	7	19,4	0	0	0	0	36	145,00	4,03	80,56	Baik
	Rata-Rata Skor Indikator												145,33	4,04	80,74	Baik
Pengendalian	13	7	19,4	22	61,1	7	19,4	0	0	0	0	36	144,00	4,00	80,00	Baik
	14	10	27,8	15	41,7	11	30,6	0	0	0	0	36	143,00	3,97	79,44	Sedang
	Rata-Rata Skor Indikator												143,50	3,99	79,72	Sedang

Sumber: Olahan Data Primer, 2014

Dari Tabel 1.4 di atas diperoleh rata-rata skor perindikator pada variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah antara lain: perencanaan sebesar 85,37%, pengorganisasian sebesar 80,56%, susunan kepegawaian sebesar 81,11%, pengarahan sebesar 80,78% dan pengendalian sebesar 79,72%, indikator perencanaan ini yang paling tinggi tingkat capaian respondennya dari pada indikator lainnya yaitu sebesar 85,37% dengan kategori baik.

**Tabel 1.5 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru ( $X^2$ )**

Tabel Analisis Kuesioner Variabel Iklim Sekolah																
Indikator	No Item											n	Skor Total	Rata-Rata Skor	TCR	Kategori
		SL		SR		KD		JR		TP						
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%					
Hubungan Antar Civitas Akademik	1	19	52,8	16	44,4	1	2,78	0	0	0	0	36	162,00	4,50	90,00	Sangat Baik
	2	12	33,3	19	52,8	5	13,9	0	0	0	0	36	151,00	4,19	83,89	Baik
	3	8	22,2	24	66,7	4	11,1	0	0	0	0	36	148,00	4,11	82,22	Baik
	Rata-Rata Skor Indikator												153,67	4,27	85,37	Baik
Tata Tertib Sekolah	4	12	33,3	16	44,4	8	22,2	0	0	0	0	36	148,00	4,11	82,22	Baik
	5	9	25	22	61,1	5	13,9	0	0	0	0	36	148,00	4,11	82,22	Baik
	6	0	0	0	0	9	25	20	55,6	7	19,4	36	142,00	3,94	78,89	Sedang
	Rata-Rata Skor Indikator												146,00	4,06	81,11	Baik
Aktivitas Belajar Mengajar	7	11	30,6	20	55,6	5	13,9	0	0	0	0	36	150,00	4,17	83,33	Baik
	8	12	33,3	19	52,8	5	13,9	0	0	0	0	36	151,00	4,19	83,89	Baik
	9	9	25	21	58,3	6	16,7	0	0	0	0	36	147,00	4,08	81,67	Baik
	Rata-Rata Skor Indikator												149,33	4,15	82,96	Baik
Suasana Sekolah	10	7	19,4	20	55,6	9	25	0	0	0	0	36	142,00	3,94	78,89	Sedang
	11	10	27,8	21	58,3	5	13,9	0	0	0	0	36	149,00	4,14	82,78	Baik
	12	12	33,3	18	50	6	16,7	0	0	0	0	36	150,00	4,17	83,33	Baik
	Rata-Rata Skor Indikator												147,00	4,08	81,67	Baik
Kerapian dan Kebersihan Kelas	13	7	19,4	25	69,4	4	11,1	0	0	0	0	36	147,00	4,08	81,67	Baik
	14	9	25	22	61,1	5	13,9	0	0	0	0	36	148,00	4,11	82,22	Baik
	15	0	0	0	0	4	11,1	20	55,6	12	33,3	36	152,00	4,22	84,44	Baik
	Rata-Rata Skor Indikator												149,00	4,14	82,78	Baik

Sumber: Olahan Data Primer, 2014

Dari Tabel 1.5 di atas diperoleh rata-rata skor perindikator pada variabel iklim sekolah adalah antara lain: hubungan antar civitas akademik sebesar 85,37%, tata tertib sekolah sebesar 81,11%, aktivitas belajar mengajar sebesar 82,96%, suasana sekolah sebesar 81,67% dan kerapian dan kebersihan kelas sebesar 82,78%, indikator hubungan antar civitas akademik ini yang paling tinggi tingkat capaian respondennya dari pada indikator lainnya yaitu sebesar 85,37% dengan kategori baik.

