

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
MOTIVASI KERJA GURU DI SMK NEGERI 26 JAKARTA TIMUR**

**Retno Widyastuti**

**8105118003**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI**

**KONSENTRASI PENDIDIKAN AKUNTANSI**

**JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2015**

**RELATIONSHIP LEADERSHIP STYLE MOTIVATION TERHADAPA  
PRINCIPAL TEACHER WORKING AT SMK NEGERI 26 JAKARTA**

**Retno Widyastuti**

**8105118003**



*Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment*

***ECONOMIC EDUCATION STUDY PROGRAM***

***CONCENTRATION IN ACCOUNTING EDUCATION***

***DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION***

***FACULTY OF ECONOMICS***

***UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA***

***2015***

## ABSTRAK

**RETNO WIDYASTUTI.** *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 26 Jakarta.* Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Akuntansi, Program Studi Pendidikan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data dan fakta yang valid tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di smk negeri 26 jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dengan pendekatan korelasional. Penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai dengan Juni 2015. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMKN 26 Jakarta. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah guru yang sudah menjadi PNS. Jumlah sampel yang dijadikan penelitian adalah 68 siswa. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik acak proporsional. Instrumen yang digunakan dalam penelitian berbentuk kuesioner berjumlah 28 butir untuk gaya kepemimpinan kepala sekolah dan 25 butir untuk variabel motivasi kerja guru. Dari uji persyaratan analisis yang dilakukan, data dinyatakan berdistribusi normal dan linier dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 34,73 + 0,64X$ . Data dinyatakan normal karena hasil dari  $L_{hitung} < L_{tabel}$  dengan jumlah  $L_{hitung}$  sebesar 0,041 dan  $L_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% serta  $n = 68$  orang maka 0,1074. Berdasarkan uji linieritas regresi, didapatkan hasil data berbentuk linier yaitu hasil  $f_{hitung} < f_{tabel}$  dengan hasil perhitungan  $f_{hitung}$  sejumlah 1,18 dan  $f_{tabel}$  sebesar 1,78. Berdasarkan uji hipotesis, untuk uji keberartian regresi didapatkan hasil data bahwa regresi diperoleh memiliki keberartian atau signifikan yaitu hasil perhitungan didapatkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan  $F_{hitung}$  sebesar 32,7 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,99. Uji koefisien korelasi didapatkan dari hasil perhitungan bahwa  $r_{xy}$  sebesar 0,57 yang artinya bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Berdasarkan uji keberartian koefisien korelasi (Uji-t) didapatkan hasil bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 6,85 dengan  $t_{tabel}$  pada  $n-2$  ( $68-2$ ) = 1,68. Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan di antara kedua variabel karena hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi untuk kedua variabel menghasilkan 0,3249 yang berarti bahwa sebesar 32,49% gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru..

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah, Motivasi Kerja Guru

## ABSTRACT

**RETNO WIDYASTUTI.** *Relationship Leadership Style Motivation terhadap Principal Teacher Working at SMK Negeri 26 Jakarta.* Thesis, Jakarta: Concentration in Accounting Education, Economics Education Program and Administrative Studies, Faculty of Economics, State University of Jakarta, in 2015. This study aimed to obtain valid data and facts about principal leadership style relationship terhadap motivation of teachers working in the country smk 26 jakarta. Penelitian was conducted by survey method with the correlational approach. This research was conducted in April to June 2015. The study population was all teachers SMK 26 Jakarta. Affordable population in this study is a teacher who has become a civil servant. The number of samples used as research is 68 students. The sampling technique used is proportional random technique. Instruments used in the form of a questionnaire study amounted to 28 grains to the principal's leadership style and 25 points for work motivation of teachers. From the test requirements of the analysis, the data revealed normal distribution and linear regression equation  $y = 34.73 + 0,64X$ . Data otherwise normal as a result of Lhitung <Ltabel with Lhitung amount of 0.041 and Ltabel with significance level of 5% and  $n = 68$  then 0.1074. Based on regression linearity test, the data showed a linear shape that is the result Fhitung <F tabel with the calculated Fhitung number Ftabel 1.18 and 1.78. Based on the hypothesis test, to test the significance of regression showed regression of data that has significance or significant that the calculation results showed that Fhitung > Ftabel with Fhitung by 32.7 and Ftabel of 3.99. Test correlation coefficient obtained from the calculation that rxy of 0.57, which means that there is a fairly strong principal leadership style to the work motivation of teachers. Based on the correlation coefficient significance test (t-test) showed that tcount of 6.85 with ttabel on  $n-2$  ( $68-2$ ) = 1.68. This means there is a significant correlation between the two variables because the result tcount > ttabel. Based on the calculation of the coefficient of determination for both variables yield 0.3249 which means that 32.49% of the principal's leadership style to the work motivation of teachers .






Keywords: Leadership Style Principals, Teachers Work Motivation

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus  
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si</u> NIP.19710413 200112 1 001	Ketua	 .....	.....
2. <u>Achmad Fauzi, M.Ak</u> NIP.19770517 201012 1 002	Sekretaris	 .....	.....
3. <u>Ati Sumiati, S.Pd, M.Si</u> NIP. 19790610 200801 2 028	Penguji Ahli	 .....	.....
4. <u>Dra. Sri Zulaihati, M.Si</u> NIP.19610228 198602 2 001	Pembimbing I	 .....	.....
5. <u>Santi Susanti, S.Pd., M.Ak</u> NIP. 19770113 200501 2 002	Pembimbing II	 .....	.....

Tanggal Lulus : 9 Juli 2015

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*“Kegagalan adalah keberhasilan yang tertunda”*

*Sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar (Qs. Al Baqarah : 153)*

*...Maka sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan (Qs. Al-Insyirah : 5)*

Terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kesabaran untuk menyelesaikan skripsi ini, serta mengirimkan orang-orang terbaik yang senantiasa membantu dan selalu memberikan semangat tiada henti.

“Skripsi ini ku persembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta bapak Tri Suratno Hadi dan ibu Khasanah , kakakku tercinta Rochman Ari Wibowo dan adikku Try Purnomo Adjie yang senantiasa memberikan doa dan semangat sepanjang waktu.”

Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan di Pendidikan Akuntansi Non Reguler 2011 dan teman-teman terbaikku Nuri, Ade, Etha, Aya, Nurlaila dan Fatimah dan teman – teman kosan tersayang Nurita, Fajriah dan Nurlaely yang selalu membantu serta mengingatkan dalam segala hal selama 4 tahun bersama ☺. BigHug untuk kalian semua ^\_^.

## **PERNYATAAN ORISINILITAS**

Dengan ini Saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.

2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka Saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 30 Juli 2015  
Yang membuat pernyataan

Retno Widyastuti  
8105118003

## KATA PENGANTAR

Puji serta syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya lah skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik., serta Shalawat serta salam selalu turunkan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini disusun sebagai bagian dalam persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti mendapat bimbingan, bantuan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Drs. Dedi Purwana E.S, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
2. Nurdin Hidayat, M.M, M.Si selaku ketua jurusan Ekonomi dan Administrasi.
3. Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si selaku ketua program studi Pendidikan Ekonomi.
4. Dra. Sri Zulaihati selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing serta memberian saran dalam pembuatan skripsi ini.
5. Santi Susanti, S.Pd, M.Ak selaku dosen pembimbing II dan selaku ketua konsentrasi Pendidikan Akuntansi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing serta memberian saran dalam pembuatan skripsi ini.
6. Kepala sekolah SMKN 26 jakarta yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.



7. Seluruh guru SMKN 26 Jakarta terutama bapak Acep yang telah membantu dalam penyebaran kuisioner.
8. Kedua orang tua tercinta Tri Suratno Hadi dan Khasanah, dan kakak ku tersayang Rochman Ari Wibowo dan adikku tercinta Try Purnomo Adjie atas do'a, motivasi, ilmu, dan bantuan materill serta kebahagiaan yang selalu diberikan kepada peneliti.
9. Teman-teman Pendidikan akuntansi Reguler maupun Nonreguler 2011 atas kebersamaan dan kebahagiaan selama perkuliahan.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini diakibatkan keterbatasan kemampuan peneliti. Sehubungan dengan itu peneliti sangat mengharapkan kritik membangun, saran dan masukan dari pembaca sekalian.

Jakarta, Juli 2015

Retno Widyastuti

## DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN .....	i
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT .....	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
LEMBAR PEERSEMBAHAN .....	vi
ORISINILITAS .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan masalah .....	7
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORETIK .....</b>	<b>10</b>
A. Deskripsi Konseptual .....	10
1. Motivasi Kerja Guru .....	10

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	21
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	36
C. Kerangka Teoritik .....	37
D. Perumusan Hipotesis .....	39
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
A. Tujuan Penelitian .....	40
B. Tempat dan Waktu .....	40
C. Metode Penelitian.....	40
D. Populasi dan Teknik pengambilan Sampling.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data .....	42
F. Teknik Analisis Data.....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
A. Deskripsi Data.....	59
1. Motivasi Kerja.....	59
2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	63
B. Pengujian hipotesis.....	68
C. Pembahasan .....	71
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN .....</b>	<b>76</b>
A. Kesimpulan .....	76
B. Implikasi .....	77
C. Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>

LAMPIRAN .....	82
Daftar Riwayat Hidup .....	160

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Penilaian hubungan Gaya Kepemimpinan .....	43
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen gaya kepemimpinan (Variabel X) .....	44
Tabel 3.3 Skala Penilaian Motivasi Kerja Guru .....	48
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Motivasi kerja (Variabel Y) .....	48
Tabel 3.5 Tabel ANOVA .....	55
Tabel 4.1 Deskripsi Data Motivasi kerja (Variabel Y) .....	60
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Y (Motivasi kerja) .....	60
Tabel 4.3 Rata-rata Hitung Skor Indikator Variabel Motivasi kerja... ..	62
Tabel 4.4 Deskripsi Data persepsi siswa tentang gaya kepemimpinan (Variable X).....	63
Tabel 4.5 Deskripsi Data Gaya kepemimpinan (Variable X) .....	64
Tabel 4.6 Rata-rata Hitung Skor Indikator Variabel gaya kepemimpinan.....	65
Tabel 4.7 Tabel ANAVA .....	69
Tabel 4.8 Pengujian Signifikansi koefisien korelasi sederhana antara X dan Y .....	70

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1 Konstelasi Penelitian .....	41
Gambar 3.2 Konstelasi Hubungan Antar Variabel .....	51
Grafik 4.1 Grafik Histogram Variabel Y (Motivasi Kerja).....	61
Grafik 4.2 Grafik Histogram Variabel X (Gaya Kepemimpinan) .....	65
Grafik 4.3 Grafik Persamaan Regresi .....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian .....	83
Lampiran 2. Surat Keterangan penelitian SMKN 26 Jakarta .....	84
Lampiran 3. Instrumen Uji Coba variabel X .....	85
Lampiran 4 Langkah perhitungan Uji Validitas X .....	88
Lampiran 5. Data Perhitungan Uji validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel X .....	89
Lampiran 6. Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X .....	91
Lampiran 7. Skor indicator dominan X .....	92
Lampiran 8. Instrumen uji coba Y .....	95
Lampiran 9. Langkah Perhitungan uji Validitas variabel Y .....	97
Lampiran 10. Data Perhitungan Uji validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel .....	98
Lampiran 11. Uji Reliabilitas Y .....	100
Lampiran 12. Skor indicator dominan Y .....	101
Lampiran 13. Data final variabel X .....	104
Lampiran 14. Data final variabel Y .....	107
Lampiran 15. Skor final indicator dominan X .....	110
Lampiran 16. Skor final indicator dominan Y .....	113
Lampiran 17_ Uji Dominan variabel X .....	116
Lampiran 18. Uji Dominan variabel X .....	117
Lampiran 19. Data awal variabel .....	118

Lampiran 20. Prose Perhitungan menggambar grafik Y.....	121
Lampiran 21. Histogram variabel Y .....	122
Lampiran 22. Prose Perhitungan menggambar grafik X.....	123
Lampiran 23. Histogram variabel X .....	124
Lampiran 24. Perhitungan rata-rata, varians dan standar deviasi Y .....	125
Lampiran 25. Perhitungan rata-rata, varians dan standar deviasi X .....	128
Lampiran 26. Data berpasangan variabel X dan Y .....	131
Lampiran 27. Proses Perhitungan Persamaan regresi .....	133
Lampiran 28. Grafik persamaan regresi.....	134
Lampiran 29. Perhitungan kelinearitas regresi .....	135
Lampiran 30. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan baku, Variabel X dan Y.....	137
Lampiran 31. Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X.....	138
Lampiran 32 Perhitungan JK (G) .....	140
Lampiran 33. Tabel ANOVA.....	142
Lampiran 34. Perhitungan Uji Keberartian Regresi .....	143
Lampiran 35. Perhitungan Uji Kelinearitas Regresi .....	145
Lampiran 36. Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment .....	146
Lampiran 37. Perhitungan Uji Signifikansi.....	147
Lampiran 38. Perhitungan Uji Koefisien Determinasi .....	148
Lampiran 39. Tabel tingkat Interpretasi .....	149
Lampiran 40. Tabel r Product Moment.....	150



Lampiran 41. Tabel Nilai Kritis L Uji Lilliefors .....	151
Lampiran 42. Tabel Kurva Normal Persentase .....	152
Lampiran 43. Tabel Nilai Persentil Distribusi t.....	154
Lampiran 44. Tabel Nilai Persentil Distribusi $X^2$ .....	156
Lampiran 45. Tebel distribusi F .....	158

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Indonesia merupakan Negara dalam bentuk pulau – pulau dan dikelilingi dengan banyak lautan. Indonesia memiliki sumber daya alam yang luas, Indonesia sendiri juga merupakan paru – paru dunia. Namun, Negara maju juga memiliki sumber daya alam yang banyak. Contohnya Amerika serikat, Negara tersebut tidak seluas Negara Indonesia namun, Negara itu dapat menjadi Negara maju yang sangat berpengaruh didunia. Kenapa amerika serikat begitu maju dalam perekonomiannya ?, hal tersebut dikarenakan amerika serika memiliki sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia disana dapat memanfaatkan apa yang ada dinegaranya maupun apa yang tidak ada dinegaranya.

Pemerintah mereka dapat mengatur segalanya dengan sangat baik. Pemerintah amerika memimpin bawahannya dengan peraturan yang ketat serta sebuah penghargaan untuk bawahannya. Hal ini bukan berarti bahwa Indonesia tidak mempunyai sumber daya manusia yang memadai. Indonesia hanya kurang memperhatikan kualitas sumber daya manusianya. Sebuah Negara akan sangat maju dengan adanya seorang pemimpin yang dapat mengatur dan memanfaatkan apa yang ada dinegaranya dan mencari jalan untuk menutupi apa yang tidak ada dinegaranya.

Pemimpin merupakan orang yang dapat mengajak orang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin harus dapat membimbing dan mengarahkan bawahnyanya. Banyak sekali pekerjaan yang mengharuskan seseorang menjadi seorang pemimpin. Contohnya sebuah perusahaan akan memiliki seorang pemimpin yaitu seorang direktur, kampus memiliki seorang pemimpin yaitu rektor dan sekolah memiliki seorang pemimpin yaitu kepala sekolah.

Sebuah sekolah akan berjalan dengan lancar apabila memiliki pemimpin yang memimpin dengan baik. Kepala sekolah harus dapat mengatur dan memajemen sekolah dengan baik. Kepala sekolah menjadi awal mula untuk pengambilan keputusan yang akan menjadi jalannya sekolah itu. Kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap berjalanya sebuah sekolah. Kepala sekolah juga harus bias menempatkan kepemimpinannya pada setiap situasi. Seperti, apabila terdapat bawahanya yang melanggar peraturan maka pemimpin harus dapat memberikan sebuah hukuman.

Kepala sekolah juga memberikan penghargaan pada setiap bawahanya apabila bawahanya itu menunjukkan kemajuan yang baik. Bawahan kepala sekola terbilang cukup banyak. Contohnya guru, staf administrasi, penjaga sekolah, petugas kebersihan dll. Guru merupakan bawahan kepala sekolah yang amat penting. Karena guru memegang peranan untuk memberikan pengetahuan kepada peserta didik. Peserta didik merupakan penerus untuk

membuat Negara Indonesia menjadi lebih baik, karena sebuah Negara maju dipimpin oleh sumber daya manusia yang memadai.

Kepala sekolah akan menjadi panutan guru dan guru akan menjadi panutan peserta didik. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan mengantarkan kepada tujuan yang hendak dicapai. Kepemimpinan yang buruk akan mengantarkan sekolah kejalan yang banyak masalah.

Kepala sekolah tidak dapat bekerja sendiri tanpa bantuan dari bawahnya begitupun sebaliknya. Maka, alangkah baiknya bila pemimpin dan bawahnya mempunyai hubungan yang baik. Permasalahan yang terjadi dalam hal kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut :

“REPUBLIKA.CO.ID, MAMUJU -- Sejumlah orang tua siswa terpaksa menyegel Sekolah Dasar (SD) Wirabuana, Kelurahan Bamballamotu, Kecamatan Bamballamotu, Kabupaten Mamuju Utara, Sulawesi Barat, lantaran dua oknum guru dan kepala sekolah tidak pernah berkantor alias bolos.

"Tiga oknum Pegawai Negeri Sipil (PNS) sudah empat bulan tak pernah berkantor. Kondisi inilah yang menyulut emosi warga hingga nekad menyegel sekolah," kata Abdullah salah seorang orang tua murid di Mamuju Utara (Matra), Rabu (21/1).

Karena itu, kata dia, Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Matra untuk segera mengganti kepala sekolah dan dua oknum guru karena tidak pernah menunaikan kewajibannya selaku tenaga pendidik.<sup>1</sup>

Dalam kasus diatas dikatakan bahwa kepala sekolah dan dua oknum guru tidak pernah berkantor alias bolos selama empat bulan. Hal tersebut mendakan

---

<sup>11</sup> <http://www.republika.co.id/berita/pendidikan/eduaction/15/01/21/niiwkp-guru-bolos-empat-bulan-orang-tua-siswa-segel-sd> (diakses pada tanggal 11 maret 2015, pukul 21:56)

kepemimpinan kepala sekolah yang buruk. Kepala sekolah tersebut tidak memiliki jiwa pemimpin yang baik dan tidak dapat memberikan hukuman kepada bawahannya karena telah membolos. Kepemimpinan seperti itu akan membawa sekolah pada arah kehancuran. Berita lain adalah sebagai berikut :

**Seluruh** guru SDN 02 Sei Panas Batam menggelar aksi mogok mengajar, Jumat (15/3) kemarin. Akibatnya, 663 siswa di sekolah itu tidak mengikuti proses belajar mengajar selama tiga jam sejak pukul 07.00 hingga pukul 10.00. Aksi mogok digelar sebagai bentuk protes atas sikap kepala sekolah yang dianggap otoriter. Aksi ini pun mengundang perhatian Wakil Wali Kota Batam, Rudi yang langsung turun ke lapangan. Dari pengaduan guru kepada mereka, kepala sekolah sering membentak guru di sekolah itu. Bahkan ada yang menyebut-nyebut, kepek itu pernah melempar sesuatu benda ke guru kelas.

“Kejadian-kejadian itu menjadi pendorong guru melakukan aksi mogok,” ungkapnya.

“Kejadian-kejadian itu menjadi pendorong guru melakukan aksi mogok,” ungkapnya. Guru yang ikut mogok membenarkan alasan mereka dikarenakan ulah kepala sekolahnya. Yuraeni tidak sekedar membentak, namun juga mengeluarkan kata-kata kasar.

“Kami sering dibentak dan keluar kata-kata kasar,” sesal seorang guru yang minta namanya tak dikorbankan.

Namun pengakuan itu dibantah Yuraeni. Dia mengaku hanya memberikan arahan ke guru dan tidak pernah membentak. Dia membantah otoriter dan arogan, karena dia hanya menjalankan tugas.<sup>2</sup>

Dalam berita tersebut dikatakan sikap otoriter kepala sekolah mengakibatkan sejumlah guru melakukan aksi mogok mengajar, yang mengakibatkan siswa terlantar. Dalam berita itu membuktikan bahwa kepemimpinan akan menjadi titik awal dalam menjalankan sesuatu. Para pemimpin harus dapat menentukan gaya

---

<sup>2</sup> <http://www.tanjungpinangpos.co.id/2013/61828/guru-demo-kepek-otoriter/> (diakses pada tanggal 08 juli 2015 pukul 06:12)

kepemimpinan sesuai kebutuhan ataupun sesuai keadaan. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai akan mengakibatkan kondisi keadaan bawahan akan menjadi buruk juga.

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi tersebut dapat berupa hukuman maupun penghargaan. Motivasi dapat mengubah pola pikir manusia untuk melakukan pekerjaan atau perbuatan. Permasalahan yang terjadi pada motivasi adalah sebagai berikut :

“**TEMPO.CO**, PURBALINGGA -- Sekitar 1.000 guru tidak tetap di Purbalingga mengancam akan mogok mengajar dan menuntut kenaikan honor mengajar. “Kesejahteraan kami sangat rendah. Honor kami dalam sebulan hanya Rp 150-200 ribu,” kata Ketua Forum Honorer Guru dan Tenaga Kependidikan (FHGTK) Purbalingga, Abas Rosadi, Kamis, 19 Maret 2015.”<sup>3</sup>

Didalam berita tersebut disebutkan bahwa sejumlah guru mogok mengajar karena kurangnya honor yang mengakibatkan kurangnya kesejahteraan. Ada berita lain yang serupa yaitu:

“SIANTAR I SIANTARNews-Salah seorang guru di SMA Negeri 4 Pematangsiantar, bernama Goklas, entah bercanda atau menyindir, mengatakan dia akan malas mengajar kalau saja siswa-siswi di SMA Negeri 4 Pematangsiantar tidak ganteng-ganteng dan tidak cantik-cantik.

Itu dia sampaikan saat pertemuan dan kunjungan anggota DPRD Pematangsiantar ke sekolah tersebut, Kamis 9/2/2015).

"Kalau tidak karena cantik dan ganteng siswa-siswi kami Pak Dewan, kami pun malas mengajar melihat kondisi kelas di sekolah ini, miris...." katanya di hadapan rombongan DPRD, Kepala Dinas Pendidikan dan orangtua siswa sekolah tersebut.

---

<sup>3</sup> <http://www.tempo.co/read/news/2015/03/22/058651824/Ribuan-Guru-Honorer-Ancam-Mogok-Mengajar>  
(Diakses Pada Tanggal 27 Maret 2015 Pukul 20:35)

Tapi apa yang disampaikan Goklas merupakan realitas. Bahwa sarana prasarana di sekolah yang berada di inti kota tersebut sudah lapuk alias tak memadai. Konon katanya sekolah itu akan dijadikan Dinas Pendidikan Pematangsiantar sebagai sekolah unggulan.<sup>4</sup>

Motivasi sangat dibutuhkan untuk melakukan suatu tindakan. Pemimpin yang baik akan memelihara motivasi bawahnya untuk menjaga kelangsungan jalannya sebuah organisasi agar berjalan kearah tujuan yang hendak dicapai. Kasus mengenai pemimpin adalah sebagai berikut:

### **Puluhan Guru MAN Mogok Mengajar**

**ANDOOLO** - Puluhan guru MAN I Konda Kabupaten Konawe Selatan, Sulawesi Tenggara selama dua hari, 29-30 Oktober 2012, melakukan aksi mogok mengajar. Akibatnya, ratusan siswa harus terlantar di sekolah, karena tidak mendapatkan proses pembelajaran dari guru.

"Mogok mengajar ini, sudah kesekian kalinya sebagai bentuk prihatin terhadap kondisi pengelolaan sekolah yang semakin buruk. Ini terjadi karena Kepseknya (Armin L: Tarang) malas berkantor, sehingga kami juga tidak nyaman mengajar," ungkap Rustam, guru bahasa Arab MAN 1 Konda.

Dari pantauan Kendari Pos (JPNN Group), dari 25 guru di Madrasah tersebut, hanya dua orang guru yang hadir di sekolah yakni Kasek MAN Armin, Juraidin, guru matematika dan Roy, guru fisika serta dua staf TU. Akibat aksi mogok mengajar ini, para siswa hanya berkeliaran di luar, karena memang satu kelas pun tidak ada yang masuk belajar. Bahkan sebagian siswa kelas III hanya main takraw sampai waktu pulang sekolah.

Sementara guru lainnya, Juraidin mengaku, aksi mogok yang dilakukan sejumlah rekan-rekannya merupakan wujud tidak adanya rasa tanggung jawab sebagai pendidik dan tak punya komitmen dalam kemajuan sekolah dan pendidikan. Bahkan, ia menilai, aksi tersebut telah mengorbankan ratusan siswa yang tidak tahu menahu soal politik. "Seharusnya para guru yang mogok ini, gentleman pindah sekolah atau pensiun dini saja sebagai PNS, dari pada mengorbankan siswa yang punya hak untuk mendapatkan pendidikan. Masih banyak calon-calon guru yang punya mental

<sup>4</sup> <http://siantarnews.net/artikel-1230-guru-sma-4-siantar--kalau-tak-cantik-dan-ganteng-siswa-kami-sudah-malas-ngajar.html> (di akses pada tanggal 27 april 2015 pukul 21:14)

pendidik yang baik, namun mereka belum saja punya kesempatan sebagai PNS," ujar Juraidin.<sup>5</sup>

Berdasarkan uraian diatas mengenai kepemimpinan kepala sekolah peneliti tertarik untuk mengemukakan sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

## **B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan peneliti, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja guru adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya contoh teladan dari pemimpin
2. Kepala sekolah yang bersikap otoriter
3. Rendahnya kesejahteraan guru
4. Fasilitas sekolah yang kurang memadai
5. Kurangnya komitmen dalam kemajuan pendidikan

## **C. BATASAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka peneliti membatasi masalah yang ada pada hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru. Indikator gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan

---

<sup>5</sup> <http://www.jpnn.com/read/2012/11/01/145382/Puluhan-Guru-MAN-Mogok-Mengajar-> (di akses pada tanggal 04 mei 2015 pukul 11:03 Wib)



demokrasi, otoriter dan laissez faire. Sedangkan indikator motivasi kerja guru adalah motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik.

#### **D. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan oleh peneliti maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :“Apakah ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru” ?

#### **E. TUJUAN PENELITIAN**

Hasil penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan efektif.
2. Untuk mengetahui adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi.

