Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel Moderating pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pontianak

SKRIPSI



Ditulis Oleh :

Nama	: Tazkia Lailia Rahmi
Nomor Mahasiswa	: 20311404
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA
2025

Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel Moderating pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pontianak

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Ditulis Oleh :

Nama	: Tazkia Lailia Rahmi
Nomor Mahasiswa	: 20311404
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA
2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang prnah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan in tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 3 Februari 2025



Tazkia Lailia Rahmi

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel Moderating pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pontianak

Oleh :

Nama	: Tazkia Lailia Rahmi
Nomor Mahasiswa	: 20311404
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 3 Februari 2025
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,

(Arif Hartono,S.E., MHRM., Ph.D.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA MADRASAH ALIYAH NEGERI DI KOTA PONTIANAK

Disusun oleh : Tazkia Lailia Rahmi

Nomor Mahasiswa : 20311404

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Senin, 03 Februari 2025

Penguji/Pembimbing TA : Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.

Penguji : Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

.

HALAMAN PERSEMBAHAN

"Only you can change your life. Nobody else can do it for you"
Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success strories*nya. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan, kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

Dengan segala kerendahan hati, karya ini penulis persembahkan untuk:

1. Bersyukur atas nikmat dan karunia Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua tercinta, Ayah Didik Rohmadi, M.Pd. dan Ibu Erni Pertiwi M.Pd, terimakasih untuk kasih sayangnya, terimakasih atas jasa yang mereka berikan dalam hidup penulis dan senantiasa memberikan dukungan, semangat, do'a di setiap langkah hidup serta telah menjadi sosok pahlawan yang nyata di dunia.
3. Keluarga tercinta, terutama Kakak Syifa, Mas Sandi, dan Dedek Shakeel yang telah memberikan support, saran, dan do'a kepada penulis.
4. Teman-teman yang selalu bersama selama masa perkuliahan, Izzun Naila, Amaliya Rahma, Ardina Nur, Haniyah Qurratul, Baiq Sinar, Syifa, Nur Wahidah, Salma Windi, Dhiya Budi dan yang lainnya karena penulis belum dapat menuliskan satu persatu. Terimakasih atas do'a, dukungan dan arahan serta bantuan dari kalian semuanya, semoga dimasa depan kita semuanya sukses selalu.

5. Temanku di masa SMA, Putri Dea Lestari yang selalu memberikan dukungan, do'a dan saran kepada penulis agar selalu semangat dan jangan menyerah dalam menghadapi suatu masalah. Terimakasih selalu memberikan support dan selalu mendengarkan keluh kesah penulis dan memberikan bantuan saat penulis membutuhkannya. Terima kasih sudah menjadi teman penulis.
6. Teman-teman manajemen UII 2020 yang memberikan saran dan bantuan kepada penulis.
7. Program studi manajemen UII, serta semua pihak yang memberikan saran dan bantuan.
8. Quotes dari penulis "*Terkadang rencana kita tak sejalan dengan yang kita inginkan, tapi percayalah, rencana Allah lebih besar dan lebih indah dari yang kita bayangkan".*
9. Quotes dari MarkLee NCT *"Kita akan melewati banyak rintangan, ada banyak rintangan yang harus kita atasi dan banyak rasa sakit yang harus kita lewati, tapi pada akhirnya kamu bisa melihat bahwa keberhasilan atas kerja keras kamu selama ini, jadi kamu pasti bisa melewati itu semua"*. Terimakasih atas quotes nya yang membuat penulis semakin semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Quotes dari Lee Jeno NCT *"Jadilah versi terbaik dari dirimu sendiri. Jangan membandingkan dirimu dengan orang lain, karena setiap individu memiliki perjalanan uniknya sendiri.*

Fokuslah pada perkembanganmu dan tetaplah menjadi dirimu yang sejati". Terimakasih atas quotesnya yang membuat penulis semakin termotivasi.

11. *"If what you want to do doesn't work, continue until you can"* from Na Jaemin NCT.
12. *"Even if we have hard times, it matters a lot when we are happy"* from Jungkook BTS.
13. *"Hard work will never betray you"* from V BTS.

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA MADRASAH ALIYAH NEGERI DI KOTA PONTIANAK

Tazkia Lailia Rahmi

Universitas Islam Indonesia

Email: 20311404@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Data diperoleh dengan menggunakan responden sebanyak 128 guru yang berasal dari tiga Madarasah Aliyah Negeri di kota Pontianak. Data dianalisis menggunakan teknik regresi linier dengan bantuan software statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepemimpinan maupun insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan dimediasi oleh motivasi.

Kata kunci: Kepemimpinan, Insentif, Kinerja Guru, Motivasi

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND INCENTIVES ON TEACHER PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS A MODERATING VARIABLE IN STATE ALIYAH MADRASAH IN PONTIANAK CITY

Tazkia Lailia Rahmi

Islamic University of Indonesia

Email: 20311404@students.uii.ac.id

ABSTRACT

This research aims to find out how leadership and incentives influence teacher performance with motivation as a moderating variable. The research was conducted using quantitative methods. Data was obtained using a respondents of 128 teachers from three State Madarasah Aliyah in the city of Pontianak. Data were analyzed using linear regression techniques with the help of SPSS statistical software. The research results show that both leadership and incentives have a positive and significant effect on teacher performance, mediated by motivation.

Keywords: *Leadership, Incentives, Teacher Performance, Motivation*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel Moderating pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pontianak". Sholawat dan salam senantiasa penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabta, serta para pengikut beliau hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, tentunya terdapat tantangan dan perjuangan bagi penulis. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak dibantu dari berbagai pihak berupa saran dan masukan, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Fathul Wahid, S.T.,M.Sc.,Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
3. Abdur Rafik, SE., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, ilmu, saran, dan bantuan selama penulis melaksanakan penulisan skripsi ini.

5. Kepala Madrasah, Guru dan Tata Usaha MAN 1, MAN 2, dan MAN 3 di Kota Pontianak yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk menjadi objek penelitian.
6. Dosen serta staf/Karyawan Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Eknomika, Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan serta jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun bagi semua pihak yang mebutuhkan.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 3 Februari 2025
Penulis

Tazkia Lailia Rahmi

DAFTAR ISI

Daftar Isi xii

Daftar Tabel xvi

Daftar Gambar xix

Daftar Lampiran xx

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 6

1.3 Pertanyaan Penelitian 6

1.4 Tujuan Penelitian 6

1.5 Manfaat Penelitian 7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja 9

2.1.2 Kepemimpinan Kepala Madrasah 19

2.1.3 Insentif 33

2.1.4 Motivasi 54

2.2 Penelitian Sebelumnya Yang Relevan 49

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi 50

2.2.2 Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi 53

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja 56

2.2.4 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja 59

2.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja 63
2.2.6 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja dengan Motivasi
Sebagai Variabel Pemediasi 66
2.2.7 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dengan Motivasi
Sebagai Variabel Pemediasi 70
2.3 Hubungan Antar Variabel
2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi 73
2.3.2 Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi 75
2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru 77
2.3.4 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru 78
2.3.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru 79
2.3.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dengan
Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi 81
2.3.7 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi
Sebagai Variabel Pemediasi 83
2.4 Kerangka Pikir 84
2.5 Hipotesis Penelitian 85

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian 87
3.2 Lokasi Penelitian 88
3.3 Populasi Penelitian 88
3.4 Sampel 89

3.5 Variabel penelitian 90
3.6 Definisi Operasional Variabel 91
3.6.1 Kepemimpinan (X_1) 91
3.6.2 Insentif (X_2) 92
3.6.3 Motivasi (Z) 93
3.6.4 Kinerja Guru (Y) 93
3.7 Instrumen penelitian 94
3.7.1 Jenis Instrumen 94
3.7.2 Penyusunan Angket 95
3.7.3 Kisi-kisi Instrumen 98
3.7.3.1 Instrumen Kinerja Guru 98
3.7.3.2 Instrumen Kepemimpinan 100
3.7.3.3 Instrumen Motivasi 101
3.7.3.4 Instrumen Insentif 104
3.8 Teknik dan Analisa Data 105
3.8.1 Teknik Pengumpul Data 105
3.8.2 Teknik Analisis Data 106
3.8.2.1 Analisis Deskriptif 106
3.8.2.2 Analisis Linier Berganda 107

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 108
4.1.1 Hasil Uji Validitas 108
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas 116

4.2 Analisis Deskriptif 118
4.2.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian 118
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 125
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik 135
4.3.1 Hasil Uji Normalitas 139
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas 143
4.3.3 Uji Multikolinearitas 146
4.3.4 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik 147
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda 148
4.4.1 Kepemimpinan Terhadap Motivasi 148
4.4.2 Insentif Terhadap Motivasi 149
4.4.3 Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru 150
4.4.4 Insentif Terhadap Kinerja Guru 151
4.4.5 Motivasi Terhadap Kinerja Guru 152
4.4.6 Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi
Sebagai Variabel Pemediasi 153
4.4.7 Insentif Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi
Sebagai Variabel Pemediasi 157
4.5 Uji Hipotesis 159
4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi 159
4.5.2 Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi 160
4.5.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru 161
4.5.4 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru 161

4.5.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru 162
4.5.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi 163
4.5.7 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi 164
4.6 Pembahasan 166
4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi 166
4.6.2 Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi 170
4.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru 172
4.6.4 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru 175
4.6.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru 177
4.6.6 Pengaruh Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru..... 180
4.6.7 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi 184

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 187
5.2 Saran 187
5.2.1 Saran Teoritis 187
5.2.2 Saran Praktis 187
5.3 Penelitian Selanjutnya 188
DAFTAR PUSTAKA 191
LAMPIRAN 195
BIODATA PENULIS 246

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Jurnal Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi 51

Tabel 2.2 Ringkasan Jurnal Pengaruh Insentif terhadap Motivasi 55

Tabel 2.3 Ringkasan Jurnal Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja 58