**Tabel 1.6 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru ( $X^3$ )**

Tabel Analisis Kuesioner Variabel Motivasi Kerja Guru																
Indikator	No Item	SL		SR		KD		JR		TP		n	Skor Total	Rata-Rata Skor	TCR	Kategori
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%					
Tanggung Jawab Guru dalam Melaksanakan tugas	1	21	58	15	42	0	0	0	0	0	0	36	165,00	4,58	91,67	Sangat Baik
	2	0	0	0	0	0	0	12	33	24	67	36	168,00	4,67	93,33	Sangat Baik
	Rata-Rata Skor Indikator												166,50	4,63	92,50	Sangat Baik
Melaksanakan tugas dengan Target yang Jelas	3	25	69	11	31	0	0	0	0	0	0	36	169,00	4,69	93,89	Sangat Baik
	4	22	61	14	39	0	0	0	0	0	0	36	166,00	4,61	92,22	Sangat Baik
	5	0	0	0	0	0	0	16	44	20	56	36	164,00	4,56	91,11	Sangat Baik
Rata-Rata Skor Indikator												165,00	4,58	91,67	Sangat Baik	
Memiliki Tujuan yang Jelas dan Menantang	6	19	53	17	47	0	0	0	0	0	0	36	163,00	4,53	90,56	Sangat Baik
	7	24	67	12	33	0	0	0	0	0	0	36	168,00	4,67	93,33	Sangat Baik
	8	19	53	17	47	0	0	0	0	0	0	36	163,00	4,53	90,56	Sangat Baik
Rata-Rata Skor Indikator												165,50	4,60	91,94	Sangat Baik	
Adanya umpan balik atas hasil pekerjaannya	9	25	69	11	31	0	0	0	0	0	0	36	169,00	4,69	93,89	Sangat Baik
	10		0	14	39	17	47	3	8	2	6	36	101,00	2,81	56,11	Buruk
	11	21	58	15	42	0	0	0	0	0	0	36	165,00	4,58	91,67	Sangat Baik
Rata-Rata Skor Indikator												133,00	3,69	73,89	Sedang	
Memiliki perasaan senang dalam bekerja	12	0	0	0	0	0	0	11	31	25	69	36	169,00	4,69	93,89	Sangat Baik
	13	15	42	21	58	0	0	0	0	0	0	36	159,00	4,42	88,33	Baik
	14	0	0	0	0	0	0	12	33	24	67	36	168,00	4,67	93,33	Sangat Baik
Rata-Rata Skor Indikator												163,50	4,54	90,83	Sangat Baik	
Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain	15	22	61	14	39	0	0	0	0	0	0	36	166,00	4,61	92,22	Sangat Baik
	16	0	0	0	0	0	0	14	39	22	61	36	166,00	4,61	92,22	Sangat Baik
	17	15	42	21	58	0	0	0	0	0	0	36	159,00	4,42	88,33	Baik
Rata-Rata Skor Indikator												162,50	4,51	90,28	Sangat Baik	
Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya	18	27	75	9	25	0	0	0	0	0	0	36	171,00	4,75	95,00	Sangat Baik
	19	22	61	14	39	0	0	0	0	0	0	36	166,00	4,61	92,22	Sangat Baik
	20	0	0	0	0	0	0	15	42	21	58	36	165,00	4,58	91,67	Sangat Baik
Rata-Rata Skor Indikator												165,50	4,60	91,94	Sangat Baik	
Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	21	17	47	19	53	0	0	0	0	0	0	36	161,00	4,47	89,44	Baik
	22	0	0	0	0	0	0	12	33	24	67	36	168,00	4,67	93,33	Sangat Baik
	Rata-Rata Skor Indikator												164,50	4,57	91,39	Sangat Baik
Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	23	0	0	0	0	0	0	16	44	20	56	36	164,00	4,56	91,11	Sangat Baik
	24	21	58	15	42	0	0	0	0	0	0	36	165,00	4,58	91,67	Sangat Baik
	Rata-Rata Skor Indikator												164,50	4,57	91,39	Sangat Baik
Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	25	26	72	10	28	0	0	0	0	0	0	36	170,00	4,72	94,44	Sangat Baik
	26	0	0	0	0	0	0	13	36	23	64	36	167,00	4,64	92,78	Sangat Baik
	27	0	0	0	0	0	0	18	50	18	50	36	162,00	4,50	90,00	Sangat Baik
Rata-Rata Skor Indikator												164,50	4,57	91,39	Sangat Baik	
Bekerja dengan mengharapkan perhatian dari teman atau atasan	28	20	56	16	44	0	0		0		0	36	164,00	4,56	91,11	Sangat Baik
	29	0	0	0	0	0	0	17	47	19	53	36	163,00	4,53	90,56	Sangat Baik
	Rata-Rata Skor Indikator												163,50	4,54	90,83	Sangat Baik