#### **F. KEGUNAAN PENELITIAN**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

- a. Kegunaan Teoritis
  - 1) Bagi Mahasiswa
    - a. Penelitian ini dapat menjadi referensi sebagai acuan pada penelitian yang sejenis dimasa yang akan datang.

- b. Penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai kepemimpinan yang benar.
- c. Penelitian ini dapat menjadi wadah dalam pengaplikasian teori apa yang telah didapat dalam perkuliahan.

2) Bagi sekolah

- a. Penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai kepemimpinan yang baik disekolah.
- b. Dapat dijadikan refensi untuk kepala sekolah mengenai kesejahteraan guru – gurunya.

b. Kegunaan praktis

(1) Program studi pendidikan ekonomi

- a) Penelitian ini sebagai sumbangan pemikiran yang akan menjadi referensi dalam penelitian yang sejenis.

## BAB II

### KAJIAN TEORITIK

#### A. Deskripsi Konseptual

##### 1. Motivasi Kerja

###### 1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif, dalam Bahasa Inggris adalah motive atau motion, lalu motivation, yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak.<sup>6</sup> Namun juga dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang memengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.<sup>7</sup>

Gibson dan kawan – kawan memberikan pandangannya tentang motivasi, sebagai konsep yang dapat digunakan ketika menggerakkan individu untuk memulai dan berperilaku secara langsung, sesuai dengan apa yang dikehendaki pimpinan. Gibson mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Berdasarkan pandangan

---

<sup>6</sup> Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (bandung: pustaka setia, November 2009) hal. 271

<sup>7</sup> Hamzah B.Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukuranya*, (Jakarta : Bumi Aksara 2013) Hal. 63

beberapa konsep tentang motivasi diatas, terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu (1) upaya, (2) tujuan organisasi, (3) kebutuhan<sup>8</sup>. Unsur *upaya* merupakan ukuran intensitas.

Dalam hal ini apabila seseorang termotivasi dalam melakukan tugasnya ia mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Unsur lainnya yaitu *tujuan organisasi*, unsur ini merupakan hal yang penting sebab segala upaya yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang semuanya diarahkan pada pencapaian tujuan. Tujuan organisasi dalam suatu organisasi haruslah ditetapkan secara jelas.

Kejelasan tujuan akan mengarahkan segala aktivitas dan perilaku personal untuk tercapainya tujuan organisasi. Unsur terakhir adalah *kebutuhan*. Kebutuhan adalah suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil – hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan menciptakan keinginan yang merangsang dorongan- dorongan dalam diri individu untuk mencapainya. Dengan demikian, pemberian motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kebutuhan manusia.

Sehubungan dengan pengertian motivasi diatas, Malone membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi *motivasi intrinsik* dan *motivasi ekstrinsik*.<sup>9</sup> Motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi

---

<sup>8</sup> Ibid, p 65

<sup>9</sup> Ibid, p 66

ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Misalnya dalam bidang tugas yang dilakukan guru terkait dengan minatnya dalam melakukan tugas sebagai guru. Minat tersebut timbul dari diri seorang guru untuk melakukan tugas karena berhubungan dengan manfaat yang diperolehnya dari tugas yang dilaksanakannya.

Pengertian motivasi yang dikemukakan oleh Wexley & Yulk adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Menurut Siagian motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing – masing anggota organisasi.<sup>10</sup> Menurut McDonald, motivasi adalah perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam maupun luar seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang didasari oleh kebutuhan, tujuan maupun upaya.

---

<sup>10</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009) Hal.110

## 1.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.<sup>11</sup> Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologis karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Wexly & Yulk (1977), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian dorongan atau sesuatu yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu atau tingkah laku.<sup>12</sup> Ernest J. McCormick (1985:268) mengemukakan bahwa “work motivation is defined as condition which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings” (motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja).<sup>13</sup> Winardi, motivasi kerja adalah merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan.<sup>14</sup>

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut J.Ravianto dalam bukunya: “produktifitas dan manusia Indonesia” adalah: atasan, rekan, sasaran fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan nonuuang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh system

---

<sup>11</sup> Harbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi* (Bandung: Alfabeta, 2008) Hal.140

<sup>12</sup> Ibid, Hal.140

<sup>13</sup> Aa Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosdakarya 2007) Hal.94

<sup>14</sup> Opcit, Hal.140

kebutuhannya.<sup>15</sup> Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang dalam bekerja.

### 1.3 Teori – teori motivasi kerja

#### 1. Teori kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Abraham maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan diharga oleh orang lain.

---

<sup>15</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jogyakarta:Bpfe-Yogyakarta, 2000) Hal.165

- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dan mengemukakan ide – ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Selanjutnya, Abraham Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira – kira 85 persen kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri.

## 2. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu:

- a. Existence needs yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
- b. Relatedness. Kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja
- c. Growth needs. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

## 3. Teori insting

Teori motivasi insting muncul berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan reflex dan instingtif yang diwariskan. Mc Dougall menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua



tingkah laku: terbang, rasa jijik, rasa ingin tahu, kesukaan berkelahi, rasa rendah diri, menyatakan diri, kelahiran, reproduksi, lapar, berkelompok, ketamakan dan membangaun.

#### 4. Teori Drive

Kata drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Clark L.Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari reinforcement. Ia beramsu bahwa semua hadiah (reward) pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan drive keseimbangan (homeostatic drives). Teori hull dirumuskan secara matematis yang merupakan hubungan antara drive dan habits strength.

$$\text{Kekuatan motivasi} = \text{fungsi (drive x habit)}$$

Berdasarkan teori Hull tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebutuhan dalam diri (drive) dan factor kebiasaan (habit) pengalaman belajar sebelumnya.

#### 5. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari kurt. Teori lapangan lebih menfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada insting atau habit.

### 1.3 Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Hadari Nawawi membagi motivasi kerja menjadi dua yaitu motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik . Motivasi kerja intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Sedangkan motivasi kerja ekstrinsik pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.<sup>16</sup>

Menurut Herzberg Motivasi intrinsik berhubungan dengan kesempatan untuk peningkatan karir, pencapaian kinerja dan pengakuan termasuk kreatifitas dan kepuasan. Sedangkan Motivasi ekstrinsik terkait dengan gaji atau upah, kondisi kerja dan keamanan kerja.<sup>17</sup> Menurut Malone Motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Dan sedangkan Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.<sup>18</sup> Hamzah B.Uno mengatakan bahwa hal yang termasuk dalam motivasi kerja intrinsik adalah Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya, Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjaknya, Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif,

---

<sup>16</sup> Nawawi Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press). Hal.359

<sup>17</sup> Sudjatmiko Steve, *Keep Your Best People*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama), Hal.151

<sup>18</sup> B.Uno Hamzah, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, ((Jakarta : Bumi Aksara 2013) Hal.66

Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atas.

Menurut Hamzah B.Uno dibawah ini adalah hal yang termasuk dalam motivasi kerja intrinsik :<sup>19</sup>

1. apa yang dikerjakannya
2. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
3. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjaknya
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
5. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atas.

Berdasarkan pengertian diatas motivasi kerja ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

### **1.5 Tujuan Pemberian Motivasi**

- 1 Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2 Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3 Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 4 Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5 Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6 Mengidentifikasi pengadaan karyawan
- 7 Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8 Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9 Meningkatkan tingkat kesejahteraan karywan
- 10 Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
- 11 Meningkatkan efesiensi penggunaan alat alat dan bahan baku

---

<sup>19</sup> B.Uno Hamzah, *Teori Motivasi Dan Pengukuranya*, ((Jakarta : Bumi Aksara 2013) Hal 73

## **1.6 Teknik Memotivasi Kerja Pegawai**

### **1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai**

Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan sexual. Dalam hubungan dengan kebutuhan pemimpin perlu memberikan gaji yang layak pada pegawai.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan dan dana pension.
- c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima didalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicinta dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin menerima eksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.
- d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Disini pemimpin tidak boleh sewenang – wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide – ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi. Pemimpin memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

## 2. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasive adalah teknik memotivasi kerja yang mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini mempunyai rumus “AIDDAS”.

A = *Attention* (Perhatian)

I = *Interest* (Minat)

D = *Desire* (Hasrat)

D = *Decision* (Keputusan)

A = *Action* (Aksi/Tindakan)

S = *Satisfaction* (Kepuasan)

Pertama – tama pemimpin akan memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan, agar timbul minat terhadap pelaksanaan kerja. Jika timbul minat maka tindakan kerja dalam pencapaian tujuan yang digarap pemimpin. Maka, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

## 2. Gaya Kepemimpinan

### 2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kata “*kepemimpinan*” terjemahan dari Bahasa Inggris “*leadership*” banyak ditemukan dalam kehidupan sehari – hari.<sup>20</sup> Misalnya dalam percakapan orang, dalam pertemuan – pertemuan, dari radio dan televisi, surat kabar dll. Ensiklopedia umum tahun penerbitan Yayasan Kenisius mengartikan *kepemimpinan*: “Hubungan yang erat antara seseorang dan sekelompok manusia, karena adanya kepentingan bersama; hubungan itu ditandai tingkah laku yang tertuju dan terbimbing dari manusia yang seorang itu; manusia dan orang itu biasanya disebut yang memimpin atau pemimpin, sedangkan kelompok manusia yang mengikutinya disebut yang “*dipimpin*”.

Secara esensial, kepemimpinan adalah termasuk dalam kajian konsep hubungan manusia. Karena proses kepemimpinan berlangsung dimana saja dan kapan saja dalam hubungan timbal balik antar individu dan kelompok manusia.<sup>21</sup> Hersey dan Blanchard berpendapat: “ kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Stephen Robinson yang mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sesuatu kelompok agar tercapai tujuan yang diharapkan. Lebih lanjut lagi Siagian mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut: “Kepemimpinan sebagai

---

<sup>20</sup> Bulizuar Buyung, *Kepemimpinan Menuju Masyarakat Damai Dan Sejahtera* (Jakarta: Midada rahma press, 2006) hal. 3

<sup>21</sup> Soedijarto, *Kepemimpinan Pendidikan Akuntabilitas Pimpinan Pendidikan Dalam Konsteks Otonomi Daerah* (ciputat : quantum teching, 2010) hal: 47

keterampilan dan kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain, baik kedudukannya lebih tinggi. Setingkat maupun yang lebih rendah dari padanya, dalam berfikir dan bertindak agar perilaku yang semula mungkin, individualistic dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasional”.

Mengacu pada Owens dari banyak definisi kepemimpinan, disimpulkan bahwa: <sup>22</sup>

1. Kepemimpinan adalah suatu kelompok fungsi: yang terjadi hanya dalam proses dua orang atau lebih yang berinteraksi.
2. Para pemimpin bermaksud memberi pengaruh terhadap perilaku orang – orang lain”.

Orang yang menjalankan proses kepemimpinan disebut pemimpin (leader). Sedangkan orang yang dipimpin disebut anggota atau pengikut (Follower). Kepemimpinan bermula sejak manusia ada, hidup bersama (bermasyarakat) dan berinteraksi satu sama lain. Dijelaskan oleh Morphet, dkk<sup>23</sup>, lalu ada salah seorang diantaranya sebagai manusia hebat (*the great man*) sebagai teori dasar dalam kajian kepemimpinan. Hal ini menurut ahli sejarah. Teori ini meninggalkan dua pondasi yaitu : (1) bahwa manusia memiliki kebebasan kehendak, dan hanya sejarah ada perjuangan untuk memutuskan ada pelajaran bagi masa depan, kedua : bahwa manusia mempelajari dari keteladanan manusia hebat. Dalam perkembangan modern, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh mutu

---

<sup>22</sup> Ibid hal.50

<sup>23</sup> Ibid hal: 47

kepemimpinan yang dimiliki orang –orang yang diangkat atau disertai tanggung jawab sebagai pemimpin di masyarakat atau dalam suatu organisasi.

Para pemimpin harus memiliki keterampilan dan sifat – sifat yang baik sebagai syarat bagi seorang pemimpin dalam organisasi tertentu. Dapat dipastikan bahwa sebuah Negara, desa, organisasi atau masyarakat tidak akan pernah ada (eksis) atau survive (bertahan) tanpa seorang pemimpin. Bahkan sebuah komunitas beserta nggotanya menjadi kacau dan tidak bertahan lama tanpa seorang pemimpin.

Kepemimpinan yang baik merupakan suatu harapan bagi tiap organisai karena melalui kepemimpinan yang baik akan dianggap mampu menciptakan suatu kelancaran pelaksanaan program organisasi dan perwujudan tujuan organisasi secara efektif dan efesien. Hal tersebut diungkapkan oleh Thoha:” suatu organisasi akan berhasil bahkan akan gagal sebagian bisa ditentukan oleh kepemimpinan”.<sup>24</sup> Dari pandangan tersebut maka keberhasilan organisasi dalam menjalankan programnya sudah tentu didukung oleh kepemimpinan yang baik pula.

Dengan demikian, kepemimpinan yang baik harus mampu dipahami dan diterapkan secara baik dalam diri pemimpin. Seorang pemimpin organisasi harus memiliki kemampuan membujuk serta mengubah potensi menjadi kenyataan seperti diungkapkan oleh Davis dalam Sutisna. Dalam lembaga pendidikan misalnya, sekolah dipimpin oleh kepala sekolah yang mendelgasikan kepemimpinannya kepada

---

<sup>24</sup> Darwyan Syah, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah* (Ciputat: Haja Mandiri, April 2011) Hal.21



wakil kepala sekolah atau jabatan lainnya yang berada dibawahnya. Demikian pula dengan rektor sebagai pemimpin di perguruan dapat mendelegasikan kepemimpinannya kepada pemimpin di bawahnya menurut tugas dan fungsinya masing – masing misalnya kepada pembantu rektor I untuk menjalankan tugas – tugas akademik. Demikian juga dengan dekan di tingkat fakultas adalah pemimpin yang memiliki bawahan yang tugas kepemimpinannya dibantu oleh para pembantu dekan. Kepemimpinan merupakan pelaksanaan dari keterampilan mengelola orang lain sebagai bawahannya.

Keahlian utama dari kepemimpinan adalah terampil mengendalikan situasi dan kondisi organisai, yaitu dengan menentukan konsep masa depan organisasi dalam bentuk kerangka kerja yang visioner. Pendelegasian tugas dan kewajiban yang diserahkan kepada anak buahnya merupakan bagian dari kepemimpinan manusia, yaitu menjalin hubungan langsung dengan anak buahnya dan mengetahui mentalitas dan kinerjanya, sehingga pemimpin adalah penggerak utama anggota organisasi agar dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan.

Kerjasama yang dibangun oleh sifat – sifat kepemimpinan didasarkan pada wewenang yang diatur oleh norma – norma yang berlaku dalam organisasi. Dalam pancasila sila keempat dikatakan bahwa “kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratanperwakila.” Dari sila tersebut, secara filosofis, dapat diambil suatu konsep kepemimpinan yang Indonesiawi, yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang dibangun oleh kecerdasan filosofis para pemimpin. Kecerdasan filosofis adalah pandai menemukan hikmah dari setiap penyelenggaraan organisasi, terlebih lagi suatu Negara.
2. Kepemimpinan yang menetapkan pengambilan keputusan dengan nilai – nilai kebijaksanaan, artinya memberikan kemaslahatan bagi seluruh kepentingan bangsa dan Negara, kebijaksanaan yang memasalahkan anggota suatu organisasi yang dipimpinnya.
3. Kepemimpinan yang berprinsip pada nilai – nilai demokrasi, yaitu dengan melaksanakan musyawarah dalam pengambilan keputusan dan tidak menganut kepemimpinan otoriter.
4. Kepemimpinan yang pandai memilih wakil – wakilnya untuk diberi wewenang, tugas, dan kewajiban dalam menjalankan roda organisasi.

Dengan konsep kepemimpinan tersebut, arti kepemimpinan dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Prajudi Atmosudirjo dalam Ngilim Purwanto mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kepribadian (*personality*) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang untuk mencontoh atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh tertentu, suatu kekuatan atau wibawa, yang demikian rupa sehingga membuat sekelompok orang bersedia untuk melakukan apa yang dikehendakinya.
2. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai penyebab dari berbagai kegiatan, proses atau kesediaan untuk mengubah pandangan atau sikap (mental/fisik) dari kelompok orang, baik dalam hubungan organisasi formal maupun informal.
3. Kepemimpinan adalah suatu seni, kesanggupan (*ability*) atau teknik untuk membuat sekelompok bawahan dalam sebuah organisasi formal atau para pengikut atau simpatisan dalam organisasi informal mengikuti atau mentaati segala apa yang dikehendakinya, membuat mereka begitu antusias atau bersemangat untuk mengikutinya, bahkan mungkin rela berkorban untuknya.
4. Kepemimpinan dapat dipandang pula sebagai suatu bentuk persuasi suatu seni pembinaan kelompok orang tertentu, biasanya melalui *human relationship* dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut, orang – orang tersebut bersedia untuk bekerja sama dan membanting tulang untuk memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan – tujuan organisasi.

*Kepemimpinan* adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai

sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinya agar mereka bersedia dan dapat melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, serta merasa tidak terpaksa.<sup>25</sup> Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang dapat memengaruhi orang lain untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan bersama.

## 2.2 Gaya Kepemimpinan

Winardi menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin dalam melaksanakan kegiatannya bersama bawahan.<sup>26</sup> Reksohadiprojo dan handoko berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahnya. Stoner, mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.<sup>27</sup> Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Thoha, adalah merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.<sup>28</sup> Terry mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan itu timbul dari sejumlah faktor yang berhubungan dan kompleks sifatnya yaitu : (1) pemimpin, (2) yang dipimpin, (3) organisasi yang bersangkutan, (4) nilai sosial kondisi ekonomi dan politik (situasi lainnya). Dalam realitasnya gaya kepemimpinan melekat pad acara – cara seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Berdasarkan

---

<sup>25</sup> Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (bandung: pustaka setia, November 2009) hal. 252

<sup>26</sup> Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Ciputat: Quantum Teaching 2010) Hal.78

<sup>27</sup> Harbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi* (Alfabeta: Bandung 2008) Hal.37

<sup>28</sup> Ibid. h.37

pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara – cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahnya.

### 2.3 Jenis – jenis gaya kepemimpinan

Menurut Darwyan Syah gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga yaitu gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan *laizzes faire*.<sup>29</sup>

Darwyan Syah mengatakan ciri – ciri gaya kepemimpinan demokrasi adalah sebagai berikut:

1. Mengakui dan menghargai potensi bawahan
2. Menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan
3. Selalu berusahamensinkronkan tujuan organisasi dengan kepentingan individu anggotanya
4. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahan lebih sukses dari padanya

Darwyan Syah mengatakan ciri – ciri gaya kepemimpinan otokratis adalah sebagai berikut:

1. Hanya pemimpin sendiri yang menentukan kebijaksanaan dan tujuan, dan bahkan mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

---

<sup>29</sup> Darwyan Syah, *Kepemimpinan transformasional kepala sekolah*, (Haja mandiri, april 2011), hal.45.

2. Organisasi madrasah sebagai milki pribadi sehingga hanya pemimpin – pemimpinlah yang berhak dan merencanakan dan menentukan kebijakan, sedangkan yang lain dapat mengeluarkan pendapat jika diminta.
3. Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat.
4. Dalam mendisiplinkan anggota, cenderung menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan hukuman.

Darwyan Syah mengatakan ciri – ciri gaya kepemimpinan laizzes faire adalah sebagai berikut:

1. pemimpin bekerja hanya untuk membantu kelompoknya sehingga inisiatif, rencana dan keputusan – keputusan sangat tergantung pada anggota
2. pemimpin sebaiknya jangan terlalu banyak berusaha mendekati dan mempertemukan pendapat, karena hal itu dianggap akan mengrangi hak dan kebebasan anggotanya.
3. segala macam kekangan terhadap anggota harus dihindarkan karena dianggap bertentangan dengan hak individu dalam demokrasi

Boone mengemukakan tiga gaya kepemimpinan yaitu Gaya kepemimpinan otokratis, Gaya kepemimpinan demokrasi dan Gaya kepemimpinan bebas kendali.<sup>30</sup> Boone berpendapat ciri – ciri gaya kepemimpinan otokratis adalah sebagai berikut:

1. Melakukan pengambilan keputusan sendiri tanpa berkonsultasi pada para karyawanya.
2. Mereka menghasilkan keputusan
3. Mengomunikasikan kepada bawahan dan

---

<sup>30</sup> Boone, *Pengantar Bisnis Kontemporer 1*.(Jakarta: Salemba) Hal. 398.

4. Mengharapkan implementasi akan instruksi mereka dengan segera.

Boone berpendapat ciri – ciri gaya kepemimpinan demokrasi adalah sebagai berikut:

1. Mendelegasikan pekerjaan
2. Meminta saran dari karyawan
3. Mendorong partisipasi

Boone berpendapat bahwa gaya kepemimpinan laissez faire berciri – ciri: mempercayai pengawasan minimal, mereka menyerahkan sebagian besar keputusan kepada para bawahn.

Syafaruddin mengatakan bahwa ciri – ciri gaya kepemimpinan otokratis adalah:<sup>31</sup>

1. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan produksi akan tetapi kurang perhatian terhadap kebutuhan manusia atau pekerjanya.
2. Pemimpin lebih banyak memberikan instruksi – insrtuksi agar pekerja tidak keliru.
3. Pemimpin lebih banyak melakukan pengawasan ketat terhadap pekerjanya.

Syafaruddin mengatakan bahwa ciri – ciri gaya kepemimpinan demokratis adalah:

1. Menyebarkan atau membagi tanggung jawab
2. Perdayaan anggota organisasi
3. Bekerjasama secara baik

---

<sup>31</sup> Syafarudinn,. *Kepemimpinan Pendidikan*, (Ciputat : Quantum Teacing 2010) Hal.79

Syafarudin berpendapat bahwa kepemimpinan *laissez faire* menekankan bahwa pemimpin tidak banyak berusaha untuk menjalankan control atau pengaruh terhadap para anggota kelompok. Kepada para anggota diberikan tujuan – tujuan tapi dibiarkan menggunakan cara masing – masing untuk mencapainya. Pemimpin hanya berfungsi sebagai anggota, yang dapat memberikan nasehat dan pengarahan ketika diminta.

Gaya kepemimpinan menurut Hikmat dibagi menjadi 9 yaitu:<sup>32</sup>

1. Gaya kepemimpinan yang otokratis mempunyai ciri – ciri sebagai berikut:
  - a. Menjadikan organisasi sebagai milik pribadi
  - b. Menetapkan tujuan pribadi dengan tujuan milik pribadi
  - c. Memandang bawahan sebagai alat yang tidak berdaya
  - d. Tidak mau menerima kritik, sara, dan pendapat
  - e. Tergantung pada kekuasaan formal yang dimilikinya
  - f. Memimpin dengan cara paksa
2. Tipe militeristis
  - a. Instruksional
  - b. Pengikat dan jabatan menjadi alat utama memaksa nak buahnya untuk melaksanakan tugas
  - c. Serba formalistic
  - d. Tertutup bagi kritik
  - e. Formal seremonial yang pelaksanaan tugas

---

<sup>32</sup> Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Cv Pustaka Setia 2010) Hal.255

3. Gaya paternalistic
  - a. Menyepelekan kemampuan anak buah
  - b. *Over protective*, terlalu memanjakan anak buah dan terlalu melindungi
  - c. Tertutup bagi pengembangan kaderisasi
  - d. Kreatifitas anak buah tertekan oleh sikap *god father*-nya
  - e. Mahatahu, jadi anak buah belum banyak tahu
4. Gaya kontigensi Fielder
  - a. *Human relationship* pemimpin dengan yang dipimpin
  - b. *Staffing* dan *organizing* yang efektif dan professional
  - c. Otoritas pemimpin yang kuat dan tegas
5. Gaya kepemimpinan tiga dimensi

Gaya diorientasikan melalui dua hal yaitu orang dan tugas. Orientasi tugas adalah mempertimbangkan tugas – tugas yang mampu dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan keahlian dan pengalamannya. Orientasi orang ditentukan dalam *staffing* yaitu menempatkan orang sesuai dengan keahliannya dan pengalaman kerjanya.

6. Gaya kontinum

Gaya ini diorientasikan pada dua macam kondisi yaitu: tingkat keefektifan teknis diantara para bawahan dan tingkat motivasi serta dukungan para bawahan.



### 7. Gaya kepemimpinan Laissez faire

Gaya ini seolah – olah tidak mengenal hierarki structural, tidak ada atasan dan bawahan, pembagian tugas yang kabur, dan tidak terjadi proses kepemimpinan fungsional maupun structural.

### 8. Kepemimpinan yang demokratis

- a. Pengembangan sumber daya dan kreatifitas karyawan
- b. Pengembangan partisipatif karyawan
- c. Musyawarah dan mufakat
- d. Kaderisasi yang sistematis
- e. Pendelegasian normative yang konstruktif
- f. Regenerasi kepemimpinan

### 9. Gaya kepemimpinan Kharismatik

- a. Kewibawaan alamiah yaitu kewibawaan yang telah ada pada diri pemimpin
- b. Kewibawaan buatan yaitu kewibawaan yang diciptakan oleh jabatan dan kekuasaan.

Menurut hines dalam buku Kepemimpinan pendidikan gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga yaitu : Otokratis, Demokratis dan Kendali bebas (laissez faire).

A. M. Mangunhardjana mengatakan ada tiga gaya kepemimpinan yaitu: Gaya kepemimpinan otokratis, Gaya kepemimpinan liberal dan Gaya kepemimpinan demokrasi.<sup>33</sup>

Gaya kepemimpinan otokratis dalam situasi darurat dimana masalah minta penyelesaiannya tegas dan cepat maka gaya ini baik digunakan. Tetapi dalam urusan ringan dan tidak menuntut tanggung jawab besar gaya kepemimpinan liberal biasanya lebih menolong maksudnya. Sedangkan dalam perkara penting yang membutuhkan pemikiran banyak dan keterlibatan tinggi dari para bawahan dalam pelaksanaannya, kepemimpinan demokratis terasa lebih baik dari pada gaya – gaya kepemimpinan lain. Sedangkan dalam perkara penting yang membutuhkan pemikiran banyak dan keterlibatan tinggi dari para bawahan dan pelaksanaannya kepemimpinan demokrasi lebih baik daripada gaya lainnya.