Tabel 2.4 Ringkasan Jurnal Pengaruh Insentif terhadap Kinerja 61

Tabel 2.5 Ringkasan Jurnal Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja 65

Tabel 2.6 Ringkasan Jurnal Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi 68

Tabel 2.7 Ringkasan Jurnal Pengaruh Insentif terhadap Kinerja melalui Motivasi 72

Tabel 3.1 Populasi Penelitian…….. 89

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Kinerja Guru…… 98

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Kepemimpinan Kepala Madrasah…… 100

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Motivasi…… 102

Tabel 3.5 Kisi-Kisi Insentif…… 105

Tabel 4.1 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel ……. 109

Tabel 4.2 Kriteria Korelasi ……. 110

Tabel 4.3 Validitas Pertanyaan X1 (Kepemimpinan) ……. 110

Tabel 4.4 Validitas Pertanyaa X2 (Insentif) …… 112

Tabel 4.5 Validitas Pertanyaan Y (Kinerja Guru) …….. 113

Tabel 4.6 Validitas Pertanyaan Z (Motivasi) …… 115

Tabel 4.7 Interpretasi Koefisien Reliabilitas …… 117

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas 118
Tabel 4.9 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin 119
Tabel 4.10 Karakteristik Berdasarkan Asal Madrasah 121
Tabel 4.11 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja 123
Tabel 4.12 Katagori Tingkat Kesukaran 126
Tabel 4.13 Kelas Interval Katagori 126
Tabel 4.14 Persepsi Guru Terhadap Variabel Kepemimpipnan 127
Tabel 4.15 Persepsi Guru Terhadap Variabel Insentif 129
Tabel 4.16 Persepsi Guru Terhadap Variabel Kinerja Guru 130
Tabel 4.17 Persepsi Guru Terhadap Variabel Motivasi 133
Tabel 4.18 Jumlah Perhitungan Data Angket empat Variabel 135
Tabel 4.19 Uji Normalitas 1 141
Tabel 4.20 Uji Normalitas 2 142
Tabel 4.21 Uji Heteroskedastisitas 1 145
Tabel 4.22 Uji Heteroskedastisitas 2 145
Tabel 4.23 Uji Multikolinearitas 146
Tabel 4.24 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik 147
Tabel 4.25 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi 148
Tabel 4.26 Pengaruh Insentif terhadap Motivasi 149
Tabel 4.27 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja 150
Tabel 4.28 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja 151
Tabel 4.29 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja 152

Tabel 4.30 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan
Motivasi sebagai variable pemediasi ……..……..…… 154
Tabel 4.31 Kooefisien Determinasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru
Dengan Motivasi sebagai variable pemediasi ……..…… 155
Tabel 4.32 Anova Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi
sebagai variable pemediasi ……..……..…….. 155
Tabel 4.33 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi
sebagai variable pemediasi ……..……..……... 157
Tabel 4.34 Koefisien Determinasi Insentif terhadap Kinerja Guru
Dengan Motivasi sebagai variable pemediasi ……..…… 158

Tabel 4.35 Anova Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi
sebagai variable pemediasi ……..……..…… 158
Tabel 4.36 Koefisien Regresi …… 163
Tabel 4.37 Koefisien Regresi …… 164
Tabel 4.38 Rekapitulasi hasil rekap Uji Hipotesis …… 166

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir 85

Gambar 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin 119

Gambar 4.2 Karakteristik Asal madrasah 121

Gambar 4.3 Karakteristik Masa Kerja 123

Gambar 4.4 Uji Normalitas Histogram 139

Gambar 4.5 Uji Normalitas P-Plot 140

Gambar 4.6 Uji Normalitas Histogram 141

Gambar 4.7 Uji Normalitas P-Plot 142

Gambar 4.8 Uji Heteroskedastisitas 1 144

Gambar 4.9 Uji Heteroskedastisitas 2 144

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 195

Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah 206

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1) 219

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X_2) 221

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y) 223

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas variabel Motivasi (Z) 225

Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas 227

Lampiran 8 Karakteristik Responden 228

Lampiran 9 Statistik Deskriptif 229

Lampiran 10 Uji Normalitas 233

Lampiran 11 Uji Heteroskedastisitas 234

Lampiran 12 Uji Multikolinearitas 235

Lampiran 13 Analisis Regresi Linear Berganda 236

Lampiran 14 Analisis Regresi 239

Lampiran 15 Analisis Path / ANOVA 241

Lampiran 16 Surat Pengantar Penelitian 242

Lampiran 17 Surat Balasan Penelitian..... 243

Lampiran 18 Biodata Penulis 249

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian pertama dan utama. Komponen yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 bab I pasal 1 dikatakan bahwa ”guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah”. Dengan demikian, guru yang profesional ditandai dengan kinerja guru yang tinggi. Guru yang memiliki kinerja tinggi cenderung disiplin dan memiliki etos kerja yang tinggi.

Guru profesional memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan dimilikinya sertifikat pendidik. Sehingga hal ini sangat jelas dalam tuntutan profesional sebagai guru. Profesionalitas yang dimilikinya akan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh seorang guru.

Mengurai tentang permasalahan guru yang terjadi saat ini, tidak terlepas dari segi kuantitas maupun kualitas. Ditinjau dari segi kuantitas, masih belum terpenuhinya kebutuhan guru secara merata di seluruh provinsi terutama daerah-

daerah terpencil, sehingga ada beberapa madrasah yang belum memiliki guru secara memadai. Sedangkan dari segi kualitas, masih banyak terdapat guru yang belum memiliki kemampuan mengajar dengan baik ditambah lagi tingkat kedisiplinan dan kinerja guru yang masih rendah.

Tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh kompeten atau tidaknya guru tersebut menguasai dan mengimplementasikan 4 (empat) kompetensi guru yang menjadi tangungjawab dan kewajibannya. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat (10) dinyatakan bahwa ”kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam tugas keprofesionalan”.

Kompetensi tersebut menurut Peraturan Pemerintah nomor 74 Tahun 2008 Bab II Pasal 3 ayat (2) disebutkan bahwa “kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai madrasah dan guru dalam membina peserta didik. Gafur (2020) menjelaskan bahwa kinerja guru akan meningkat apabila kepala sekolah menjalankan pengawasan dan monitoring secara optimal. Oleh karena itu tinggi rendahnya kinerja guru pada suatu sekolah dapat dijadikan tolok ukur berhasilnya sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Rorimpandey, 2020).

Kepala Madrasah memiliki peran, fungsi dan tugas yang besar dalam memajukan madrasahnya, Kepala madrasah yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas dan memotivasi guru untuk mengembangkan potensi mereka sehingga bisa membawa madrasahnya ke situasi yang lebih baik, mencapai hasil yang diinginkan, bisa meningkatkan kinerja para gurunya dan akan berimbas pada mutu pendidikan. Sebagaimana kepala sekolah pada umumnya, kepala madrasah bertanggung jawab penuh terhadap lembaga pendidikan yang dipimpinnya terutama mewujudkan visi-misi madrasah (Junaris, 2023).

Salah satu unsur lainnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah dengan memberikan insentif. Insentif ialah sarana motivasi yang memberi dorongan pada karyawannya supaya melaksanakan pekerjaannya secara optimal, artinya sebagai pendapatan tambahan di luar gajinya.

Mangkunegara dalam Waloyo (2020) menjelaskan “insentif sebagai wujud motivasi berupa uang yang didasarkan oleh kinerjanya yang tinggi serta pihak organisasinya mengakui kontribusi dan kinerja karyawannya.

Tenaga pendidik atau guru merupakan faktor penting dalam dunia pendidikan seperti madrasah, oleh karena itu faktor tenaga pendidik atau guru tersebut perlu mendapat perhatian serius, seperti dengan memberikan insentif yang seimbang dengan hasil kerjanya, karena pemberian insentif merupakan perangsang yang diberikan madrasah kepada guru dengan tujuan sebagai pendorong agar para guru bekerja lebih giat dan efisien.

Komponen lain yang tidak kalah pentingnya adalah motivasi guru dalam mengajar. Khaerumen (2021) mendifinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Kepala madrasah sebagai motivator hendaknya dapat memberikan motivasi kepada guru agar kerja mereka lebih bersemangat dan disiplin. Untuk itu kepala madrasah harus menerapkan strategi yang tepat yang bisa diteladani oleh guru. Selain itu kepala madrasah diharapkan mampu membangkitkan motivasi setiap guru untuk dapat bekerja dengan baik, disiplin dan bersemangat, sehingga guru dapat menumbuhkan rasa senang dan cinta dalam mengajar yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja para guru.

Meskipun ada beberapa penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan insentif dapat mempengaruhi kinerja guru, namun hasil-hasil penelitian sebelumnya tersebut sering menunjukkan adanya variasi dalam kekuatan pengaruhnya, hal ini karena adanya perbedaan metodologinya, teknik pengolahan datanya, waktu penelitiannya, sampel penelitian baik dari jumlah dan lokasi penelitiannya. Karena itu penelitian ini perlu dilakukan kembali untuk memastikan bahwa hasilnya tetap relevan, valid, dan akurat dalam kondisi saat ini, serta untuk memperbarui pemahaman yang ada dengan informasi dan metode terbaru.