Sumber: Olahan Data Primer, 2014

Dari Tabel 1.6 di atas diperoleh rata-rata skor perindikator pada variabel motivasi kerja guru adalah antara lain: tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebesar 92,50%, melaksanakan



tugas dengan target yang jelas sebesar 91,67%, memiliki tujuan yang jelas dan menantang sebesar 91,94%, adanya umpan balik atas hasil pekerjaannya sebesar 73,89%, memiliki perasaan senang dalam bekerja sebesar 90,83%, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain sebesar 90,28%, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya sebesar 91,94%, selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya sebesar 91,39%, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya sebesar 91,39%, bekerja dengan harapan memperoleh insentif sebesar 91,39% dan bekerja dengan mengharapkan perhatian dari teman atau atasan sebesar 90,83%, indikator tanggung jawab dalam melaksanakan tugas ini yang paling tinggi tingkat capaian respondennya dari pada indikator lainnya yaitu sebesar 92,50% dengan kategori sangat baik.

**Tabel 1.7 Hasil Uji Log Likelihood**

F-statistic	26.41507	Prob. F(1,99)	0.0000
Log likelihood ratio (X <sub>1</sub> )	21.66617	Prob. Chi-Square(1)	0.0000
Log likelihood ratio (X <sub>2</sub> )	15.04454	Prob. Chi-Square(1)	0.0001
Log likelihood ratio (X <sub>3</sub> )	7.948885	Prob. Chi-Square(1)	0.0048

Sumber: Pengolahan data primer, 2014

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas diketahui nilai hitung statistik  $X^2$  21.66617 > 3,841 nilai  $X^2$  tabel berarti tolak  $H_0$  yang berarti menolak menghilangkan variabel  $X_1$  bahwa model persamaan adalah tepat, hal ini berdasarkan pengurangan salah satu variabel yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah, nilai hitungnya  $X^2$  15.04454 < 3,841  $X^2$  tabel berarti tolak  $H_0$  yang berarti menolak menghilangkan variabel  $X_2$  bahwa model persamaan adalah tepat, hal ini berdasarkan pengurangan salah satu variabel yaitu variabel iklim sekolah, dan nilai hitung statistik  $X^2$  7.948885 > 3,841  $X^2$  tabel berarti tolak  $H_0$  yang berarti menolak menghilangkan variabel  $X_3$  bahwa model persamaan adalah tepat, hal ini berdasarkan pengurangan salah satu variabel yaitu variabel motivasi kerja guru.