Djoko Purwanto mengatakan adan empat gaya kepemimpinan : Pengarahan, Pembekalan, Dukungan dan pendelegasian.<sup>34</sup>

#### 1. Pengarahan

Gaya kepemimpinan ini digunakan pada situasi dan kondisi dimana para karyawan belum memilki pengalam yang cukup dalam menjalankan suatu tugas tertentu.

#### 2. Pembekalan

---

<sup>33</sup> Mangunhardjana, *Kepemimpinan*, (Jakarta : kanisius) hal.25

<sup>34</sup> Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis*,(Jakarta : Erlangga) Hal.25

Gaya kepemimpinan pembekalan digunakan pada situasi dan kondisi dimana para karyawan telah memiliki pengalaman yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 3. Dukungan

Gaya kepemimpinan ini digunakan pada situasi dan kondisi dimana para karyawan telah mengenal teknik – teknik yang dituntut dan telah mengembangkan hubungan dengan baik dengan seorang manajer.

### 4. Pendelegasian

Gaya kepemimpinan pendelegasian tepat digunakan pada situasi dan kondisi di mana para karyawan telah memahami dengan baik tugas – tugas pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga mereka layak untuk menerima pendelegasian tugas dari seorang manajer.

Gaya kepemimpinan berkembang dan bervariasi sesuai dengan faktor karakter situasional. Gaya berorientasi pada tugas cenderung sebagai gaya otokratis, gaya berorientasi pada orang cenderung sebagai gaya demokrasi dan gaya berorientasi pada kombinasi keduanya cenderung sebagai gaya moderat.

#### a. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Sutisna berpendapat bahwa kepemimpinan otokratis menekankan semua kewenangan (hak dan kekuasaan) melakukan sesuatu berpusat pada menejer.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Ciputat : Quantum Teacing 2010) hal.79

Pemimpin otokratis adalah pemimpin yang memiliki wewenang tunggal. Pemimpin otokratis dapat disebut sebagai pemimpin yang tidak demokratis.

Ciri – ciri pemimpin dengan gaya kepemimpinan otokratis menurut Himat adalah sebagai berikut:

- a. Menjadikan organisasi sebagai milik pribadi
  - b. Menetapkan tujuan pribadi dengan tujuan milik pribadi
  - c. Memandang bawahan sebagai alat yang tidak berdaya
  - d. Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat
  - e. Tergantung pada kekuasaan formal yang dimilikinya
  - f. Memimpin dengan cara paksa
- b. Gaya kepemimpinan Demokrasi

Gaya kepemimpinan demokrasi disebut juga dengan gaya kepemimpinan modernis dan partisipatif. Pemimpin demokratis selalu menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompoknya. Ciri – ciri gaya kepemimpinan demokrasi menurut Hikmat:

- a. Menerima saran – saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahan
  - b. Pengembangan partisipatif karyawan
  - c. Pengembangan sumber daya dan kreativitas karyawan
- c. Gaya kepemimpinan Laissez Faire

Pemimpin yang bergaya seperti ini menafsirkan demokrasi dalam arti yang keliru. Demokrasi seolah – olah diartikan sebagai kebebasan bagi setiap anggota untuk

mengemukakan dan mempertahankan pendapat dan kebijaksanaannya masing – masing.<sup>36</sup> Akan tetapi demokrasi sebenarnya bukanlah kebebasan mutlak, melainkan kebebasan yang dibatasi oleh peraturan – peraturan. Ciri – ciri gaya kepemimpinan *laissez faire* adalah pemimpin bekerja hanya untuk membantu kelompoknya sehingga inisiatif, rencana dan keputusan – keputusan sangat tergantung pada anggota

## **B. HASIL PENELITIAN YANG RELEVAN**

1. “Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di dinas pemuda dan olahraga provinsi Sumatera Barat”, Olyvia Yancomaia, mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP, 2011. Winardi dalam Pasolong menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan. Menurut Thoha dalam Pasolong gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.
2. “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rasidin Padang Tahun 2014” , Meria Kontesa, Staf Pengajar Program Studi D III Keperawatan STIKes MERCUBAKTIJAYA Padang. Motivasi kerja merupakan dorongan yang dimulai dengan defisiensi fisiologis ataupun psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk

---

<sup>36</sup> Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Ciputat : Quantum Teacing 2010) hal.47

mencapai tujuan atau insentif. Gillies (1970, dalam Nursalam 2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat didefinisikan berdasarkan perilaku pemimpin itu sendiri.

3. “Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di RSUD PKU Muhammadiyah Gombong, Fatah Widodo, 2011. Menurut Vroom motivasi kerja memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartini Kartono pola kepemimpinan suatu organisasi berbede – beda disesuaikan dengan kondisi yang ada.

### **C.KERANGKA TEORITIK**

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengajak atau mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahnya. Semakin baik gaya kepemimpinannya maka semakin baik perkembangan organisasi. Seorang pemimpin harus dapat menumbuhkan motivasi karyawannya tentang pentingnya tujuan. Motivasi ada yang berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang. Motivasi yang bersifat positif contohnya adalah penghargaan, sedangkan motivasi yang bersifat negatif adalah hukuman dan ancaman.

Hersey dan Blanchard apabila gaya kepemimpinan yang dipakai tepat maka hal itu tidak hanya menimbulkan motivasi bagi para bawahan melainkan juga

membantu para bawahan untuk menjadi “matang”.<sup>37</sup> Yukl yang mengutip Bass bahwa kepemimpinan transformasional mampu memtransformasi dan memotivasi para pengikut dengan cara: (1) membuat mereka lebih sadar mengenai kepentingan suatu pekerjaan, (2) mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan diri sendiri, dan (3) mengaktifkan kebutuhan – kebutuhan pangikut pada taraf yang lebih tinggi.<sup>38</sup> Komunikasi dan motivasi dapat ditingkatkan melalui gaya kepemimpinan yang memberikan kepada agen penyuluhan kesempatan untuk berpartisipasi didalam keputusan, mengenal sasaran organisasi dan cara saran dicapai.<sup>39</sup> Pola pikir yang mendasari teori tersebut adalah bahwa perbedaan tipe imbalan dan perbedaan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan bawahan.<sup>40</sup> Gaya kepemimpinan, pengupahan dan hubungan industrial secara menyeluruh merupakan factor yang dapat memengaruhi motivasi kerja dan sikap mental.<sup>41</sup>

---

<sup>37</sup> Sutarto, *Dasar – Dasar Kepemimpinan Administrasi* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press 2006) Hal 144

<sup>38</sup> Nukholis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Grasindo 2003) Hal.172

<sup>39</sup> A.W Vivin Dan Ben.Penyuluhan Pertanian, (Bekasi : Kanisius 1999) Hal.309

<sup>40</sup> Soekarso, Iskandar Putong, *Kepemimpinan*, (Jakarta : Buku&Artikel Karya Iskandar Putong, 2015) Hal.119

<sup>41</sup> Sugiharsono, *Ilmu Pengetahuan Sosial* (Jakarta:Gramedia 2008) Hal.185

#### **D. HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis berasal dari kata hipo berarti kurang atau lemah dan tesis atau thesis yang berarti teori yang disajikan sebagai bukti.<sup>42</sup> Jadi hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kenyataannya. Berdasarkan landasan teori maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :  
“Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru.”

---

<sup>47</sup>Contesa, *Jurnal Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr.Rasidin Padang* th.2014

<sup>42</sup> Cholid Narbuko Dan Abu Acgmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, Juni 2009) Hal.28





## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi dan pengetahuan berdasarkan data yang diperoleh untuk mengetahui apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMK Negeri 26 Jakarta Timur.

#### **B. Tempat dan Waktu**

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 26 Jakarta Timur. Yang beralamat di Jl. Balai Pustaka Baru I, Rawamangun, Jakarta Timur. Tempat ini dipilih karena merupakan salah satu SMK Negeri di Jakarta timur dan mempunyai jumlah guru yang banyak. Waktu penelitian ini adalah tiga bulan yaitu bulan April – Juni 2015.

#### **C. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian suvey dengan pendekatan korelasional. Penelitian korelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu.<sup>43</sup> Peneliti akan memperoleh data dengan cara

---

<sup>43</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010) Hal.313

menyebarkan kuisioner untuk mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja.

Gambar III.1



Keterangan :

X = Gaya kepemimpinan

Y = Motivasi Kerja

#### **D. Populasi dan Sampel**

Dalam hubungan populasi dan sampel Sutrisno Hadi menjelaskan bahwa sampel atau contoh adalah sebagian individu yang diselidiki dari keseluruhan individu penelitian.<sup>44</sup>

##### **a. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>45</sup> Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 26 di Jakarta Timur sebanyak 113 orang.

<sup>44</sup> Cholid narbuko dan Abu achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: bumi aksara, juni 2009) hal. 107

<sup>45</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, November 2011) hal. 80

## b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang diambil oleh populasi tersebut. Teknik penetapan sampel dilakukan secara simple random sampling. Jumlah guru yang akan dijadikan sampel sebanyak 83 orang guru yang berstatus sebagai PNS. Sampel ditentukan dengan tabel Issac Michael dengan taraf kesalahan 5%, maka jumlah sampelnya adalah 68 orang guru.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Data dan pengumpulan data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah data kuantitatif. Metode kuantitatif ini berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistic.<sup>46</sup> Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah sumber daya yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.<sup>47</sup> Peneliti mendapatkan data melalui koresponden. Data primer digunakan peneliti untuk mengetahui seberapa jauh hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru.

### 2. Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan melalui instrument berbentuk kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

---

<sup>46</sup> Ibid hal.7

<sup>47</sup> Ibid hal.137

<sup>48</sup> Peneliti akan memperoleh data melalui penyebaran kuisioner dengan guru sebagai koresponden.

### 3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah (Variabel X)

#### a. Definisi konseptual

Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka bersedia dan dapat melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, serta merasa tidak terpaksa. Gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin dalam melaksanakan kegiatannya bersama bawahan.

#### b. Definisi operasional

Gaya Kepemimpinan adalah cara – cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahnya. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh pimpinan kepada bawahnya. Jenis gaya kepemimpinannya adalah gaya kepemimpinan demokrasi, laissez faire dan otoriter.

**Table III.1**  
**Skala Penilaian Hubungan Gaya kepemimpinan kepala sekolah**

Pernyataan	Sangat setuju (SS)	Setuju (S)	Ragu – ragu (R)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
Positif	5	4	3	2	1
Negativ	1	2	3	4	5

---

<sup>48</sup> Ibid hal.142

### c. Kisi-Kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan

Kisi – kisi digunakan untuk mengukur variable gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kisi – kisi ditampilkan untuk memberikan informasi butir – butir yang *drop* dan valid setelah melakukan uji validitas dan realibilitas dan analisis butir soal. Kisi – kisi instrument yang akan diujikan adalah sebagai berikut:

**Table III.2**  
**Kisi – kisi instrument Gaya Kepemimpinan (Variabel X)**

variabel	indikator	Sub Indikator	Butir Soal Uji Coba		Drop	Butir Soal Setelah Uji Coba	
			(+)	(-)		(+)	(-)
Gaya kepemimpinan kepala sekolah	1. Gaya kepemimpinan demokrasi	1. Menerima saran – saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahan	6, 7, 13, 22, 26			6, 7, 13, 22, 26	
		2. Pengembangan parsipatif karyawan	11,14, 16, 21, 25, 28, 29, 31	4		11, 14, 16, 21, 25, 28, 29, 31	4
		3. Pengembangan sumber daya dan kreativitas karyawan	8, 10, 19, 20, 23, 32, 34, 35	30		10, 19, 20, 23, 32, 34, 35,8	30
	2. Gaya kepemimpinan otokratis	1. Menjadikan organisasi sebagai milik pribadi	1,2,3		2,3	1	
		2. Memandang bawahan sebagai alat yang tidak berdaya	17		17		
		3. Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat	9	27	9		27

		4. Memimpin dengan cara paksa	33	18		33	18
	3. Gaya kepemimpinan Laissez-faire”	1. pemimpin bekerja hanya untuk membantu kelompoknya sehingga inisiatif, rencana dan keputusan – keputusan sangat tergantung pada anggota	5, 12, 15, 24		5, 15, 24	12	
		Jumlah	31	4	7	24	4

\*Sumber : Data diolah oleh peneliti

#### d. Validasi dan Reliabilitas instrument Gaya Kepemimpinan

##### 1. Uji Validasi

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.<sup>49</sup> Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.<sup>50</sup>

Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen.<sup>51</sup> Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 x_t^2}}$$

<sup>49</sup> [https://afidburhanuddin.files.wordpress.com/2012/05/analisis-validitas-dan-reliabilitas-data\\_nanang\\_oke.pdf](https://afidburhanuddin.files.wordpress.com/2012/05/analisis-validitas-dan-reliabilitas-data_nanang_oke.pdf) (diakses pada tanggal 16 maret 2015, pukul 22:04)

<sup>50</sup> Ibid hal.121

<sup>51</sup> Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008), hal. 86.

Keterangan:

$r_{it}$  : koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total

$\Sigma x_i$  : jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_i$

$\Sigma x_t$  : jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_t$

Contoh perhitungan untuk soal pernyataan butir 1:

$$r_{it} = \frac{\Sigma y \cdot \Sigma yt}{\sqrt{\Sigma y^2 \cdot \Sigma yt^2}} = \frac{222,4}{\sqrt{10,96 \cdot 5679,2}} = 0,891$$

Kriteria batas minimum pernyataan butir yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ .

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ ,

maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau *drop*. Butir pernyataan nomor 1

diatas dianggap valis karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,891 > 0,361$ )

Dari 35 pernyataan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang telah dihitung validitasnya terdapat 7 pernyataan drop atau sekitar 20% dan pernyataan yang dinyatakan valid sebanyak 28 pernyataan atau sekitar 80%.

## 2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir – butir pernyataan yang telah dinyatakan valid maka dihitunglah reliabilitas menggunakan rumus Alfa Cronbach. Instrumen yang reliabel adalah



instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.<sup>52</sup> Rumus Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{ii}$  : koefisien reliabilitas tes

$k$  : cacah butir/banyak butir pernyataan (yang valid)

$s_i^2$  : varian skor butir

$s_t^2$  : varian skor total

$$\begin{aligned} r_{ii} &= \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right) \\ &= \frac{28}{28-1} \left( 1 - \frac{14,04}{189,3} \right) \\ &= 0,96 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan, reliabilitas yang diperoleh sebesar 96% yang menunjukkan tingkat reliabel yang sangat tinggi. (tabel bisa dilihat pada lampiran 48)

#### 4. Motivasi kerja guru

##### a. Definisi Konseptual (Variabel Y)

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Ada dua jenis motivasi kerja yaitu motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berupa apa saja yang menjadi pendorong dalam diri guru dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan motivasi kerja ekstrinsik adalah faktor – faktor yang menjadi pendorong dari luar seseorang.

---

<sup>52</sup> Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*(Bandung: Alfabeta, 2012), h.121

### b. Definisi Operasional

Motivasi kerja bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang dalam bekerja. Hasil penelitian akan ditunjukkan dalam bentuk perolehan skor dari angket yang telah diisi oleh para guru selaku responden dan dinyatakan dalam bentuk Skala Likert.

**Table III.4**  
**Skala Penilaian Motivasi Kerja Guru**

Pernyataan	Sangat setuju (SS)	Setuju (S)	Ragu – ragu (R)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
Positif	5	4	3	2	1
Negativ	1	2	3	4	5

### c. Kisi – Kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru

Dibawah ini merupakan kisi – kisi instrumen yang akan digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja guru (Y). Kisi – kisi ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir – butir pernyataan yang drop setelah dilakukan uji validitas, uji reliabilita, analisis butir soal, dan dapat memberikan cerminan instrumen final nantinya.

**Tabel III.5**  
**Kisi – kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru (X)**

variabel	indikator	Sub Indikator	Butir Soal Uji Coba		Drop	Butir Soal Setelah Uji Coba	
			(+)	(-)		(+)	(-)
Motivasi Kerja	Motivasi Intrinsik	1. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya	5,7,8, 32		8	5, 7, 32	

	2. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	1, 13, 26		13, 26	1	
	3. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjaknya	2, 33		33	2	
	4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	6, 16	18, 30	6, 16		18, 30
	5. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	12, 19		12	19	
Motivasi ekstrinsik	1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	3,14, 22, 25		25	3, 14, 22	
	2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	11, 23, 29			11, 23, 29	
	3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	15, 21, 35			15, 21, 35	
	4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaanya	24, 31	4	31	24	4
	5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja	9, 20, 34	27		9, 20, 34	27
	6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain	10, 17, 28		17	10, 28	
	Jumlah	31	4	10	21	4

\*Data diolah oleh peneliti

#### d. Validasi Dan Reliabilitas Instrumen

##### 1. Uji Validasi

Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrument. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

$r_{it}$  : koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total

$\sum x_i$  : jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_i$

$\sum x_t$  : jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_t$

Contoh perhitungan validitas butir pernyataan 1:

$$r_{it} = \frac{\sum y \cdot \sum y_t}{\sqrt{\sum y^2 \cdot \sum y_t^2}} = \frac{105,5}{\sqrt{22,7 \cdot 3166,16}} = 0,393$$

Kriteria batas minimum pernyataan butir yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ .

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ ,

maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau *drop*. Butir pernyataan nomor 1

diatas dianggap valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,393 > 0,361$ )

Dari 35 pernyataan motivasi kerja guru yang telah dihitung validitasnya terdapat 10 pernyataan drop atau sekitar 29% dan pernyataan yang dinyatakan valid sebanyak 25 pernyataan atau sekitar 71%.

## 2. Uji reliabilitas

Selanjutnya butir – butir pernyataan yang telah dinyatakan valid maka dihitunglah reliabilitas menggunakan rumus Alfa Cronbach. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.<sup>53</sup> Rumus Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:

---

<sup>53</sup> Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*(Bandung: Alfabeta, 2012), h.121

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{ii}$  : koefisien reliabilitas tes

$k$  : cacah butir/banyak butir pernyataan (yang valid)

$s_i^2$  : varian skor butir

$s_t^2$  : varian skor total

Perhitunagn reliabiliats motivasi kerja guru

$$\begin{aligned} r_{ii} &= \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right) \\ &= \frac{25}{25-1} \left( 1 - \frac{13,40}{105,5} \right) \\ &= 0,91 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan, reliabilitas yang diperoleh sebesar 91% yang menunjukkan tingkat reliabel yang sangat tinggi.(tabel bisa dilihat pada lampiran 48)

#### 5. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

**Gambar III.2**  
**Konstelasi Hubungan Antar variabel**



Keterangan:

Variabel dependen (X) = Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel indenpenden (Y) = Motivasi Kerja Guru

→ = arah hubungan

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji korelasi untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja guru. Adapun langkah – langkahnya dengan sebagai berikut:

### 1. Mencari persamaan regresi

Dalam mencari persamaan regresi, persamaan yang digunakan adalah persamaan regresi linear sederhana untuk mengetahui hubungan antar dua variabel penelitian.

Rumus Model persamaan linear sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + Bx$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = variabel terikat

X = variabel bebas

a = nilai intercept (konstan)

b = koefisien arah regresi

dimana

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

### 2. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas Galat Taksiran

Uji normalitas dilakukan dengan galat taksiran regresi Y atas X dan menggunakan uji Liliefors pada taraf  $(\alpha) = 0,05$ . Uji ini dilakukan untuk mengetahui normalitas galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan adalah:

$$L_o = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Keterangan:

$L_o$  = harga mutlak

$F(Z_i)$  = peluang angka baku

$S(Z_i)$  = proporsi angka baku

Hipotesis statistik:

$H_o$ : Galat taksiran regresi y atas x berdistribusi normal

$H_a$ : Galat taksiran regresi y atas x tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

Jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$ , maka  $H_o$  diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Jika  $L_{hitung} > L_{tabel}$ , maka  $H_o$  ditolak, berarti galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

### **b. Uji Linearitas Regresi**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh merupakan bentuk linier atau non linier. Uji kelinearan regresi ini menggunakan tabel ANAVA, untuk membuktikan linearitas antar variabel. Rumus yang digunakan adalah:

$$F_{hitung} = \frac{S^2(TC)}{S^2(E)}$$

Hipotesis Statistik:

$H_0$  = Model regresi linier

$H_a$  = Model regresi tidak linier

Kriteria pengujian pada  $\alpha = 0,05$  adalah sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan regresi linier.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan regresi tidak linier.

### **3. Uji Hipotesis**

#### **a. Uji keberartian Regresi**

Uji keberartian regresi dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh memiliki keberartian atau tidak dan menggunakan perhitungan yang disajikan dalam Tabel ANAVA. Untuk membuktikan linieritas regresi dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru, uji hipotesis linieritas persamaan regresi dilakukan dengan menghitung:



$$F_{hitung} = \frac{S^2(Reg)}{S^2(Res)}$$

Hipotesis Statistik:

$H_0$  = koefisien arah regresi tidak berarti ( $b = 0$ )

$H_a$  = koefisien arah regresi berarti ( $b \neq 0$ )

Kriteria pengujian pada  $\alpha = 0,05$  adalah sebagai berikut:

$H_0$  diterima, jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka regresi tidak berarti (tidak signifikan)

$H_0$  ditolak, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka regresi berarti (signifikan)

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan Tabel ANAVA untuk mengetahui kelinieran dan keberartian persamaan regresi yang dipakai, sebagai berikut:

**Tabel III.7**  
**Tabel ANAVA**

Sumber Variasi	Dk	JK	KT	F
Total	N	$\Sigma Y^2$	$\Sigma Y^2$	
Koefisien (a)	1	JK(a)	JK(a)	
Regresi (b a)	1	JK(b a)	$S_{reg}^2 = JK(b a)$	$\frac{S_{reg}^2}{S_{sis}^2}$
Sisa	n-2	JK(S)	$S_{sis}^2 = \frac{JK(S)}{n-2}$	
Tuna Cocok	k-2	JK(TC)	$S_{TC}^2 = \frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S_{TC}^2}{S_G^2}$
Galat	n-k	JK(G)	$S_G^2 = \frac{JK(G)}{n-k}$	

Dimana:

$$JK(T) = \text{Jumlah Kuadrat Total} = \sum Y^2$$

$$JK(a) = \text{Jumlah Kuadrat koefisien } a = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK(b|a) = \text{Jumlah Kuadrat regresi (b|a)} = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$JK(S) = \text{Jumlah Kuadrat Sisa} = JK(T) - JK(a) - JK(b|a)$$

$$JK(TC) = \text{Jumlah Kuadrat Tuna Cocok} = \sum_{x_i} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_i} \right\}$$

$$JK(G) = \text{Jumlah Kuadrat Galat} = JK(S) - JK(TC)$$

#### b. Uji keofisiean korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antara variabel X dan variabel Y. Uji koefisien korelasi menggunakan *product moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Hipotesis statistik:

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_a: \rho \neq 0$$

Kriteria pengujian:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

### c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel X dan Y terdapat hubungan yang signifikan atau tidak. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  : Skor signifikan koefisien korelasi

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi *product moment*

$n$  : Banyaknya sampel/data

Hipotesis Statistik:

$H_0$ : Data tidak signifikan

$H_a$ : Data signifikan

Kriteria Pengujian:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat hubungan yang positif.

#### d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat presentase ketergantungan variabel Y terhadap variabel X. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r_{XY}^2$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

$r_{XY}$  = Koefisien korelasi product moment

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data dimaksudkan untuk menyejikan gambaran umum mengenai penyebaran data. Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk pada masalah penelitian maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian. Kedua bagian tersebut adalah Gaya Kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen dan motivasi kerja guru sebagai variabel dependen. Hasil perhitungan statistic deskriptif secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut.

##### **1. Data Motivasi Kerja Guru (Variabel Y)**

Data motivasi kerja merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner skala likert dengan indicator motivasi kerja intrinsic dan motivasi kerja ekstrinsik. Jumlah item yang digunakan sebanyak 35 item dengan jumlah drop sebanyak 10 item. Kuisisioner tersebut telah diisi oleh 68 orang responden pada SMKN 26 Jakarta Timur. Berdasarkan data yang terkumpul diperoleh skor terendah sebesar 86 dan skor tertinggi adalah 121, jumlah skor sebesar 7225. Skor rata – rata sebesar 106,25, skor varian sebesar 59,81, dan skor simpangan baku sebesar 7,73. Untuk mempermudah penafsiran informasi deskripsi data variabel Motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.1****Deskripsi data motivasi kerja guru (Variabel Y)**

<b>Jumlah sampel</b>	68
<b>Jumlah skor keseluruhan</b>	7225
<b>Rata-rata skor keseluruhan</b>	106,25
<b>Skor terendah</b>	86
<b>Skor tertinggi</b>	121
<b>Varians</b>	59,81
<b>Standar deviasi</b>	7,73
<b>Median</b>	107
<b>Modus</b>	108

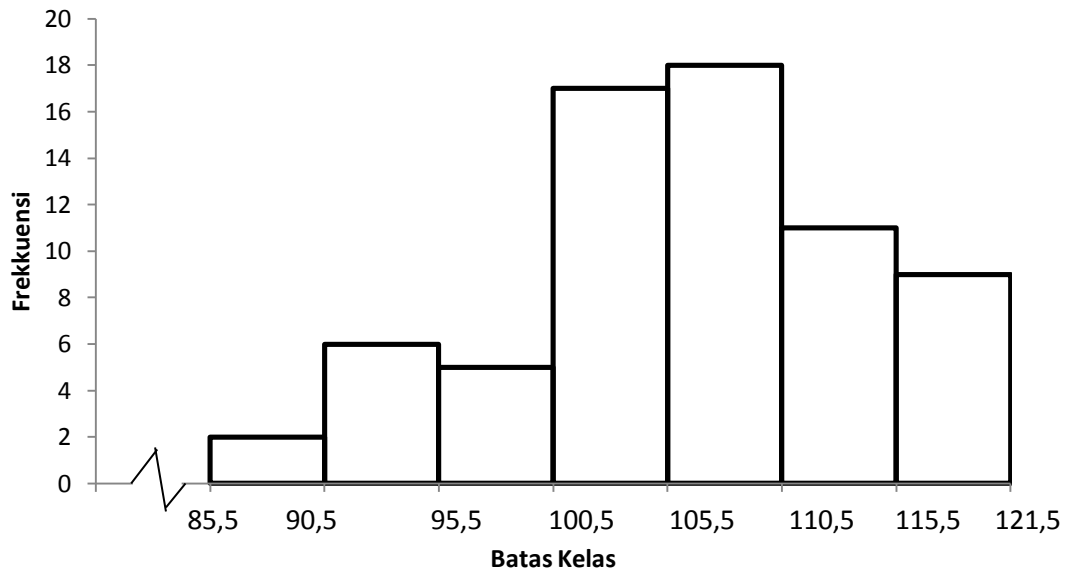
Berdasarkan data yang telah diperoleh, berikutnya menghitung range, panjang kelas interval dan jumlah kelas interval. Dari hasil perhitungan diperoleh range sebesar 35, panjang kelas interval sebesar 4,96 (dibulatkan menjadi 5) dan jumlah kelas interval sebesar 7,04 (dibulatkan menjadi 7)

**Tabel IV.2****Distribusi Frekuensi variabel Y Motivasi Kerja**

No	Interval			Batas		Frekuensi		
				Bawah	Atas	Absolut	Relatif	
1	86	-	90	85.5	90.5	2	2.94	%
2	91	-	95	90.5	95.5	6	8.82	%
3	96	-	100	95.5	100.5	5	7.35	%
4	101	-	105	100.5	105.5	17	25.00	%
5	106	-	110	105.5	110.5	18	26.47	%
6	111	-	115	110.5	115.5	11	16.18	%
7	116	-	121	115.5	121.5	9	13.24	%
Jumlah						68	100	%

\*Sumber : Data di olah tahun 2015

Untuk mempermudah penafsiran dari Motivasi Kerja Guru maka data digambarkan sebagai berikut:



**Grafik IV.1**

**Grafik histogram variabel Y Motivasi kerja**

Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV.I dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi adalah 18 yang terletak pada interval kelas ke-5 (lima) dengan frekuensi 106-110 dengan frekuensi relative sebesar 26,47%, sedangkan frekuensi terendah ada dua yaitu terletak pada interval kelas ke-1 (satu) dengan frekuensi 86-90 dengan frekuensi relative sebesar 2,94% dan terletak pada interval ke-3 dengan frekuensi 96-100 dengan frekuensi relative sebesar 7,35%.