Kota Pontianak memiliki tiga Madrasah Aliyah Negeri yang tentunya memiliki perbedaan baik kinerja para gurunya, kepemimpinan kepala madrasah, insentif dan motivasi para guru. Menurut pengamatan sementara ini, terdapat model kepemimpinan yang berbeda karena latar belakang pendidikan,

pengalaman, masa kerja sebagai kepala madrasah, selain itu kinerja gurunya juga belum optimal, indikator ini dapat dilihat antara lain masih ada sebagian guru datang ke madrasah terlambat, hanya datang pada jam pelajaran yang diasuhnya saja, pada saat pergantian jam atau jam istirahat sudah berakhir guru tidak segera memasuki kelasnya, guru tidak antusias dalam mengajar dan tidak membuat program pembelajaran. Dilihat dari status gurunya juga terdapat perbedaan seperti madrasah yang sudah lama berdiri dan mempunyai guru yang cukup dan umumnya berstatus ASN, namun ada madrasah yang baru berdiri dengan guru yang masih sedikit dan berstatus honorer, sehingga kinerja guru di ketiga madrasah tersebut berbeda-beda.

Berdasarkan informasi awal tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Madrasah Aliyah Negeri yang ada di Kota Pontianak, karena dari hasil observasi sementara ini masih banyak ditemui belum optimalnya kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pontianak. Namun yang menjadi pertanyaan, kepemimpinan, insentif dan motivasi seperti apa yang dapat meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pontianak.

Untuk itu perlu diadakan suatu penelitian dengan judul *"***Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel moderating pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pontianak".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang, rumusan masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut: ***"Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel moderating pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pontianak?".***

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat diidentifikasi pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1) Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi?
2) Apakah terdapat pengaruh antara insentif terhadap motivasi?
3) Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja guru?
4) Apakah terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja guru?
5) Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru?
6) Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel pemediasi?
7) Apakah terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel pemediasi?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi
2) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi
3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru
4) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja guru

5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru
6) Untuk mengetahui motivasi sebagai variabel pemediasi memiliki pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja guru
7) Untuk mengetahui motivasi sebagai variabel pemediasi memiliki pengaruh antara insentif terhadap kinerja guru

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.5.1 Manfaat Teoritis

1) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan, khususnya dalam konteks pendidikan di Madrasah Aliyah.
2) Memberikan wawasan teoritis mengenai peran insentif dalam meningkatkan kinerja guru.
3) Memperkaya teori-teori motivasi dalam pendidikan, khususnya mengenai bagaimana motivasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh antara kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja guru.
4) Pengembangan Teori Kinerja Guru, khususnya teori-teori yang mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di tingkat Madrasah Aliyah.
5) Memperluas Pemahaman tentang Variabel Moderating dalam Penelitian Pendidikan, khususnya dalam hubungan antara kepemimpinan, insentif, dan kinerja guru. Bagaimana motivasi dapat mempengaruhi hubungan antar variabel tersebut, memberikan perspektif baru dalam penelitian pendidikan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1) Menjadi masukan bagi pengembangan pendidikan di Madrasah dalam kaitannya dengan kepemimpinan, insentif, motivasi dan kinerja guru.
2) Bagi Kepala Madrasah, dapat mengetahui dan menganalisa model kepemimpinan seperti apa yang sesuai dengan situasi dan kondisi, motivasi kerja guru, serta insentif yang bisa memenuhi kebutuhan para guru pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pontianak.
3) Bagi guru, memberikan masukan dalam upaya peningkatan kinerja guru, sehingga pada gilirannya hasil belajar mengajar dapat lebih baik.
4) Menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru.
5) Menjadi masukan bagi peneliti lain yang tertarik pada upaya peningkatan kinerja guru dalam hubungannya dengan kepemimpinan, motivasi dan insentif.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

Kinerja pada dasarnya juga dapat diartikan sebagai prestasi, yang merupakan terjemahan dari kata "performance" dalam bahasa Inggris, yang berarti pencapaian atau hasil atau prestasi. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (2023), kinerja memiliki arti sebagai 1) hal yang berhasil dicapai, 2) prestasi yang ditunjukkan, 3) kemampuan dalam bekerja.

Amstrong dalam *Jones, Jenkin and Lord* (2006) menyatakan bahwa: *" is a record of a person's accomplishments"*, yang mengartikan kinerja sebagai catatan atas prestasi yang telah diraih oleh individu. Senada dengan pendapat di atas Khaeruman (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantutas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan (Hasibuan, 2019).

Waloyo (2020) menyatakan bahwa kinerja merujuk pada kualitas atau kuantitas hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang melaksanakan tugasnya dengan mengacu pada aturan, norma, standar operasional prosedur, kriteria, serta ukuran yang telah ditetapkan atau diterapkan di organisasi tersebut.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja secara umum merupakan prestasi individu yang tercermin dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Konsep ini menegaskan pentingnya kinerja, karena melalui kinerja tersebut, kita dapat mengukur sejauh mana kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Mangkunegara dalam Waloyo (2020) berbagai faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja antara lain :

1. Pengetahuan
   Kemampuan yang dimiliki seseorang yang berfokus pada kecerdasan, kemampuan berpikir, dan pemahaman ilmu yang luas. Pengetahuan yang dimiliki seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, serta media dan informasi yang diterimanya.
2. Keterampilan
   Merupakan penguasaan dan kemampuan teknis dalam melaksanakan tugas di bidang tertentu oleh karyawan, seperti keterampilan konseptual, keterampilan interpersonal, dan keterampilan teknis.
3. Kemampuan
   Kemampuan terbentuk dari berbagai keahlian yang dimiliki karyawan, yang meliputi tanggung jawab, loyalitas, kerjasama, dan kedisiplinan.
4. Motivasi
   Sikap positif karyawan terhadap kondisi kerjanya akan mendorong motivasi kerja yang tinggi, sementara sikap negatif akan berdampak pada rendahnya motivasi kerja

Hasil penelitian Zaputri, dkk dalam Waloyo (2020) disebutkan bahwa indikator kinerja karyawan yang dapat diukur dari :

1. Kuantitas kerja melibatkan pengukuran hasil dari aktivitas operasional, dan terkait langsung dengan jumlah output yang dihasilkan
2. Kualitas kerja mencerminkan seberapa mutu yang telah dicapai. Hal ini berkaitan dengan bentuk atau hasil dari output yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu adalah tingkat kesesuaian antara penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang telah direncanakan.

Kinerja guru yang rendah dapat dilihat dari indikator-indikator sebagaimana yang dikemukakan oleh *Parry* dalam *Jones, Jenkin and Lord* (2006) sebagai berikut:

1) Inability to control the class (ketidakmampuan mengendalikan kelas)
2) Poor planning and preparation (perencanaan dan persiapan yang kurang)
3) Poor subject knowledge (pengetahuan pelajaran yang kurang)
4) Poor teaching (mengajar kurang)
5) Low expectations of pupils (rendahnya harapan terhadap murid)
6) Poor relatinships with pupils (kurangnya hubungan sosial dengan murid)
7) Poor relatinships with colleagues (kurangnya hubungan sosial dengan rekan-rekan)
8) Poor quality pupil learning and progress (buruknya kualitas pembelajaran siswa dan kemajuan)
9) Lack of commitment to the work (kurangnya komitmen terhadap pekerjaan)
10) Inability or unwillingness to respond to change (ketidakmampuan atau keengganan untuk menanggapi perubahan)

2.1.1.1 Indikator yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja guru merujuk pada prestasi atau hasil kerja (output) yang dicapai oleh seorang guru, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, tentu terdapat berbagai indikator yang mempengaruhinya. Menurut Purnamawati dkk, (2022) kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik.

Sejalan dengan pendapat di atas menurut Asterina dan Sukoco (2019) dalam Purnamawati dkk, (2022) dinyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

Menurut Khaeruman (2021) menyatakan bahwa kinerja (performance) dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor individu

   Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.

2. Faktor Lingkungan

   Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisai yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Membahas mengenai kinerja seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini kinerja tersebut dihubungkan dengan guru, yang menghasilkan kinerja guru dengan fokus pembahasan yang meliputi tugas dan

tanggung jawab guru dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Tugas dan tanggung jawab ini tentunya dilihat dari segi kompetensi dan profesionalisme guru tersebut, karena melalui upaya mereka setiap hari, bulan, dan tahun, sangat menentukan arah perkembangan pendidikan. Dengan kata lain, guru dapat dianggap sebagai ujung tombak yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan di bidang pendidikan.

Guru, sebagai salah satu komponen utama dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan pembelajaran, karena tugas utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Selain itu, posisi guru dalam kegiatan belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan. Hal ini strategis karena guru berperan dalam menentukan kedalaman dan cakupan materi pelajaran, dan bersifat menentukan karena guru yang memilih bahan pelajaran yang akan disampaikan kepada siswa. Oleh karena itu, dibutuhkan seorang guru yang profesional dan memiliki kompetensi yang baik.

2.1.1.2 Kompetensi Guru

Terkait dengan kinerja guru, dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas, yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Fokus utama dari kinerja tersebut adalah pada profesionalisme guru, yang tercermin dalam kompetensi yang dimiliki oleh guru.

Berdasarkan Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 disebutkan bahwa "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas

utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik serta pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah“. Keprofesionalan tersebut harus dibuktikan melalui uji sertifikasi sehingga menghasilkan tenaga guru yang kompeten. Dalam pasal 20 disebutkan bahwa dalam menjalankan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban:

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil belajar.
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
3. Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika ; dan
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Untuk melaksanakan proses pendidikan dan pengajaran, seorang guru harus memiliki seperangkat kompetensi yang harus dikuasai dan dimiliki. Istilah kompetensi merupakan serapan dari bahasa Inggris ”*competence”* yang berarti kecakapan dan kemampuan.

