

BAB IV

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Data

1. Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data penelitian. Kuesioner disebarikan kepada responden penelitian yaitu guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati sebanyak 40 eksemplar, ternyata yang kembali sebanyak 40 eksemplar, yang tidak kembali sebanyak 0 eksemplar. Dengan demikian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan jawaban dari responden penelitian sebanyak 40 responden yang menjadi subjek penelitian.

Identitas responden dalam penelitian ini terdiri dari 5 indikator yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, golongan dan masa kerja. Gambaran identitas responden ini dimaksudkan untuk mengetahui lebih jauh keadaan responden yaitu guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati.

a. Responden Berdasarkan Usia

Usia responden dikelompokkan dalam 4 kelompok, yaitu < 30 tahun, 30-39 tahun, 40-49 tahun dan > 50 tahun. Untuk lebih jelasnya usia responden dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <30 tahun	8	20.0	20.0	20.0
30 - 39 tahun	20	50.0	50.0	70.0
40 - 49 tahun	8	20.0	20.0	90.0
>50 tahun	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini kebanyakan berusia antara 30-39 tahun

yaitu 20 responden (50.0%). Selanjutnya adalah responden berusia < 30 tahun dan responden berusia antara 40-49 tahun yaitu masing-masing 8 responden (20.0%), dan terakhir adalah responden berusia > 50 tahun yaitu 4 responden (10.0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati berada dalam kelompok usia produktif.

b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu laki-laki dan perempuan. Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	26	65.0	65.0	65.0
	Perempuan	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu 26 responden (65.0%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan hanya sebesar 14 responden (35.0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki.

c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir responden terbagi dalam dua kelompok, yaitu S1 dan S2 seperti terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	30	75.0	75.0	75.0
	S2	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1 yaitu 30 responden (75.0%), selanjutnya responden berpendidikan S2 yaitu 10 responden (25.0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati berpendidikan tinggi yaitu S1 dan memiliki pengalaman serta kemampuan mengajar yang relatif baik.

d. Responden Berdasarkan Golongan

Sesuai dengan kriteria sampel yang ditentukan dalam penelitian ini, responden berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	IIIa	12	30.0	30.0	30.0
	IIIb	5	12.5	12.5	42.5
	IIIc	7	17.5	17.5	60.0
	IIId	7	17.5	17.5	77.5
	IVa	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar adalah responden dengan golongan IIIa yaitu 12 responden (30.0%). Responden dengan golongan IVa yaitu 9 responden (22.5%), responden dengan golongan IIIc dan IIId masing-masing 7 responden (17.5%), sedangkan responden dengan golongan IIIb yaitu 5 responden (12.5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru PAI SMA/SMK di Kabupaten

Pati rata-rata masih muda dengan golongan IIIa dengan rata-rata kemampuan mengajar yang relatif tinggi.

e. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden dikelompokkan dalam tiga kelompok yaitu responden dengan masa kerja 5-15 tahun, 16-20 tahun, dan responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5 - 15 tahun	33	82.5	82.5	82.5
16 - 20 tahun	4	10.0	10.0	92.5
> 20 tahun	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar didominasi oleh responden dengan masa kerja antara 5-15 tahun yaitu 33 responden (82.5%), diikuti responden dengan masa kerja 16-20 tahun yaitu 4 responden (10.0%), dan yang terakhir adalah responden dengan masa kerja antara > 20 tahun yaitu 3 responden (7.5%). Hal ini menunjukkan bahwa guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati sebagian besar memiliki masa kerja yang relatif sedang.

2. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel merupakan hasil perhitungan statistik yang meliputi jumlah (frekuensi) dan persentase jawaban responden untuk setiap item pernyataan serta perhitungan statistik terhadap nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), dan nilai yang sering muncul (*mode*) untuk setiap indikator pernyataan dalam penelitian.

Deskripsi variabel tersebut dapat menunjukkan arah atau kecenderungan dari semua jawaban responden atau suatu item pernyataan terhadap variabel yang diteliti. Kecenderungan jawaban ditunjukkan dalam

skala likert dari nilai 1 sampai dengan nilai 5, yaitu ukuran kualitatif dari sangat tidak setuju (STS) dengan nilai/bobot 1 sampai dengan sangat setuju (SS) dengan nilai/bobot 5.

Deskripsi variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan 15 item pernyataan, motivasi kerja guru PAI dengan 15 item pernyataan, dan kinerja guru PAI dengan 15 item pernyataan.

Adapun hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 secara terinci adalah sebagai berikut.

a. Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1)

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional
Kepala Sekolah (X_1)

Indikator	Statistik		
	Mean	Median	Mode
X _{1.1} Visi misi sekolah	3.65	4.00	4
X _{1.2} Kebanggaan	3.80	4.00	4
X _{1.3} Dukungan dari guru	3.65	4.00	4
X _{1.4} Kepercayaan dari guru	3.85	4.00	4
X _{1.5} Harapan yang tinggi	3.58	4.00	4
X _{1.6} Menggunakan lambang-lambang	3.85	4.00	4
X _{1.7} Menggambarkan maksud penting	3.70	4.00	4
X _{1.8} Menggalakkan kecerdasan	3.53	4.00	4
X _{1.9} Membangun organisasi belajar	3.65	4.00	4
X _{1.10} Rasionalitas	3.80	4.00	4
X _{1.11} Pemecahan masalah	3.63	4.00	4
X _{1.12} Memberikan perhatian	4.13	4.00	4
X _{1.13} Memperlakukan guru scr individu	3.98	4.00	4
X _{1.14} Melatih	3.63	4.00	4
X _{1.15} Menasihati	3.65	4.00	4
X ₁ (Rata-rata)	3.74	4.00	4

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.6, menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah:

1) Memberikan visi dan misi sekolah dengan jelas.

Hasil perhitungan data variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator memberikan visi dan misi sekolah dengan jelas dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.65, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator memberikan visi dan misi sekolah dengan jelas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) untuk Indikator memberikan visi dan misi sekolah dengan jelas ($X_{1.1}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	4	10.0
2	3	Netral	11	27.5
3	4	Setuju	20	50.0
4	5	Sangat setuju	5	12.5
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 5 responden dengan kategori sangat setuju (12.5%) dan 20 responden dengan kategori setuju (50.0%), hal ini berarti bahwa 62.5% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah terutama dalam hal kemampuan kepala sekolah dalam menjabarkan visi, misi dan tujuan sekolah yang hendak dicapai dengan baik.

2) Menanamkan kebanggaan.

Hasil perhitungan data variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator menanamkan kebanggaan dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.80, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator menanamkan kebanggaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional
Kepala Sekolah (X_1) untuk Indikator Menanamkan
Kebanggaan ($X_{1,2}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	3	7.5
2	3	Netral	9	22.5
3	4	Setuju	21	52.5
4	5	Sangat setuju	7	17.5
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 7 responden dengan kategori sangat setuju (17.5%) dan 21 responden dengan kategori setuju (52.5%), hal ini berarti bahwa 70.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah terutama dalam hal kepala sekolah mampu menanamkan rasa kebanggaan terhadap bawahannya (para guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati).

3) Memperoleh dukungan dari guru.

Hasil perhitungan data variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator memperoleh dukungan guru dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.65, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator memperoleh dukungan dari guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional
Kepala Sekolah (X_1) untuk Indikator Memperoleh
Dukungan dari Guru ($X_{1.3}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	6	15.0
2	3	Netral	10	25.0
3	4	Setuju	16	40.0
4	5	Sangat setuju	8	20.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 8 responden dengan kategori sangat setuju (20.0%) dan 16 responden dengan kategori setuju (40.0%), hal ini berarti bahwa 60.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah terutama dalam hal kepala sekolah mendapat dukungan dari guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati dalam meningkatkan mutu pendidikan.

4) Memperoleh kepercayaan dari guru.

Hasil perhitungan data variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator memperoleh kepercayaan dari guru dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.85, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator memperoleh kepercayaan dari guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional
Kepala Sekolah (X_1) untuk Indikator Memperoleh
Kepercayaan dari Guru ($X_{1.4}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	5.0
2	3	Netral	9	22.5
3	4	Setuju	22	55.0
4	5	Sangat setuju	7	17.5
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 7 responden dengan kategori sangat setuju (17.5%) dan 22 responden dengan kategori setuju (55.0%), hal ini berarti bahwa 72.5% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah terutama dalam hal kepala sekolah memperoleh kepercayaan dari guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati dalam menjalankan tugas di sekolah.

5) Mengkomunikasikan harapan yang tinggi.