Tabel IV.3

## Rata – rata hitung skor Indikator variabel Motivasi Kerja Guru

No	Indikator	Sub Indikator	Total Skor	N	Rerata	Persentase %
1	Motivasi Kerja Intrinsik	1. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya	895	3	298,33	9,44
		2. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	291	1	291,00	9,21
		3. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	274	1	274,00	8,67
		4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	561	2	280,50	8,87
		5. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	289	1	289,00	9,14
2	Motivasi kerja ekstrinsik	1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	873	3	291,00	9,21
		2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	883	3	294,33	9,31
		3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	872	3	290,67	9,20
		4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya	589	2	294,50	9,32
		5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja	1165	4	291,25	9,21
		6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain	533	2	266,50	8,43
		Jumlah	7225	25	3161,083	100,00

\*Sumber : data diolah pada bulan juni 2015

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, total rata – rata skor variabel motivasi kerja guru terbesar adalah motivasi kerja ekstrinsik sebesar 54,47% sedangkan skor terendah berada pada motivasi kerja guru intrinsic sebesar 45,33%.



## 2. Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel X)

Data gaya kepemimpinan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner di SMKN 26 Jakarta Timur. Penyebaran kuisisioner menggunakan skala Likert dengan indikator gaya kepemimpinan demokrasi, gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan laizzes faire. Jumlah item yang digunakan sebanyak 28 dan diisi oleh 68 guru yang berstatus sebagai PNS.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah sebesar 97, skor tertinggi sebesar 133 dengan jumlah skor sebesar 72610. Maka didapatkan skor rata – rata sebesar 111,91, skor varians sebesar 49,52 dan simpangan baku sebesar 7,02. Untuk mempermudah penafsiran informasi deskripsi data variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.4**

**Deskripsi data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel X)**

<b>Jumlah sampel</b>	68
<b>Jumlah skor keseluruhan</b>	7610
<b>Rata-rata skor keseluruhan</b>	111,91
<b>Skor terendah</b>	97
<b>Skor tertinggi</b>	133
<b>Varians</b>	49,25
<b>Standar deviasi</b>	7,02
<b>Median</b>	111
<b>Modus</b>	114

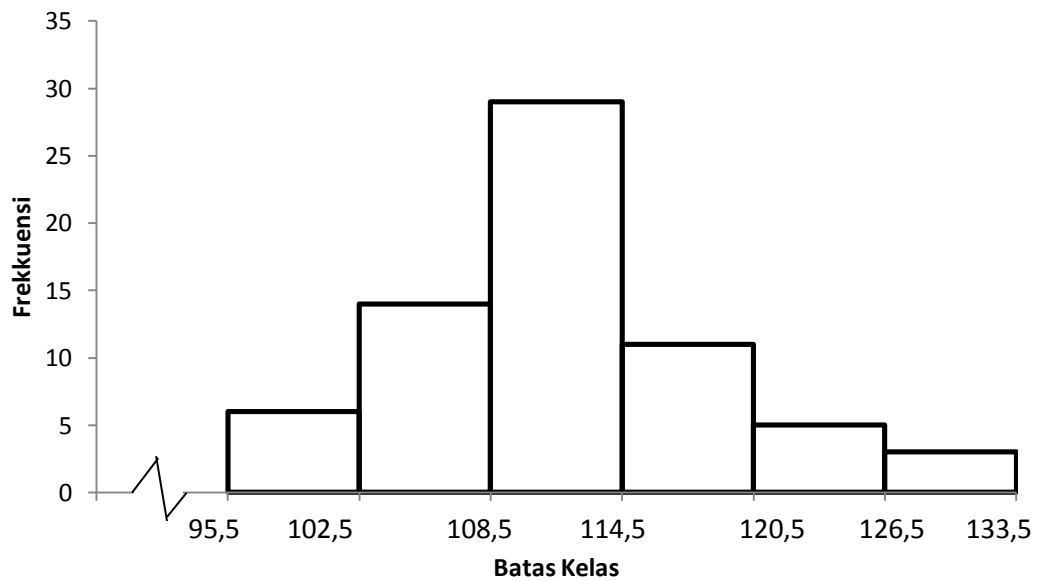
Distribusi frekuensi data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat dilihat pada tabel dibawah ini, dimana rentang skor sebesar 36, banyak kelas sebesar 7,04 (dibulatkan menjadi 7) dan panjang interval sebesar 5,11 (dibulatkan menjadi 6).

Untuk mempermudah penafsiran informasi deskripsi data variabel Motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.5**  
**Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No	Interval			Batas		Frekuensi		
				Bawah	Atas	Absolut	Relatif	
1	97	-	102	96.5	102.5	6	8.82	%
2	103	-	108	102.5	108.5	14	20.59	%
3	109		114	108.5	114.5	29	42.65	%
4	115	-	120	114.5	120.5	11	16.18	%
5	121	-	126	120.5	126.5	5	7.35	%
6	127	-	133	126.5	133.5	3	4.41	%
<b>Jumlah</b>						<b>68</b>	<b>100</b>	<b>%</b>

Untuk mempermudah penafsiran data gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka data ini digambarkan grafik histogram sebagai berikut:



**Gambar IV.2**

**Grafik histogram Gaya Kepemimpinan kepala sekolah**

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Gaya Kepemimpinan kepala sekolah yaitu sebesar 29 yang terletak pada interval ke-3 yaitu antara 109-114 dengan frekuensi relative sebesar 42,65% frekuensi tertinggi berada di atas skor rata – rata yaitu sebesar 111,91. Frekuensi terendah yaitu 2 yang terletak pada interval kelas ke-8 anatar 133-138 dengan frekuensi relative sebesar 1,47%.

**Tabel IV.6**

**Rata – rata hitung skor indicator variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah**

No	Indikator	Sub Indikator	Total Skor	N	Rerata	Persentase %
1	1. Gaya kepemimpinan demokrasi	1. Menerima saran – saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahan	1296	5	259	13,81

		2. Pengembangan parsipatif karyawan	2493	9	277	14,75
		3. Pengembangan sumber daya dan kreativitas karyawan	2481	9	276	14,68
	2. Gaya kepemimpinan otokratis	1. Menjadikan organisasi sebagai milik pribadi	253	1	253	13,48
		2. Memandang bawahan sebagai alat yang tidak berdaya	0	0	0	0,00
		3. Tidak maumenerima kritik, saran, dan pendapat	256	1	256	13,64
		4. Memimpin dengan cara paksa	549	2	275	14,62
	3. Gaya kepemimpinan Laissez-faire”	1. pemimpin bekerja hanya untuk membantu kelompoknya sehingga inisiatif, rencana dan keputusan – keputusan sangat tergantung pada anggota	282	1	282	15,02
		Jumlah	7610	28	1877	100

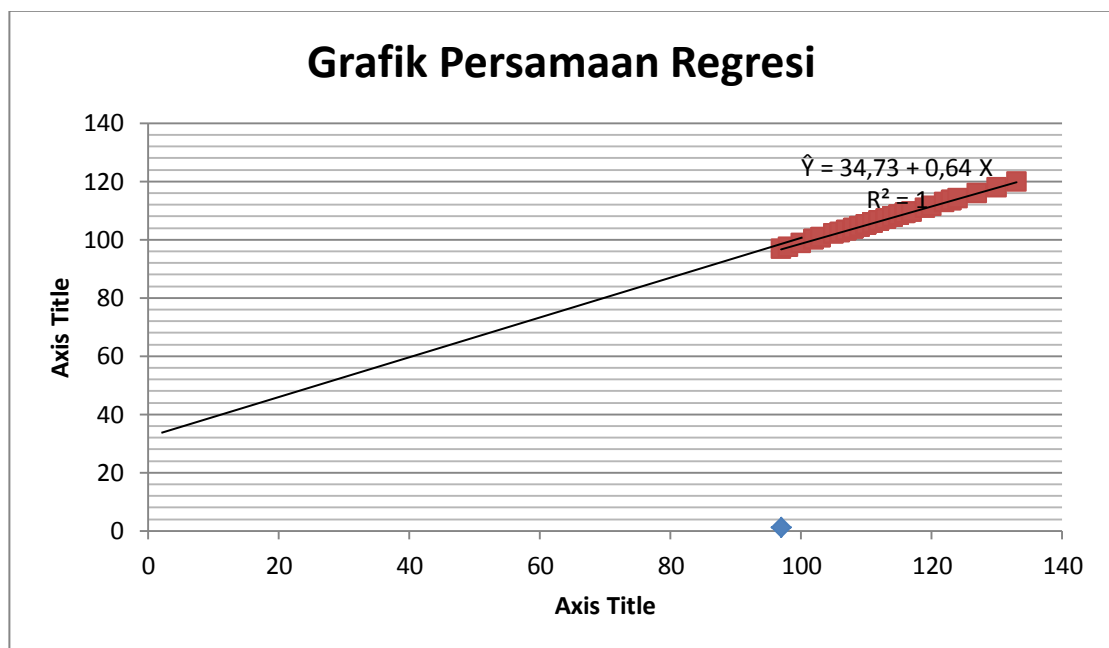
\*Sumber : data diolah pada bulan juni 2015

Berdasarkan hasil erhitungan tabel diatas dapat diketahui, total skor rata – rat tertinggi pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar 43,24 yang berda pada sub indicator gaya kepemimpinan demokrasi. Sedangkan skor rata – rata terendah berda pada sub inikator gaya kepemimpinan Laissez-faire sebesar 15,02%

## B. Pengujian Hipotesis

### 1. Persamaan Regresi

Analisis regresi sederhana yang diperoleh melalui kedua variabel menghasilkan arah regresi sebesar 0,64 dan konstanta sebesar 34,73. Dengan demikian bentuk hubungan antar variabel gaya kepemimpinan kepala sekola dengan motivasi kerja guru memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 34,73 + 0,64X$ . Persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 34,73 + 0,64X$  dapat digambarkan pada grafik dibawah ini:



**Gambar IV.3**  
**Grafik Persamaan Regresi**

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1(satu) skor gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) menyebabkan kenaikan motivasi kerja guru (Y) sebesar 0,64 pada konstanta 34,73.

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji normalitas Galat Taksiran

Uji normalitas dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan uji Liliefors, untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berada pada taraf ( $\alpha$ ) = 0,05. Dari hasil pengujian untuk responden dari perhitungan, didapat nilai  $L_{hitung}$  terbesar = 0,041 dan  $L_{tabel}$   $n = 68$  dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,1074 Sehingga  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian data pada sampel kelas eksperimen berdistribusi normal karena  $L_{hitung}$  lebih kecil  $L_{tabel}$  ( $L_o < L_t$ ).

### b. Uji Linearitas Regresi

Uji kelinieran regresi bertujuan untuk mengetahui apakah regresi yang digunakan linier atau tidak. Kriteria pengujian, terima  $H_o$  jika  $F_{hitung}$  ( $F_h$ )  $< F_{tabel}$  ( $F_t$ ) dan tolak  $H_o$  jika ( $F_h$ )  $> (F_t)$ , dimana  $H_o$  adalah model regresi linier dan  $H_a$  adalah model regresi berarti/signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak  $H_o$ . Hasil penghitungan menunjukkan ( $F_h$ ) 1,18  $< F_t$  1,78 ini berarti  $H_o$  diterima dan model regresi linier.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Keberartian Regresi

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak. Kriteria pengujian yaitu diterima  $H_o$  jika  $F_{hitung}$  ( $F_o$ )  $< F_{tabel}$  ( $F_t$ ) dan tolak  $H_o$  jika

Fhitung ( $F_o$ ) > Ftabel ( $F_t$ ), dimana  $H_o$  adalah model regresi tidak berarti dan  $H_a$  adalah model regresi berarti/signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak  $H_o$ .

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui  $F_o$  sebesar  $32,7 > F_t$  3,99 ini berarti  $H_o$  ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti atau signifikan.

**Tabel IV.7**  
**Tabel ANAVA**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata - rata jumlah Kuadrat	F hitung	F tabel
Total	68	7771723			
Regresi (a)	1	767656,25			
Regresi (b/a)	1	134944	1349,44	32,7	1,77
Sisa	66	2717,35	41,17		
Tuna Cocok	26	1097,88	45,745	1,18	1,66
Galat Kekeliruan	42	1619,5	38,55		

\*Sumber : Data diolah pada bulan juni 2015

Keterangan:

JK : Jumlah Kuadrat

KT : Kuadrat Tengah (rata-rata kuadrat)

dk : Derajat Kebebasan

### b. Uji Koefisien korelasi

Perhitungan korelasi ini menggunakan rumus  $r_{xy}$  Product Moment dari Pearson. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru diperoleh korelasi sebesar 0,57. Dengan menggunakan tabel interpretasi nilai  $r$ , maka koefisien korelasi sebesar 0,57 sehingga terdapat hubungan yang positif antara variabel  $x$  dengan variabel  $y$ .

**Tabel IV.8**

#### **Pengujian Signifikansi koefisien korelasi sederhana antara X dan Y**

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	koefisien determinasi	F hitung	F tabel
	0,57	32,49%	6,85	1,66

Berdasarkan pengujian signifikansi korelasi antara skor gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru diperoleh  $F$  hitung 6,85  $F$  tabel = 1,66 pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk$  adalah 32. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,57$  adalah signifikan.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar variabel  $x$  dengan variabel lainnya dalam bentuk persen (%). Koefisien determinasi  $r_{xy}^2 = (0,57)^2 = 0,3249$ , kemudian dipersenkan  $0,3249 \times 100\% =$



32,49%. Hal tersebut berarti 32,49% motivasi kerja guru ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan selebihnya ditentukan oleh faktor lain.

### **C. Pembahasan**

Kepala sekolah memiliki peranan yang penting dalam sekolah, karena, kepala sekolah yang akan menjadi dasar sebuah sekolah untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah mempunyai caranya sendiri untuk mewujudkan tujuan sekolah menjadi kenyataan. Namun, kepala sekolah tidak bisa bekerja sendiri ia memerlukan rekan.

Rekan yang dimaksud adalah semua warga sekolah seperti guru, murid, petugas TU dll. Salah satu rekan kepala sekolah adalah guru. Guru mempunyai peran yang penting dalam penentuan tujuan. Guru akan menjadikan seorang murid menjadi manusia yang lebih berguna untuk masa depan. Namun, guru tidak bisa lepas dari seorang kepala sekolah untuk menentukan tujuan sekolah untuk menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian diatas diperoleh bahwa nilai koefisien dari model persamaan regresi dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu variabel X (Gaya Kepemimpinan kepala sekolah) akan menaikkan variabel Y (Motivasi kerja guru). Data yang digunakan dalam model regresi adalah distribusi normal berbentuk linear dan berarti.

Hasil penelitian diatas juga menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara variabel X (Gaya kepemimpinan kepala sekolah) dengan variabel Y (Motivasi kerja guru). Hal ini dapat dilihat dari F hitung 6,85 F tabel = 1,66 menandakan

adanya hubungan signifikan antara variabel X (Gaya kepemimpinan kepala sekolah) dengan variabel Y (Motivasi kerja guru)

Berdasarkan perhitungan statistik yang telah dikemukakan diatas, diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMKN 26 Jakarta Timur. Dari perhitungan tersebut juga dapat diinterpretasikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi motivasi kerja guru.

Motivasi kerja guru merupakan hal yang amat penting dalam memajukan kualitas pendidikan. Guru akan bekerja secara sungguh – sungguh apabila dilandaskan dengan motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri maupun dari luar diri. Motivasi kerja sangatlah penting, karena seorang guru berhadapan langsung dengan murid. Bentuk hubungan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMKN 26 Jakarta Timur memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 34,73 + 0,64 X$ . Dari hasil penelitian didapat bahwa sebesar 57,35% gaya kepemimpinan demokrasi berhubungan dengan motivasi kerja guru, sebesar 27,82% gaya kepemimpinan otokratis berhubungan dengan motivasi kerja guru dan sebesar 14,83% gaya kepemimpinan laissez faire berhubungan dengan motivasi kerja guru.

Persamaan regresi tersebut berarti bahwa setiap kenaikan satu skor pada gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja guru (Y) sebesar 0,64 pada konstanta 34,73. Besarnya hubungan variabel gaya

kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru dapat diketahui dengan melihat hasil perhitungan uji koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 32,49% yang berarti bahwa tingkat motivasi kerja guru SMKN 26 Jakarta Timur ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Olyvia Yancilama yang berjudul “Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di dinas pemuda dan olahraga provinsi Sumatera Barat”. Dalam penelitian tersebut didapatkan hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dengan gaya kepemimpinan adalah signifikan yaitu  $r \text{ hitung} = 0,523 > r \text{ tabel} = 0,279$  pada taraf kepercayaan 95%. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data  $t \text{ hitung} = 4,23 > t \text{ tabel} = 2,000$  pada taraf kepercayaan 95%. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatah Widodo yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di RSUD Muhammadiyah Gombong, , 2011. Dalam penelitian tersebut telah disimpulkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan direktif dengan motivasi kerja pada kelompok pendidikan dasar dengan  $r: 0,793$ ,  $F: 10,568$  dan  $P < 0,0000$ . Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan konsultif dengan motivasi kerja pada kelompok pendidikan menengah dengan  $r: 0,778$ ,  $F:$

13,430 dan  $P < 0,000$ . Ada hubungan yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan motivasi kerja pada kelompok pendidikan menengah dengan nilai  $r: 0,524$ ,  $F: 13,430$  dan  $P > 0,007$ . Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan konsultif dengan motivasi kerja dengan  $r: 0,556$ ,  $F: 7,661$  dan  $P < 0,016$ . Ada hubungan yang signifikan antara gaya partisipatif dengan motivasi kerja pada kelompok pendidikan tinggi dengan  $r: 0,494$ ,  $F: 7,0661$  dan  $P < 0,035$ . Dan ada hubungan yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan delegatif dengan motivasi kerja pada kelompok pendidikan tinggi dengan nilai  $r: 0,760$ ,  $F: 7,661$  dan  $P < 0,000$ .

Penelitian lain yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rasidin Padang Tahun 2014” , oleh Meria Kontesa. Dari hasil penelitian itu menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendapat kepala ruang dengan gaya kepemimpinan demokratis memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan responden yang memiliki pendapat gaya kepemimpinan otoriter. Hasil uji statistic (*chy-square*) diperoleh nilai  $p = 0,032$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr.Rasidin Padang Tahun 2104.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa sejalan dengan teori para ahli yang telah dikemukakan. Selain itu semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula motivasi kerja guru.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru SMKN 26 Jakarta Timur, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru.
2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi motivasi kerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula motivasi kerja guru. Begitupun sebaliknya, semakin kurang baiknya gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin rendah motivasi kerja guru.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dari 3 (tiga) indikator dalam gaya kepemimpinan, indikator yang paling tinggi adalah gaya kepemimpinan demokrasi. Sedangkan dari 2 (dua) indikator motivasi kerja yang paling berpengaruh adalah motivasi kerja ekstrinsik. Selain itu dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi motivasi kerja guru.

## B. Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja guru pada SMKN 26 Jakarta Timur.

Implikasi yang didapatkan dari penelitian ini adalah:

1. Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki nilai terbesar adalah indikator gaya kepemimpinan demokrasi. Gaya kepemimpinan demokrasi adalah gaya kepemimpinan yang mengedepankan partisipatif karyawannya. Dalam kegiatan disekolah ditandai dengan adanya penerimaan saran dan kritik dari guru untuk kepala sekolah, dan pengembangan sumber daya dan kreatifitas karyawan. Dengan adanya gaya kepemimpinan demokrasi maka guru dapat lebih berkembang menjadi lebih baik lagi.
2. Variabel motivasi kerja guru yang memiliki nilai terendah adalah indikator motivasi ekstrinsik. Dengan sub indicator terendah adalah Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain dan memiliki tujuan yang jelas dan menantang. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru akan cenderung tinggi apabila memiliki daya penggerak dari luar. Motivasi kerja ekstrinsik ditandai dengan adanya tanggung jawan guru dalam melaksanakan tugas, memiliki perasaan senang dalam bekerja dan memiliki tujuan yang jelas dan menantang.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan diatas, saran – saran yang dapat diberikan peneliti adalah:

#### **1. Kepala Sekolah**

Hendaknya kepala sekolah memberikan contoh yang baik pada guru – guru, memberikan ruang untuk guru agar lebih berkembang, memberikan fasilitas yang baik untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugasnya. Serta kepala sekolah melakukan penilaian guru secara rutin secara adil dengan kesepakatan bersama.

#### **2. Guru**

Hendaknya guru melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab agar tugas yang diberikan terselsaikan dengan tepat waktu dan guru hendaknya mempunya motivasi kerja yang tinggi. Dengan motivasi kerja yang tinggi guru dapat melaksanakan tugas dengan baik, baik itu dalam mengajar maupun membuat administrasi pemberlajaran. Dengan adanya motivasi yang tinggi dalam mengajar maka guru dapat mengarahkan muridnya kearah yang lebih baik.

#### **3. Peneliti Selanjutnya**

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mengembangkan penelitian ini dengan cakupan populasi yang lebih luas ataupun dengan menambah variabel lain yang juga menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.W Vivin Dan Ben.Penyuluhan Pertanian, (Bekasi : Kanisius 1999) Hal.309
- Aa Anwar Prabu Mangkunegara.2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,Bandung: Rosdakarya.
- Anoraga Panji,2009.*Psikolog Kerja*,Jakarta:Rineka Cipta
- Bulizuar Buyung.2006.*Kepemimpinan Menuju Masyarakat Damai Dan Sejahtera*.Jakarta: Midada rahma press
- Cholid Narbuko Dan Abu Acgmadi.2009.*Metodologi Penelitian*.Jakarta: Bumi Aksara, Juni
- Darwyan Syah.2011.*Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*.Ciputat: Haja Mandiri, April
- Djaali dan Pudji Muljono.2008.*Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*.Jakarta: Grasindo
- Djokosantoso Moeljono.2008.*More about beyond leadership*.Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Edy Sutrisno,2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Kencana
- Hadari Nawawi.2008.*Manajemen SDM Untuk Bisnis yang Kompetitif*.Yogyakarta, Gajah Mada University Press
- Hamzah B.Uno,2013. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*,Jakarta : Bumi Aksara
- Harbani Pasolong,2008. *Kepemimpinan Birokrasi*.Bandung: Alfabeta
- Hikmat.2009. *Manajemen Pendidikan*.Bandung: Pustaka Setia, November
- <http://siantarnews.net/artikel-1230-guru-sma-4-siantar--kalau-tak-cantik-dan-ganteng-siswa-kami-sudah-malas-ngajar.html> (di akses pada tanggal 27 april 2015 pukul 21:14)
- <http://skalanews.com/berita/detail/189111> (Diakses Pada Tanggal 27 Maret 2015 Pukul 20:00)

<http://www.jpnn.com/read/2012/11/01/145382/Puluhan-Guru-MAN-Mogok-Mengajar-> (di akses pada tanggal 04 mei 2015 pukul 11:03 Wib)

<http://www.republika.co.id/berita/pendidikan/eduaction/15/01/21/niiwkp-guru-bolos-empat-bulan-orang-tua-siswa-segel-sd> (diakses pada tanggal 11 maret 2015, pukul 21:56)

<http://www.tempo.co/read/news/2015/03/22/058651824/Ribuan-Guru-Honor-Ancam-Mogok-Mengajar> (Diakses Pada Tanggal 27 Maret 2015 Pukul 20:35)

[https://afidburhanuddin.files.wordpress.com/2012/05/analisis-validitas-dan-reliabilitas-data\\_nanang\\_oke.pdf](https://afidburhanuddin.files.wordpress.com/2012/05/analisis-validitas-dan-reliabilitas-data_nanang_oke.pdf) (diakses pada tanggal 16 maret 2015, pukul 22:04)

[https://en.wikipedia.org/wiki/Cronbach%27s\\_alpha](https://en.wikipedia.org/wiki/Cronbach%27s_alpha)

Iskandar Putong Soekarno,2015. *Kepemimpinan : Kajian Teoritis Dan Praktis*.Jakarta: Buku&Artikel Karya Iskandar Putong

Nukholis,2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*,Jakarta: Grasindo Putong

Soedijarto,2010. *Kepemimpinan Pendidikan Akuntabilitas Pimpinan Pendidikan Dalam Konsteks Otonomi Daerah*.Ciputat : Quantum Teching

Soekarso, Iskandar Putong, 2015, *Kepemimpinan*, Jakarta : Buku&Artikel Karya Iskandar

Sugiharsono, 2008, *Ilmu Pengetahuan Sosial*, Jakarta: Gramedia

Sugiyono,2011. *Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif Dan R&D*.Bandung: Alfabeta, November

Sugiyono,2012. *Statistika untuk Penelitian*.Bandung: Alfabeta, 2012

Suharsimi Arikunto, 2010.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*,Jakarta : Rineka Cipta,


Susilo Martoyo,2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Yogyakarta:Bpfe-Yogyakarta,

Sutarto,2006. *Dasar – Dasar Kepemimpinan Administrasi*.Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Syafaruddin,2010. *Kepemimpinan Pendidikan*,Ciputat: Quantum Teaching

# LAMPIRAN

## Lampiran 1

 <p><i>Building Future Leaders</i></p>	<b>KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN</b> <b>UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA</b> Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220 Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982 BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180 Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486 Laman : www.unj.ac.id
	Nomor : 2337/UN39.12/KM/2015 Lamp. : 1 Lembar Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi


Yth. Kepala SMK Negeri 26 Jakarta  
 Jl. Balai Pustaka Baru I, Rawamangun,  
 Jakarta Timur

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Retno Widyastuti  
 Nomor Registrasi : 8105118003  
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
 Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta  
 No. Telp/HP : 089626107368

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul  
**"Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru"**


Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan  
  
 NIP. 195702161984031001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

## Lampiran 2


**PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 26**  
 KELOMPOK : TEKNOLOGI (PROGRAM 4 TAHUN)  
 Jl. Balai Pustaka Baru I Rawamangun Telp. (021) 4720310 Jakarta Timur 13220

---

**SURAT KETERANGAN**  
No.1509/-1.851.75

Berdasarkan surat Nomor : 2337/UN39.12/KM/2015 tanggal 15 Mei 2015 dari Universitas Negeri Jakarta mengenai Permohonan Ijin Penelitian, dengan ini Kepala SMK Negeri 26 menerangkan bahwa :


Nama : RETNO WIDYASTUTI  
 No. Registrasi : 8105118003  
 Fakultas : Ekonomi  
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
 Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Jakarta

Telah melaksanakan Penelitian pada tanggal 15 Mei s.d 8 Juni 2015 di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 26 Jakarta dalam rangka penulisan Skripsi yang berjudul :

***"Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru"***

Keterangan ini di buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

9 Juni 2015  
 a.n. Kepala SMK Negeri 26  
 Kepala Sub Bagian Tata Usaha

  
**MENY SULISTIAWATI, SE.**  
 NIP. 196504261286022002

## Lampiran 3

**Instrumen uji coba penelitian Gaya Kepemimpinan**

Identitas responden

No. Responden : (di isi oleh peneliti)

Jenis kelamin :

Lama mengajar :

**Petunjuk pengisian angket:**

Pilihlah alternative jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu dan berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dengan fakta yang sebenarnya.