Menurut Hatta (2019) kompetensi guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan kewajiban guru secara bertanggung jawab dan sesuai dengan tugasnya. Sejalan dengan pendapat di tersebut, Saiful (2021) mendifinisikan kompetensi sebagai kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Pendapat lainnya Musfah (2011) “kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang bermanfaat bagi diri dan lingkungannya”. Pendapat

yang sama diungkapkan oleh Gultom (2021) mendefinisikan bahwa kompetensi guru dapat diartikan sebagai mampuan seorang pendidik mengaplikasikan dan memanfaatkan situasi belajar mengajar dengan menggunakan prinsip-prinsip dan teknik penyajian bahan pelajaran yang telah disiapkan secara matang, sehingga dapat diserap peserta didik dengan mudah

Lebih khusus lagi, selain kompetensi guru yang di uraikan tersebut di atas, dalam undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bab IV pasal 10 ayat (1) dinyatakan bahwa "kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Ismail dalam Gultom (2021) menjelaskan bahwa ciri-ciri guru yang professional, yaitu:

1. Memiliki pendidikan, keahlian, dan keterampilan tertentu untuk melaksanakan tugas mengajar dengan baik melalui pendidikan serta jabatan yang dilaksanakan secara terpadu.
2. Standar kompetensi yang sesuai dengan tuntutan kinerja sebagai guru profesional.
3. Sertifikasi dan lisensi sebagai bukti kewenangan dalam melaksanakan tugas sebagai guru profesional.
4. Kode etik guru yang mengatur perilaku guru, baik sebagai individu maupun anggota masyarakat.
5. Pengakuan dari masyarakat terhadap jasa guru melalui pemberian status sosial, perlindungan jabatan, penghasilan, dan status hukum yang lebih baik dibandingkan ketika guru masih dipandang sebagai pekerjaan vokasional.
6. Organisasi profesi guru yang menjadi wadah bagi anggotanya untuk mempertahankan, memperjuangkan eksistensi, kesejahteraan, dan pengembangan profesionalisme guru.

Selain itu Ismail dalam Gultom (2021) Ada sembilan karakteristik citra guru yang ideal, yaitu:

1. Memiliki semangat yang tinggi disertai dengan kualitas keimanan dan ketaqwaan yang kokoh.

2. Mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Mampu belajar dan bekerja sama dengan profesi lain.
4. Memiliki etos kerja yang kuat.
5. Memiliki kejelasan dan kepastian dalam pengembangan karir.
6. Memiliki jiwa profesionalisme yang tinggi.
7. Mempunyai kesejahteraan baik secara fisik maupun mental, baik materi maupun non-materi.
8. Memiliki visi dan wawasan ke depan.
9. Mampu menjalankan fungsi dan perannya secara terintegrasi.

Kemudian dijelaskan juga oleh Ismail dalam Gultom (2021) bahwa guru harus mempunyai: (1) kepribadian yang matang dan berkembang, (2) menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dengan baik, (3) keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik (4) mengembangkan profesinya secara berkesinambungan.

Hatta (2018) memberikan kriteria dan prinsip yang harus dipegang oleh guru agar menjadi guru profesional, prinsip ini berkaitan dengan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan yaitu :

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
2. Memiliki kualitas akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
3. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
4. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
5. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
6. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dan
7. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

(UU No.14 Tahun 2005 pasal 7 ayat 1)

Selain hal di atas Hatta (2018) menyatakan bahwa untuk menjadi guru yang profesional harus memenuhi persyaratan seperti:

1. Memiliki kualifikasi akademik minimal sarjana atau diploma empat (S-1 atau D-IV) seperti tersebut dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
2. Memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional,
3. Memiliki sertifikat pendidik.
4. Sehat jasmani dan rohani, dan
5. Memiliki kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pendapat yang sama oleh Mulyasa (2019) menyebutkan kompetensi profesional guru meliputi antara lain:

1. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan, baik filosofis maupun psikologis.
2. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat perkembangan prilaku peserta didik.
3. Mampu menangani mata pelajaran atau bidang studi yang ditugaskan kepadanya.
4. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang tepat.
5. Mampu menggunakan berbagai media, fasilitas, dan sumber-sumber belajar lainnya secara efektif.
6. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
7. Mampu melaksanakan evaluasi belajar.
8. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

Kompetensi profesional yang telah disebutkan di atas merupakan syarat yang harus dimiliki dan dikuasai oleh setiap guru, serta menjadi standar mutu bagi seorang guru. Dengan adanya kompetensi tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru, serta mendorong pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru untuk mencapai kualitas kerja yang lebih profesional. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan aktivitasnya sebagai pengajar dan pendidik, yang dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Kinerja guru akan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang baik mampu memberikan arahan yang jelas, memberikan kesempatan untuk berkembang, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Selain itu kinerja guru juga dipengaruhi oleh insentif yang diberikan sesuai dengan hasil kerja atau kontribusi dapat menciptakan rasa puas dan meningkatkan semangat guru dalam menjalankan tugasnya. Fakor lainnya adalah motivasi, guru yang memiliki motivasi tinggi, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Adapun dimensi kinerja dalam penelitian ini adalah kompetensi profesional sesuai dengan UU Nomor 14 Tahun 2025 tentang Guru dan Dosen pasal 7 dan pasal 20 dengan indikator: (1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil belajar; (2) Meningkatkan dan mengembang kan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, (3) Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, (4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, (5) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, (6) Memiliki kualitas akademik dan latar belakang pendidikan serta kompetensi sesuai dengan bidang tugas (7) Menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, (8) Memiliki organisasi profesi.

2.1.2 Kepemimpinan Kepala Madrasah

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan menurut para ahli sangat banyak, sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktifitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi. Beberapa definisi tentang kepemimpinan kadangkala berbeda, hal ini dikaitkan dari pandangan ilmiah para ahli. Para ahli mendefinisikan kepemimpinan biasanya sesuai dengan perspektif individualnya dan aspek gejala yang paling menarik perhatiannya.

Menurut Purnamawati (2022) Kepemimpinan berasal dari kata "pemimpin," yang merujuk pada seseorang yang dikenal berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk mewujudkan visi yang dimilikinya.

Sedangkan Afework, dkk. dalam Purnamawati (2022) menjelaskan bahwa *leaders are agents of change, person whose acts affect other people more than other people's acts affect them*. Yang berarti pemimpin adalah agen perubahan, yaitu seseorang yang tindakannya memiliki dampak yang lebih besar terhadap orang lain dibandingkan dengan tindakan orang lain terhadap dirinya.

Sidiq (2021) menambahkan bahwa kepemimpinan adalah teknik yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar melakukan kerja sama yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pendapat tersebut Musdiani dkk, (2020) mendifinisikan kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi dan

menggerakkan orang-orang untuk memperoleh kepatuhan, kepercayaan, respons, kerja sama untuk menyelesaikan tugas.

Setiap pemimpin pasti membutuhkan pengikut. Tanpa adanya pengikut maka tidak ada pemimpin. Sebaliknya, pengikut pasti membutuhkan seorang pemimpin karena jika tidak ada pemimpin maka suatu kelompok tidak akan terarah dan tidak kompak.

Berdasarkan pandangan para ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, memberikan motivasi, serta mengajak orang lain agar memahami dan sepakat tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana cara melaksanakannya secara bersama-sama, sekaligus proses yang memfasilitasi usaha individu dan kelompok dalam mencapai tujuan bersama.

Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin haruslah rasional, terutama bagi orang-orang yang dipimpinnya. Oleh karena itu, seorang pemimpin di lembaga pendidikan formal seperti Madrasah Aliyah Negeri perlu berupaya untuk mengembangkan kemampuan tersebut agar dapat berjalan secara teratur. Pengembangan ini hanya dapat berhasil jika pemimpin memahami dan menguasai data di sekitarnya serta memanfaatkannya dengan baik, termasuk informasi-informasi baru yang relevan dengan permasalahan yang dihadapinya. Pengetahuan dan pengalaman pemimpin sangat memengaruhi hal ini. Pemimpin bukanlah seseorang yang dilahirkan dengan takdir untuk memimpin; dengan kata lain, kepemimpinan bukanlah hasil dari keturunan, meskipun faktor bakat memang turut mempengaruhi. Namun, faktor utama yang mendukung tumbuh dan

berkembangnya kepemimpinan seseorang adalah pengalaman dan pendidikan, yang diperoleh melalui proses interaksi dengan orang lain.

Purwanto dalam Purnamawati (2022) mengemukakan bahwa seorang kepala madrasah yang dilantik diharapkan memiliki karakter yang baik, jujur, bertanggung jawab, serta mencerminkan kualitas kepemimpinan yang diembannya. Pemahaman kepala madrasah mengenai sumber daya kepemimpinan dan peraturan yang berlaku akan memengaruhi penerapan kepemimpinan tersebut. Oleh karena itu, akan dibahas lebih lanjut faktor-faktor apa saja yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan kepemimpinan kepala madrasah. Setiap kepala madrasah dalam kepemimpinannya harus juga bisa memahami prinsip-prinsip mengelola guru.

Wuri dan Kardiawarman (2020) menjelaskan beberapa prinsip dalam mengelola guru, yaitu: (1) Membangun hubungan yang dekat dengan guru, dengan cara menanyakan kondisi kesehatan serta kebutuhan dasar guru dan keluarganya, (2) Mengetahui rencana dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, sesuai dengan kondisi siswa dan orang tua, (3) Memfasilitasi pemecahan masalah terkait hambatan pembelajaran yang dihadapi guru, serta mencari solusi bersama, (4) Memberikan apresiasi kepada guru yang tetap berusaha keras agar pembelajaran tetap berjalan dengan baik, (5) Memastikan bahwa guru tidak merasa sendirian, dan kepala sekolah beserta staf sekolah siap membantu dalam mempersiapkan pembelajaran dan mengumpulkan materi ajar.

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang memegang peranan paling penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Kepala madrasah bisa disebutkan sebagai penggerak dalam fokus kebijakan terhadap keberhasilan suatu madrasah, sehingga untuk bisa menjamin keberhasilan tersebut, perlu dilakukan evaluasi kinerja guru dan kinerja madrasah.

Beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pendidikan dapat diartikan sebagai proses menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi/ lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk mewujudkan tugas tersebut setiap pemimpin pendidikan harus mampu bekerja sama dengan orang-orang yang dipimpinnya, untuk memberikan motivasi agar melakukan pekerjaan secara ikhlas. Pemimpin tidak harus menjauhkan diri dari anggota kelompoknya dengan maksud menjaga prestise. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting, khususnya dalam bidang pendidikan. Kepemimpinan pendidikan merujuk pada pemimpin yang mengelola suatu lembaga pendidikan. Tanpa adanya kepemimpinan pendidikan, proses pembelajaran dalam pendidikan tidak akan berjalan dengan efektif.

Usman (2019) menyebutkan tujuan dan manfaat kepemimpinan pendidikan meliputi antara lain;

1. Tujuan kepemimpinan pendidikan di sekolah sebagai berikut;
   a. Terwujudnya peningkatan mutu proses dan hasil belajar siswa terus menerus
   b. Tersedianya visi sekolah
   c. Terkoordinasinya warga sekolah mewujudkan visi
   d. Terberdayakannya guru secara optimal
   e. Terbinanya pengembangan karier guru
   f. Tingginya kinerja sekolah

2. Sedangkan manfaat kepemimpinan pendidikan bagi kepala sekolah sebagai berikut;
   a. Menerapkan dan mengembangkan visi melalui analisis SWOT
   b. Melakukan perubahan terutama meningkatkan mutu sekolah terus menerus
   c. Mengembangkan sekolah dan menjadi sekolah efektif
   d. Mendapatkan kepemimpinan yang efektif
   e. Memberdayakan guru dan tenaga kependidikan

2.1.2.2 Tipe / Model Kepemimpinan

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu elemen kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan di madrasah. Kepala madrasah berperan sebagai penggerak utama yang menentukan arah kebijakan untuk mencapai keberhasilan madrasah. Dalam konteks kepemimpinan kepala madrasah, terdapat teori tentang tipe atau model kepemimpinan, yang merupakan pengetahuan yang diyakini oleh seorang pemimpin. Hal ini mencakup persepsi, nilai, sikap, perilaku, serta gaya kepemimpinan yang digunakan untuk memimpin dan memengaruhi anggotanya guna mencapai tujuan tertentu (Jahari dan Rusdiana, 2020).

Jahari dan Rusdiana (2020) dalam Purnamawati (2022) menjelaskan lima tipologi kepemimpinan tersebut sebagai berikut:

a. Tipe Otoriter
   Dalam kepemimpinan yang otoriter, pemimpin mengambil keputusan dan menetapkan kebijakan dasar secara sepihak, kemudian menyerahkan pelaksanaannya kepada bawahannya. Semua perintah dan penugasan dilakukan tanpa ada konsultasi atau diskusi terlebih dahulu dengan anggota yang dipimpinnya.
b. Tipe Paternalistik
   Pemimpin yang bersifat kebapakan dan dapat dijadikan sebagai tempat bertanya, meminta nasehat dan petunjuk.
c. Tipe Kharismatik
   Pemimpin yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi

d. Tipe Laissez Faire
   Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada setiap karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Pemimpin akan terlibat apabila diminta oleh karyawan, dan baru memberikan pendapatnya jika karyawan memerlukan.
e. Tipe Demokrasi
   Pemimpin selalu melibatkan seluruh anggota kelompoknya dalam proses pengambilan keputusan. Kepala madrasah dengan sifat seperti ini senantiasa menghargai pendapat para guru demi kemajuan sekolah.

2.1.2.3 Syarat-syarat Kepemimpinan

Pemimpin bukanlah karena proses keturunan, oleh karena itu tidak semua orang yang orang tuanya menjabat suatu posisi pimpinan, anaknya pasti menjadi pemimpin pula. Demikian juga seseorang yang telah diangkat menjadi pimpinan secara formal dengan surat keputusan belum tentu mampu menjadi pemimpin yang efektif.

Dari banyaknya sifat-sifat ideal bagi seorang pemimpin pasti ada yang berbeda dalam berbagai bidang, seperti dalam bidang kegiatan, jenis atau tipe kepemimpinan, tingkatan, serta latar belakang budaya dan kebangsaan.

Tery dalam Sintani, dkk. (2022) menyebutkan adanya 8 syarat yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin yang baik, yaitu memiliki;

1. Kekuatan atau energi
2. Penguasaan emosional
3. Pengetahuan mengenai hubungan kemanusiaan
4. Motivasi dan dorongan pribadi yang akan mampu menimbulkan semangat, gairah, dan ketekunan dalam bekerja
5. Kecakapan berkomunikasi
6. Kecakapan mengajar pemimpin yang baik
7. Kecakapan bergaul
8. Kemampuan teknis kepemimpinan

Selain itu *Stoop and Johnson* dalam Mulyasa (2017) yang disadur oleh Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam Departemen Agama menyimpulkan bahwa Kepala Madrasah yang kompeten dan bijaksana adalah apabila ia mengetahui apa yang diharapkan para guru kepadanya :

a. Mampu bersikap tanggap
b. Memiliki sikap positif dan optimis
c. Jujur, dan transparan
d. Berpegang teguh pada keputusan yang diambil
e. Pengertian dan tepat waktu dalam mengunjungi kelas
f. Menerima perbedaan pendapat
g. Memiliki rasa humor
h. Terbuka, mau mendengar, dan menjawab pertanyaan
i. Memahami tujuan pendidikan
j. Dapat diterima oleh guru
k. Memiliki pengetahuan tentang metode mengajar
l. Memiliki hubungan yang baik dengan masyarakat
m. Tanggap terhadap kemampuan guru dan memberi kebebasan kerja
n. Manusiawi

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa syarat-syarat kepemimpinan pada dasarnya mencerminkan kumpulan sifat-sifat baik yang dimiliki oleh manusia. Dengan kata lain, seorang pemimpin yang efektif adalah mereka yang memiliki kelebihan dibandingkan orang yang dipimpinnya. Kelebihan ini tidak berarti pemimpin harus sempurna atau memiliki semua sifat baik tersebut. Namun, tidak dapat disangkal bahwa seorang pemimpin seharusnya berusaha untuk mencapai kesempurnaan, atau setidaknya kesempurnaan dalam beberapa sifat penting di antara sifat-sifat tersebut.

2.1.2.4 Gaya Kepemimpinan

Berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam kegiatan menggerakkan atau memberi motivasi orang lain agar melakukan tindakan-

tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Cara itu mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, memberikan gambaran pula tentang gaya kepemimpinan yang dijalankannnya.

Sidiq dkk (2021) menguraikan 10 (sepuluh) gaya kepemimpinan yaitu :

1. Gaya Persuasif
   Gaya persuasif adalah gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan atau fikiran, dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.
2. Gaya Represif
   Gaya refresif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberi tekanan-tekanan, ancaman-ancaman sehingga bawahan merasa takut.
3. Gaya Partisipatif
   Gaya kepemimpinan dengan cara pemimpin memberi kesempatan kepada bawahan untuk aktif baik mental maupun spiritual, fisik maupun materil dalam kiprahnya di dalam organisasi.
4. Gaya Inovatif
   Gaya kepemimpinan yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan di segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
5. Gaya Investigatif.
   Gaya kepemimpinan yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan penuh rasa kecurigaan terhadap bawahannya, sehingga menyebabkan kreativitas, inovasi serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
6. Gaya Inspektur.
   Gaya kepemimpinan yang suka melakukan acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektur menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
7. Gaya Motivator.
   Pemimpin yang dapat menyampaikan informasi terkait idenya, program-program, kebijakan-kebijakan kebahasaan dengan baik.
8. Gaya Naratif
   Gaya yang banyak bicara sedikit bekerja.
9. Gaya Edukatif.
   Pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan edukasi atau pendidikan atau keterampilan terhadap bawahan, sehingga bawahan memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.
10. Gaya Retrogresif.
    Yaitu pemimpin yang tidak suka melihat bawahan maju, apalagi melebihi dirinya.

Sejalan dengan pendapat di atas, kepemimpinan menurut Bass dan Avolio (1994) setidaknya mengungkapkan 3 jenis gaya kepemimpinan, diantaranya;

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional
2. Gaya Kepemimpinan Transaksional
3. Gaya Kepemimpinan Passive-avoidant

Siswanti dalam Purnamawati (2022) menjelaskan berbagai gaya kepemimpinan, yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter
b. Gaya Kepemimpinan Demokratis
    1) Gaya kepemimpinan birokrat (*bureucrat*)
    2) Gaya kepemimpinan pengembangan (*developer*)
    3) Gaya kepemimpinan eksekutif (*executive*)
    4) Gaya kepemimpinan organisatoris dan administrator
    5) Gaya kepemimpinan resmi (*legitimate/ headmanship*)
c. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire/Free-Rein*)
    1) Gaya kepemimpinan agitator
    2) Gaya kepemimpinan simbol
d. Gaya Kepemimpinan yang Lain
    1) Gaya kepemimpinan keahlian (*expert*)
    2) Gaya kepemimpinan karismatik
    3) Gaya kepemimpinan paternalistik.