Hasil perhitungan data variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator mengkomunikasikan harapan yang tinggi dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.58, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator mengkomunikasikan harapan yang tinggi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional
Kepala Sekolah (X_1) untuk Indikator Mengkomunikasikan
Harapan yang Tinggi ($X_{1.5}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	4	10.0
2	3	Netral	12	30.0
3	4	Setuju	21	52.5
4	5	Sangat setuju	3	7.5
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 3 responden dengan kategori sangat setuju (7.5%) dan 21 responden dengan kategori setuju (52.5%), hal ini berarti bahwa 60.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah terutama dalam hal kepala sekolah mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi bersama guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati.

6) Menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan pada usaha.

Hasil perhitungan data variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan pada usaha dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.85, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan pada usaha adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) untuk Indikator Menggunakan Lambang-lambang untuk Memfokuskan pada Usaha ($X_{1,6}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	5.0
2	3	Netral	9	22.5
3	4	Setuju	22	55.0
4	5	Sangat setuju	7	17.5
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 7 responden dengan kategori sangat setuju (17.5%) dan 22 responden dengan kategori setuju (55.0%), hal ini berarti bahwa 72.5% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah terutama dalam hal kepala sekolah mampu menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan pada usaha kerja keras.

- 7) Menggambarkan maksud-maksud penting dengan cara yang sederhana.

Hasil perhitungan data variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator menggambarkan maksud-maksud penting dengan cara yang sederhana dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.70, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator menggambarkan maksud-maksud penting dengan cara yang sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) untuk Indikator Menggambarkan Maksud-maksud Penting dengan Cara yang Sederhana ($X_{1.7}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	4	10.0
2	3	Netral	8	20.0
3	4	Setuju	24	60.0
4	5	Sangat setuju	4	10.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 4 responden dengan kategori sangat setuju (10.0%) dan 24 responden dengan kategori setuju (60.0%), hal ini berarti bahwa 70.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah terutama dalam hal kepala sekolah mampu menjelaskan kepada para guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati maksud-maksud tujuan sekolah yang hendak dicapai dengan cara sederhana.

8) Menggalakkan kecerdasan.

Hasil perhitungan data variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator menggalakkan kecerdasan dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.53, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator menggalakkan kecerdasan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional
Kepala Sekolah (X_1) untuk Indikator
Menggalakkan kecerdasan ($X_{1.8}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	6	15.0
2	3	Netral	10	25.0
3	4	Setuju	21	52.5
4	5	Sangat setuju	3	7.5
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 3 responden dengan kategori sangat setuju (7.5%) dan 21 responden dengan kategori setuju (52.5%), hal ini berarti bahwa 60.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah terutama dalam hal kepala sekolah mampu menggalakkan kecerdasan guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati untuk menunjukkan prestasi kerja, agar dalam setiap melaksanakan pekerjaan dapat diraih dengan sukses tanpa ada hambatan yang berarti.

9) Membangun organisasi belajar.

Hasil perhitungan data variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator membangun organisasi belajar dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.65, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator membangun organisasi belajar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional
Kepala Sekolah (X_1) untuk Indikator
Membangun Organisasi Belajar ($X_{1.9}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	4	10.0
2	3	Netral	10	25.0
3	4	Setuju	22	55.0
4	5	Sangat setuju	4	10.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 4 responden dengan kategori sangat setuju (10.0%) dan 22 responden dengan kategori setuju (55.0%), hal ini berarti bahwa 65.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah terutama dalam hal kepala sekolah mampu membangun organisasi sekolah dengan sangat baik.

10) Rasionalitas.

Hasil perhitungan data variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator rasionalitas dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.80, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator rasionalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional
Kepala Sekolah (X_1) untuk Indikator
Rasionalitas ($X_{1.10}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	0.00
2	3	Netral	10	25.0
3	4	Setuju	28	70.0
4	5	Sangat setuju	2	5.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 2 responden dengan kategori sangat setuju (5.0%) dan 28 responden dengan kategori setuju (70.0%), hal ini berarti bahwa 75.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah terutama dalam hal kepala sekolah mampu memberikan tugas sekolah kepada guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati selalu rasional dan dapat saya kerjakan dengan baik. Kepala sekolah saya mampu membangun organisasi sekolah dengan sangat baik.

11) Memberikan pemecahan masalah.

Hasil perhitungan data variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator memberikan pemecahan masalah dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.63, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator memberikan pemecahan masalah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformatif
Kepala Sekolah (X_1) untuk Indikator Memberikan
Pemecahan Masalah ($X_{1.11}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	5.0
2	3	Netral	16	40.0
3	4	Setuju	17	42.5
4	5	Sangat setuju	5	12.5
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 5 responden dengan kategori sangat setuju (12.5%) dan 17 responden dengan kategori setuju (42.5%), hal ini berarti bahwa 55.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah terutama dalam hal kepala sekolah mampu memberikan pemecahan masalah yang ada di sekolah dengan baik.

12) Memberikan perhatian.

Hasil perhitungan data variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator memberikan perhatian dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.13, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator memberikan perhatian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional
Kepala Sekolah (X_1) untuk Indikator
Memberikan Perhatian ($X_{1.12}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	5.0
2	3	Netral	10	25.0
3	4	Setuju	9	22.5
4	5	Sangat setuju	19	47.5
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 19 responden dengan kategori sangat setuju (47.5%) dan 9 responden dengan kategori setuju (22.5%), hal ini berarti bahwa 70.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah terutama dalam hal kepala sekolah mampu memberikan perhatian kepada guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati dalam segala hal, baik masalah pribadi maupun pekerjaan.

13) Memperlakukan setiap guru secara individual.

Hasil perhitungan data variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator memperlakukan setiap guru secara individual dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.98, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator memperlakukan setiap guru secara individual adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional
Kepala Sekolah (X_1) untuk Indikator Memperlakukan
Setiap Guru secara Individual ($X_{1.13}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	5.0
2	3	Netral	5	12.5
3	4	Setuju	25	62.5
4	5	Sangat setuju	8	20.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 8 responden dengan kategori sangat setuju (20.0%) dan 25 responden dengan kategori setuju (62.5%), hal ini berarti bahwa 82.5% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah terutama dalam hal kepala sekolah mampu memperlakukan setiap guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati secara individual dalam mengatasi masalah pribadi.

14) Melatih

Hasil perhitungan data variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator melatih dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.63, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator melatih adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20
Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional
Kepala Sekolah (X_1) untuk Indikator Melatih ($X_{1.14}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	1	2.5
2	3	Netral	21	52.5
3	4	Setuju	10	25.0
4	5	Sangat setuju	8	20.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 8 responden dengan kategori sangat setuju (20.0%) dan 10 responden dengan kategori setuju (25.0%), hal ini berarti bahwa 45.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah terutama dalam hal kepala sekolah mampu melatih guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati agar lebih jeli dalam memperhatikan kesulitan belajar peserta didik.

15) Memperbaiki

Hasil perhitungan data variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator memperbaiki dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.65, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator memperbaiki adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21

Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional
Kepala Sekolah (X_1) untuk Indikator Memperbaiki ($X_{1.15}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	3	7.5
2	3	Netral	12	30.0
3	4	Setuju	21	52.5
4	5	Sangat setuju	4	10.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 4 responden dengan kategori sangat setuju (10.0%) dan 21 responden dengan kategori setuju (52.5%), hal ini berarti bahwa 62.5% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah terutama dalam hal kepala sekolah mampu memberikan perhatian kepada guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati agar lebih jeli dalam memperbaiki RPP sebagai pedoman dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan tabel 4.6, dari perhitungan frekuensi dan nilai rata-rata skor setiap item pernyataan dari variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah menunjukkan bahwa nilai *mean* sebesar 3.74, artinya persepsi guru SMA/SMK di Kabupaten Pati merasakan adanya kepemimpinan transformasional yang cukup tegas dari kepala sekolah khususnya dalam hal bagaimana kepala sekolah mengembangkan visi, misi dan tujuan sekolah, menanamkan rasa kebanggaan, memperoleh dukungan dari guru, membangun kepercayaan, mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud-maksud penting dengan cara sederhana, menggalakkan kecerdasan, membangun organisasi belajar, rasionalitas, memberikan pemecahan masalah, memberikan perhatian, memperlakukan setiap guru secara individual, melatih, dan menasehati.