**Alternative jawaban:**

SS : Sangat Setuju      R : Ragu – Ragu      STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju      TS : Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Dalam penilaian kerja guru kepala sekolah berlaku adil					
2	Kepala sekolah menuntut guru untuk menyelesaikan tugas sesuai ketentuan yang telah ditetapkan					
3	Kepala sekolah menuntut guru menyelesaikan tugas dengan waktu penyelesaian yang ditentukan					
4	Kepala sekolah memberikan tugas tambahan untuk kemajuan sekolah					
5	Kepala sekolah kurang memberikan dukungan kepada guru yang meraih prestasi baik					
6	Kepala sekolah melibatkan guru dalam menentukan kebijakan sekolah					
7	Kepala sekolah menerima guru yang ingin berkonsultasi mengenai pelaksanaan tugas					

8	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru mengenai pelaksanaan seluruh tugas agar dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu					
9	Kepala sekolah tidak menerima saran dari guru lain					
10	Kepala sekolah datang ke sekolah tepat waktu					
11	Kepala sekolah memberikan semangat kepada guru yang tidak bergairah untuk bekerja					
12	Kepala sekolah memberikan tanggung jawab penuh dalam pelaksanaan tugas					
13	Kepala sekolah tidak mengambil keputusan sendiri					
14	Kepala sekolah memberikan solusi untuk kesulitan guru dalam melaksanakan tugasnya					
15	Kepala sekolah datang dan pulang dari sekolah semaunya					
16	Pada jam istirahat kepala sekolah akan menyempatkan waktunya untuk berkomunikasi dengan para guru					
17	Kehadiran guru dikontrol oleh kepala sekolah					
18	Kepala sekolah memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan guru					
19	Kepala sekolah memperhatikan kesulitan yang dihadapi guru					
20	Tidak ada penyelewengan keuangan sekolah dari kepala sekolah					
21	Dalam pekerjaan kepala sekolah memberikan saran dan bimbingan yang jelas					
22	Sikap Kepala sekolah yang acuh terhadap kesulitan yang dihadapi guru					
23	Kepala sekolah memberikan penghargaan atas prestasi kerja guru					



24	Dalam pelaksanaan tugas tidak adanya pengawasan yang ketat dari kepala sekolah					
25	Penilaian hasil kerja guru diadakan secara berkala oleh kepala sekolah					
26	Kepala sekolah menerima saran kritik dari para guru					
27	Kepala sekolah mengambil keputusan sendiri					
28	Apabila akan diadakan rapat kepala sekolah akan memberikan pemberitahuan					
29	Kepala sekolah memberikan dorongan pada guru agar berkerja lebih bak lagi					
30	Untuk meningkatkan prestasi guru kepala sekolah memberikan dukungan					
31	Tugas yang di berikan oleh kepala sekolah berbentuk team maupun kelompok					
32	Kepala sekolah memberikan hukuman kepada guru yang melalaikan tugas					
33	Dalam membina disiplin kerja, kepala sekolah menerapkan sanksi yang tegas					
34	Kepala sekolah memberikan bimbingan dan pembinaan kepada guru					
35	Kehadiran guru di monitor oleh kepala sekolah secara rutin					

## Lampiran 4

## Langkah – Langkah Perhitungan Uji Validitas

Disertai contoh untuk Nomor Butir 1

Variabel X ( Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah)

1. Kolom  $\sum Y_t =$  Jumlah skor total = 4002
2. Kolom  $\sum Y_t^2 = 539546$
3. Kolom  $\sum y_t^2 = \sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n} = 539546 - \frac{4002^2}{30} = 5679,2$
4. Kolom  $\sum Y =$  Jumlah skor tiap butir = 119
5. Kolom  $\sum Y^2 =$  Jumlah kuadrat skor tiap butir  
 $= 3^2 + 3^2 + 5^2 + 5^2 + \dots + 4^2$   
 $= 483$
6. Kolom  $\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} = 483 - \frac{119^2}{30} = 10,96$
7. Kolom  $\sum Y \cdot Y_t =$  Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan  
 $= (3 \times 113) + (3 \times 110) + (5 \times 169) + \dots + (4 \times 133)$   
 $= 16079$
8. Kolom  $\sum y \cdot \sum y_t = \sum Y \cdot Y_t - \frac{(\sum Y)(\sum y_t)}{n} = 16097 - \frac{119 \times 4002}{30} = 222,4$
9. Kolom  $r_{hitung} = \frac{\sum y \cdot \sum y_t}{\sqrt{\sum y^2 \cdot \sum y_t^2}} = \frac{222,4}{\sqrt{10,96 \cdot 5679,2}} = 0,891$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop

## Lampiran 5

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total  
Variabel X (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah)**

No Butir	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum X.Xt$	$\sum x^2$	$\sum x.xt$	$\sum xt^2$	rhitung	rtabel	Kesimpulan
1	119	483	16079	10,97	204,4	5679,2	0,8190	0,361	VALID
2	125	531	16709	10,17	34	5679,2	0,1415	0,361	DROP
3	126	538	16776	8,80	-32,4	5679,2	-0,1449	0,361	DROP
4	122	508	16417	11,87	142,2	5679,2	0,5478	0,361	VALID
5	88	296	11692	37,87	-47,2	5679,2	-0,1018	0,361	DROP
6	119	489	16108	16,97	233,4	5679,2	0,7519	0,361	VALID
7	115	459	15549	18,17	208	5679,2	0,6476	0,361	VALID
8	128	558	17243	11,87	167,8	5679,2	0,6464	0,361	VALID
9	100	362	13452	28,67	112	5679,2	0,2776	0,361	DROP
10	119	491	16080	18,97	205,4	5679,2	0,6258	0,361	VALID
11	108	406	14653	17,20	245,8	5679,2	0,7865	0,361	VALID
12	118	482	15960	17,87	218,8	5679,2	0,6869	0,361	VALID
13	113	443	15302	17,37	227,8	5679,2	0,7254	0,361	VALID
14	118	478	15956	13,87	214,8	5679,2	0,7654	0,361	VALID
15	102	386	13761	39,20	154,2	5679,2	0,3268	0,361	DROP
16	105	387	14245	19,50	238	5679,2	0,7152	0,361	VALID
17	122	502	16289	5,87	14,2	5679,2	0,0778	0,361	DROP
18	106	390	14359	15,47	218,6	5679,2	0,7376	0,361	VALID
19	109	409	14747	12,97	206,4	5679,2	0,7606	0,361	VALID
20	107	397	14456	15,37	182,2	5679,2	0,6168	0,361	VALID
21	121	505	16362	16,97	220,6	5679,2	0,7107	0,361	VALID
22	98	346	13280	25,87	206,8	5679,2	0,5396	0,361	VALID
23	113	455	15316	29,37	241,8	5679,2	0,5921	0,361	VALID
24	93	313	12467	24,70	60,8	5679,2	0,1623	0,361	DROP
25	124	516	16608	3,47	66,4	5679,2	0,4732	0,361	VALID
26	112	434	15166	15,87	225,2	5679,2	0,7502	0,361	VALID
27	104	394	14098	33,47	224,4	5679,2	0,5147	0,361	VALID
28	125	529	16766	8,17	91	5679,2	0,4225	0,361	VALID
29	119	485	16050	12,97	175,4	5679,2	0,6464	0,361	VALID
30	118	482	15959	17,87	217,8	5679,2	0,6837	0,361	VALID

31	115	459	15526	18,17	185	5679,2	0,5760	0,361	VALID
32	123	521	16597	16,70	188,8	5679,2	0,6131	0,361	VALID
33	124	524	16713	11,47	171,4	5679,2	0,6717	0,361	VALID
34	122	504	16407	7,87	132,2	5679,2	0,6254	0,361	VALID
35	122	504	16398	7,87	123,2	5679,2	0,5829	0,361	VALID

## Lampiran 6

**Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X**  
**Uji coba Instrumen variabel X**

No.	Varians
1	0,366
2	0,339
3	
4	0,396
5	
6	0,566
7	0,606
8	0,396
9	
10	0,632
11	0,573
12	0,596
13	0,579
14	0,462
15	
16	0,650
17	
18	0,516
19	0,432
20	0,512
21	0,566
22	0,862
23	0,979
24	
25	0,116
26	0,529
27	
28	0,272
29	0,432
30	0,596
31	0,606
32	0,557
33	0,382
34	0,262
35	0,262

14,039

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{483 - \frac{119^2}{30}}{30} = 0,366$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{539546 - \frac{4002^2}{30}}{30} = 189,31$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{28}{28-1} \left( 1 - \frac{14,04}{189,3} \right)$$

$$= 0,96$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa  $r_{11}$  termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

## Lampiran 7

**SKOR INDIKATOR DOMINAN INSTRUMEN UJI COBA  
GAYA KEPEMIMPINAN (VARIABEL X)**

No	Indikator	Jumlah Item	%
1	1. Gaya kepemimpinan demokrasi	23	65,7
2	2. Gaya kepemimpinan otokratis	8	22,9
3	3. Gaya kepemimpinan Laissez-faire	4	11,4
		35	100

No	Indikator	Sub Indikator	No Item	Jumlah	
1	Gaya Kepemimpinan Demokrasi	1. Menerima saran – saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahan	6	119	
			7	115	
			13	113	
			22	98	
			26	112	
			<b>Total</b>		557
			<b>Rata - rata</b>		111
			<b>%</b>	13,92	11,41
		2. Pengembangan parsipatif karyawan	4	122	
			11	108	
			14	118	
				16	105
				21	121
				25	124
				28	125
				29	119
				31	115
	<b>Total</b>		1057		
	<b>Rata - rata</b>		117,44		
	<b>%</b>	26,41	12,03		

		3. Pengembangan sumber daya dan kreativitas karyawan	8	128
			10	119
			19	109
			20	107
			23	113
			30	118
			32	123
			34	122
			35	122
			<b>Total</b>	
	<b>Rata - rata</b>		123,5	
	<b>%</b>	26,51	12,65	
2	2. Gaya kepemimpinan otokratis	1. Menjadikan organisasi sebagai milik pribadi	1	119
			2	125
			3	126
		<b>Total</b>		370
		<b>Rata - rata</b>		185
		<b>%</b>	9,25	18,94
		2. Memandang bawahan sebagai alat yang tidak berdaya	17	122
		<b>Total</b>	122	
		<b>Rata - rata</b>		122,0
		<b>%</b>	3,0	12,5
		3. Tidak maumenerima kritik, saran, dan pendapat	9	100
			27	104
		<b>Total</b>	204	
		<b>Rata - rata</b>		102,0
		<b>%</b>	5,1	10,4
		4. Memimpin dengan cara paksa	33	124
			18	106
		<b>Total</b>	230	
		<b>Rata - rata</b>		115,0

		%	5,7	11,8
3. Gaya kepemimpinan Liassez-faire”	1. pemimpin bekerja hanya untuk membantu kelompoknya sehingga inisiatif, rencana dan keputusan – keputusan sangat tergantung pada anggota		5	88
			12	118
			15	102
			24	93
		<b>Total</b>	401	
		<b>Rata - rata</b>		100,3
		<b>%</b>	10,0	10,3

Jumlah	4002,0
Rata - rata Skor	976,6

No	Indikator	Total Skor	N	Rerata	Presentase
1	Gaya kepemimpinan demokrasi	2675	23	352	66,84
2	Gaya kepemimpinan otokratis	926	8	524,00	23,14
3	Gaya kepemimpinan Liassez-faire	401	4	100	10,02
	Jumlah	4002	35	976,6	100,0



## Lampiran 8

**Instrumen uji coba penelitian motivasi kerja guru**

Identitas responden

No. Responden : (di isi oleh peneliti)

Jenis kelamin :

Lama mengajar :

**Petunjuk pengisian angket:**

Pilihlah alternative jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu dan berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dengan fakta yang sebenarnya.

**Alternative jawaban:**

SS : Sangat Setuju      R : Ragu – Ragu      STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju      TS : Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya bekerja untuk melanjutkan hidup					
2	Saya merasa senang apabila mendapatkan pujian dari apa yang saya kerjakan					
3	Saya mengerjakan tugas secara tepat waktu					
4	Pekerjaan yang saya lakukan tidak akan mendatangkan hasil dimasa depan					
5	Saya bekerja untuk pengembangan karir					
6	Saya tidak senang apabila tidak mendapatkan gaji dengan tepat waktu					
7	Saya mengerjakan tugas secara sungguh - sungguh					
8	Saya bekerja bukan untuk mendapatkan posisi tinggi					
9	Saya menyukai pekerjaan saat ini					
10	Saya senang mengikuti berbagai seminar untuk dapat selangkah lebih maju dari rekan sekerja					
11	Berusahan memanfaatkan waktu dengan sebaik – baiknya untuk memenuhi target					
12	Saya merasa tidak senang apabila tidak mendapatkan pujian dari atasan setelah melakukan pekerjaan / tugas					
13	Saya berkerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga					
14	Sesulit apapun tugas yang diberikan saya akan berusaha untuk menyelesaikanya sesuai waktu yang ditentukan					

15	Pekerjaan sebagai guru dapat memberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan					
16	Gaji saya dipotong apabila sering datang terlambat atau tidak masuk kerja					
17	Dalam bekerja, saya ingin mempunyai prestasi yang lebih baik dari guru lainnya					
18	Saya merasa tidak senang menjadi guru, karena tidak bias menaikkan karir kerja					
19	Saya senang memperoleh penghargaan dari pekerjaan yang saya lakukan					
20	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini					
21	Jika kepala sekolah memberi tugas khusus, seluruh perhatian akan dikerahkan untuk meraih hasil yang terbaik					
22	Menjalankan tugas yang berbobot walaupun kadang – kadang gagal, lebih penting daripada tugas yang ringan dan menjenuhkan					
23	Jabatan yang saya sanding membuat saya bekerja secara maksimal					
24	Saya mendapat teguran apabila melakukan pelanggaran					
25	Sekolah memiliki uraian tugas organisasi yang jelas					
26	Absensi kehadiran wajib diisi oleh para guru					
27	Saya tertekan dalam melaksanakan tugas					
28	Saya mengikuti seminar agar dapat bersaing dengan rekan – rekan guru lainnya					
29	Saya berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas saya					
30	Honor yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan saya (honor lebih kecil)					
31	Keberhasilan atau prestasi akan tercapai, jika kita dekat dengan pimpinan					
32	Bila ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapat dukungan moril dari rekan sekerja					
33	Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik lagi					
34	Saya melakukan hal yang terbaik dalam tugas saya, meskipun harus mengorbankan urusan lain					
35	Pemilihan pegawai teladan mendorong saya untuk pengembangan diri					

## Lampiran 9

**Langkah – Langkah Perhitungan Uji Validitas**  
**Disertai contoh untuk Nomor Butir 1**  
**Variabel Y ( Motivasi Kerja Guru)**

1. Kolom  $\sum Y_t =$  Jumlah skor total = 4255
2. Kolom  $\sum Y_t^2 = 606667$
3. Kolom  $\sum y_t^2 = \sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n} = 606667 - \frac{4255^2}{30} = 3166,16$
4. Kolom  $\sum Y =$  Jumlah skor tiap butir = 123
5. Kolom  $\sum Y^2 =$  Jumlah kuadrat skor tiap butir  
 $= 4^2 + 3^2 + 2^2 + 4^2 + \dots + 3^2$   
 $= 527$
6. Kolom  $\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} = 527 - \frac{123^2}{30} = 22,7$
7. Kolom  $\sum Y \cdot Y_t =$  Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan  
 $= (3 \times 113) + (3 \times 110) + (5 \times 169) + \dots + (4 \times 132)$   
 $= 17551$
8. Kolom  $\sum y \cdot \sum y_t = \sum Y \cdot Y_t - \frac{(\sum Y)(\sum y_t)}{n} = 17551 - \frac{123 \times 4255}{30} = 105,5$
9. Kolom r hitung  $= \frac{\sum y \cdot \sum y_t}{\sqrt{\sum y^2 \cdot \sum y_t^2}} = \frac{105,5}{\sqrt{22,7 \cdot 3166,16}} = 0,393$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop

## Lampiran 10

**Daftar hasil perhitungan Uji validitas Skor butir dengan skor total variabel Y (Motivasi Kerja Guru)**

No Butir	$\Sigma Y$	$\Sigma Y^2$	$\Sigma Y.Yt$	$\Sigma y^2$	$\Sigma y.yt$	$\Sigma yt^2$	rhitung	rtabel	kesimpulan
1	123	527	17551	22,70	105,5	3166,167	0,394	0,361	VALID
2	128	560	18269	13,87	114,3333	3166,167	0,546	0,361	VALID
3	129	565	18386	10,30	89,5	3166,167	0,496	0,361	VALID
4	123	523	17565	18,70	119,5	3166,167	0,491	0,361	VALID
5	123	515	17518	10,70	73	3166,167	0,394	0,361	VALID
6	114	468	16172	34,80	3	3166,167	0,009	0,361	DROP
7	135	617	19244	9,50	97	3166,167	0,556	0,361	VALID
8	101	353	14381	12,97	56	3166,167	0,276	0,361	DROP
9	135	617	19236	9,50	89	3166,167	0,510	0,361	VALID
10	130	578	18576	14,67	138	3166,167	0,639	0,361	VALID
11	136	624	19363	7,47	74	3166,167	0,479	0,361	VALID
12	89	281	12609	16,97	-14	3166,167	-0,061	0,361	DROP
13	120	506	17107	26,00	87	3166,167	0,303	0,361	DROP
14	126	538	17948	8,80	77	3166,167	0,461	0,361	VALID
15	122	512	17422	15,87	118	3166,167	0,528	0,361	VALID
16	116	470	16509	21,47	56	3166,167	0,216	0,361	DROP
17	130	574	18458	10,67	20	3166,167	0,107	0,361	DROP
18	123	529	17606	24,70	161	3166,167	0,574	0,361	VALID
19	129	563	18361	8,30	65	3166,167	0,398	0,361	VALID
20	131	587	18703	14,97	123	3166,167	0,564	0,361	VALID
21	124	526	17706	13,47	119	3166,167	0,575	0,361	VALID
22	118	482	16888	17,87	152	3166,167	0,638	0,361	VALID
23	127	551	18115	13,37	102	3166,167	0,497	0,361	VALID
24	120	492	17116	12,00	96	3166,167	0,493	0,361	VALID
25	129	567	18354	12,30	58	3166,167	0,291	0,361	DROP
26	134	606	19008	7,47	2	3166,167	0,015	0,361	DROP
27	109	435	15588	38,97	128	3166,167	0,365	0,361	VALID
28	118	494	16942	29,87	206	3166,167	0,669	0,361	VALID
29	134	608	19117	9,47	111	3166,167	0,643	0,361	VALID
30	93	327	13319	38,70	129	3166,167	0,367	0,361	VALID
31	94	322	13405	27,47	73	3166,167	0,246	0,361	DROP

32	117	465	16700	8,70	106	3166,167	0,636	0,361	VALID
33	129	567	18328	12,30	32	3166,167	0,160	0,361	DROP
34	114	458	16285	24,80	116	3166,167	0,414	0,361	VALID
35	132	590	18812	9,20	90	3166,167	0,527	0,361	VALID

## Lampiran 11

**Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y**  
**Uji Coba Instrument Variabel Y**

No.	Varians
1	0,757
2	0,462
3	0,343
4	0,623
5	0,357
7	0,317
9	0,317
10	0,489
11	0,249
14	0,293
15	0,529
18	0,823
19	0,277
20	0,499
21	0,449
22	0,596
23	0,446
26	0,249
27	1,299
28	0,996
29	0,316
30	1,290
32	0,290
34	0,827
35	0,307

13,397

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{527 - \frac{123^2}{30}}{30} = 0,757$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{606667 - \frac{4255^2}{30}}{30} = 105,54$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{25}{25-1} \left( 1 - \frac{13,40}{105,5} \right)$$

$$= 0,91$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa  $r_{ii}$  termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

## Lampiran 12

**SKOR INDIKATOR DOMINAN INSTRUMEN UJI COBA**  
**MOTIVASI KERJA (VARIABEL Y)**

No	Indikator	Jumlah Item	%
1	Motivasi Intrinsik	15	42,9
2	Motivasi ekstrinsik	20	57,1
		35	100

No	Indikator	Sub Indikator	No Item	Jumlah	
1	Motivasi Intrinsik	1. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya	5	123	
			7	135	
			8	101	
			32	117	
			<b>Total</b>		476
			<b>Rata - rata</b>		119
			<b>%</b>	11,19	8,47
		2. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	1	123	
			13	120	
			26	134	
				<b>Total</b>	377
			<b>Rata - rata</b>	125,67	
			<b>%</b>	8,86	8,94
		3. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	2	128	
			33	129	
				<b>Total</b>	257
				<b>Rata - rata</b>	128,5
			<b>%</b>	6,04	9,15
		4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	6	114	
			18	123	
30	93				
16	116				
	<b>Total</b>		446		

		<b>Rata - rata</b>		178,4
		<b>%</b>	10,48	12,70
		5. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	19	129
			12	89
		<b>Total</b>	218	
		<b>Rata - rata</b>	109,0	
		<b>%</b>	5,1	7,8

No	Indikator	Sub Indikator	No. Item	Jumlah	
2	Motivasi ekstrinsik	1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	3	129	
			14	126	
			22	118	
			25	129	
			<b>Total</b>		502
			<b>Rata - rata</b>		125,5
			<b>%</b>	11,80	8,93
		2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	11	136	
			23	127	
			29	134	
			<b>Total</b>		397
			<b>Rata - rata</b>		132,33
			<b>%</b>	9,33	9,42
		3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	15	122	
			21	124	
			35	132	
			<b>Total</b>		378
			<b>Rata - rata</b>		126
			<b>%</b>	8,88	8,97
		4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya	4	123	
			24	120	
31	94				
	<b>Total</b>		337		
	<b>Rata - rata</b>		112,33		
	<b>%</b>	7,92	8,00		



		9	135
	5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja	20	131
		27	109
		34	114
	<b>Total</b>		489
	<b>Rata - rata</b>		122,25
	<b>%</b>	11,49	8,70
	6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain	10	130
		17	130
		28	118
	<b>Total</b>	378	
	<b>Rata - rata</b>	126	
	<b>%</b>	8,9	9,0

Jumlah	4255,0
Rata - rata Skor	1405,0

No	Indikator	Total Skor	N	Rerata	Presentase
1	Motivasi Intrinsik	1774	15	661	41,7
2	Motivasi ekstrinsik	2481	20	744,42	58,3
	Jumlah	4255	35	1405	100

Lampiran 13

Data Final Penelitian  
 Variabel X (Motivasi Kerja Guru)

No.	Nomor Responden	Item																									Xt
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2	4	2	4	110
2	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	1	4	2	4	93
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	95
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	94
6	6	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	1	5	2	4	4	4	107
7	7	2	1	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5		4	4	2	4	3	4	2	2	88
8	8	2	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	1	5	5	5	2	5	106
9	9	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	95
10	10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	98
11	11	2	2	4	5	4	5	5	2	4	5	5	5	4	5	4	1	2	4	5	1	5	4	4	4	4	95
12	12	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	113
13	13	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	5	5	1	5	1	5	5	5	108
14	14	2	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	3	4	3	4	86
15	15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	2	2	4	95
16	16	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	2	2	108
17	17	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	108
18	18	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	108
19	19	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	112

20	20	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	105
21	21	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	112
22	22	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	118
23	23	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	101
24	24	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	108
25	25	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	100
26	26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	115
27	27	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	2	111
28	28	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	105
29	29	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	4	5	4	5	106
30	30	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	102
31	31	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	100
32	32	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	108
33	33	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	104
34	34	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	101
35	35	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	103
36	36	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	112
37	37	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	106
38	38	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	106
39	39	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	110
40	40	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	115
41	41	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	109
42	42	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	116
43	43	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	98
44	44	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	97
45	45	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	112
46	46	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	103
47	47	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	111