Untuk menjadi pemimpin yang mampu mentransformasi seluruh para pegawainya agar bisa termotivasi dan berprestasi dalam bekerja merupakan salah satu pekerjaan yang tidak mudah. Oleh karena itu, Bass dan Avolio (1994) dalam salah satu artikelnya mengemukakan bahwa setidaknya ada 4 cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mentrasnformasi bawahannya, diantaranya;

(1) Idealized Influence (menjadikan dirinya sebagai *role model*)
(2) Inspirational Motivation (menjadi motivator sekaligus inspirator yang baik)
(3) Intellectual Stimulation (berusaha menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreatifitas bawahannya)
(4) Individualized Consideration (memberikan perhatian khusus atau peduli terhadap setiap kebutuhan individual bawahannya)

Menurut Purwanto (2007) menyebutkan tiga gaya kepemimpinan yaitu:

1) gaya kepemimpinan otokratis
2) gaya kepemimpinan laissez faire
3) gaya kepemimpinan demokratis

Pendapat lain dari *Yukl* (2005) menambahkan dua bentuk kepemimpinan yaitu:

1) kepemimpinan karismatik
2) kepemimpinan transformasional

2.1.2.5 Teknik Pengambilan Keputusan.

2.1.2.5.1 Pengambilan keputusan Otokratik

Pengambilan keputusan Otokratik ini meletakkan seorang pemimpin sebagai sumber kebijakan. Pemimpin merupakan segala-galanya. Bawahan dipandang sebagai orang yang melaksanakan perintah. Oleh karena itu bawahan-bawahan hanya menerima instruksi saja dan tidak diperkenankan membantah maupun mengeluarkan ide atau pendapat. Dalam posisi demikian anggota atau bawahan tidak terlibat dalam soal keorganisasian. Pada tipe kepemimpinan ini segala sesuatunya ditentukan oleh pemimpin sehingga keberhasilan organisasi terletak pada pemimpin. Pengambilan keputusan Otokratik ini terjadi dominasi yang berlebihan mudah menghidupkan oposisi atau menimbulkan sifat apatis, atau sifat-sifat pada anggota-anggota kelompok terhadap pemimpinnya.

2.1.2.5.2 Pengambilan keputusan konsultasi

Pengambilan keputusan konsultasi tipe ini masih memberikan instruksi yang cukup besar serta penetapan keputusan-keputusan dilakukan oleh pemimpin. Bedanya adalah bahwa tipe konsultatif ini menggunakan komunikasi dua arah dan memberikan suportif terhadap bawahan mendengar keluhan dan perasaan bawahan tentang keputusan yang diambil. Sementara bantuan ditingkatkan, pengawasan atas pelaksanaan keputusan tetap pada pemimpin.

Ciri-cirinya:

1) Pemimpin memberikan baik pengarahan maupun dukungan tinggi.
2) Pemimpin mengadakan komunikasi dua arah dan berusaha mendengarkan perasaan, gagasan, dan saran bawahan.
3) Pengawasan dan pengambilan keputusan tetap pada pemimpin.

2.1.2.5.3 Pengambilan keputusan bersama-sama/partisipatif

Dalam pengambilan keputusan yang bersifat bersama atau partisipatif, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dilakukan secara seimbang antara pemimpin dan bawahan. Keduanya terlibat aktif dalam proses tersebut. Komunikasi dua arah menjadi semakin sering, dengan pemimpin lebih intensif dalam mendengarkan masukan dari bawahannya. Partisipasi bawahan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan semakin meningkat, karena pemimpin percaya bahwa bawahan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada.

2.1.2.5.4 Pengambilan keputusan pendelegasian

Istilah pendelegasian umumnya digunakan untuk menjelaskan berbagai macam bentuk dan tingkatan yang berbeda-beda mengenai pembagian kekuasaan.

Aspek-aspek utama pendelegasian termasuk keanekaragaman dan besarnya tanggungjawab, jumlah kebebasan atau jajaran pilihan yang diperkenakan dalam memutuskan bagaimana melaksanakan tanggungjawab.

Dalam bentuknya yang paling umum, pendelegasian menyangkut penugasan tugas-tugas atau bertanggungjawab untuk memproduksi sesuatu juga diberi tanggung jawab untuk memeriksa hasil produksi tersebut dan melakukan perbaikan terhadap kesalahan apa saja yang ditemukannya. Bila di berikan tugas-tugas, kewenangan tambahan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut biasanya didelegasikan juga.

Kadang-kadang pendelegasian hanya menyangkut spefisikasi wewenang dan kebebasan tambahan untuk pekerjaan dan penugasan sama yang sudah dilakukan oleh bawahan tersebut. Pendelegasian ditingkatkan dengan memberi kepada penjual tersebut lebih banyak kebebasan untuk menetapkan harga pada waktu pengiriman.

Sejauh mana seorang bawahan harus meminta izin dahulu dari atasannya sebelum bertindak ini merupakan aspek lain dari pendelegasian. Tingkat paling rendah dari pendelegasian adalah bila seseorang harus meminta kepada atasannya apa yang harus dilakukannya. Tingkat pendelegasian lebih besar bilamana seorang bawahan diizinkan untuk menentukan apa yang harus dilakukan. Namun harus mendapatkan persetujuan terlebih dahulu sebelum melaksanakan keputusan tersebut. Pendelegasian yang paling banyak terjadi bilamana bawahan tersebut diizinkan untuk membuat keputusan dan melaksanakannya tanpa mendapatkan persetujuan terlebih dahulu.

2.1.2.6 Keterampilan Manajerial

2.1.2.6.1 Planning (Perencanaan)

Perencanaan adalah rangkaian langkah-langkah yang disusun secara sistematis dan teratur untuk mencapai tujuan. Perencanaan juga dapat diartikan sebagai upaya untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia dengan memperhatikan segala keterbatasan, agar tujuan dapat tercapai dengan cara yang efisien dan efektif. Sebagai langkah pertama dalam proses manajemen, perencanaan penting karena dengan merencanakan aktivitas organisasi ke depan, seluruh sumber daya organisasi dapat difokuskan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.6.2 Actuating (Penggerakan)

Penggerakan adalah proses menggerakan karyawan dalam penerapan rencana yang telah dibuat dengan melibatkan semua pihak untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Penggerakan bertujuan untuk mendorong dan memotivasi anggota organisasi agar bergerak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pada tahap ini, pemimpin harus memastikan bahwa semua sumber daya yang ada digunakan secara optimal dan semua anggota tim terlibat aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Proses ini mencakup pemberian arahan, motivasi, serta pemantauan untuk memastikan pelaksanaan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan rencana.

2.1.2.6.3 Controling (Pengawasan)

Pengawasan adalah proses memantau dan mengevaluasi pelaksanaan rencana serta memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan tercapai dengan

efektif dan efisien. Pada tahap ini, pemimpin melakukan pengukuran terhadap kinerja organisasi atau individu, membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, serta mengidentifikasi adanya perbedaan atau penyimpangan. Jika ditemukan ketidaksesuaian, tindakan korektif akan diambil untuk memperbaiki dan menyesuaikan pelaksanaan dengan tujuan yang diinginkan.

2.1.2.6.4 Organizing (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah proses penyusunan dan pengaturan sumber daya, baik manusia, material, maupun fasilitas, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada tahap ini, pemimpin menentukan tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota, membagi pekerjaan ke dalam bagian-bagian yang sesuai, serta mengkoordinasikan kegiatan yang ada agar berjalan secara efisien dan efektif. Pengorganisasian juga mencakup penataan struktur organisasi, penetapan hubungan antar bagian atau unit, serta penyusunan sumber daya agar saling mendukung dan berfungsi optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam pengorganisasian kegiatan yang dilakukan yakni penempatan staf yang tepat pada tempat yang tepat dalam organisasi (*the right man in the right place)*.

Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk diantaranya adalah kinerja gurunya. Dengan demikian dalam mengelola madrasah, kepala madrasah memiliki peran yang sangat besar. Kepala Madarsah merupakan motor penggerak dan penentu arah kebijakan menuju keberhasilan madrasah dan pendidikan secara umum,

Pemimpin yang baik, yang menginspirasi dan mendorong guru untuk mencapai tujuan bersama, dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja guru di madrasah. Selain itu ketika guru mendapatkan insentif berupa bonus atau penghargaan atas kinerjanya, guru akan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk terus bekerja dengan baik, yang dapat meningkatkan kinerjanya. Dan ketika Guru merasa termotivasi oleh penghargaan yang mereka terima atau oleh kepuasan dalam mengajar akan lebih maksimal dalam mengembangkan metode pengajaran dan lebih berdedikasi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Pada penelitian ini kepemimpinan yang dimaksud adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara kolektif, serta proses untuk menfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Adapun dimensi kepemimpinan antara lain (1) model kepemimpinan, (2) teknik penngambilan keputusan, (3) ketrampilan manajerial, dan (4) gaya kepemimpinan.

2.1.3 Insentif

2.2.3.1 Pengertian Insentif

Insentif adalah pemberian upah kepada pegawai selain gaji pokok, insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi. Menurut Waloyo (2020) Insentif adalah balas jasa secara memadai terhadap karyawan berprestasi. Sejalan dengan pendapat di atas, Hasibuan dalam Waloyo (2020) menjelaskan bahwa

insentif merupakan bentuk tambahan imbalan bagi karyawan yang berprestasi. Insentif ini bertujuan untuk mendorong karyawan agar lebih giat dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Khaerumen (2021) menyatakan bahwa insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Senada denngan pendapat tersebut (Sitti & Nugroho, 2018) menyatakan bahwa insentif merupakan suatu cara dalam memotivasi karyawan agar dapat melakukan tindakan atau pekerjaan dengan lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai yaitu memperoleh profit.

Menurut Kusuma, Yogi, dan Susilo (2015) menjelaskan insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi dan prestasi yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah suatu bentuk balas jasa berupa uang di luar gaji pokoknya kepada pegawai yang berprestasi agar pegawai bekerja dengan lebih baik. Dalam hal ini, insentif digunakan untuk mendorong pegawai bekerja dengan kemampuan terbaik mereka (Sundari & Rifai, 2020). Tujuan utama dalam pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab penuh kepada karyawan dan memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan produktivitas dan mengarah pada tujuan organisasi sehingga perusahaan/organisasi akan dapat meningkatkan keuntungan (Ardian, 2019).

Insentif memiliki tujuan tertentu, antara lain: Meningkatkan kesejahteraan pegawai/pekerja. Menghargai dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja dan memberikan kontribusi bagi perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana sikap dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Untuk memotivasi karyawan dengan semangat dan meningkatkan kinerja mereka (Noviarni & Rianthy, 2022).