Mode menunjukkan data yang frekuensinya sering muncul. Dari 15 item pernyataan pada variabel variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, jawaban yang paling sering muncul adalah jawaban setuju (terwakili angka *mode* 4.0). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan jawaban setuju sehingga dapat diartikan bahwa responden memiliki persepsi positif mengenai variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

b. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Guru PAI (X_2)

Tabel 4.22

Statistik Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Guru PAI (X_2)

Indikator	Statistik		
	Mean	Median	Mode
1	2	3	4
X _{2.1} Memiliki rasa tanggung jawab	3.95	4.00	4
X _{2.2} Keberhasilan pembelajaran	4.13	4.00	4
X _{2.3} Kritik sebagai umpan balik	3.70	4.00	4
X _{2.4} Mengelola pembelajaran	3.93	4.00	4
X _{2.5} Disiplin dalam pembelajaran	3.93	4.00	4
X _{2.6} Hubungan dengan rekan guru	3.95	4.00	4
X _{2.7} Menghindari konflik	3.73	4.00	4
X _{2.8} Membantu rekan guru	3.55	4.00	4
X _{2.9} Kerjasama dengan rekan guru	3.90	4.00	4
X _{2.10} Mentaati aturan sekolah	4.05	4.00	4
X _{2.11} Penyelesaian tugas	3.98	4.00	4
X _{2.12} Bersaing secara sportif	3.63	4.00	4
X _{2.13} Berani mengambil risiko	3.85	4.00	4
X _{2.14} Mencapai target kerja	4.00	4.00	4
X _{2.15} Prosedur kerja	4.20	4.00	4
X ₂ (Rata-rata)	3.89	4.00	4

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.22, menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam motivasi kerja guru PAI adalah:

1) Memiliki Rasa Tanggung Jawab.

Hasil perhitungan data variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator memiliki rasa tanggung jawab dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.95, *median* = 4.00, dan

modus = 4. Tabel data analisis variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator memiliki rasa tanggung jawab adalah sebagai berikut:

Tabel 4.23

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru PAI (X_2) untuk Indikator Memiliki Rasa Tanggung Jawab ($X_{2,1}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	0.0
2	3	Netral	10	25.0
3	4	Setuju	22	55.0
4	5	Sangat setuju	8	20.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 8 responden dengan kategori sangat setuju (20.0%) dan 22 responden dengan kategori setuju (55.0%), hal ini berarti bahwa 75.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap motivasi kerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI memiliki rasa tanggung jawab dalam mengerjakan tugas sebagai guru PAI.

2) Berorientasi pada keberhasilan pembelajaran.

Hasil perhitungan data variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator berorientasi pada keberhasilan pembelajaran dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.13, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator berorientasi pada keberhasilan pembelajaran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru PAI (X_2) untuk Indikator Berorientasi pada Keberhasilan Pembelajaran ($X_{2.2}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	0.0
2	3	Netral	6	15.0
3	4	Setuju	23	57.5
4	5	Sangat setuju	11	27.5
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 11 responden dengan kategori sangat setuju (27.5%) dan 23 responden dengan kategori setuju (57.5%), hal ini berarti bahwa 85.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap motivasi kerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI mampu melaksanakan proses pembelajaran selalu berorientasi pada pencapaian prestasi peserta didik yang tinggi.

3) Menerima dan menggunakan kritik sebagai umpan balik.

Hasil perhitungan data variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator menerima dan menggunakan kritik sebagai umpan balik dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.70, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator menerima dan menggunakan kritik sebagai umpan balik adalah sebagai berikut:

Tabel 4.25
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru PAI (X_2) untuk
Indikator Menerima dan menggunakan kritik
sebagai umpan balik ($X_{2.3}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	5.0
2	3	Netral	14	35.0
3	4	Setuju	18	45.0
4	5	Sangat setuju	6	15.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 6 responden dengan kategori sangat setuju (15.0%) dan 18 responden dengan kategori setuju (45.0%), hal ini berarti bahwa 60.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap motivasi kerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI selalu terbuka terhadap semua kritikan yang diberikan oleh kepala sekolah maupun rekan guru.

4) Kreatif dan mampu mengelola pembelajaran dengan baik.

Hasil perhitungan data variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator kreatif dan mampu mengelola pembelajaran dengan baik dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.93, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator kreatif dan mampu mengelola pembelajaran dengan baik adalah sebagai berikut:

Tabel 4.26
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru PAI (X_2) untuk
Indikator Kreatif dan Mampu Mengelola Pembelajaran
dengan Baik ($X_{2,4}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	0.0
2	3	Netral	8	20.0
3	4	Setuju	27	67.5
4	5	Sangat setuju	5	12.5
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 5 responden dengan kategori sangat setuju (12.5%) dan 27 responden dengan kategori setuju (67.5%), hal ini berarti bahwa 80.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap motivasi kerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI selalu berupaya untuk kreatif dan mampu mengelola pembelajaran dengan baik.

5) Disiplin dalam pembelajaran.

Hasil perhitungan data variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator disiplin dalam pembelajaran dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.93, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator disiplin dalam pembelajaran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.27

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru PAI (X_2) untuk Indikator Disiplin dalam Pembelajaran ($X_{2.5}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	1	2.5
2	3	Netral	9	22.5
3	4	Setuju	22	55.0
4	5	Sangat setuju	8	20.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 8 responden dengan kategori sangat setuju (20.0%) dan 22 responden dengan kategori setuju (55.0%), hal ini berarti bahwa 75.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap motivasi kerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI selalu disiplin dalam melaksanakan proses pembelajaran.

6) Menjaga hubungan dengan rekan guru.

Hasil perhitungan data variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator menjaga hubungan dengan rekan kerja dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.95, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator menjaga hubungan dengan rekan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru PAI (X_2) untuk Indikator Menjaga Hubungan dengan Rekan Kerja ($X_{2.6}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	0.0
2	3	Netral	9	22.5
3	4	Setuju	24	60.0
4	5	Sangat setuju	7	17.5
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 7 responden dengan kategori sangat setuju

(17.5%) dan 24 responden dengan kategori setuju (60.0%), hal ini berarti bahwa 77.5% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap motivasi kerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI selalu menjaga hubungan baik dengan rekan guru.

7) Menghindari konflik dengan kepala sekolah/rekan guru.

Hasil perhitungan data variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator menghindari konflik dengan kepala sekolah/rekan guru dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.73, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator menghindari konflik dengan kepala sekolah/rekan guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.29

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru PAI (X_2) untuk Indikator Menghindari Konflik dengan Kepala Sekolah/ Rekan Guru ($X_{2.7}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	3	7.5
2	3	Netral	9	22.5
3	4	Setuju	24	60.0
4	5	Sangat setuju	4	10.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 4 responden dengan kategori sangat setuju (10.0%) dan 24 responden dengan kategori setuju (60.0%), hal ini berarti bahwa 70.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap motivasi kerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI selalu menghindari konflik dengan kepala sekolah maupun dengan rekan guru.

8) Membantu rekan guru yang mengalami kesulitan dalam pembelajaran.

Hasil perhitungan data variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator membantu rekan guru yang mengalami kesulitan dalam pembelajaran dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh

nilai *mean* = 3.55, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator membantu rekan guru yang mengalami kesulitan dalam pembelajaran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.30

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru PAI (X_2) untuk Indikator Membantu Rekan Guru yang Mengalami Kesulitan dalam Pembelajaran ($X_{2.8}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	4	10.0
2	3	Netral	14	35.0
3	4	Setuju	18	45.0
4	5	Sangat setuju	4	10.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 4 responden dengan kategori sangat setuju (10.0%) dan 18 responden dengan kategori setuju (45.0%), hal ini berarti bahwa 55.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap motivasi kerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI selalu siap membantu rekan guru yang mengalami kesulitan dalam pembelajaran.

9) Selalu bekerja sama dengan rekan guru.

Hasil perhitungan data variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator selalu bekerja sama dengan rekan guru dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.90, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator selalu bekerja sama dengan rekan guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.31

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru PAI (X_2) untuk Indikator Selalu Bekerja Sama dengan Rekan Guru ($X_{2.9}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	0.0
2	3	Netral	6	15.0
3	4	Setuju	32	80.0
4	5	Sangat setuju	2	5.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 2 responden dengan kategori sangat setuju (5.0%) dan 32 responden dengan kategori setuju (80.0%), hal ini berarti bahwa 85.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap motivasi kerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI selalu bekerja sama dengan rekan guru dengan baik.

10) Senantiasa mentaati aturan sekolah.

Hasil perhitungan data variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator senantiasa mentaati aturan sekolah dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.05, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator senantiasa mentaati aturan sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.32

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru PAI (X_2) untuk Indikator Senantiasa Mentaati Aturan Sekolah ($X_{2.10}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	0.0
2	3	Netral	6	15.0
3	4	Setuju	26	65.0
4	5	Sangat setuju	8	20.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 8 responden dengan kategori sangat setuju

(20.0%) dan 26 responden dengan kategori setuju (65.0%), hal ini berarti bahwa 85.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap motivasi kerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI selalu mentaati segala peraturan sekolah dengan baik.

11) Berusaha keras menyelesaikan tugas dengan baik.