**Tabel 1.8 Hasil Uji Ramsey RESET**

Ramsey RESET Test:

F-statistic	2.346825	Prob. F(1,31)	0.1357
Log likelihood ratio	2.627113	Prob. Chi-Square(1)	0.1051

Sumber: Pengolahan data primer, 2014

Berdasarkan Tabel 1.8 di atas diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 2.346825 lebih kecil dari pada nilai  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 2,87 pada  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yang menyatakan bahwa spesifikasi model digunakan dalam bentuk fungsi linier adalah benar tidak dapat ditolak.

**Tabel 1.9 Uji Normalitas**

**Descriptive Statistics**

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Standardized Residual	36	-.349	.393	-.484	.768
Valid N (listwise)	36				

Sumber: Olahan Data Primer, 2014

Berdasarkan Tabel 1.9 di atas nilai Jerque-Bera (JB) <  $X^2$  tabel maka nilai residual terstandarisasi dinyatakan berdistribusi normal. Untuk menghitung nilai statistic jerque - beran (JB) digunakan dengan rumus berikut:

$$JB = n \left( \frac{S^2}{6} + \frac{(K - 3)^2}{24} \right)$$

$$JB = 36 \left( \frac{-0,349^2}{6} + \frac{(-0,484 - 3)^2}{24} \right)$$

$$JB = 36 (0,0203 + 0,5058)$$

$$JB = 18,94$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai statistik Jerque-Bera sebesar 18,94 sedangkan nilai  $X^2$  tabel dengan nilai df : 0,05 adalah 50,998. Karena nilai statistik Jeque-Bera (JB) (6,911) < nilai  $X^2$  tabel (50,998). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**Tabel 1.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 <sup>a</sup>	.331	.164	1.15232

a. Predictors: (Constant), KEP.IKL.MOT, MOT, X1, X2, KEP, IKL, X3

b. Dependent Variable: U2

Sumber: Olahan Data Primer, 2014

Berdasarkan hasil analisis Tabel 1.10 di atas gejala heteroskedastisitas ditunjukkan jika  $X^2$  hitung > nilai  $X^2$  tabel. Nilai  $X^2$  hitung diperoleh dari persamaan  $X^2$  hitung =  $n \times R^2$ , dimana  $n$ = jumlah observasi dan  $R^2$  = koefisien determinasi regresi.  $X^2$  hitung =  $n \times R^2 = 36 \times 0.331 = 11.916$ , sedangkan nilai  $X^2$  tabel dengan  $df=0,05 = 50.998$ . Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai  $X^2$  hitung < nilai  $X^2$  tabel pada model regresi ini menyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residual.

**Tabel 1.11 Hasil Uji Multikolonieritas**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
$X_1=X_2-X_3$	.837 <sup>a</sup>	.700	.682	1.44121
$X_2=X_1-X_3$	.866 <sup>a</sup>	.751	.736	1.31458
$X_3=X_1-X_2$	.892 <sup>a</sup>	.795	.783	1.19121

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2014

Dari Tabel 1.11 di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) memiliki nilai R Square 0.700, iklim sekolah ( $X_2$ ) sebesar 0,751, dan variabel motivasi kerja guru sebesar 0.795. Dari nilai R Square di atas dapat dicari nilai *Tolerance* (TOL) dan VIF dari masing-masing variabel dengan cara seperti berikut:

1. Regresi Variabel  $X_1 = X_2$  dengan  $X_3$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Tol} &= (1 - R^2) \\ &= 1 - 0.700 \\ &= 0.300 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{VIF} &= \frac{1}{\text{Tol}} \\ &= \frac{1}{0.300} \\ &= 3,333 \end{aligned}$$

2. Regresi Variabel  $X_2 = X_1$  dengan  $X_3$

$$\begin{aligned}\text{Nilai Tol} &= (1 - R^2) \\ &= 1 - 0.751 \\ &= 0.249\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{VIF} &= \frac{1}{\text{Tol}} \\ &= \frac{1}{0.249} \\ &= 4.0161\end{aligned}$$