Pemberian insentif merupakan salah satu strategi yang diterapkan perusahaan agar dapat memberikan rangsangan kepada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut agar dapat bekerja optimal dan memberikan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan perusahaan melalui peningkatan semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat kerja maka produktivitas kerja meningkat pula, yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Seperti yang diungkapkan beberapa ahli seperti (Dessler, 2014) yang menyatakan bahwa insentif finansial diberikan sebagai balasan atas kinerja karyawan yang tingkat produksinya melebihi target perusahaan.

Bentuk insentif menurut Rivai dalam Waloyo (2020) adalah:

1. Bonus tahunan
   Yaitu tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan pada akhir tahun sebagai bentuk apresiasi atas kinerja atau pencapaian yang telah diraih selama setahun.
2. Insentif langsung
   Yaitu tambahan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan berdasarkan kinerja dalam bentuk uang tunai, yang dapat berupa bonus, komisi, atau pembayaran tambahan lainnya.
3. Insentif individu
   Yaitu penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan secara pribadi berdasarkan kinerja atau pencapaian individu tersebutu.
4. Insentif tim
   Yaitu penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada kelompok atau tim karyawan berdasarkan pencapaian bersama atau hasil kerja kolektif.

5. Pembagian keuntungan
   Yaitu proses distribusi keuntungan yang diperoleh suatu perusahaan kepada pemegang saham, karyawan, atau pihak-pihak terkait lainnya, berdasarkan perjanjian atau kebijakan yang berlaku.
6. Bagi hasil
   Yaitu pembagian keuntungan atau pendapatan antara dua pihak atau lebih berdasarkan kesepakatan bersama sesuai dengan kontribusi, peran, atau proporsi yang telah disepakati sebelumnyan.

Sofyadi dalam Waloyo (2020) mengemukakan bahwa pemberian insentif kepada karyawannya haruslah adil melalui berbagai pertimbangan anatar lain:

1) Jumlah insentif yang ditetapkan perusahaan.
2) Peningkatan insentif sesuai konstribusi karyawan dalam capaian targetnya
3) Kelancaran dan ketetapan pemberian insentif tanpa ditunda

Dengan demikian insentif dapat sebagai strategi dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta kinerja suatu perusahaan guna menghadapi persaingan bisnis secara ketat. Penelitian Zaputri, dkk dalam Waloyo (2020) menguraikan insentif mencakup 2 indikator diantaranya :

1) Insentif material ialah pemberian insentif terhadap karyawannya berupa uang
2) Insentif non-material adalah pemberian insentif berupa penghargaan, pujian, kesempatan pengembangan karir, jabatan, kesejahteraan yang lebih besar sehingga bukan uang.

Menurut Panggabean dalam Waloyo (2020), persyaratan pada pemberian insentif diantaranya:

1) Sederhana, mudah dipahami, jelas, serta singkat
2) Karyawan wajib mengetahui secara tepat terkait harapan atas tindakannya
3) Tiap karyawan mempunyai kesempatan mendapatkannya.
4) Tepat sasaran kepada karyawan yang sesuai keriteria

Pembayaran insentif juga harus mudah dipahami dan diakses oleh para tenaga guru. Standar kerja juga harus ditetapkan dengan hati-hati karena jika terlalu tinggi atau terlalu rendah itu tidak baik. Untuk mendorong para guru agar melakukan lebih banyak kegiatan yang dilakukannya, maka lebih baik dalam mengatur insentifnya, seperti memberikan standar upah yang normal dan jam kerja yang harus cukup. Dalam pemberian insentif, aturan sistem insentif harus ringkas, jelas, dan mudah dipahami.

Insentif memiliki pengaruh yang baik terhadap prestasi kerja guru. Karena sistem insentif ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji atau upah yang merupakan kompensasi tetap. Dengan adanya insentif dapat mendorong para guru untuk bekerja secara maksimal, dengan memanfaatkan keterampilan dan pengetahuannya dalam bekerja.

Program insentif yang berhasil itu didasarkan pada sasaran yang tepat dan dapat dicapai oleh para guru, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif ini akan memberi dukungan atau dorongan kepada para guru di madrasah tersebut agar mau bekerja dengan baik dan lebih mencapai tingkat kinerja yang lebih tingi, sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi para guru.

Mangkuprawiro dalam Waloyo (2020) menyatakan bahwa untuk memastikan sistem pemberian penghargaan berjalan efektif, ada 3 (tiga) hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

1) Penghargaan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan dasarnya
2) Adil sesuai dengan kebutuhan pasar kerja eksternal
3) Adil diperusahaan terkait kebutuhannya

2.2.3.2 Manfaat Insentif

Dengan diberikannya insentif, maka pada guru akan terdorong bekerja secara produktif karena apabila kinerja mereka baik, maka guru akan memperoleh penghasilan tambahan, Secara psikologis timbul rasa sepenanggungan dan seperasaan dengan pihak madrasah karena para guru diikut sertakan secara langsung dalam meningkatkan pendidikan di madrasah. Menurut Ranupandojo dan Husna (2012) menyebutkan tujuan pemberian insentif adalah:

a. Agar karyawan berprestasi tidak keluar dari perusahaannya
b. Agar karyawan bergairah dan meningkatkan produktivitas
c. Memotivasi kedisiplinan dalam bekerja
d. Meningkatkan kinerja/output
e. Menambah penghasilan karyawannya

2.2.3.3 Indikator yang Mempengaruhi Insentif

Beberapa indikator yang harus dipertimbangkan dalam menentukan tingkat insentif agar dapat meningkatkan motivasi kerja, serta indikator lain yang mempengaruhi penentuan tingkat insentif secara kompetitif. Sirait (2006) menguraikan faktor yang memberi pengaruh pada tingkat insentif adalah:

a. Kemampuan serta keadaan perusahaan.

b. Kinerja, prestasi, kreativitas, dan kemampuan karyawannya.

c. Situasi perekonomian negara

Menurut Suwatno dan Priasan (2011), beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian insentif antara lain:

a. Kedudukan atau jabatan
   Orang yang jabatannya lebih tinggi di perusahaan maka tentunya mempunyai tanggung jawabnya lebih besar. Oleh karena itu pada pemberian insentif, diharuskan melihat besarnya tanggung jawab serta tugas seorang karyawan, yakni jika jabatannya lebih tinggi maka insentif lebih besar.

b. Prestasi kerja
   Karyawan berprestasi akan mendapat insentif lebih besar dibanding karyawan yang prestasinya kurang menonjol, sehingga karyawan yang prestasinya kurang akan lebih bersemangat dan giat dalam bekerja supaya perusahaannya bisa memberi insentif lebih besar.
c. Laba perusahaan
   Perusahaan yang mendapatkan keuntungan akan memberi insentif terhadap karyawan berprestasi sebab bisa meningkatkan keuntungan untuk perusahaan tersebut

2.2.3.4 Efek Insentif

Gorda (2004) menyatakan bahwa "Pemberian insentif dapat memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja dan mendorong peningkatan kinerjanya". Seorang pemimpin memerlukan bawahan guna menjalankan berbagai rencana. Pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan pendapatan karyawan, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Karyawan yang berprestasi sebaiknya dipertahankan supaya tetap berada di perusahaannya. Siagian (2003) menyatakan bahwa "karyawan bisa terdorong produktif dalam bekerja dikarenakan kinerjanya memberikan keuntungan bagi perusahaannya, sehingga akan mendapat penghasilan tambahan". Secara psikologis, muncul rasa kebersamaan dan tanggung jawab antara karyawan dan manajemen, karena karyawan terlibat langsung dalam upaya meningkatkan keberhasilan perusahaan untuk meraih keuntungan.

2.2.3.5 Jenis-jenis Insentif

Menurut Siagian (2007) menguraikan jenis-jenis upah, yaitu:

a. Upah per-output (piece work) adalah metode yang digunakan untuk mendorong kinerja karyawan berdasarkan hasil kerja mereka, yang diukur dengan jumlah unit yang diproduksi.
b. Bonus produksi (*production bonuss*) sebagai pemberian insentif terhadap karyawan yang melaksanakan pekerjaan melampaui tingkat produksinya yang baku.

c. Komisi (*commisions*) sebagai penerimaan bonus atas keberhasilan dalam bertugas.
d. Insentif eksekutif (*executifes incentives*) sebagai pemberian insentif terhadap karyawan utamanya manajer ataupun yang kedudukannya tinggi.
e. Kurva "kematangan" (*maturity curve*) adalah suatu konsep yang menggambarkan pertumbuhan suatu individu, organisasi, atau sistem dari tahap awal hingga mencapai tingkat kematangan atau kestabilan.
f. Rencana insentif kelompok adalah suatu sistem penghargaan yang diberikan kepada sekelompok karyawan berdasarkan pencapaian tujuan bersama atau kinerja kelompok secara keseluruhan.

2.2.3.6 Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif

Pemberian insentif di perusahaan diharapkan memenuhi sifat dasar yang diuraikan dengan sederhana dan jelas berdasarkan standar kerjanya. Martoyo dalam Diviani (2015) menjelaskan sifat-sifat dasar pemberian insentif yaitu:

1. Pembayarannya dilakukan secara sederhana, sehingga mudah dipahami serta dihitung oleh karyawannya.
2. Pemberian insentif benar-benar bisa meningkatkan motivasi kerja.
3. Pemberian insentif sebaiknya secara cepat, sehingga karyawan berprestasi akan lebih cepat dalam menikmatinya.
4. Penentuan standar produksi maupun kerja dilakukan dengan cermat, artinya tidak terlalu tinggi, naun tidak terlalu rendah, sehingga terjangkau oleh karyawannya.
5. Besarnya upah normal sesuai standar kerja per jamnya sebaiknya memberi rangsangan terhadap pekerjaan ataupun karyawan guna melaksanakan pekerjaannya secara lebih giat.