48	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	101				
49	49	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	108			
50	50	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	108			
51	51	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	113			
52	52	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	102			
53	53	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	104		
54	54	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	103			
55	55	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	102		
56	56	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	101			
57	57	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	109			
58	58	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	101			
59	59	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	113		
60	60	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	104		
61	61	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	117	
62	62	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	110		
63	63	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	121		
64	64	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	117		
65	65	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	120		
66	66	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	116	
67	67	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	120		
68	68	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	121
	$\Sigma Y_i$	291	274	294	300	299	307	303	289	300	294	295	286	289	300	293	287	289	287	296	249	294	275	291	262	281	7225				
	$\Sigma Y_i^2$	1287	1138	1300	1340	1345	1409	1377	1263	1346	1302	1309	1240	1255	1356	1289	1275	1277	1237	1318	995	1300	1185	1271	1072	1191					

Lampiran 14

Data Penelitian

Variabel Y (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah)

No	Respon den	Item																												XT	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
1	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	123	
2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	115	
3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	103	
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	108	
5	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	100	
6	6	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	98	
7	7	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	124	
8	8	4	5	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	127	
9	9	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
10	10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	105	
11	11	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	2	4	5	4	117	
12	12	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	130
13	13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	133	
14	14	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	102	
15	15	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	110	
16	16	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	97	
17	17	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	108	
18	18	3	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	109	

19	19	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	3	115	
20	20	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	111	
21	21	4	5	3	4	3	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	5	4	114	
22	22	3	5	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	117	
23	23	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	119	
24	24	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	123	
25	25	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	103	
26	26	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	111	
27	27	4	3	3	3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	110	
28	28	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	120	
29	29	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	116	
30	30	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
31	31	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	116	
32	32	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3	108
33	33	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	115	
34	34	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	112
35	35	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	122	
36	36	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	123	
37	37	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	114	
38	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	114
39	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
40	40	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	109	
41	41	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	113	
42	42	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	116	
43	43	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	108	
44	44	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	106	
45	45	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	108	

46	46	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	109	
47	47	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	112	
48	48	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	102	
49	49	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	5	4	3	4	4	102		
50	50	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	110	
51	51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	110	
52	52	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	112	
53	53	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	107	
54	54	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	109	
55	55	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	114	
56	56	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	113	
57	57	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	106	
58	58	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
59	59	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	113	
60	60	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	105	
61	61	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	112	
62	62	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	110	
63	63	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	3	109	
64	64	4	4	3	3	5	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	111
65	65	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	107	
66	66	3	3	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	114	
67	67	5	4	3	5	4	3	5	3	3	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	114	
68	68	3	3	3	5	4	3	5	3	3	5	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	107	
	$\sum X_i$	253	260	238	258	255	280	259	282	245	292	257	275	276	288	285	272	291	280	283	256	290	290	286	280	259	274	277	269	7610	
	$\sum X_i^2$	967	1020	860	1000	977	1176	1007	1192	909	1270	993	1137	1146	1248	1223	1114	1271	1184	1205	988	1254	1256	1228	1168	1015	1128	1153	1083		

## Lampiran 15

**SKOR INDIKATOR DOMINAN INSTRUMEN FINAL  
GAYA KEPEMIMPINAN (VARIABEL X)**

No	Indikator	Jumlah Item	%
1	1. Gaya kepemimpinan demokrasi	23	65,7
2	2. Gaya kepemimpinan otokratis	8	22,9
3	3. Gaya kepemimpinan Laissez-faire	4	11,4
		35	100

No	Indikator	Sub Indikator	No Item	Jumlah	
1	Gaya Kepemimpinan Demokrasi	1. Menerima saran – saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahan	6	238	
			7	258	
			13	245	
			22	272	
			26	283	
			<b>Total</b>		1296
			<b>Rata - rata</b>		259
			<b>%</b>	17,03	15,56
		2. Pengembangan parsipatif karyawan	4	260	
			11	259	
			14	292	
			16	257	
			21	285	
				25	280
				28	290
				29	290
				31	280
			<b>Total</b>		2493
			<b>Rata - rata</b>		277,00
			<b>%</b>	32,76	16,63
		3. Pengembangan sumber daya dan kreativitas karyawan	8	255	
			10	280	
			19	276	
20	288				
23	291				
		30	286		



			32	259
			34	277
			35	269
		<b>Total</b>		2481
		<b>Rata - rata</b>		275,667
		<b>%</b>	32,60	16,55
2	2. Gaya kepemimpinan otokratis	1. Menjadikan organisasi sebagai milik pribadi	1	253
		<b>Total</b>		253
		<b>Rata - rata</b>		253
		<b>%</b>	3,32	15,19
		2. Memandang bawahan sebagai alat yang tidak berdaya	0	0
				0
		<b>Total</b>	0	
		<b>Rata - rata</b>		0,0
		<b>%</b>	0,0	0,0
		3. Tidak maumenerima kritik, saran, dan pendapat	27	256
		<b>Total</b>	256	
		<b>Rata - rata</b>		256,0
		<b>%</b>	3,4	15,4
		4. Memimpin dengan cara paksa	33	274
			18	275
		<b>Total</b>	549	
<b>Rata - rata</b>		274,5		
<b>%</b>	7,2	16,5		
	3. Gaya kepemimpinan Liassez-faire”	1. pemimpin bekerja hanya untuk membantu kelompoknya sehingga inisiatif, rencana dan keputusan – keputusan sangat tergantung pada anggota	5	0
			12	282
			15	0
			24	0
		<b>Total</b>	282	
		<b>Rata - rata</b>		70,5
		<b>%</b>	3,7	4,2

Jumlah	7610,0
--------	--------

Rata - rata Skor	1665,9
------------------	--------

No	Indikator	Total Skor	N	Rerata	Presentase
1	1. Gaya kepemimpinan demokrasi	6270	23	812	82,4
2	2. Gaya kepemimpinan otokratis	1058	4	783,50	13,9
	3. Gaya kepemimpinan Liassez-faire	282	1	71	3,7
		7610	28	1666	100

## Lampiran 16

**SKOR INDIKATOR DOMINAN INSTRUMEN FINAL**  
**MOTIVASI Kerja (VARIABEL X2)**

No	Indikator	Jumlah Item	%
1	Motivasi Intrinsik	15	42,9
2	Motivasi ekstrinsik	20	57,1
		35	100

No	Indikator	Sub Indikator	No Item	Jumlah	
1	Motivasi Intrinsik	1. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya	5	299	
			7	307	
			32	289	
		<b>Total</b>		895	
		<b>Rata - rata</b>		298,3	
		<b>%</b>		12,4	9,43
		2. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	1	291	
			<b>Total</b>		291
			<b>Rata - rata</b>		291
		<b>%</b>		4,03	9,19
		3. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	2	274	
			<b>Total</b>		274
			<b>Rata - rata</b>		274
		<b>%</b>		3,79	8,66
		4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	18	286	
30	275				

<b>Total</b>		561
<b>Rata - rata</b>		280,5
<b>%</b>	7,76	8,86
5. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	19	289
<b>Total</b>		289
<b>Rata - rata</b>		289
<b>%</b>	4,00	9,13

No	Indikator	Sub Indikator	No Item	Jumlah		
2	Motivasi ekstrinsik	1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	3	294		
			14	294		
			22	285		
				<b>Total</b>		873
				<b>Rata - rata</b>		291
				<b>%</b>	12,08	9,19
		2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	11	300		
			23	289		
			29	294		
				<b>Total</b>		883
				<b>Rata - rata</b>		294,3
				<b>%</b>	12,22	9,30
		3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	35	283		
			15	296		
			21	293		
				<b>Total</b>		872
				<b>Rata - rata</b>		294,5
				<b>%</b>	12,07	9,31
		4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaanya	4	300		
			24	289		
				589		
		<b>Total</b>		589		
		<b>Rata - rata</b>		294,5		
		<b>%</b>	8,15	9,31		
5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja	27	295				
	9	304				

		20	300
		34	266
	<b>Total</b>		1165
	<b>Rata - rata</b>		291,25
	<b>%</b>	16,12	9,20
	6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain		
		10	289
		28	244
	<b>Total</b>		533
	<b>Rata - rata</b>		266,5
	<b>%</b>	7,38	8,42

Jumlah	7225
Rata - rata Skor	3164,9

No	Indikator	Total Skor	N	Rerata	Presentase
1	Motivasi Intrinsik	2310	8	1432,8	32,0
2	Motivasi ekstrinsik	4915	17	1732	68,0
	Jumlah	7225	25	3164,916667	100

## Lampiran 17

**Uji Dominan (Gaya Kepemimpinan)**

No	Indikator	Sub Indikator	Total Skor	N	Rerata	Persentase %
1	1. Gaya kepemimpinan demokrasi	1. Menerima saran – saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahan	557	5	111,40	12,25096
2		2. Pengembangan parsipatif karyawan	1057	9	117,44	12,91568
3		3. Pengembangan sumber daya dan kreativitas karyawan	1061	9	117,89	12,96456
	2. Gaya kepemimpinan otokratis	1. Menjadikan organisasi sebagai milik pribadi	370	3	123,33	13,5633
		2. Memandang bawahan sebagai alat yang tidak berdaya	122	1	122,00	13,41667
		3. Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat	204	2	102,00	11,21721
		4. Memimpin dengan cara paksa	230	2	115,00	12,64686
	3. Gaya kepemimpinan "Laissez-faire"	1. pemimpin bekerja hanya untuk membantu kelompoknya sehingga inisiatif, rencana dan keputusan – keputusan sangat tergantung pada anggota	401	4	100,25	11,02476
			4002	35	909,32	100,00

## Lampiran 18

## Uji Dominan (Motivasi Kerja)

No	Indikator	Sub Indikator	Total Skor	N	Rerata	Persentase %
1	Motivasi Kerja Intrinsik	1. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya	895	3	298,33	9,44
		2. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	291	1	291,00	9,21
		3. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	274	1	274,00	8,67
		4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	561	2	280,50	8,87
		5. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	289	1	289,00	9,14
2	Motivasi kerja ekstrinsik	1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	873	3	291,00	9,21
		2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	883	3	294,33	9,31
		3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	872	3	290,67	9,20
		4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya	589	2	294,50	9,32
		5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja	1165	4	291,25	9,21
		6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain	533	2	266,50	8,43
		Jumlah	7225	25	3161,083	100,00

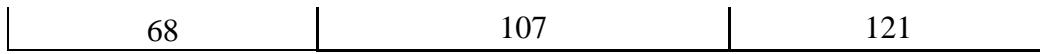
## Lampiran 19

**DATA AWAL**  
**GAYA KEPEMIMPINAN (X) DAN MOTIVASI KERJA (Y)**  
**SMK N 26 JAKARTA**

NO RESPONDEN	VARIABEL	
	GAYA KEPEMIMPINAN (X)	MOTIVASI KERJA (Y)
1	123	110
2	115	93
3	103	95
4	108	101
5	100	94
6	98	107
7	124	88
8	127	106
9	111	95
10	105	98
11	117	95
12	130	113
13	133	108
14	102	86
15	110	95
16	97	108
17	108	108
18	109	108
19	115	112
20	111	105
21	114	112
22	117	118
23	119	101
24	123	108
25	103	100
26	111	115
27	110	111
28	120	105
29	116	106



30	116	102
31	116	100
32	108	108
33	115	104
34	112	101
35	122	103
36	123	112
37	114	106
38	114	106
39	112	110
40	109	115
41	113	109
42	116	116
43	108	98
44	106	97
45	108	112
46	109	103
47	112	111
48	102	101
49	102	108
50	110	108
51	110	113
52	112	102
53	107	104
54	109	103
55	114	102
56	113	101
57	106	109
58	111	101
59	113	113
60	105	104
61	112	117
62	110	110
63	109	121
64	111	117
65	107	120
66	114	116
67	114	120



## Lampiran 20

### Prose Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (Motivasi Kerja Guru)

$$n = 68$$

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \text{Data terbesar} - \text{Data terkecil} \\ &= 121 - 86 \\ &= 35 \end{aligned}$$

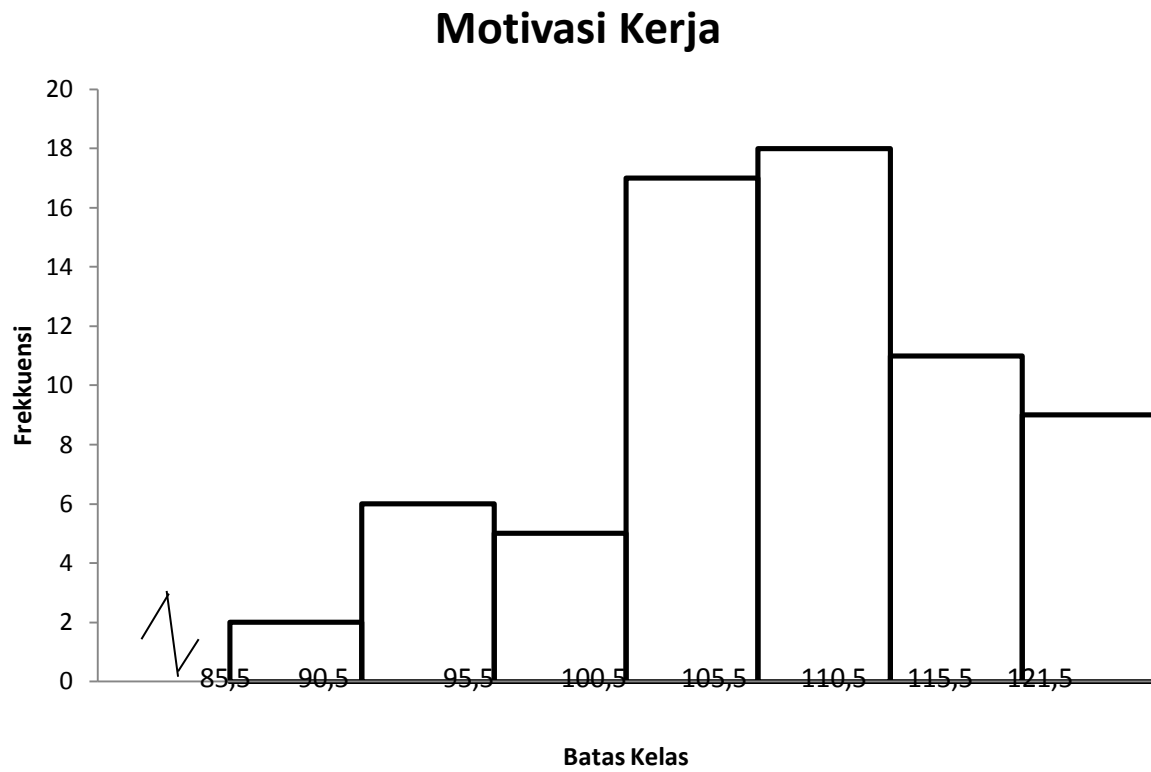
$$\begin{aligned} \text{Banyak Kelas Interval} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 68 \\ &= 1 + 3,3 (1,832) \\ &= 1 + 6,04 \\ &= 7,04 \quad \approx 7 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{\text{Range}}{\text{Banyak Kelas Interval}} \\ &= \frac{35}{7} \\ &= 4,96 \quad \approx 5 \end{aligned}$$

#### DISTRIBUSI FREKUENSI MOTIVASI KERJA

No	Interval			Batas		Frekuensi	
				Bawah	Atas	Absolut	Relatif
1	86	-	90	85,5	90,5	2	2,94 %
2	91	-	95	90,5	95,5	6	8,82 %
3	96	-	100	95,5	100,5	5	7,35 %
4	101	-	105	100,5	105,5	17	25,00 %
5	106	-	110	105,5	110,5	18	26,47 %
6	111	-	115	110,5	115,5	11	16,18 %
7	116	-	121	115,5	121,5	9	13,24 %
Jumlah						68	100 %

## Lampiran 21



## Lampiran 22

### Prose Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X (Gaya Kepemimpinan)

$$n = 68$$

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \text{Data terbesar} - \text{Data terkecil} \\ &= 133 - 97 \\ &= 36 \end{aligned}$$

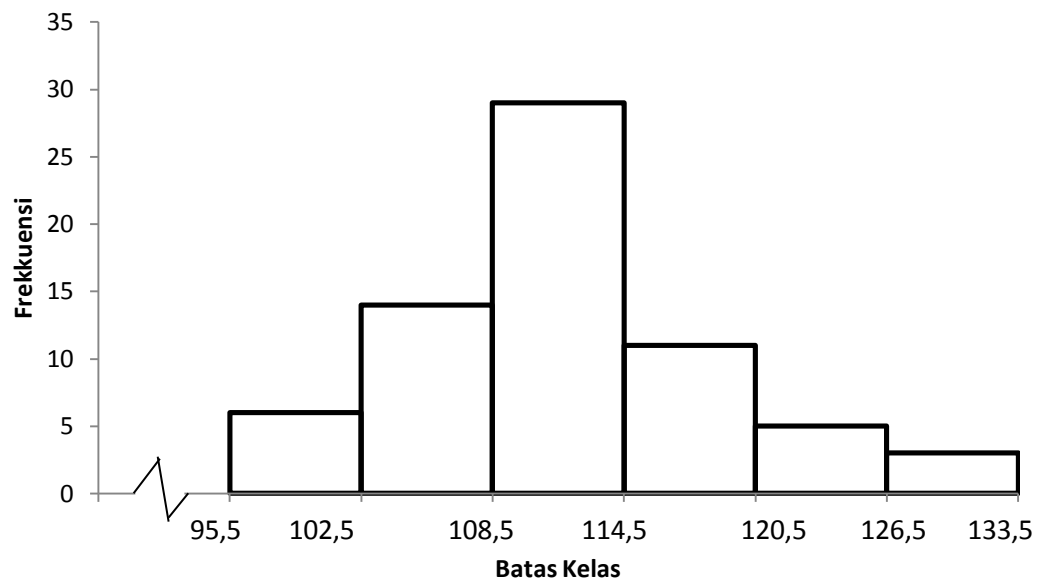
$$\begin{aligned} \text{Banyak Kelas Interval} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 68 \\ &= 1 + 3,3 (1,832) \\ &= 1 + 6,04 \\ &= 7,04 \approx 7 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{\text{Range}}{\text{Banyak Kelas Interval}} \\ &= \frac{36}{7,04} \\ &= 5,11 \approx 6 \end{aligned}$$

#### DISTRIBUSI FREKUENSI GAYA KEPEMIMPINAN

No	Interval			Batas		Frekuensi		
				Bawah	Atas	Absolut	Relatif	
1	97	-	102	96,5	102,5	6	8,82	%
2	103	-	108	102,5	108,5	14	20,59	%
3	109		114	108,5	114,5	29	42,65	%
4	115	-	120	114,5	120,5	11	16,18	%
5	121	-	126	120,5	126,5	5	7,35	%
6	127	-	133	126,5	133,5	3	4,41	%
<b>Jumlah</b>						<b>68</b>	<b>100</b>	<b>%</b>

## Lampiran 23



## Lampiran 24

**PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS, DAN STANDAR DEVIASI  
MOTIVASI Kerja (VARIABEL Y)**

n	Y	Y - $\bar{Y}$	(Y - $\bar{Y}$ ) <sup>2</sup>
1	110	3,750	14,06
2	93	-13,250	175,56
3	95	-11,250	126,56
4	101	-5,250	27,56
5	94	-12,250	150,06
6	107	0,750	0,56
7	88	-18,250	333,06
8	106	-0,250	0,06
9	95	-11,250	126,56
10	98	-8,250	68,06
11	95	-11,250	126,56
12	113	6,750	45,56
13	108	1,750	3,06
14	86	-20,250	410,06
15	95	-11,250	126,56
16	108	1,750	3,06
17	108	1,750	3,06
18	108	1,750	3,06
19	112	5,750	33,06
20	105	-1,250	1,56
21	112	5,750	33,06
22	118	11,750	138,06
23	101	-5,250	27,56
24	108	1,750	3,06
25	100	-6,250	39,06
26	115	8,750	76,56
27	111	4,750	22,56

**A Rata-**  
**. Rata**  $\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$

$$= \frac{7225}{68}$$

$$= \underline{\underline{106,25}}$$

**B. Varians**

$$S^2 = \frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{n - 1}$$

$$= \frac{4066,75}{68}$$

$$= \underline{\underline{59,81}}$$

**C . Standar Deviasi**

$$S = \sqrt{\frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{n - 1}}$$

$$S = \sqrt{S^2}$$

$$= \underline{\underline{7,73}}$$

28	105	-1,250	1,56
29	106	-0,250	0,06
30	102	-4,250	18,06
31	100	-6,250	39,06
32	108	1,750	3,06
33	104	-2,250	5,06
34	101	-5,250	27,56
35	103	-3,250	10,56
36	112	5,750	33,06
37	106	-0,250	0,06
38	106	-0,250	0,06
39	110	3,750	14,06
40	115	8,750	76,56
41	109	2,750	7,56
42	116	9,750	95,06
43	98	-8,250	68,06
44	97	-9,250	85,56
45	112	5,750	33,06
46	103	-3,250	10,56
47	111	4,750	22,56
48	101	-5,250	27,56
49	108	1,750	3,06
50	108	1,750	3,06
51	113	6,750	45,56
52	102	-4,250	18,06
53	104	-2,250	5,06
54	103	-3,250	10,56
55	102	-4,250	18,06
56	101	-5,250	27,56
57	109	2,750	7,56
58	101	-5,250	27,56
59	113	6,750	45,56
60	104	-2,250	5,06
61	117	10,750	115,56
62	110	3,750	14,06
63	121	14,750	217,56



64	117	10,750	115,56
65	120	13,750	189,06
66	116	9,750	95,06
67	120	13,750	189,06
68	121	14,750	217,56
$\Sigma$	7225	0	4066,8
median	107		
modus	108		

## Lampiran 25

**PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS, DAN  
STANDAR DEVIASI  
GAYA KEPEMIMPINAN(VARIABEL X)**

n	X	$\bar{X} - X$	$(\bar{X} - X)^2$
1	123	11,1	122,95
2	115	3,1	9,54
3	103	-8,9	79,42
4	108	-3,9	15,30
5	100	-11,9	141,89
6	98	-13,9	193,54
7	124	12,1	146,13
8	127	15,1	227,65
9	111	-0,9	0,83
10	105	-6,9	47,77
11	117	5,1	25,89
12	130	18,1	327,18
13	133	21,1	444,71
14	102	-9,9	98,24
15	110	-1,9	3,65
16	97	-14,9	222,36
17	108	-3,9	15,30
18	109	-2,9	8,48
19	115	3,1	9,54
20	111	-0,9	0,83
21	114	2,1	4,36
22	117	5,1	25,89
23	119	7,1	50,24
24	123	11,1	122,95

**A. Rata-Rata**

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

$$= \frac{7610}{68}$$

$$= \underline{\underline{111,91}}$$

**B. Varians**

$$S^2 = \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1}$$

$$= \frac{3299,47}{67}$$

$$= \underline{\underline{49,25}}$$

**C. Standar Deviasi**

$$s = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

$$S = \sqrt{S^2}$$

$$= \underline{\underline{7,02}}$$

25	103	-8,9	79,42
26	111	-0,9	0,83
27	110	-1,9	3,65
28	120	8,1	65,42
29	116	4,1	16,71
30	116	4,1	16,71
31	116	4,1	16,71
32	108	-3,9	15,30
33	115	3,1	9,54
34	112	0,1	0,01
35	122	10,1	101,77
36	123	11,1	122,95
37	114	2,1	4,36
38	114	2,1	4,36
39	112	0,1	0,01
40	109	-2,9	8,48
41	113	1,1	1,18
42	116	4,1	16,71
43	108	-3,9	15,30
44	106	-5,9	34,95
45	108	-3,9	15,30
46	109	-2,9	8,48
47	112	0,1	0,01
48	102	-9,9	98,24
49	102	-9,9	98,24
50	110	-1,9	3,65
51	110	-1,9	3,65
52	112	0,1	0,01
53	107	-4,9	24,13
54	109	-2,9	8,48
55	114	2,1	4,36
56	113	1,1	1,18
57	106	-5,9	34,95
58	111	-0,9	0,83
59	113	1,1	1,18
60	105	-6,9	47,77

61	112	0,1	0,01
62	110	-1,9	3,65
63	109	-2,9	8,48
64	111	-0,9	0,83
65	107	-4,9	24,13
66	114	2,1	4,36
67	114	2,1	4,36
68	107	-4,9	24,13

7.610      0      3.299

112

median      111

modus      114

## Lampiran 26

## Data berpasangan variabel X dan Y

n	k		X	Y	X <sup>2</sup>	XY	Y <sup>2</sup>
1	1	1	97	110	9409	10670	12100
2	2	1	98	93	9604	9114	8649
3	3	1	100	95	10000	9500	9025
4	4	3	102	101	10404	10302	10201
5			102	94	10404	9588	8836
6			102	107	10404	10914	11449
7	5	2	103	88	10609	9064	7744
8			103	106	10609	10918	11236
9	6	2	105	95	11025	9975	9025
10			105	98	11025	10290	9604
11	7	2	106	95	11236	10070	9025
12			106	113	11236	11978	12769
13	8	3	107	108	11449	11556	11664
14			107	86	11449	9202	7396
15			107	95	11449	10165	9025
16	9	5	108	108	11664	11664	11664
17			108	108	11664	11664	11664
18			108	108	11664	11664	11664
19			108	112	11664	12096	12544
20			108	105	11664	11340	11025
21	10	5	109	112	11881	12208	12544
22			109	118	11881	12862	13924
23			109	101	11881	11009	10201
24			109	108	11881	11772	11664
25			109	100	11881	10900	10000
26	11	5	110	115	12100	12650	13225
27			110	111	12100	12210	12321
28			110	105	12100	11550	11025
29			110	106	12100	11660	11236
30			110	102	12100	11220	10404
31	12	5	111	100	12321	11100	10000
32			111	108	12321	11988	11664
33			111	104	12321	11544	10816