Hasil perhitungan data variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator berusaha keras menyelesaikan tugas dengan baik dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.98, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator berusaha keras menyelesaikan tugas dengan baik adalah sebagai berikut:

Tabel 4.33

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru PAI (X_2) untuk Indikator Berusaha Keras Menyelesaikan Tugas dengan Baik ($X_{2.11}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	5.0
2	3	Netral	5	12.5
3	4	Setuju	25	62.5
4	5	Sangat setuju	8	20.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 8 responden dengan kategori sangat setuju (20.0%) dan 25 responden dengan kategori setuju (62.5%), hal ini berarti bahwa 82.5% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap motivasi kerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI siap bekerja keras menyelesaikan pekerjaan atau tugas sekolah dengan baik.

12) Bersaing secara sportif dalam bekerja.

Hasil perhitungan data variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator bersaing secara sportif dalam bekerja dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.63, median = 3.00, dan modus = 3. Tabel data analisis variabel motivasi kerja guru

PAI untuk indikator bersaing secara sportif dalam bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.34

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru PAI (X_2) untuk Indikator Bersaing Secara Sportif dalam Bekerja ($X_{2.12}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	1	2.5
2	3	Netral	21	52.5
3	4	Setuju	10	25.0
4	5	Sangat setuju	8	20.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 8 responden dengan kategori sangat setuju (20.0%) dan 10 responden dengan kategori setuju (25.0%), hal ini berarti bahwa 45.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap motivasi kerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI selalu bersaing secara sportif dengan sesama rekan kerja dalam bekerja untuk mencapai tujuan sekolah.

13) Berani mengambil risiko dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil perhitungan data variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator berani mengambil risiko dalam menyelesaikan pekerjaan dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.65, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator berani mengambil risiko dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.35
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru PAI (X_2) untuk
Indikator Berani Mengambil Risiko dalam
Menyelesaikan Pekerjaan ($X_{2.13}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	3	7.5
2	3	Netral	12	30.0
3	4	Setuju	21	52.5
4	5	Sangat setuju	4	10.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 4 responden dengan kategori sangat setuju (10.0%) dan 21 responden dengan kategori setuju (52.5%), hal ini berarti bahwa 62.5% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap motivasi kerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI berani mengambil risiko dalam menyelesaikan pekerjaan untuk kemajuan sekolah.

14) Mencapai target kerja.

Hasil perhitungan data variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator mencapai target kerja dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.00, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator mencapai target kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.36
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru PAI (X_2) untuk
Indikator Mencapai Target Kerja ($X_{2.14}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	4	10.0
2	3	Netral	4	10.0
3	4	Setuju	20	50.0
4	5	Sangat setuju	12	30.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 12 responden dengan kategori sangat setuju (30.0%) dan 20 responden dengan kategori setuju (50.0%), hal ini berarti bahwa 80.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap motivasi kerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI mampu mencapai target kerja dengan sangat baik.

15) Prosedur kerja selalu dijalankan dengan tertib

Hasil perhitungan data variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator prosedur kerja selalu dijalankan dengan tertib dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.20, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel motivasi kerja guru PAI untuk indikator prosedur kerja selalu dijalankan dengan tertib adalah sebagai berikut:

Tabel 4.37

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru PAI (X_2) untuk Indikator Prosedur Kerja selalu Dijalankan dengan Tertib ($X_{2.15}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	5.0
2	3	Netral	2	5.0
3	4	Setuju	22	55.0
4	5	Sangat setuju	14	35.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 14 responden dengan kategori sangat setuju (35.0%) dan 22 responden dengan kategori setuju (55.0%), hal ini berarti bahwa 90.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap motivasi kerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI selalu menjalankan prosedur kerja dengan tertib.

Berdasarkan tabel 4.22, menunjukkan bahwa dari perhitungan frekuensi dan nilai rata-rata skor setiap item pernyataan dari variabel motivasi kerja guru PAI, nilai *mean* sebesar 3.89, artinya persepsi guru terhadap variabel motivasi guru PAI cukup baik, artinya rata-rata guru

PAI memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga guru dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik dengan baik. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong semangat kerja yang tinggi sehingga pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Mode menunjukkan data yang frekuensinya sering muncul. Dari 15 item pernyataan pada variabel motivasi guru PAI, jawaban yang paling sering muncul adalah jawaban setuju (terwakili angka *mode* 4). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden memberikan jawaban setuju sehingga dapat diartikan bahwa responden memiliki persepsi positif mengenai variabel motivasi kerja guru PAI. Motivasi kerja guru PAI yang cukup tinggi tersebut terdorong akibat terpenuhinya kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan.

c. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Guru PAI (Y)

Tabel 4.38

Statistik Deskripsi Variabel Kinerja Guru PAI (Y)

Indikator	Statistik		
	Mean	Median	Mode
1	2	3	4
Y _{.1} Tujuan pembelajaran	4.30	4.00	4
Y _{.2} Bahan belajar	4.43	5.00	5
Y _{.3} Metode pembelajaran	4.20	4.00	4
Y _{.4} Media pembelajaran	3.95	4.00	4
Y _{.5} Evaluasi	4.18	4.00	4
Y _{.6} Kemampuan membuka pelajaran	3.80	4.00	4
Y _{.7} Sikap guru dalam proses pembelajaran	3.98	4.00	4
Y _{.8} Penguasaan bahan belajar	3.93	4.00	5
Y _{.9} Kemampuan menggunakan metode pembelajaran	3.85	4.00	4
Y _{.10} Kemampuan menggunakan media pembelajaran	4.08	4.00	4
Y _{.11} Kemampuan evaluasi	4.13	4.00	5
Y _{.12} Menyusun alat penilaian	3.98	4.00	4
Y _{.13} Penilaian terhadap penguasaan peserta didik tentang kompetensi dasar dari materi yang diajarkan	3.63	3.00	3
Y _{.14} Memberikan les tambahan	3.65	4.00	4
Y _{.15} Tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran	4.00	4.00	4
Y (Rata-rata)	4.14	4.20	4.4

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.38, menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam kinerja guru PAI adalah:

1) Tujuan pembelajaran.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru PAI untuk indikator tujuan pembelajaran dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.30, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel kinerja guru PAI untuk indikator tujuan pembelajaran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.39

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru PAI (Y) untuk Indikator Tujuan Pembelajaran (Y₁)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	5.0
2	3	Netral	2	5.0
3	4	Setuju	18	45.0
4	5	Sangat setuju	18	45.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 18 responden dengan kategori sangat setuju (45.0%) dan 16 responden dengan kategori setuju (45.0%), hal ini berarti bahwa 90.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kinerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai kurikulum/silabus.

2) Bahan belajar.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru PAI untuk indikator bahan belajar dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.43, median = 5.00, dan modus = 5. Tabel data analisis variabel kinerja guru PAI untuk indikator tujuan pembelajaran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.40
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru PAI (Y)
untuk Indikator Bahan Belajar (Y₂)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	5.0
2	3	Netral	2	5.0
3	4	Setuju	13	32.5
4	5	Sangat setuju	23	57.5
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 23 responden dengan kategori sangat setuju (57.5%) dan 13 responden dengan kategori setuju (32.5%), hal ini berarti bahwa 90.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kinerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI selalu menyusun bahan ajar sebelum melakukan kegiatan mengajar.

3) Metode pembelajaran.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru PAI untuk indikator metode pembelajaran dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.20, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel kinerja guru PAI untuk indikator metode pembelajaran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.41
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru PAI (Y)
untuk Indikator Metode Pembelajaran (Y₃)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	0.0
2	3	Netral	6	15.0
3	4	Setuju	20	50.0
4	5	Sangat setuju	14	35.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 14 responden dengan kategori sangat setuju

(35.0%) dan 20 responden dengan kategori setuju (50.0%), hal ini berarti bahwa 85.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kinerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI selalu merencanakan metode pembelajaran agar pembelajaran selalu terprogram dengan baik.

4) Media pembelajaran.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru PAI untuk indikator media pembelajaran dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.95, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kinerja guru PAI untuk indikator media pembelajaran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.42

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru PAI (Y)
untuk Indikator Media Pembelajaran (Y₄)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	5.0
2	3	Netral	10	25.0
3	4	Setuju	16	40.0
4	5	Sangat setuju	12	30.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 12 responden dengan kategori sangat setuju (30.0%) dan 16 responden dengan kategori setuju (40.0%), hal ini berarti bahwa 70.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kinerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI memilih dan menggunakan media pembelajaran dalam kegiatan mengajar.