3. Regresi Variabel  $X_3 = X_1$  dengan  $X_2$

$$\begin{aligned}\text{Nilai Tol} &= (1 - R^2) \\ &= 1 - 0.795 \\ &= 0.205\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{VIF} &= \frac{1}{\text{Tol}} \\ &= \frac{1}{0.205} \\ &= 4.8780\end{aligned}$$

Dari regresi di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF kecil dari 10 atau  $\text{VIF} < (10)$ . Jadi dapat disimpulkan tidak ada gejala multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 1.12 Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>c,a</sup>**

Model	R	R Square <sup>b</sup>	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.303 <sup>a</sup>	.092	.035	1.02552686

a. Predictors: Ut\_2, Ut\_1

Sumber: *Olahan Data Primer, 2014*

Pada output model summary di atas terlihat bahwa nilai dari  $R^2$  sebesar 0,092. Nilai  $R^2$  ini digunakan sebagai dasar untuk menghitung nilai dari  $X^2_{hitung}$  dengan rumus  $X^2 = (n-p) \cdot R^2$ . Jika nilai  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ , maka menunjukkan tidak terjadinya masalah autokorelasi.

Kesimpulan, berdasarkan output di atas diperoleh nilai  $R^2$  0,092 dan jumlah sampel sebanyak 36,  $p = 3$ , maka  $X^2_{hitung}$  sebesar  $(33 \times 0,092) = 3,036$ . Sedangkan nilai  $X^2_{tabel}$  dengan df:  $(3;0,05)$  sebesar 7,815. Karena nilai  $X^2_{hitung} (3,036) < X^2_{tabel} (7,815)$ , maka model persamaan regresi tidak mengandung masalah autokorelasi.

**Tabel 1.13 Hasil Analisis Regresi Berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.028	4.726		2.122	.042
	X1	.264	.051	.495	5.140	.000
	X2	.157	.039	.386	4.074	.000
	X3	.110	.039	.221	2.812	.008

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Olahan Data Primer, 2014*

Model persamaan regresi linear berganda yang dapat dituliskan dari hasil tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 10.028 + 0,264X_1 + 0,157X_2 + 0,110X_3$$

Dari model persamaan regresi linear berganda di atas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 10,028 berarti tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas maka nilai variabel terikat nilainya hanya sebesar 10,028. Hal ini berarti bahwa apabila variabel bebas nilainya nol (kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja guru) maka nilai variabel kinerja guru hanya sebesar. 10,028 satuan.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0,264 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, apabila nilai variabel kepemimpinan kepala sekolah meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkat kinerja guru sebesar 0,264 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien regresi variabel iklim sekolah ( $X_2$ ) sebesar 0,157 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh positif iklim sekolah terhadap kinerja guru, apabila nilai variabel iklim sekolah meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkat kinerja guru sebesar 0,441 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
4. Koefisien regresi variabel motivasi kerja guru ( $X_3$ ) sebesar 0,110 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, apabila nilai variabel motivasi kerja guru meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkat kinerja guru sebesar 0,110 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

**Tabel 1.14 Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 <sup>a</sup>	.836	.820	1.083

a. Predictors: (Constant),  $X_3$ ,  $X_2$ ,  $X_1$

Sumber: Olahan Data Primer, 2014

Berdasarkan hasil pada Tabel 1.14 hasil pengolahan data yang dapat dilihat pada Tabel *model summary* diperoleh hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,836 yang artinya 83,6% perubahan pada variabel dependen (kinerja guru) dapat dijelaskan oleh variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja guru) sedangkan sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Uji t

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu uji t (parsial) dan uji F (simultan). Dapat dilihat pengaruh masing-masing variabel bebas yang mempengaruhi hasil belajar siswa adalah:

- 1) Hipotesis 1, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y)

Untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,140 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,688 dengan nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Pertiwi 2 Padang. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik kinerja guru.

- 2) Hipotesis 2, terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y)

Untuk variabel iklim sekolah diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,074 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,688 dengan nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara iklim sekolah terhadap kinerja guru SMA Pertiwi 2 Padang. Hal ini berarti semakin tinggi iklim sekolah maka akan semakin meningkat kinerja guru.