34			111	101	12321	11211	10201
35			111	103	12321	11433	10609
36	13	5	112	112	12544	12544	12544
37			112	106	12544	11872	11236
38			112	106	12544	11872	11236
39			112	110	12544	12320	12100
40			112	115	12544	12880	13225
41	14	3	113	109	12769	12317	11881
42			113	116	12769	13108	13456
43			113	98	12769	11074	9604
44	15	6	114	97	12996	11058	9409
45			114	112	12996	12768	12544
46			114	103	12996	11742	10609
47			114	111	12996	12654	12321
48			114	101	12996	11514	10201
49			114	108	12996	12312	11664
50	16	3	115	108	13225	12420	11664
51			115	113	13225	12995	12769
52			115	102	13225	11730	10404
53	17	4	116	104	13456	12064	10816
54			116	103	13456	11948	10609
55			116	102	13456	11832	10404
56			116	101	13456	11716	10201
57	18	2	117	109	13689	12753	11881
58			117	101	13689	11817	10201
59	19	1	119	113	14161	13447	12769
60	20	1	120	104	14400	12480	10816
61	21	1	122	117	14884	14274	13689
62	22	3	123	110	15129	13530	12100
63			123	121	15129	14883	14641
64			123	117	15129	14391	13689
65	23	1	124	120	15376	14880	14400
66	24	1	127	116	16129	14732	13456
67	25	1	130	120	16900	15600	14400
68	26	1	133	121	17689	16093	14641
	26	68	7610	7225	854948	810671	771723

Lampiran 27

## PERSAMAAN REGRESI

Diketahui:

$$\begin{aligned}
 N &= 68 \\
 \sum X &= 7610 \\
 \sum X^2 &= 854948 \\
 \sum Y &= 7225 \\
 \sum Y^2 &= 810301
 \end{aligned}$$

**Rumus Persamaan Regresi:**  
 $\hat{Y} = a + bX$

**Perhitungan untuk mencari nilai a:**

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{\sum Y \sum X^2 - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\
 a &= \frac{(7225)(854948) - (7610)(810671)}{68 (854948) - (7610)^2} \\
 a &= \frac{6176999300 - 6169206310}{58136464 - 57912100} \\
 a &= \frac{7792990}{224364} \\
 a &= \underline{\underline{34,73}}
 \end{aligned}$$

**Perhitungan untuk mencari nilai b:**

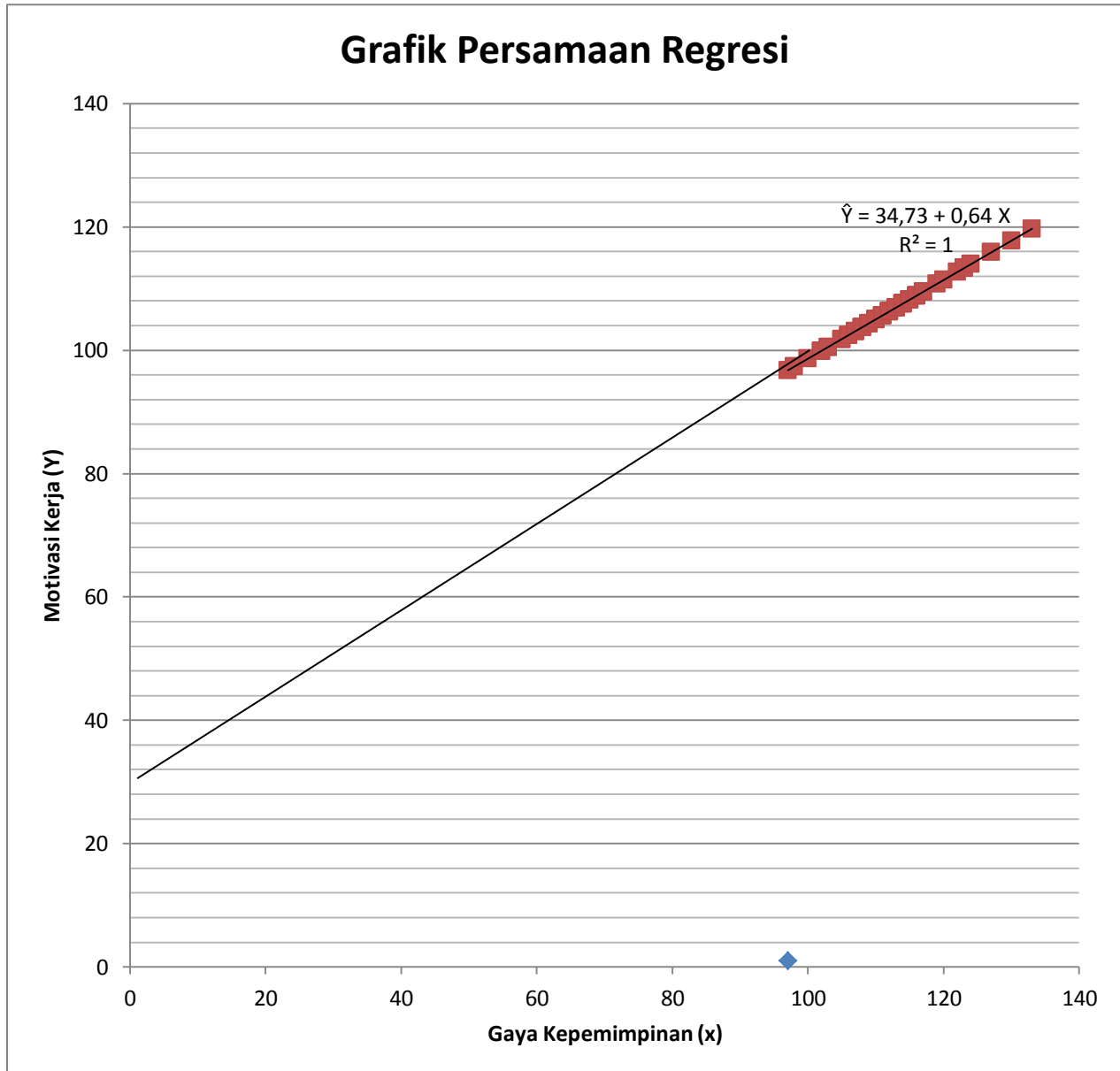
$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\
 b &= \frac{68 (810671) - (7610)(7225)}{68 (854948) - (7610)^2} \\
 b &= \frac{55125628 - 54982250}{58136464 - 57912100} \\
 b &= \frac{143378}{224364} \\
 b &= \underline{\underline{0,64}}
 \end{aligned}$$

Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel X dan Y dapat dinyatakan dalam persamaan regresi

$$\hat{Y} = 34,73 + 0,64 X$$

## Lampiran 28

## Grafik Persamaan Regresi





## Lampiran 29

No.	X	Y	$\hat{Y}$	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	123	110	96,72	13,28	-17,11	292,75
2	115	93	97,36	-4,36	-12,56	157,75
3	103	95	98,64	-3,64	-10,58	111,94
4	108	101	99,92	1,08	-8,95	80,10
5	100	94	99,92	-5,92	-8,5	72,25
6	98	107	99,92	7,08	-8,11	65,77
7	124	88	100,56	-12,56	-7,86	61,78
8	127	106	100,56	5,44	-7,47	55,80
9	111	95	101,83	-6,83	-7,42	55,06
10	105	98	101,83	-3,83	-6,86	47,06
11	117	95	102,47	-7,47	-6,83	46,65
12	130	113	102,47	10,53	-6,58	43,30
13	133	108	103,11	4,89	-6,22	38,69
14	102	86	103,11	-17,11	-5,92	35,05
15	110	95	103,11	-8,11	-5,86	34,34
16	97	108	103,75	4,25	-5,67	32,15
17	108	108	103,75	4,25	-4,86	23,62
18	109	108	103,75	4,25	-4,67	21,81
19	115	112	103,75	8,25	-4,58	20,98
20	111	105	103,75	1,25	-4,39	19,27
21	114	112	104,39	7,61	-4,36	19,01
22	117	118	104,39	13,61	-3,83	14,67
23	119	101	104,39	-3,39	-3,64	13,25
24	123	108	104,39	3,61	-3,39	11,49
25	103	100	104,39	-4,39	-3,34	11,16
26	111	115	105,03	9,97	-3,03	9,18
27	110	111	105,03	5,97	-2,67	7,13
28	120	105	105,03	-0,03	-1,67	2,79
29	116	106	105,03	0,97	-0,5	0,25
30	116	102	105,03	-3,03	-0,31	0,10
31	116	100	105,67	-5,67	-0,31	0,10
32	108	108	105,67	2,33	-0,22	0,05
33	115	104	105,67	-1,67	-0,03	0,00
34	112	101	105,67	-4,67	0,11	0,01
35	122	103	105,67	-2,67	0,42	0,18
36	123	112	106,31	5,69	0,97	0,94
37	114	106	106,31	-0,31	1,08	1,17
38	114	106	106,31	-0,31	1,25	1,56

39	112	110	106,31	3,69	1,27	1,61
40	109	115	106,31	8,69	2,05	4,20
41	113	109	106,95	2,05	2,19	4,80
42	116	116	106,95	9,05	2,22	4,93
43	108	98	106,95	-8,95	2,33	5,43
44	106	97	107,58	-10,58	3,42	11,70
45	108	112	107,58	4,42	3,61	13,03
46	109	103	107,58	-4,58	3,66	13,40
47	112	111	107,58	3,42	3,69	13,62
48	102	101	107,58	-6,58	4,25	18,06
49	102	108	107,58	0,42	4,25	18,06
50	110	108	108,22	-0,22	4,25	18,06
51	110	113	108,22	4,78	4,3	18,49
52	112	102	108,22	-6,22	4,42	19,54
53	107	104	108,86	-4,86	4,78	22,85
54	109	103	108,86	-5,86	4,89	23,91
55	114	102	108,86	-6,86	5,44	29,59
56	113	101	108,86	-7,86	5,69	32,38
57	106	109	109,50	-0,50	5,97	35,64
58	111	101	109,50	-8,50	6,03	36,36
59	113	113	110,78	2,22	7,08	50,13
60	105	104	111,42	-7,42	7,61	57,91
61	112	117	112,70	4,30	7,66	58,68
62	110	110	113,34	-3,34	8,25	68,06
63	109	121	113,34	7,66	8,69	75,52
64	111	117	113,34	3,66	9,05	81,90
65	107	120	113,97	6,03	9,97	99,40
66	114	116	115,89	0,11	10,53	110,88
67	114	120	117,81	2,19	13,28	176,36
68	107	121	119,73	1,27	13,61	185,23
	7610	7225	7225	0,00	-0,03	2718,86

## Lampiran 30

**Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku**  
**Regresi  $\hat{Y} = 34,73 + 0,64 X$**

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Rata-rata } \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\
 &= \frac{0,00}{68} \\
 &= 0,0000
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \text{ Varians } S^2 &= \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\
 &= \frac{2718,856}{67} \\
 &= 40,580
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \text{ Simpangan Baku } &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{40,580} \\
 &= 6,37024
 \end{aligned}$$

Lampiran 31

UJI NORMALITAS GALAT TAKSIRAN

X = Gaya Kepemimpinan

Y = Motivasi Kerja

n	X	$\hat{Y} = 34,73 + 0,64 X$	Y	Y - $\hat{Y}$	$X_i$	$(X_i - \bar{X}_i)^2$	$Z_i = (X_i - \bar{X}_i) / s$	$Z_{tabel}$	F( $Z_i$ )	S( $Z_i$ )	$ F(Z_i) - S(Z_i) $
1	97	96,7	110	13,28	-17,11	292,74	-2,69	0,4964	0,0036	0,01470588	-0,011105882
2	98	97,4	93	-4,36	-12,56	358,35	-1,97	0,4756	0,0244	0,02941176	-0,005011765
3	100	98,6	95	-3,64	-10,58	171,71	-1,66	0,4515	0,0485	0,04411765	0,004382353
4	102	99,9	101	1,08	-8,95	80,10	-1,40	0,4192	0,0808	0,05882353	0,021976471
5	102	99,9	94	-5,92	-8,5	72,25	-1,33	0,4082	0,0918	0,07352941	0,018270588
6	102	99,9	107	7,08	-8,11	65,77	-1,27	0,398	0,102	0,08823529	0,013764706
7	103	100,6	88	-12,56	-7,86	61,78	-1,23	0,3907	0,1093	0,10294118	0,006358824
8	103	100,6	106	5,44	-7,47	55,80	-1,17	0,379	0,121	0,11764706	0,003352941
9	105	101,8	95	-6,83	-7,42	55,06	-1,16	0,377	0,123	0,13235294	-0,009352941
10	105	101,8	98	-3,83	-6,86	47,06	-1,08	0,3599	0,1401	0,14705882	-0,006958824
11	106	102,5	95	-7,47	-6,83	46,65	-1,07	0,3577	0,1423	0,16176471	-0,019464706
12	106	102,5	113	10,53	-6,58	43,30	-1,03	0,3485	0,1515	0,17647059	-0,024970588
13	107	103,1	108	4,89	-6,22	38,69	-0,98	0,3365	0,1635	0,19117647	-0,027676471
14	107	103,1	86	-17,11	-5,92	35,05	-0,93	0,3238	0,1762	0,20588235	-0,029682353
15	107	103,1	95	-8,11	-5,86	34,34	-0,92	0,3212	0,1788	0,22058824	-0,041788235
16	108	103,8	108	4,25	-5,67	32,15	-0,89	0,3133	0,1867	0,23529412	-0,048594118
17	108	103,8	108	4,25	-4,86	23,62	-0,76	0,2764	0,2236	0,25	-0,0264
18	108	103,8	108	4,25	-4,67	21,81	-0,73	0,2673	0,2327	0,26470588	-0,032005882
19	108	103,8	112	8,25	-4,58	20,98	-0,72	0,2642	0,2358	0,27941176	-0,043611765
20	108	103,8	105	1,25	-4,39	19,27	-0,69	0,2549	0,2451	0,29411765	-0,049017647
21	109	104,4	112	7,61	-4,36	19,01	-0,68	0,2518	0,2482	0,30882353	-0,060623529
22	109	104,4	118	13,61	-3,83	14,67	-0,60	0,2258	0,2742	0,32352941	-0,049329412
23	109	104,4	101	-3,39	-3,64	13,25	-0,57	0,2157	0,2843	0,33823529	-0,053935294
24	109	104,4	108	3,61	-3,39	11,49	-0,53	0,2019	0,2981	0,35294118	-0,054841176
25	109	104,4	100	-4,39	-3,34	11,16	-0,52	0,1985	0,3015	0,36764706	-0,066147059
26	110	105,0	115	9,97	-3,03	9,18	-0,48	0,1844	0,3156	0,38235294	-0,066752941
27	110	105,0	111	5,97	-2,67	7,13	-0,42	0,1628	0,3372	0,39705882	-0,059858824
28	110	105,0	105	-0,03	-1,67	2,79	-0,26	0,1026	0,3974	0,41176471	-0,014364706
29	110	105,0	106	0,97	-0,5	0,25	-0,08	0,0319	0,4681	0,42647059	0,041629412
30	110	105,0	102	-3,03	-0,31	0,10	-0,05	0,199	0,301	0,44117647	-0,140176471
31	111	105,7	100	-5,67	-0,31	0,10	-0,05	0,0199	0,4801	0,45588235	0,024217647
32	111	105,7	108	2,33	-0,22	0,05	-0,03	0,012	0,488	0,47058824	0,017411765
33	111	105,7	104	-1,67	-0,03	0,00	0,00	0	0,5	0,48529412	0,014705882
34	111	105,7	101	-4,67	0,11	0,01	0,02	0,008	0,492	0,5	-0,008

35	111	105,7	103	-2,67	0,42	0,18	0,07	0,0279	0,4721	0,51470588	-0,042605882
36	112	106,3	112	5,69	0,97	0,94	0,15	0,0596	0,4404	0,52941176	-0,089011765
37	112	106,3	106	-0,31	1,08	1,17	0,17	0,0675	0,4325	0,54411765	-0,111617647
38	112	106,3	106	-0,31	1,25	1,56	0,20	0,0793	0,4207	0,55882353	-0,138123529
39	112	106,3	110	3,69	1,27	1,61	0,20	0,0793	0,4207	0,57352941	-0,152829412
40	112	106,3	115	8,69	2,05	4,20	0,32	0,1255	0,3745	0,58823529	-0,213735294
41	113	106,9	109	2,05	2,19	4,80	0,34	0,1331	0,3669	0,60294118	-0,236041176
42	113	106,9	116	9,05	2,22	4,93	0,35	0,1368	0,3632	0,61764706	-0,254447059
43	113	106,9	98	-8,95	2,33	5,43	0,37	0,1443	0,3557	0,63235294	-0,276652941
44	114	107,6	97	-10,58	3,42	11,70	0,54	0,2054	0,2946	0,64705882	-0,352458824
45	114	107,6	112	4,42	3,61	13,03	0,57	0,2157	0,2843	0,66176471	-0,377464706
46	114	107,6	103	-4,58	3,66	13,40	0,57	0,2157	0,2843	0,67647059	-0,392170588
47	114	107,6	111	3,42	3,69	13,62	0,58	0,219	0,281	0,69117647	-0,410176471
48	114	107,6	101	-6,58	4,25	18,06	0,67	0,2486	0,2514	0,70588235	-0,454482353
49	114	107,6	108	0,42	4,25	18,06	0,67	0,2486	0,2514	0,72058824	-0,469188235
50	115	108,2	108	-0,22	4,25	18,06	0,67	0,2486	0,2514	0,73529412	-0,483894118
51	115	108,2	113	4,78	4,3	18,49	0,68	0,2486	0,2514	0,75	-0,4986
52	115	108,2	102	-6,22	4,42	19,54	0,69	0,2549	0,2451	0,76470588	-0,519605882
53	116	108,9	104	-4,86	4,78	22,85	0,75	0,2734	0,2266	0,77941176	-0,552811765
54	116	108,9	103	-5,86	4,89	23,91	0,77	0,2794	0,2206	0,79411765	-0,573517647
55	116	108,9	102	-6,86	5,44	29,59	0,85	0,3023	0,1977	0,80882353	-0,611123529
56	116	108,9	101	-7,86	5,69	32,38	0,89	0,3133	0,1867	0,82352941	-0,636829412
57	117	109,5	109	-0,50	5,97	35,64	0,94	0,3264	0,1736	0,83823529	-0,664635294
58	117	109,5	101	-8,50	6,03	36,36	0,95	0,3289	0,1711	0,85294118	-0,681841176
59	119	110,8	113	2,22	7,08	50,13	1,11	0,3665	0,1335	0,86764706	-0,734147059
60	120	111,4	104	-7,42	7,61	57,91	1,19	0,383	0,117	0,88235294	-0,765352941
61	122	112,7	117	4,30	7,66	58,68	1,20	0,3849	0,1151	0,89705882	-0,781958824
62	123	113,3	110	-3,34	8,25	68,06	1,30	0,4032	0,0968	0,91176471	-0,814964706
63	123	113,3	121	7,66	8,69	75,52	1,36	0,4131	0,0869	0,92647059	-0,839570588
64	123	113,3	117	3,66	9,05	81,90	1,42	0,4222	0,0778	0,94117647	-0,863376471
65	124	114,0	120	6,03	9,97	99,40	1,57	0,4418	0,0582	0,95588235	-0,897682353
66	127	115,9	116	0,11	10,53	110,88	1,65	0,4505	0,0495	0,97058824	-0,921088235
67	130	117,8	120	2,19	13,28	176,36	2,08	0,4812	0,0188	0,98529412	-0,966494118
68	133	119,7	121	1,27	13,61	185,23	2,14	0,4838	0,0162	1	-0,9838
	7610	7225	7225	0,000	-0,030	2979,217	0,000	18,046	15,954	34,500	-18,546
				rata rata	-0,0004						0,041629412
					6,370238036						

Standar Deviasi 0 2,523933049

$$s = \sqrt{\frac{\sum (xi - \bar{xi})^2}{n - 1}} \quad 6,37$$

Dari perhitungan, didapat nilai  $L_{hitung}$  terbesar = 0,041 dan  $L_{tabel}$  n = 68 dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,1074 Sehingga  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa **DATA BERDISTRIBUSI NORMAL**.

## Lampiran 32

**Perhitungan JK(G)**

n	k		X	Y	X <sup>2</sup>	XY	Y <sup>2</sup>	$\sum Yk^2$	$(\sum Yk)^2/n$	$\sum Yk^2 - (\sum Yk)^2/n$
1	1	1	97	110	9409	10670	12100			
2	2	1	98	93	9604	9114	8649			
3	3	1	100	95	10000	9500	9025			
4	4	3	102	101	10404	10302	10201	30486	30401,33	84,66666667
5			102	94	10404	9588	8836			
6			102	107	10404	10914	11449			
7	5	2	103	88	10609	9064	7744	18980	18818	162
8			103	106	10609	10918	11236			
9	6	2	105	95	11025	9975	9025	18629	18624,5	4,5
10			105	98	11025	10290	9604			
11	7	2	106	95	11236	10070	9025	21794	21632	162
12			106	113	11236	11978	12769			
13	8	3	107	108	11449	11556	11664	28085	27840,33	244,6666667
14			107	86	11449	9202	7396			
15			107	95	11449	10165	9025			
16	9	5	108	108	11664	11664	11664	58561	58536,2	24,8
17			108	108	11664	11664	11664			
18			108	108	11664	11664	11664			
19			108	112	11664	12096	12544			
20			108	105	11664	11340	11025			
21	10	5	109	112	11881	12208	12544	58333	58104,2	228,8
22			109	118	11881	12862	13924			
23			109	101	11881	11009	10201			
24			109	108	11881	11772	11664			
25			109	100	11881	10900	10000			
26	11	5	110	115	12100	12650	13225	58211	58104,2	106,8
27			110	111	12100	12210	12321			
28			110	105	12100	11550	11025			
29			110	106	12100	11660	11236			
30			110	102	12100	11220	10404			
31	12	5	111	100	12321	11100	10000	53290	53251,2	38,8
32			111	108	12321	11988	11664			
33			111	104	12321	11544	10816			

34			111	101	12321	11211	10201			
35			111	103	12321	11433	10609			
36	13	5	112	112	12544	12544	12544	60341	60280,2	60,8
37			112	106	12544	11872	11236			
38			112	106	12544	11872	11236			
39			112	110	12544	12320	12100			
40			112	115	12544	12880	13225			
41	14	3	113	109	12769	12317	11881	34941	34776,33	164,6666667
42			113	116	12769	13108	13456			
43			113	98	12769	11074	9604			
44	15	6	114	97	12996	11058	9409	66748	66570,67	177,33
45			114	112	12996	12768	12544			
46			114	103	12996	11742	10609			
47			114	111	12996	12654	12321			
48			114	101	12996	11514	10201			
49			114	108	12996	12312	11664			
50	16	3	115	108	13225	12420	11664	34837	34776,33	60,67
51			115	113	13225	12995	12769			
52			115	102	13225	11730	10404			
53	17	4	116	104	13456	12064	10816	42030	42025	5
54			116	103	13456	11948	10609			
55			116	102	13456	11832	10404			
56			116	101	13456	11716	10201			
57	18	2	117	109	13689	12753	11881	22082	22050	32
58			117	101	13689	11817	10201			
59	19	1	119	113	14161	13447	12769			
60	20	1	120	104	14400	12480	10816			
61	21	1	122	117	14884	14274	13689			
62	22	3	123	110	15129	13530	12100	40430	40368	62
63			123	121	15129	14883	14641			
64			123	117	15129	14391	13689			
65	23	1	124	120	15376	14880	14400			
66	24	1	127	116	16129	14732	13456			
67	25	1	130	120	16900	15600	14400			
68	26	1	133	121	17689	16093	14641			
	26	68	7610	7225	854948	810671	771723	647778	646158,5	1619,5

## Lampiran 33

Tabel ANAVA

Sumber Variasi	Dk	JK	KT	F
Total	N	$\Sigma Y^2$	$\Sigma Y^2$	
Koefisien (a)	1	JK(a)	JK(a)	
Regresi (b a)	1	JK(b a)	$S_{reg}^2 = JK(b a)$	$\frac{S_{reg}^2}{S_{sis}^2}$
Sisa	n-2	JK(S)	$S_{sis}^2 = \frac{JK(S)}{n-2}$	
Tuna Cocok	k-2	JK(TC)	$S_{TC}^2 = \frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S_{TC}^2}{S_G^2}$
Galat	n-k	JK(G)	$S_G^2 = \frac{JK(G)}{n-k}$	

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata - rata jumlah Kuadrat	F hitung	F tabel
Total	68	7771723			
Regresi (a)	1	767656,25			
Regresi (b/a)	1	134944	1349,44	32,7	1,77
Sisa	66	2717,35	41,17		
Tuna Cocok	26	1097,88	45,745	1,18	1,66
Galat Kekeliruan	42	1619,5	38,55		



## Lampiran 34

**Perhitungan Uji Keberartian Regresi**

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} \text{JK (T)} &= \Sigma Y^2 \\ &= 771723 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} \text{JK (a)} &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{7225^2}{68} \\ &= 767656,25 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} \text{JK (b)} &= b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X) (\Sigma Y)}{N} \right\} \\ &= 0,640 \left\{ 810671 - \frac{[7610] [7225]}{68} \right\} \\ &= 1349,44 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} \text{JK (S)} &= \text{JK (T)} - \text{JK (a)} - \text{JK (b/a)} \\ &= 771723 - 767656,25 - 1349,44 \\ &= 2717,310 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} \text{dk}_{(T)} &= n = 68 \\ \text{dk}_{(a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(b/a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(\text{res})} &= n - 2 = 66 \end{aligned}$$

## 6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{1349,44}{1} = 1349,44$$

$$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{2717,31}{66} = 41,17$$

## 7. Kriteria Pengujian

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi tidak berarti

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi berarti

## 8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{1349,44}{41,17} = 32,78$$

## 9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 32,78$ , dan  $F_{tabel(0,05;1/66)} = 1,77$  sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

## Lampiran 35

**Perhitungan Uji Kelinieran Regresi**

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\begin{aligned} JK(G) &= \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 1619,500 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(S) - JK(G) \\ &= 2717,310 - 1619,500 \\ &= 1097,810 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 26 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 24 \\ dk_{(G)} &= n - k = 42 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(TC)} &= \frac{1097,81}{24} = 45,74 \\ RJK_{(G)} &= \frac{1619,50}{42} = 38,56 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi tidak linier

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{45,74}{38,56} = 1,19$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 1,19$ , dan  $F_{tabel(0,05;24/42)} = 1,77$  sehingga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

## Lampiran 36

**Perhitungan Koefisien Korelasi  
Product Moment**

Diketahui

n	=	68
$\Sigma X$	=	7610
$\Sigma X^2$	=	854948
$\Sigma Y$	=	7225
$\Sigma Y^2$	=	771723
$\Sigma XY$	=	810671

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \frac{68 \cdot 810671 - [7610] \cdot [7225]}{\sqrt{\{68 \cdot 854948 - 7610^2\} \{68 \cdot 771723 - 7225^2\}}} \\
 &= \frac{55125628 - 54982250}{\sqrt{224364 \cdot 276539}} \\
 &= \frac{143378}{249089,133} \\
 &= 0,576
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh  $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0,576$  karena  $\rho > 0$ ,

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X terhadap variabel Y.