5) Evaluasi.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru PAI untuk indikator evaluasi dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.18, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kinerja guru PAI untuk indikator evaluasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.43
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru PAI (Y)
untuk Indikator Evaluasi (Y₅)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	4	10.0
2	3	Netral	2	5.0
3	4	Setuju	17	42.5
4	5	Sangat setuju	17	42.5
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 17 responden dengan kategori sangat setuju (42.5%) dan 17 responden dengan kategori setuju (42.5%), hal ini berarti bahwa 85.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kinerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI selalu memulai pembelajaran dengan efektif agar kegiatan pembelajaran terlaksana dengan baik.

6) Kemampuan membuka pembelajaran.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru PAI untuk indikator kemampuan membuka pembelajaran dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.80, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel kinerja guru PAI untuk indikator kemampuan membuka pembelajaran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.44
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru PAI (Y)
untuk Indikator Kemampuan membuka pembelajaran (Y₆)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	4	10.0
2	3	Netral	6	15.0
3	4	Setuju	24	60.0
4	5	Sangat setuju	6	15.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 6 responden dengan kategori sangat setuju (15.0%) dan 24 responden dengan kategori setuju (60.0%), hal ini berarti bahwa 75.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kinerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI selalu menerapkan pendekatan / strategi pembelajaran dalam mengajar.

7) Sikap guru dalam proses pembelajaran.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru PAI untuk indikator sikap guru dalam proses pembelajaran dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.98, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel kinerja guru PAI untuk indikator sikap guru dalam proses pembelajaran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.45

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru PAI (Y)
untuk Indikator Sikap Guru dalam Proses Pembelajaran (Y₇)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	5	12.5
2	3	Netral	5	12.5
3	4	Setuju	16	40.0
4	5	Sangat setuju	14	35.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 14 responden dengan kategori sangat setuju (35.0%) dan 16 responden dengan kategori setuju (40.0%), hal ini berarti bahwa 75.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kinerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI berusaha menguasai bahan ajar/materi pelajaran dengan baik.

8) Penguasaan bahan belajar.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru PAI untuk indikator penguasaan bahan belajar dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.93, median = 4.00, dan

modus = 5. Tabel data analisis variabel kinerja guru PAI untuk indikator penguasaan bahan belajar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.46

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru PAI (Y)
untuk Indikator Penguasaan Bahan Belajar (Y₈)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	3	7.5
2	3	Netral	11	27.5
3	4	Setuju	12	30.0
4	5	Sangat setuju	14	35.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 14 responden dengan kategori sangat setuju (35.0%) dan 12 responden dengan kategori setuju (30.0%), hal ini berarti bahwa 65.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kinerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI mampu menguasai bahan ajar dengan sangat baik.

9) Kemampuan menggunakan metode pembelajaran

. Hasil perhitungan data variabel kinerja guru PAI untuk indikator kemampuan menggunakan metode pembelajaran dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.85, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kinerja guru PAI untuk indikator kemampuan menggunakan metode pembelajaran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.47
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru PAI (Y)
untuk Indikator Kemampuan Menggunakan
Metode Pembelajaran (Y₉)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	5.0
2	3	Netral	10	25.0
3	4	Setuju	20	50.0
4	5	Sangat setuju	8	20.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 8 responden dengan kategori sangat setuju (20.0%) dan 20 responden dengan kategori setuju (50.0%), hal ini berarti bahwa 70.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kinerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI mampu menggunakan metode pembelajaran dengan baik.

10) Kemampuan menggunakan media pembelajaran.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru PAI untuk indikator kemampuan menggunakan media pembelajaran dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.08, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kinerja guru PAI untuk indikator kemampuan menggunakan media pembelajaran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.48
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru PAI (Y)
untuk Indikator Kemampuan Menggunakan
Media Pembelajaran (Y₁₀)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	0.0
2	3	Netral	8	20.0
3	4	Setuju	21	52.5
4	5	Sangat setuju	11	27.5
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 11 responden dengan kategori sangat setuju (27.5%) dan 21 responden dengan kategori setuju (52.5%), hal ini berarti bahwa 80.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kinerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI mampu menggunakan media pembelajaran dengan baik.

11) Kemampuan evaluasi

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru PAI untuk indikator kemampuan evaluasi dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.13, median = 4.00, dan modus = 5. Tabel data analisis variabel kinerja guru PAI untuk indikator kemampuan evaluasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.49

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru PAI (Y)
untuk Indikator Kemampuan Evaluasi (Y₁₁)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	5.0
2	3	Netral	10	25.0
3	4	Setuju	9	22.5
4	5	Sangat setuju	19	47.5
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 19 responden dengan kategori sangat setuju (47.5%) dan 9 responden dengan kategori setuju (22.5%), hal ini berarti bahwa 70.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kinerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI memiliki kemampuan evaluasi dalam pelaksanaan pembelajaran dengan baik.

12) Menyusun alat penilaian.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru PAI untuk indikator menyusun alat penilaian dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.98, median = 4.00, dan modus = 4.

Tabel data analisis variabel kinerja guru PAI untuk indikator menyusun alat penilaian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.50
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru PAI (Y)
untuk Indikator Menyusun Alat Penilaian (Y₁₂)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	5.0
2	3	Netral	5	12.5
3	4	Setuju	25	62.5
4	5	Sangat setuju	8	20.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 8 responden dengan kategori sangat setuju (20.0%) dan 25 responden dengan kategori setuju (62.5%), hal ini berarti bahwa 82.5% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kinerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI mampu menyusun alat penilaian dalam setiap pembelajaran dengan sangat baik.

- 13) Penilaian terhadap penguasaan peserta didik tentang kompetensi dasar dari materi yang diajarkan.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru PAI untuk indikator penilaian terhadap penguasaan peserta didik tentang kompetensi dasar dari materi yang diajarkan dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.63, median = 3.00, dan modus = 3. Tabel data analisis variabel kinerja guru PAI untuk indikator penilaian terhadap penguasaan peserta didik tentang kompetensi dasar dari materi yang diajarkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.51

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru PAI (Y) untuk Indikator Penilaian Terhadap Penguasaan Peserta Didik tentang Kompetensi Dasar dari Materi yang Diajarkan (Y₁₃)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	1	2.5
2	3	Netral	21	52.5
3	4	Setuju	10	25.0
4	5	Sangat setuju	8	20.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 8 responden dengan kategori sangat setuju (20.0%) dan 10 responden dengan kategori setuju (25.0%), hal ini berarti bahwa 45.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kinerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi dasar dari materi yang diajarkan.

14) Memberikan les tambahan.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru PAI untuk indikator memberikan les tambahan dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.65, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel kinerja guru PAI untuk indikator memberikan les tambahan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.52

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru PAI (Y) untuk Indikator Memberikan Les Tambahan (Y₁₄)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	3	7.5
2	3	Netral	12	30.0
3	4	Setuju	21	52.5
4	5	Sangat setuju	4	10.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 4 responden dengan kategori sangat setuju (10.0%) dan 21 responden dengan kategori setuju (52.5%), hal ini berarti bahwa 62.5% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kinerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI memberikan les tambahan bagi peserta didik yang daya serapnya kurang.

15) Tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru PAI untuk indikator tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran dari responden penelitian sebanyak 40 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.00, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel kinerja guru PAI untuk indikator tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.53

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru PAI (Y) untuk Indikator Tindak Lanjut dari Evaluasi Pembelajaran (Y₁₅)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	4	10.0
2	3	Netral	4	10.0
3	4	Setuju	20	50.0
4	5	Sangat setuju	12	30.0
Jumlah			40	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 12 responden dengan kategori sangat setuju (30.0%) dan 20 responden dengan kategori setuju (50.0%), hal ini berarti bahwa 80.0% responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kinerja guru PAI terutama dalam hal guru PAI memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran berikutnya.

Berdasarkan tabel 4.38, dari perhitungan frekuensi dan nilai rata-rata skor setiap item pernyataan dari variabel kinerja guru menunjukkan

bahwa nilai *mean* sebesar 4.14, hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru PAI terhadap variabel kinerja guru PAI baik, artinya rata-rata guru PAI memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan khususnya dalam merencanakan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan.

Mode menunjukkan data yang frekuensinya sering muncul. Dari 15 item pernyataan pada variabel kinerja guru PAI, jawaban yang paling sering muncul adalah jawaban setuju (terwakili angka *mode* 4.4 dibulatkan 4). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden memberikan jawaban setuju sehingga dapat diartikan bahwa responden memiliki persepsi positif mengenai variabel kinerja guru PAI.

3. Uji Kelayakan Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang diujikan kepada responden itu valid. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Program SPSS dimanfaatkan untuk membantu melakukan pengujian untuk menentukan validitas kuesioner tersebut.

Pengujian validitas menggunakan analisis faktor. Untuk mengetahui valid tidaknya suatu variabel yang diuji dilakukan dengan membandingkan nilai *loading factor* dengan ketentuan 0.40. Jika hasilnya > 0.4 berarti kuesioner tersebut valid dan KMO (*Keiser Mayer Olkin of Measuring Sampling*) > 0.50 . Apabila kedua syarat tersebut terpenuhi, maka proses pengujian dan analisis data dapat dilanjutkan.