- 3) Hipotesis 3, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y)

Untuk variabel antara motivasi kerja guru diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,812 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,688 dengan nilai signifikan  $0,008 < \alpha = 0,05$  berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Pertiwi 2 Padang. Hal ini berarti semakin tinggi antara motivasi kerja guru akan semakin meningkat kinerja guru.

#### Hasil Uji F

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 16.0, dapat dilihat pada tabel 30 di atas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  54,316 >  $F_{tabel}$  2,48 dan nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ .

Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin baik kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja guru maka kinerja guru akan semakin baik.

## PENUTUP

Berdasarkan permasalahan dan pertanyaan penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Pertiwi 2 Padang, yang ditunjukkan oleh nilai koefisiennya sebesar 0,264. Nilai koefisien ini signifikan karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,140 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,688. Artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat 1%, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,264 satuan.
2. Iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Pertiwi 2 Padang, yang ditunjukkan oleh nilai koefisiennya sebesar 0,157. Nilai koefisien ini signifikan karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,074 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,688. Artinya apabila iklim sekolah meningkat sebesar 1% maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,157 satuan.
3. Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Pertiwi 2 Padang, yang ditunjukkan oleh nilai koefisiennya sebesar 0,110. Nilai koefisien ini signifikan karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,812 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,688. Artinya apabila motivasi kerja guru meningkat sebesar 1% maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,110 satuan.
4. Kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Pertiwi 2 Padang. Dimana diperoleh nilai  $F_{hitung}$  54,316 >  $F_{tabel}$  2,48 dan nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis mengemukakan saran yang diharapkan dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja guru SMA Pertiwi 2 Padang yang ditujukan kepada:

### 1. Bagi Kepala Sekolah

Disarankan kepada kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru seorang kepala sekolah hendaknya harus memahami bagaimana posisinya sebagai seorang pemimpin. Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya sebagai lambang namun kepemimpinan kepala sekolah adalah bagaimana cara seorang kepala sekolah mampu membuat perencanaan, membentuk pengorganisasian, menyusun kepegawaian, memberikan pengarahan, dan melakukan pengendalian sehingga setiap anggota dalam organisasi tersebut bisa lebih teratur dan terarah dalam meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Hal yang perlu diperhatikan oleh kepala sekolah adalah dari segi pengendalian. Untuk meningkatkan pengendalian kepala sekolah harus lebih tegas dalam memberikan sanksi, seperti apabila ada guru yang melanggar tata tertib sekolah maka akan diberikan sanksi penundaan kenaikan pangkat, pemotongan gaji dan hal lain yang mampu membuat jera guru yang melanggar tersebut. Apabila kepemimpinan kepala sekolah baik maka kinerja guru juga akan membaik, karena kepala sekolah merupakan ujung tombak dari kesuksesan yang akan dicapai oleh setiap warga sekolah.

### 2. Bagi Guru

Guru harus mempunyai pemahaman tentang iklim sekolah yang baik, dimana hubungan antar civitas akademik (hubungan antara guru dan siswa) masih kurang harmonis. Guru harus lebih terbuka dan mampu merangkul semua siswanya sehingga hubungan antara guru dan siswa akan terjalin dengan harmonis. Selain hubungan antar civitas akademik guru juga harus menaati tata tertib sekolah, dimana masih ada guru yang melanggar tata tertib seperti datang terlambat ke sekolah.

Selain iklim sekolah guru juga harus meningkatkan motivasinya dalam mengajar, yaitu dengan cara untuk meningkatkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas dan memiliki tujuan yang jelas dan menantang. Karena apabila motivasi kerja guru tinggi maka kinerja yang diperoleh akan semakin bagus.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Pendekatan Suatu Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2012). *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kerja Guru Profesional*. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
- Riduwan. 2010. *Belajar Mudah untuk Penelitian Baru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. ALFABETA. Bandung.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.