## Lampiran 37

**Perhitungan Uji Signifikansi**

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,576\sqrt{66}}{\sqrt{1-0,331}} \\
 &= \frac{0,576 \cdot 8,12}{\sqrt{0,669}} \\
 &= \frac{4,676}{0,818} \\
 &= 5,72
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

$t_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk  $(n-2) = (68 - 2) = 66$  sebesar 1,68

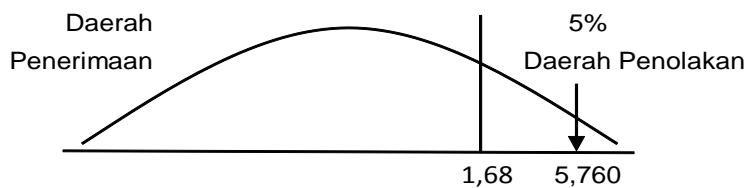
Kriteria pengujian :

$H_0$  : ditolak jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ .

$H_0$  : diterima jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ .

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} [5,72] > t_{\text{tabel}} (1,68)$ , maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

**Uji Keberartian Koefisien Korelasi**

## Lampiran 38

**Perhitungan Uji Koefisien Determinasi**

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \times 100\% \\ &= 0,570^2 \times 100\% \\ &= 0,3249 \times 100\% \\ &= 32,49\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Motivasi kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan 32,49% dan sebesar 67,51% oleh faktor-faktor lain.

## Lampiran 39

**Tabel Tingkat Interpretasi**

Cronbach's alpha	Internal consistency
$\alpha \geq 0.9$	Excellent (High-Stakes testing)
$0.7 \leq \alpha < 0.9$	Good (Low-Stakes testing)
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Acceptable
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Poor
$\alpha < 0.5$	Unacceptable

\*Sumber : [https://en.wikipedia.org/wiki/Cronbach%27s\\_alpha](https://en.wikipedia.org/wiki/Cronbach%27s_alpha)

## Lampiran 40

**Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson**

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	100	0,194	0,256
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
18	0,463	0,590	41	0,308	0,398	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	44	0,297	0,384	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	46	0,291	0,376	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368			
			49	0,281	0,364			
			50	0,279	0,361			

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973



## Lampiran 41

## Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

Ukuran Sampel	Taraf Nyata ( $\alpha$ )				
	0,01	0,05	0,10	0,15	0,20
n = 4	0,417	0,381	0,352	0,319	0,300
5	0,405	0,337	0,315	0,299	0,285
6	0,364	0,319	0,294	0,277	0,265
7	0,348	0,300	0,276	0,258	0,247
8	0,331	0,285	0,261	0,244	0,233
9	0,311	0,271	0,249	0,233	0,223
10	0,294	0,258	0,239	0,224	0,215
11	0,284	0,249	0,230	0,217	0,206
12	0,275	0,242	0,223	0,212	0,199
13	0,268	0,234	0,214	0,202	0,190
14	0,261	0,227	0,207	0,194	0,183
15	0,257	0,220	0,201	0,187	0,177
16	0,250	0,213	0,195	0,182	0,173
17	0,245	0,206	0,189	0,177	0,169
18	0,239	0,200	0,184	0,173	0,166
19	0,235	0,195	0,179	0,169	0,163
20	0,231	0,190	0,174	0,166	0,160
25	0,200	0,173	0,158	0,147	0,142
30	0,187	0,161	0,144	0,136	0,131
n > 30	1,031 $\sqrt{\frac{1,031}{n}}$	0,886 $\sqrt{\frac{0,886}{n}}$	0,805 $\sqrt{\frac{0,805}{n}}$	0,768 $\sqrt{\frac{0,768}{n}}$	0,736 $\sqrt{\frac{0,736}{n}}$

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

## Lampiran 41

**Tabel Kurva Normal  
Persentase  
Daerah Kurva  
Normal  
dari 0  
sampai z**

Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0,0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0,1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0,2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0,3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0,4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0,5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0,6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0,7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0,8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0,9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1,0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1,1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1,2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1,3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1,4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1,5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1,6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1,7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1,8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1,9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2,0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2,1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2,2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4899
2,3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4936
2,4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936

2,5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2,6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2,7	4965	4956	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2,8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2,9	4981	4382	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3,0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3,1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3,2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3,3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3,4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3,5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3,6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Sumber : Theory and Problems of Statistics, Spiegel, M.R., Ph.D., Schoum Publishing Co., New York, 1961

## Lampiran 42

**Nilai Persentil untuk Distribusi t****v = dk****(Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan  $t_p$ )**

v	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63,66	31,82	12,71	6,31	3,08	1,376	1,000	0,727	0,325	0,518
2	9,92	6,96	4,30	2,92	1,89	1,061	0,816	0,617	0,289	0,142
3	5,84	4,54	3,18	2,35	1,64	0,978	0,765	0,584	0,277	0,137
4	4,60	3,75	2,78	2,13	1,53	0,941	0,744	0,569	0,271	0,134
5	4,03	3,36	2,57	2,02	1,48	0,920	0,727	0,559	0,267	0,132
6	3,71	3,14	2,45	1,94	1,44	0,906	0,718	0,553	0,265	0,131
7	3,50	3,00	2,36	1,90	1,42	0,896	0,711	0,519	0,263	0,130
8	3,36	2,90	2,31	1,86	1,40	0,889	0,706	0,516	0,262	0,130
9	3,25	2,82	2,26	1,83	1,38	0,883	0,703	0,513	0,261	0,129
10	3,17	2,76	2,23	1,81	1,37	0,879	0,700	0,542	0,260	0,129
11	3,11	2,72	2,20	1,80	1,36	0,876	0,697	0,540	0,260	0,129
12	3,06	2,68	2,18	1,78	1,36	0,873	0,695	0,539	0,259	0,128
13	3,01	2,65	2,16	1,77	1,35	0,870	0,694	0,538	0,259	0,128
14	2,98	2,62	2,14	1,76	1,34	0,888	0,692	0,537	0,258	0,128
15	2,95	2,60	2,13	1,75	1,34	0,866	0,691	0,536	0,258	0,128
16	2,92	2,58	2,12	1,75	1,34	0,865	0,690	0,535	0,258	0,128
17	2,90	2,57	2,11	1,74	1,33	0,863	0,890	0,534	0,257	0,128
18	2,88	2,55	2,10	1,73	1,33	0,862	0,688	0,534	0,257	0,127
19	2,86	2,54	2,09	1,73	1,33	0,861	0,688	0,532	0,257	0,127
20	2,84	2,53	2,09	1,72	1,32	0,860	0,687	0,533	0,257	0,127
21	0,83	2,52	2,08	1,72	1,32	0,859	0,686	0,532	0,257	0,127
22	2,82	2,51	2,07	1,72	1,32	0,858	0,686	0,532	0,256	0,127
23	2,81	2,50	2,07	1,71	1,32	0,858	0,685	0,532	0,256	0,127
24	2,80	2,49	2,06	1,71	1,32	0,857	0,685	0,531	0,256	0,127
25	2,79	2,48	2,06	1,71	1,32	0,856	0,684	0,531	0,256	0,127
26	2,78	2,48	2,06	1,71	1,32	0,856	0,684	0,531	0,256	0,127
27	2,77	2,47	2,05	1,70	1,31	0,855	0,684	0,531	0,256	0,127
28	2,76	2,47	2,05	1,70	1,31	0,855	0,683	0,530	0,256	0,127
29	2,76	2,46	2,04	1,70	1,31	0,854	0,683	0,530	0,256	0,127
30	2,75	2,46	2,04	1,70	1,31	0,854	0,683	0,530	0,256	0,127
40	2,70	2,42	2,02	1,68	1,30	0,854	0,681	0,529	0,255	0,126
60	2,66	2,39	2,00	1,67	1,30	0,848	0,679	0,527	0,254	0,126

120	2,62	2,36	1,98	1,66	1,29	0,845	0,677	0,526	0,254	0,126
$\infty$	2,58	2,33	1,96	1,645	1,28	0,842	0,674	0,521	0,253	0,126

Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F

Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Ediaburgh

## Lampiran 43

## DAFTAR C

Nilai Persentil

untuk Distribusi  $\chi^2$ 

v = dk

(Bilangan dalam Badan Daftar Menyatakan  $\chi_p^2$ )

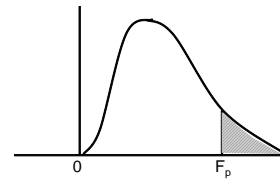
v	$\chi^2_{0,995}$	$\chi^2_{0,99}$	$\chi^2_{0,975}$	$\chi^2_{0,95}$	$\chi^2_{0,90}$	$\chi^2_{0,10}$	$\chi^2_{0,05}$	$\chi^2_{0,25}$	$\chi^2_{0,01}$	$\chi^2_{0,005}$
1	7,88	6,63	5,02	3,84	2,71	0,016	0,004	0,001	0,0002	0,000
2	10,6	9,21	7,38	5,99	4,61	0,211	0,103	0,051	0,0201	0,010
3	12,8	11,3	9,35	7,81	6,25	0,584	0,352	0,216	0,115	0,072
4	14,9	13,3	11,1	9,49	7,78	1,06	0,711	0,484	0,291	0,207
5	16,7	15,1	12,8	11,1	9,24	1,61	1,15	0,831	0,554	0,412
6	18,5	16,8	14,4	12,6	10,6	2,20	1,64	1,24	0,872	0,676
7	20,3	18,5	16,0	14,1	12,0	2,83	2,17	1,69	1,24	0,989
8	22,0	20,1	17,5	15,5	13,4	3,49	2,73	2,18	1,65	1,34
9	26,8	21,7	19,0	16,9	14,7	4,70	2,33	2,70	2,09	1,73
10	28,3	23,2	20,5	18,3	16,0	4,87	3,94	3,25	2,56	2,16
11	29,8	24,7	21,9	19,7	17,3	5,58	4,57	3,82	3,05	2,60
12	31,3	26,2	23,3	21,0	18,5	6,30	5,23	4,40	3,57	3,07
13	32,8	27,7	24,7	22,4	19,8	7,04	5,89	5,01	4,11	3,57
14	34,3	29,1	26,1	23,7	21,1	7,79	6,57	5,63	4,66	4,07
15	35,7	30,6	27,5	25,0	22,3	8,55	7,26	6,26	5,23	4,60
16	34,3	32,0	28,8	26,3	23,5	9,31	7,96	6,91	5,81	5,14
17	35,7	33,4	30,2	27,6	24,8	10,1	8,67	7,56	6,41	5,70
18	37,2	34,8	31,5	28,9	26,0	10,9	9,39	8,23	7,01	6,26
19	38,6	36,2	32,9	30,1	27,2	11,7	10,1	8,91	7,63	6,84
20	40,0	37,6	34,2	31,4	28,4	12,4	10,9	9,59	8,26	7,43
21	41,4	38,9	35,5	32,7	29,6	13,2	11,6	10,3	8,90	8,03
22	42,8	40,3	36,8	33,9	30,8	14,0	12,3	11,0	9,54	8,64
23	44,2	41,6	38,1	35,2	32,0	14,8	13,1	11,7	10,2	9,26
24	45,6	43,0	39,4	36,4	33,2	15,7	13,8	12,4	10,9	9,89
25	46,9	44,3	40,6	37,7	34,4	16,5	14,6	13,1	11,5	10,5
26	48,3	45,6	41,9	38,9	35,6	17,3	15,4	13,8	12,2	11,2
27	49,6	47,0	43,2	40,1	36,7	18,1	16,2	14,6	12,9	11,8
28	51,0	48,3	44,5	41,3	37,9	18,9	16,9	15,3	13,6	12,5
29	52,3	49,6	45,7	42,6	39,1	19,8	17,7	16,0	14,3	13,1
30	53,7	50,9	47,0	43,8	40,3	20,6	18,5	16,8	15,0	13,8

40	66,8	63,7	59,3	55,8	51,8	29,1	26,5	24,4	22,2	20,7
50	79,5	76,2	71,4	67,5	63,2	37,7	34,8	32,4	29,7	28,0
60	92,0	88,4	83,3	79,1	74,4	46,5	43,2	40,5	37,5	35,5
70	104,2	100,4	95,0	90,5	85,5	55,3	51,7	48,8	45,4	43,3
80	116,3	112,3	106,6	101,9	96,6	64,3	60,4	57,2	53,5	51,2
90	128,3	124,1	118,1	113,1	107,6	73,3	69,1	65,6	61,8	59,2
100	140,2	135,8	129,6	124,3	118,5	82,4	77,9	74,2	70,1	67,3

Sumber : Metode Statistika, DR. Sudjana, M.A., M.Sc., Tarsito, Bandung, 1982

Lampiran 44

**Nilai Persentil untuk Distribusi F**  
**(Bilangan dalam Badan Daftar menyatakan  $F_p$ ;**  
**Baris atas untuk  $p = 0,05$  dan Baris bawah untuk  $p = 0,01$ )**



$v_2 = dk$	$v_1 = dk$ pembilang																											
penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	$\infty$				
1	161 4052	200 4999	216 5403	225 5625	230 5764	234 5859	237 5928	239 5981	241 6022	242 6056	243 6082	244 6106	245 6142	246 6169	248 6208	249 6234	250 6258	251 6286	252 6302	253 6323	254 6334	254 6352	254 6361	254 6366				
2	18,51 98,49	19,00 99,01	19,16 99,17	19,25 99,25	19,30 99,30	19,33 99,33	19,36 99,34	19,37 99,36	19,38 99,38	19,39 99,40	19,40 99,41	19,41 99,42	19,42 99,43	19,43 99,44	19,44 99,45	19,45 99,46	19,46 99,47	19,47 99,48	19,47 99,48	19,48 99,49	19,49 99,49	19,49 99,49	19,50 99,50	19,50 99,50				
3	10,13 34,12	9,55 30,81	9,28 29,46	9,12 28,71	9,01 28,24	8,94 27,91	8,88 27,67	8,84 27,49	8,81 27,34	8,78 27,23	8,76 27,13	8,74 27,05	8,71 26,92	8,69 26,83	8,66 26,69	8,64 26,60	8,62 26,50	8,60 26,41	8,58 26,30	8,57 26,27	8,56 26,23	8,54 26,18	8,54 26,14	8,53 26,12				
4	7,71 21,20	6,94 18,00	6,59 16,69	6,39 15,98	6,26 15,52	6,16 15,21	6,09 14,98	6,04 14,80	6,00 14,66	5,96 14,54	5,93 14,45	5,91 14,37	5,87 14,24	5,84 14,15	5,80 14,02	5,77 13,93	5,74 13,83	5,71 13,74	5,70 13,69	5,68 13,61	5,66 13,57	5,65 13,52	5,64 13,48	5,63 13,46				
5	6,61 16,26	5,79 13,27	5,41 12,06	5,19 11,39	5,05 10,97	4,95 10,67	4,88 10,45	4,82 10,27	4,78 10,15	4,74 10,05	4,70 9,96	4,68 9,89	4,64 9,77	4,60 9,68	4,56 9,55	4,53 9,47	4,50 9,38	4,46 9,29	4,44 9,24	4,42 9,17	4,40 9,13	4,38 9,07	4,37 9,04	4,36 9,02				
6	5,99 13,74	5,14 10,92	4,76 9,78	4,53 9,15	4,39 8,75	4,28 8,47	4,21 8,26	4,15 8,10	4,10 7,98	4,06 7,87	4,03 7,79	4,00 7,72	3,96 7,60	3,92 7,52	3,87 7,39	3,81 7,31	3,81 7,23	3,77 7,14	3,75 7,09	3,72 7,02	3,71 6,99	3,69 6,94	3,68 6,90	3,67 6,88				
7	5,59 12,25	4,74 9,55	4,35 8,45	4,12 7,85	3,97 7,46	3,87 7,19	3,79 7,00	3,73 6,81	3,68 6,71	3,63 6,62	3,60 6,54	3,57 6,47	3,52 6,35	3,49 6,27	3,44 6,15	3,41 6,07	3,38 5,98	3,34 5,90	3,32 5,85	3,29 5,78	3,28 5,75	3,25 5,70	3,24 5,67	3,23 5,65				
8	5,32 11,26	4,74 8,65	4,35 7,59	4,12 7,01	3,97 6,63	3,87 6,37	3,79 6,19	3,73 6,03	3,68 5,91	3,63 5,82	3,60 5,74	3,57 5,67	3,52 5,56	3,49 5,48	3,44 5,36	3,41 5,28	3,38 5,20	3,34 5,11	3,32 5,06	3,29 4,96	3,28 4,91	3,25 4,88	3,24 4,86	3,23 4,86				
9	5,12 10,56	4,26 8,02	3,86 6,99	3,63 6,42	3,48 6,06	3,37 5,80	3,29 5,62	3,23 5,47	3,18 5,35	3,13 5,26	3,10 5,18	3,07 5,11	3,02 5,00	2,98 4,92	2,93 4,80	2,90 4,73	2,86 4,64	2,82 4,56	2,80 4,51	2,77 4,45	2,76 4,41	2,73 4,36	2,72 4,33	2,71 4,31				
10	4,96 10,04	4,10 7,56	3,71 6,55	3,48 5,99	3,33 5,64	3,22 5,39	3,14 5,21	3,07 5,06	3,02 4,95	2,97 4,85	2,94 4,78	2,91 4,71	2,86 4,60	2,82 4,52	2,77 4,41	2,74 4,33	2,70 4,25	2,67 4,17	2,64 4,12	2,61 4,05	2,59 4,01	2,56 3,96	2,55 3,93	2,54 3,91				



penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	$\infty$
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.86	2.82	2.79	2.74	2.70	2.65	2.61	2.57	2.53	2.50	2.47	2.45	2.42	2.41	2.40
12	9.65	7.20	6.22	5.67	5.32	5.07	4.88	4.74	4.63	4.54	4.46	4.40	4.29	4.21	4.10	4.02	3.94	3.86	3.80	3.74	3.70	3.66	3.62	3.60
13	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.21	2.20
14	8.86	6.51	5.56	5.03	4.69	4.46	4.28	4.14	4.03	3.94	3.86	3.80	3.70	3.62	3.51	3.43	3.34	3.26	3.21	3.14	3.11	3.06	3.02	3.00
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.70	2.64	2.59	2.55	2.51	2.48	2.43	2.39	2.33	2.29	2.25	2.21	2.18	2.15	2.12	2.10	2.06	2.07
16	8.68	6.36	5.42	4.89	4.56	4.32	4.14	4.00	3.89	3.80	3.73	3.67	3.56	3.48	3.36	3.29	3.20	3.12	3.07	3.00	2.97	2.92	2.89	2.87
17	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.45	2.42	2.37	2.33	2.28	2.24	2.20	2.16	2.13	2.09	2.07	2.04	2.02	2.01
18	8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.89	3.78	3.69	3.61	3.55	3.45	3.37	3.25	3.18	3.10	3.01	2.96	2.89	2.86	2.80	2.77	2.75
19	4.45	3.56	3.20	2.96	2.81	2.70	2.62	2.55	2.50	2.45	2.41	2.38	2.33	2.29	2.23	2.19	2.15	2.11	2.08	2.04	2.02	1.99	1.97	1.96
20	8.40	6.11	5.18	4.67	4.34	4.10	3.93	3.79	3.68	3.59	3.52	3.45	3.35	3.27	3.16	3.08	3.00	2.92	2.86	2.79	2.76	2.70	2.67	2.65
21	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.29	2.25	2.19	2.15	2.11	2.07	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92
22	8.28	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.85	3.71	3.60	3.51	3.44	3.37	3.27	3.19	3.07	3.00	2.91	2.83	2.78	2.71	2.68	2.62	2.59	2.57
23	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.55	2.48	2.43	2.38	2.34	2.31	2.26	2.21	2.15	2.11	2.07	2.02	2.00	1.96	1.94	1.91	1.90	1.88
24	8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77	3.63	3.52	3.43	3.36	3.30	3.19	3.12	3.00	2.92	2.84	2.76	2.70	2.63	2.60	2.54	2.51	2.49
25	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.52	2.45	2.40	2.35	2.31	2.26	2.23	2.18	2.12	2.08	2.08	1.99	1.96	1.92	1.90	1.87	1.85	1.84
26	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.71	3.56	3.45	3.37	3.30	3.23	3.13	3.05	2.94	2.86	2.77	2.69	2.63	2.56	2.53	2.47	2.44	2.42
27	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.20	2.15	2.09	2.05	2.00	1.96	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.81
28	8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.65	3.51	3.40	3.31	3.24	3.17	3.07	2.99	2.88	2.80	2.72	2.63	2.58	2.51	2.47	2.42	2.38	2.36
29	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.47	2.40	2.35	2.30	2.26	2.23	2.18	2.13	2.07	2.03	1.98	1.93	1.91	1.87	1.84	1.81	1.80	1.78
30	7.94	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26	3.18	3.12	3.02	2.94	2.83	2.75	2.67	2.58	2.53	2.46	2.42	2.37	2.33	2.31
31	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.45	2.38	2.32	2.28	2.24	2.20	2.14	2.10	2.04	2.00	1.96	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.76
32	7.88	5.66	4.76	4.26	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21	3.14	3.07	2.97	2.89	2.78	2.70	2.62	2.53	2.48	2.41	2.37	2.32	2.28	2.26
33	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.43	2.36	2.30	2.26	2.22	2.18	2.13	2.09	2.02	1.98	1.94	1.89	1.86	1.82	1.80	1.76	1.74	1.73
34	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.25	3.17	3.09	3.03	2.93	2.85	2.74	2.66	2.58	2.49	2.44	2.36	2.33	2.27	2.23	2.21
35	4.24	3.38	2.99	2.76	2.60	2.49	2.41	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.11	2.06	2.00	1.96	1.92	1.87	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.71
36	7.77	5.57	4.68	4.18	3.86	3.63	3.46	3.32	3.21	3.13	3.05	2.99	2.89	2.81	2.70	2.62	2.54	2.45	2.40	2.32	2.29	2.23	2.19	2.17
37	4.22	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.10	2.05	1.99	1.95	1.90	1.85	1.82	1.78	1.76	1.72	1.70	1.69
38	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.17	3.09	3.02	2.96	2.86	2.77	2.66	2.58	2.50	2.41	2.36	2.28	2.25	2.19	2.15	2.13
39	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.16	2.13	2.08	2.03	1.97	1.93	1.88	1.84	1.80	1.76	1.74	1.71	1.68	1.67
40	7.68	5.49	4.60	4.11	3.79	3.56	3.39	3.26	3.14	3.06	2.98	2.93	2.83	2.74	2.63	2.55	2.47	2.38	2.33	2.25	2.21	2.16	2.12	2.10
41	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.44	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.06	2.02	1.96	1.91	1.87	1.81	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65
42	7.64	5.45	4.57	4.07	3.76	3.53	3.36	3.23	3.11	3.03	2.95	2.90	2.80	2.71	2.60	2.52	2.44	2.35	2.30	2.22	2.18	2.13	2.09	2.06
43	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.05	2.00	1.94	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.68	1.65	1.64
44	7.60	5.52	4.64	4.14	3.73	3.50	3.33	3.20	3.08	3.00	2.92	2.87	2.77	2.68	2.57	2.49	2.41	2.32	2.27	2.19	2.15	2.10	2.06	2.03
45	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.04	1.99	1.93	1.89	1.84	1.79	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62
46	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.06	2.98	2.90	2.84	2.74	2.66	2.55	2.47	2.38	2.29	2.24	2.16	2.13	2.07	2.03	2.01
47	4.15	3.30	2.90	2.67	2.51	2.40	2.32	2.25	2.19	2.14	2.10	2.07	2.02	1.97	1.91	1.86	1.82	1.76	1.74	1.69	1.67	1.64	1.61	1.59
48	7.50	5.34	4.46	3.97	3.66	3.42	3.25	3.12	3.01	2.94	2.86	2.80	2.70	2.62	2.51	2.42	2.34	2.25	2.20	2.12	2.08	2.02	1.98	1.96
49	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.30	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.00	1.95	1.89	1.84	1.80	1.74	1.71	1.67	1.64	1.61	1.58	1.57
50	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.38	3.21	3.08	2.97	2.89	2.82	2.76	2.66	2.58	2.47	2.38	2.30	2.21	2.15	2.08	2.04	1.98	1.94	1.91
51	4.11	3.26	2.86	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.98	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.69	1.65	1.62	1.59	1.56	1.55
52	7.39	5.25	4.38	3.89	3.58	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90	1.87
53	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.96	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.60	1.57	1.54	1.53
54	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.59	2.51	2.40	2.32	2.22	2.14	2.08	2.00	1.97	1.90	1.86	1.84
55	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.07	2.04	2.00	1.95	1.90	1.84	1.79	1.74	1.69	1.66	1.61	1.59	1.55	1.53	1.51
56	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.66	2.56	2.48	2.37	2.29	2.20	2.11	2.05	1.97	1.94	1.88	1.84	1.81
57	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.94	1.89	1.82	1.78	1.73	1.68	1.64	1.60	1.57	1.54	1.51	1.49
58	7.27	5.15	4.29	3.80	3.49	3.26	3.10	2.96	2.86	2.7														

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Retno Widyastuti, lahir di Jakarta pada tanggal 17 Juni 1993. Peneliti merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, beralamat di Elang II RT 02 RW 18 Teluknaga Tangerang. Peneliti memulai pendidikannya di SDN 1 Kampung Melayu tahun 1997, kemudian melanjutkan pendidikannya di SMP Negeri 1 Teluknaga Tangerang pada tahun 2005, dan di SMK Bhakti Anindya Tangerang pada tahun 2008.

Di tahun 2011, peneliti mengikuti Seleksi Ujian Penerimaan Mahasiswa Baru (PenMaBa) dan diterima di S1 Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Peneliti juga pernah melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di BPK RI di bagian Administrasi. Selain itu,peneliti juga pernah merasakan Praktik Keterampilan Mengajar (PKM) di SMKN 40 Jakarta Timur, mengajar mata pelajaran akuntansi Kelas XI dan XII Akuntansi.