Hasil pengujian validitas masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan seperti berikut ini.

1) Kepemimpinan Transformatasional Kepala Sekolah

Tabel 4.54

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformatasional
Kepala Sekolah (X_1)

KMO	Indikator	Component Matrix	Indikator	Component Matrix
0.836	X _{1.1}	0.809	X _{1.9}	0.890
	X _{1.2}	0.788	X _{1.10}	0.837
	X _{1.3}	0.840	X _{1.11}	0.748
	X _{1.4}	0.780	X _{1.12}	0.709
	X _{1.5}	0.793	X _{1.13}	0.650
	X _{1.6}	0.754	X _{1.14}	0.474
	X _{1.7}	0.810	X _{1.15}	0.737
	X _{1.8}	0.786	-	-

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.54, diketahui bahwa instrumen yang digunakan untuk ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel kepemimpinan transformatasional kepala sekolah (X_1), hasil pengujian validitas instrumen menunjukkan semua indikator valid karena nilai *component matrix* dari *loading factor* > 0.4 , demikian juga syarat kecukupan sampel terpenuhi karena nilai KMO sebesar $0.836 > 0.5$.

2) Motivasi Kerja Guru PAI

Tabel 4.55

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Guru PAI (X_2)

KMO	Indikator	Component Matrix	Indikator	Component Matrix
0.706	X _{1.1}	0.738	X _{1.9}	0.471
	X _{1.2}	0.643	X _{1.10}	0.492
	X _{1.3}	0.739	X _{1.11}	0.645
	X _{1.4}	0.679	X _{1.12}	0.530
	X _{1.5}	0.681	X _{1.13}	0.677
	X _{1.6}	0.739	X _{1.14}	0.655
	X _{1.7}	0.620	X _{1.15}	0.699
	X _{1.8}	0.760	-	-

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.55, diketahui bahwa instrumen yang digunakan untuk ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel motivasi kerja guru PAI (X_2), hasil pengujian validitas instrumen

menunjukkan semua indikator valid karena nilai *component matrix* dari *loading factor* > 0.4 , demikian juga syarat kecukupan sampel terpenuhi karena nilai KMO sebesar $0.706 > 0.5$.

3) Kinerja Guru PAI

Tabel 4.56

Hasil Uji Validitas Kinerja Guru PAI (Y)

KMO	Indikator	<i>Component Matrix</i>	Indikator	<i>Component Matrix</i>
0.837	X _{1.1}	0.695	X _{1.9}	0.799
	X _{1.2}	0.627	X _{1.10}	0.714
	X _{1.3}	0.806	X _{1.11}	0.848
	X _{1.4}	0.877	X _{1.12}	0.645
	X _{1.5}	0.825	X _{1.13}	0.534
	X _{1.6}	0.598	X _{1.14}	0.685
	X _{1.7}	0.833	X _{1.15}	0.716
	X _{1.8}	0.762	-	-

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.56, diketahui bahwa instrumen yang digunakan untuk ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel kinerja guru PAI (X_1), hasil pengujian validitas instrumen menunjukkan semua indikator valid karena nilai *component matrix* dari *loading factor* > 0.4 , demikian juga syarat kecukupan sampel terpenuhi karena nilai KMO sebesar $0.837 > 0.5$.

b. Uji Reliabilitas

Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan *software SPSS 17.0*. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0.7. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.57
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah (X_1)	0.946	> 0.7	Reliabel
Motivasi Kerja Guru PAI (X_2)	0.902	> 0.7	Reliabel
Kinerja Guru PAI (Y)	0.938	> 0.7	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas, karena nilai alpha (*cronbach alpha*) dari masing-masing variabel (kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja guru PAI, dan kinerja guru PAI) menunjukkan hasilnya lebih besar daripada 0.7.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Model regresi dikatakan berdistribusi normal jika memberikan nilai *asympt.sig. (2-tailed)* > 0.05.

Tabel 4.58
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38157104
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.735
Asymp. Sig. (2-tailed)		.652

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 17.0, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0.735 dan *asympt. sig (2 tailed)* adalah $0.652 > 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual yang diperoleh dari model regresi sebagai variabel dependen terhadap semua variabel independen dalam model regresi. Apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi ini tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas masing-masing variabel disajikan pada tabel 4.59 berikut.

Tabel 4.59
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.045	1.904		.024	.981
	Kep.Trans.KS	-.046	.054	-.318	-.852	.400
	Motivasi KG	.077	.070	.410	1.098	.279

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0 diperoleh hasil seperti berikut:

- 1) Variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, nilai signifikansi $0.400 > 0.05$, artinya variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.
- 2) Variabel motivasi kerja guru PAI, nilai signifikansi $0.279 > 0.05$, artinya variabel motivasi kerja guru PAI tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0.10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinieritas masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.60

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-8.652	3.488		-2.480	.018		
	Kep.Trans.KS	.328	.099	.375	-3.848	.000	.187	5.334
	Mot.KG	.812	.129	.614	6.299	.000	.187	5.334

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dari setiap variabel penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0, diperoleh nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variable-variabel penelitian. Jika terjadi korelasi, maka hal tersebut dinamakan adanya permasalahan autokorelasi. Untuk melihat ada atau tidaknya autokorelasi maka menggunakan uji Durbin Watson, yaitu:

- 1) Jika DW dibawah -2 berarti adanya autokorelasi positif.
- 2) Jika DW berada diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika DW di atas +2 berarti ada autokorelasi.

Hasil pengujian autokorelasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.61

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.966 ^a	.934	.930	2.445	1.357

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan hasil perhitungan uji autokorelasi seperti terlihat pada tabel 4.60 diperoleh nilai DW sebesar 1.357. Hasil tersebut berada diantara -2 sampai +2, hal ini berarti tidak ada autokorelasi.

5. Uji Model

a. Uji F (*Goodness of Fit*)

Tabel 4.62

Uji F Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja Guru PAI

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3130.697	2	1565.348	261.831	.000 ^a
	Residual	221.203	37	5.978		
	Total	3351.900	39			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan hasil uji model dengan menggunakan uji F test menunjukkan signifikan, hal ini ditunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 261.831 > 2.8588 (F_{tabel}) dan nilai signifikansi hitung (F_{hitung}) sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan memenuhi syarat *goodness of fit*.

b. Uji R² (Uji Koefisien Determinasi)

Tabel 4.63

Uji Determinasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja Guru PAI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.934	.930	2.445

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan perhitungan pada tabel model *summery* didapatkan nilai *R square* sebesar 0.934, artinya variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru PAI memberikan

kontribusi sebesar 93.4% terhadap kinerja guru PAI, sedangkan sisanya 6.6% dijelaskan oleh variabel lain atau di luar model.

6. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menentukan suatu persamaan regresi yang dapat menunjukkan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui persamaan regresi. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1), dan motivasi kerja guru PAI (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru PAI (Y).

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru PAI

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru PAI dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.64
Regresi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru PAI

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	19.338	3.071		6.297	.000
	X1	.694	.054	.901	12.833	.000

a. Dependent Variable: X2

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disusun persamaan regresi 3 sebagai berikut:

$$X_2 = a + b_1X_1$$

$$X_2 = 19.338 + 0.694X_1$$

Berdasarkan persamaan regresi 3 terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel bebas memiliki pengaruh positif dan searah terhadap

variabel terikat, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka akan semakin tinggi motivasi kerja guru PAI yang ditimbulkan.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa tingkat signifikansi kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah $0.000 < 0.05$ sehingga variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru PAI.

b. Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru PAI terhadap Kinerja Guru PAI

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru PAI terhadap kinerja guru PAI dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.65

Regresi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru PAI terhadap Kinerja Guru PAI

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8.652	3.488		2.480	.018
	X1	.382	.099	.375	3.848	.000
	X2	.812	.129	.614	6.299	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disusun persamaan regresi 4 sebagai berikut:

$$Y = a + {}_1X_1 + {}_2X_2$$

$$Y = 8.652 + 0.382X_1 + 0.812X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi 4 terlihat bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh positif dan searah terhadap variabel terikat, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru PAI,

maka akan semakin tinggi kinerja guru PAI yang ditimbulkan. Sedangkan sumbangan terbesar terhadap kinerja guru PAI adalah motivasi kerja guru PAI yaitu sebesar 81.2%.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa tingkat signifikansi kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah $0.000 < 0.05$ sehingga variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru PAI. Tingkat signifikansi motivasi kerja guru PAI adalah $0.000 < 0.05$ sehingga variabel motivasi kerja guru PAI terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru PAI.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja guru PAI adalah variabel motivasi kerja guru PAI. Untuk itu diharapkan guru PAI di lingkungan SMA/SMK di Kabupaten Pati lebih memperhatikan motivasi kerja guru PAI, karena memiliki pengaruh dengan persentase atau nilai koefisien regresi yang tinggi.

7. Uji Hipotesis

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAI

Hasil uji regresi pada tabel 4.65 terlihat bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru PAI. Hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 3.848 > 1.6871$ dan tingkat signifikansi yang menunjukkan nilai sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti positif signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru PAI. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mengatakan kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru PAI *diterima*.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja Guru PAI

Hasil uji regresi pada tabel 4.65 terlihat bahwa motivasi kerja guru PAI berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru PAI. Hal ini

dibuktikan dari nilai t_{hitung} $6.299 > 1.6871$ dan tingkat signifikansi yang menunjukkan nilai sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja guru PAI terbukti positif signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru PAI. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mengatakan motivasi kerja guru PAI berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru PAI *diterima*.

c. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru PAI

Hasil uji regresi pada tabel 4.64 terlihat bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru PAI. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} $12.833 > 1.6871$ dan tingkat signifikansi yang menunjukkan nilai sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti positif signifikan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru PAI. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mengatakan kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru PAI *diterima*.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAI

Hasil uji regresi seperti pada tabel 4.65 tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati (nilai t_{hitung} $3.848 > 1.6871$ dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi intensitas penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka semakin tinggi kinerja guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati. Begitu pula sebaliknya, semakin

rendah intensitas penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin rendah kinerja guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dipersepsikan dengan baik oleh guru, seperti penjabaran visi, misi dan tujuan sekolah, menanamkan rasa kebanggaan, memperoleh dukungan dari guru, membangun kepercayaan, mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud-maksud penting dengan cara sederhana, menggalakkan kecerdasan, membangun organisasi belajar, rasionalitas, memberikan pemecahan masalah, memberikan perhatian, memperlakukan setiap guru secara individual, melatih, dan menasehati, ternyata hal tersebut mampu berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja guru PAI. Kepala sekolah yang mampu menerapkan kepemimpinan transformasional sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan sekolah khususnya tujuan meningkatkan mutu dan kinerja guru PAI. Kerjasama kepala sekolah dan guru PAI dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan akan memperoleh keberhasilan yang baik apabila perilaku kepala sekolah mencerminkan perilaku teladan, dengan keteladanan kepala sekolah akan dapat membangkitkan dan meningkatkan kinerja guru PAI untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pribadi maupun tujuan dan target sekolah.

Secara teoritis, hasil penelitian ini menguatkan pendapat Bass yang dikutip Robbins, bahwa melalui penerapan kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.¹ Kepemimpinan semacam ini akan mampu membawa kesadaran para pengikut dengan memunculkan ide-ide produktif, hubungan yang senergikal, kebertanggungjawaban, kepedulian edukasional, cita-cita bersama dan nilai-nilai moral.

¹ Stephen P. Robbins. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-10, Cet 11. PT Indek Kelompok Gramedia, Jakarta, hal. 472.

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam mencapai, mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi. Demikian juga dalam organisasi sekolah, seorang kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di suatu sekolah. Setiap kepala sekolah mempunyai pola yang berbeda-beda dalam menerapkan kepemimpinannya. Cara mempengaruhi, mengarahkan, dan mendorong pemimpin terhadap orang-orang yang dipimpinya berbeda-beda. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan sekolah khususnya tujuan meningkatkan mutu dan kinerja guru. Kerjasama kepala sekolah dan guru dalam rangka meningkatkan mutu akan memperoleh keberhasilan yang baik apabila perilaku kepala sekolah mencerminkan perilaku teladan, dengan keteladanan kepala sekolah akan dapat membangkitkan dan meningkatkan kinerja guru untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pribadi maupun tujuan dan target sekolah.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh², Soni³, menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja Guru PAI

Hasil uji regresi seperti pada tabel 65 tentang pengaruh motivasi kerja guru PAI terhadap kinerja guru PAI membuktikan bahwa motivasi kerja guru PAI berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati (nilai t_{hitung} 6.299 > 1.6871 dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati, maka semakin tinggi kinerja guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati maka semakin rendah kinerja guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati.

² Munawaroh. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru di SMP Katolik Wijana Jombang*, hal. 142.

³ Raharjo Soni. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Self Monitoring Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Kinerja Guru Kelas Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjung Morawa*, hal. 13.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa para guru PAI yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memicu para guru untuk melakukan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga pendidik secara baik. Adanya kesesuaian antara kebutuhan untuk berprestasi (yang meliputi memiliki rasa tanggung jawab, berorientasi pada keberhasilan pembelajaran, menerima dan menggunakan kritik sebagai umpan balik, kreatif dan mampu mengelola pembelajaran dengan baik, serta disiplin dalam pembelajaran), kebutuhan untuk berafiliasi (yang meliputi menjaga hubungan dengan rekan guru, menghindari konflik dengan kepala sekolah/rekan guru, membantu rekan guru yang mengalami kesulitan dalam pembelajaran, selalu bekerja sama dengan rekan guru, dan senantiasa mentaati aturan sekolah), dan kebutuhan untuk memiliki kekuasaan (yang meliputi berusaha keras menyelesaikan tugas dengan baik, bersaing secara sportif dalam bekerja, berani mengambil risiko dalam menyelesaikan pekerjaan, mencapai target kerja, dan prosedur kerja selalu dijalankan dengan tertib) akan meningkatkan kinerja guru.

Motivasi kerja guru merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan guru pada tujuan organisasi sekolah agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para guru dan tujuan organisasi sekolah dapat tercapai. Motivasi guru melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu kebutuhan untuk memperoleh pendapatan, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, guru dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik. Oleh karena itu jika guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru.

Secara teoritis, hasil penelitian ini menguatkan pendapat McClelland yang dikutip Robbins dan Judge, bahwa motivasi merupakan kombinasi

karakteristik dari kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan berafiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.⁴

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono⁵, Devi⁶, Wahyuni⁷, Dewi⁸, Badrudin⁹, dan Argensia, dkk¹⁰, menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Gusti¹¹, bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru PAI

Hasil uji regresi seperti pada tabel 64 tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru PAI membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati (nilai t_{hitung} 12.833 > 1.6871 dan tingkat signifikansi 0.000 < 0.05). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka semakin tinggi motivasi kerja guru PAI SMA/SMK di

⁴ Stephen P Robbins and Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, Inc, page 167.

⁵ Sugiyono. 2004. Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Diklat terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Bahasa Madura di SDN Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan Madura. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*. Nomor 1, Tahun VI, 2004, hal. 137.

⁶ Eva Kris Diana Devi. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang)*, hal. 110.

⁷ Dewi Urip Wahyuni. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru STS di Surabaya. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.2, No. 1, April 2011, hal. 115.

⁸ Cici Asterya Dewi. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung), hal. 41.

⁹ Uu Badrudin. 2014. Pengaruh Supervisi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada MTs Negeri Anyar Kabupaten Serang Propinsi Banten, hal. 8.

¹⁰ Argensia, Ritha F. Dalimunthe, Sitti Raha Agoes Salim. 2014. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan). *Jurnal Ekonom*, Vol. 17, Nomor 2, April 2014. hal. 43.

¹¹ Messa Media Gusti. 2012. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi*. Diakses dari Internet: <http://eprints.uny.ac.id>, tanggal 3 Juli 2016, hal. 9.

Kabupaten Pati. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin rendah motivasi kerja guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu menumbuhkan rasa bangga dan kepercayaan guru, menginspirasi dan memotivasi guru, merangsang kreativitas dan inovasi guru, memperlakukan setiap guru secara individual serta selalu melatih dan memberi pengarahan kepada guru, akan menumbuhkan keyakinan dan motivasi yang kuat dari para guru terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

Kepemimpinan transformasional merupakan proses mempengaruhi antar individu dan memobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial serta mereformasi kelembagaan. Melihat ini, maka kerjasama (*team work*) dan komunikasi antara kepala sekolah dan guru sudah seharusnya terjalin dengan baik dan harmonis. Oleh karena kepemimpinan yang baik adalah yang arah pemikiran dan kebijakannya dapat dibaca atau diterjemahkan secara tepat dan pasti oleh para pegawainya.

Adanya label atasan dan bawahan, tidaklah cukup bagi kepala sekolah untuk mencapai keberhasilan terhadap lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Pada dasarnya para guru ingin diperlakukan sebagai manusia individu tidak hanya sebagai manusia yang akan mewujudkan cita-cita pimpinannya. Dengan melihat kembali dimensi kepemimpinan transformasional Bass yang dikutip Robbins yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*, maka kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan terlaksana dengan baik apabila:

- a. Mengidealisasikan pengaruh dengan standar etika dan moral yang cukup tinggi dengan tetap mengembangkan dan memelihara rasa percaya di antara kepala sekolah dan seluruh komunitas sekolah sebagai landasannya.

- b. Inspirasi yang menumbuhkan motivasi seperti tantangan dalam tugas dan memberi makna pada pekerjaan tersebut.
- c. Stimuli intelektual dengan tujuan untuk menumbuhkan kreativitas, terutama kreativitas di dalam memecahkan masalah dan mencapai tujuan bersama.
- d. Pertimbangan individu dengan menyadari bahwa setiap pegawai memiliki karakteristik yang unik dan akan berdampak pada perbedaan perlakuan, karena pada hakikatnya setiap individu membutuhkan aktualisasi diri, penghargaan diri dan pemenuhan berbagai keinginan pribadi.

Penerapan kepemimpinan transformasional selain berdampak positif pada pertumbuhan individu dan optimalisasi pencapaian tujuan berpengaruh juga pada motivasi kerja guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru PAI. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMA/SMK di Kabupaten Pati telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja guru.

Pada dasarnya setiap individu memiliki motivasi kerja yang apabila dikembangkan dan didukung dengan berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal akan berpengaruh positif bagi pencapaian hasil yang optimal. Salah satu faktor eksternal dalam hal ini adalah kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata bagi pencapaian tujuan.

Motivasi kerja guru yang tinggi, akan berpengaruh positif bagi perkembangan organisasi sekolah dan perbaikan perolehan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki fokus transformasi pada guru sebagai ujung tombak pendidikan dan pembelajaran di sekolah.

Secara teoritis, hasil penelitian ini menguatkan pernyataan Judge dan Bono yang dikutip Pareke, dimana individu-individu yang mempersepsikan

bahwa pemimpinnya menerapkan perilaku-perilaku kepemimpinan transformasional cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi.¹² Selaras dengan pernyataan di atas Uno, menyatakan bahwa motivasi kerja guru secara implisit tampak melalui tanggungjawabnya dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, proses pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak.¹³

Praktik kepemimpinan transformasional yang baik oleh Kepala Sekolah akan mempengaruhi motivasi kerja guru berupa produktivitas kerja yang tinggi dan pada akhirnya berpengaruh juga terhadap kualitas pelayanan pendidikan kepada masyarakat pada umumnya dan siswa pada khususnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Kumalasari¹⁴, Hapsari¹⁵, dan Suyatno¹⁶, bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja Guru PAI

Hasil uji F (*Goodness of Fit*) seperti pada tabel 65 tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru PAI terhadap kinerja guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru PAI secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati (nilai $F_{hitung} 261.831 > 2.8588$ (F_{tabel}) dan nilai signifikansi hitung (F_{hitung}) $0.000 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja

¹² Fahrudin Js Pareke, 2004. Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Bawah: Sebuah Agenda Penelitian. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol.. 3, No. 2, Agustus 2004, hal. 25-32.

¹³ Hamzah Uno. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara, Jakarta, hal. 72.

¹⁴ Beta Kumalasari. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bina Amal Semarang*, hal. 128.

¹⁵ Wahyu Fitri Hapsari. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tingkat Gaji Guru terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Purworejo. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*. Vol.1, Nomor 1, 2012, hal. 7.

¹⁶ Suyatno. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Maitreyawira Tanjungpinang*, hal. 7.

guru PAI, maka semakin tinggi kinerja guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru PAI maka semakin rendah kinerja guru PAI SMA/SMK di Kabupaten Pati.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pola kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memotivasi kerja guru untuk lebih dari yang ada sekarang dan mewujudkan minat-minat pribadinya dengan segera untuk secara bersama-sama menerjemahkan visi dan misi organisasi sekolah. Kebersamaan di sini menjadi sangat penting, mengingat suatu organisasi sekolah terbentuk dari segala sumber daya yang ada di dalamnya. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, staf dan lain-lain), fasilitas, dana dan faktor-faktor eksternal keorganisasian sekolah. Untuk menjadi pemimpin transformasional, kepala sekolah harus mampu mengembangkan sekolah sebagai organisasi belajar sehingga sekolah benar-benar menjadi komunitas belajar.

Fokus transformasi dalam kepemimpinan transformasional ada pada guru, karena gurulah yang mampu menyentuh secara langsung pada subjek didiknya. Oleh karena itu, Kepala Sekolah harus memberi peluang pada guru dan mereka pun bersedia meluangkan diri untuk melakukan diferensiasi pekerjaan, mengasumsikan peran serta tanggung jawab baru. Pemimpin transformasional tidak menganggap dirinya sebagai pemimpin tunggal (*single leader*) tetapi membagi kepemimpinannya dengan komunitas sekolah (*shared leadership*). Kepala Sekolah selaku manajer pendidikan harus mampu membagi semua kewenangan, tugas dan tanggung jawabnya kepada para pegawai dan semua sumber daya manusia sesuai dengan bidang-bidang yang ada. Kepala Sekolah memosisikan dirinya sebagai pemimpin yang membuat kebijakan-kebijakan umum sesuai dengan bidang-bidang yang ada, memberi pertimbangan dan motivasi, melakukan pengawasan serta evaluasi. Dengan kata lain, Kepala sekolah mendorong partisipasi guru dan staf sekolah dalam proses-proses kepemimpinan.

Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan dalam diri setiap individu yang terlibat dan/atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai performa yang tinggi. Namun akan lebih baik lagi bila perubahan yang terjadi datangnya dari pribadi orang itu sendiri (faktor internal), karena keberadaanya akan lebih tahan lama dari pada perubahan yang dipicu dari faktor eksternal. Oleh karena itu, pemimpin transformasional harus dapat berperan banyak di dalam menstimuli orang-orang yang terlibat agar menjadi lebih kreatif dan inovatif disamping ia juga seorang pendengar yang baik.

Perilaku pemimpin transformasional dapat mempertinggi motivasi kerja seseorang untuk bekerja lebih dari biasanya. Secara teoritis, hasil penelitian ini menguatkan pernyataan Judge dan Bono yang dikutip Pareke, dimana individu-individu yang mempersepsikan bahwa pemimpinnya menerapkan perilaku-perilaku kepemimpinan transformasional cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi.¹⁷ Selaras dengan pendapat di atas, Siagian menegaskan bahwa kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan para guru dan bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor motivasi kerja sedemikian rupa sehingga menjadi daya pendorong yang efektif.¹⁸

Kunci keberhasilan organisasi sekolah terletak pada kinerja guru dan mutu kinerja guru tergantung dari bagaimana sikap guru terhadap kepala sekolahnya. Jadi tidaklah mudah bagi seorang kepala sekolah untuk memotivasi kerja para guru, jika para guru kurang berkenan dengan kredibilitasnya. Dengan demikian, penting bagi kepala sekolah untuk memahami bahwa kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja dan pertumbuhan organisasi sebagai sisi yang saling berpengaruh.

¹⁷ Fahrudin Js Pareke. 2004. *Opcit*, hal. 26.

¹⁸ Sondang P. Siagian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta, hal. 139.

Kebutuhan yang dimaksud di atas merupakan suatu petunjuk bagi kepala sekolah untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru seefektif mungkin. Secara teoritik pengaruh kepemimpinan kepala sekolah itu apabila dibina dan dilaksanakan dengan baik, maka motivasi kerja guru akan terpenuhi, sehingga pada akhirnya kinerja guru juga akan meningkat.

Kondisi kerja guru dapat terwujud seperti yang diharapkan, tentunya diperlukan seorang kepala sekolah yang tangguh dan memiliki visi yang jelas tentang tujuan semua kegiatan yang dilaksanakan di sekolah. Apabila kepala sekolah menjalankan tugas kepemimpinan secara efektif, guru akan merasa terdorong motivasi kerjanya untuk memberikan kontribusi nyata dalam usaha merealisasikan visi dan misi sekolah yang pada akhirnya kinerja guru juga akan semakin meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian Manik¹⁹, Werang²⁰, Putra dan Sriathi²¹, Adinata²², dan Rahayu²³, bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

¹⁹ Ester Manik dan Kamal Bustomi. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. Vol. 5, Nomor 2, Oktober 2011, hal. 106.

²⁰ Basilius Redan Werang. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SDN di Kota Merauke*, hal. 136.

²¹ I Dewa Made Arik Permana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai Prediktor Kinerja Karyawan di Pusat Koperasi Unit Desa Bali Dwipa Provinsi Bali*, hal. 68.

²² Ujang Wawan Sam Adinata. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Entrepreneurship*. Vol. 9, No. 2, Oktober 2015, hal. 155.

²³ Retno Indah Rahayu. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SDIT Ghilmani*, hal. 12.