Berdasar pada pendapat tersebut, pemberian insentif dilaksanakan dengan sederhana dan jelas guna memudahkan dalam menghitung tiap guru yang mendapat insentif, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja para guru.

2.2.3.7 Pertimbangan Dasar Penyusunan Insentif

Hasibuan (2013) menjelaskan dasar pertimbangan dalam menyusun insentif diantaranya:

a. Kinerja
   Pemberian insentif dihubungkan antara besarnya insentif dengan kinerja yang sudah dihasilkan oleh karyawannya, artinya besarnya insentif menyesuaikan sedikit banyaknya hasil yang tercapai selama bekerja.
b. Senioritas
   Pemberian insentif berdasar pada senioritas/masa kerja karyawan disuatu organisasi, didasari oleh karyawan senior memperlihatkan tingginya kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi di tempat kerjanya.
c. Kebutuhan
   Pemberian insentif ini didasarkan pada kebutuhan hidup secara layak dari karyawan.
d. Keadilan dan Kelayakan
   Pemberian insentif ini tidak harus sama secara merata, namun wajib berkaitan dengan hubungan antara kinerja dan hasil kerjanya. Semakin tinggi kinerja dan hasilnya maka insentif yang diberikan juga semakin tinggi.
e. Evaluasi Jabatan.
   Evaluasi jabatan sebagai upaya dalam penentuan dan perbandingan nilai jabatan dengan nilai jabatan lainnya pada organisasi. Artinya dalam menentukan besaran insentif berdasarkan tinggi rendahnya jabatan.

Dari berbagai uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada guru berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar guru mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh madrasah. Semangat tidaknya guru dalam mengajar bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila guru yang tidak menerima insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka guru tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Insentif, baik finansial maupun non-finansial dapat memotivasi guru untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja mereka. Guru yang memiliki motivasi tinggi, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik akan memiliki kinerja yang lebih baik. Hal itu akan lebih baik baik lagi jika memiliki pemimpin yang menginspirasi dan mendorong guru untuk mencapai tujuan bersama, dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja guru di madrasah.

Adapun dimensi insentif dalam penelitian ini antara lain 1) insentif tahunan, 2) insentif lagsung, 3) insentif pribadi, 4) insentif tim, 5) insentif material, 6) insentif non material, 7) insentif sosial, 8) kesesuaian kinerja, 9) masa kerja, 10) Senioritas, 11) Keadilan, 12) Kelayakan, 13) Jabatan.

2.2.4 Motivasi

2.2.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain *Motive* yang berarti dorongan atau bahasa Inggrisnya *to move*. Motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat *(driving force).* Motif tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dengan faktor-faktor lain, baik faktor eksternal, maupun faktor internal. Wafiroh dan Sujianto dalam Gultom (2021) mengatakan bahwa Motivasi merupakan faktor pendorong dalam mempengaruhi perilaku seseorang karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Indrastuti (2020) menyatakan definisi komprehensif motivasi adalah proses defisiensi fisiologi dan psikologi yang menggerakkan perilaku atau dorongan

yang ditujukan untuk tujuan insentif. Menurut Khaerumen (2021) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Senada dengan pendapat di atas Rahardjo (2022) menyatakan bahwa motivasi adalah cerminan dari alasan mengapa orang melakukan sesuatu, dan motivasi adalah proses penyaluran dorongan dari dalam diri seseorang agar ia mau mencapai tujuan organisasi. Pendapat lainnya Fathurohman (2022) menyetakan bahwa motivasi adalah sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara prilaku seseorang berkaitan dengan lingkungan kerja. Jadi motivasi adalah dorongan dari dalam diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memberikan pekerjaan yang baik kepada masyarakat.

Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang dapat membangkitkan para guru untuk dapat bekerja dengan penuh semangat, disiplin dan rasa senang dalam bekerja khususnya pada proses belajar mengajar sebagai tugas utamanya.

Juwono dalam Gultom (2021) membagi motivasi ke dalam 2 jenis:

1. Motivasi Internal
   Yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri, dimana seseorang bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaan, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya.Contoh motivasi internal antara lain: kebutuhan, keinginan, kerjasama, kesenangan kerja, kondisi karyawan dan dorongan.
2. Motivasi Eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah:

a. Imbalan (gaji)
   Yaitu pembayaran yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam periode tertentu.
b. Harapan
   Yaitu keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimal, keterampilan dan potensi.
c. Insentif (bonus)
   Adalah bentuk penghargaan tambahan yang diberikan kepada seseorang karena telah melakukan pekerjaan untuk mendorong kinerja lebih baik.

Senada dengan pendapat di atas, Saputra (2021) menyatakan bahwa prinsip-prinsip dalam mengelola motivasi kerja antara lain :

a. Motivasi kerja bersifat personal
   Motivasi seseorang berbeda-beda, seseorang melakukan pekerjaan dengan baik bisa jadi karena ingin mendapatkan sesuatu yang dia inginkan, tetapi orang lain, melakukkannya karena dia ingin menghindari sesuatu yang tidak diinginkannya. Beda orang, beda alasan, beda kebutuhanan yang ingin dipuaskan melalui pekerjaan yang dilakukannya.
b. Motivasi kerja merupakan proses internal
   Seseorang yang diprediksi memiliki motivasi kerja yang tinggi bila dia menerima atau bersedia melakukan pekerjaan yang diinstruksikan Sementara mereka yang memiliki motivasi kerja yang rendah, tercerminkan dari upayanya untuk menolak atau memindahkan tanggung jawab atas pekerjaan.
c. Motivasi kerja bersifat situasional atau kontekstual
   Seseorang yang berbeda memiliki motivasi yang berbeda, maka pada orang yang sama pun namun berbeda situasi atau konteksnya maka motivasinya juga akan berbeda. Ada situasi atau keadaan tertentu, seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Namun ada kalanya, pada keadaan lain, orang tersebut memiliki motivasi yang rendah.

d. Motivasi kerja bersifat sosial
   Motivasi karena ada pengaruh hubungan sosial dengan orang lain dalam tempat kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Motivasi dari rekan kerja, atasan, dan bawahan cepat atau lambat akan berpengaruh kuat terhadap motivasi kita secara pribadi.

2.2.4.2 Teori Motivasi

2.2.4.2.1 Teori Motivasi Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)

Maslow dalam Gultom (2021) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan

yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu 6 peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting:

1. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
2. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
4. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutu han estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

2.2.4.2.2 Teori Motivasi Herzberg (Teori dua faktor)

Menurut Herzberg dalam Gultom (2021) ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

a. Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik)
b. Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

2.2.4.2.3 Teori Motivasi Douglas Mcgregor

Menurut Mcgregor dalam Gultom (2021) Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori y (positif), Menurut teori x empat pengandaian yag dipegang manajer.

a. Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
b. Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y :

a. karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
b. Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
c. Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

2.2.4.2.4 Teori Motivasi Achievement Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Teori yang dikemukakan oleh Clelland dalam Gultom (2021), menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

1. *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi)
2. *Need for afiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan soscialneed-nya Maslow)
3. *Need for Power* (dorongan untuk mengatur).

2.2.4.2.5 Jenis dan Bentuk Motivasi

Motivasi yang diberikan pada individu dapat terbagi menjadi 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka dapat melakukan sesuatu pekerjaan seperti yang kita inginkan. Dari pengertian tersebut, maka jikalau seorang pemimpin mencoba merangsang dan mempengaruhi bawahannya untuk melakukan suatu tugas pekerjaan dengan baik, kiranya diperlukan perangsang berupa penghargaan atau insentif dan bentuk lain baik bersifat material maupun inmaterial (Marnis, 2008).

2.2.4.2.6 Indikator yang mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Seorang guru, sebagai pihak yang bertanggung jawab untuk menghasilkan peserta didik berkualitas, perlu memiliki motivasi dalam bekerja. Guru yang termotivasi akan terus meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja setiap guru dapat berbeda-beda, yang terlihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti, baik di dalam maupun di luar sekolah, serta prestasi yang telah diraih. Guru yang aktif menunjukkan bahwa mereka memiliki semangat yang tinggi untuk terus meningkatkan kualitas diri.

Menurut Sutrisno dalam Gultom (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intern dan ekstern.

Faktor intern meliputi:
1. Keinginan untuk bertahan hidup
2. Keinginan untuk memiliki sesuatu
3. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa

Sedangkan faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi kerja meluputi:

1. Situasi di tempat kerja
2. Imbalan yang cukup
3. Pengawasan yang efektif
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel

Sedangkan menurut Asdiqoh dalam Gultom (2021), ada empat faktor yang menimbulkan motivasi kerja guru, yaitu:

1. Dorongan untuk bekerja
   Seorang guru melaksanakan suatu pekerjaan, karena ingin merealisasi keinginan-dan kebutuhan yang ada sebagai pendidik.
2. Tanggung jawab terhadap Tugas
   Motivasi kerja guru untuk memenuhi kebutuhannya akan dipengaruhi oleh besarnya tanggung jawab yang diemban dalam menjalankan tugasnya. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas di sekolah tercermin dari usaha untuk tidak cepat puas dengan hasil yang telah dicapai.
3. Minat terhadap tugas
   Besar kecilnya minat guru terhadap tugas yang akan mempengaruhi motivasi kerja guru mengembangkan di sekolah.
4. Penghargaan atau tugas
   Penghargaan atas suatu jabatan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang mendorongnya bekerja.

2.2.4.2.7 Upaya untuk meningkatkan Motivasi Kerja Guru

Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru dapat dilakukan dengan cara :

a. Memberikan Pujian
   Pujian itu adalah sesuatu ucapan yang membuat orang yang mendengarnya merasa tersanjung, sehingga dapat juga memberikan motivasi kepada orang yang di puji.
b. Memberikan penghargaan (piagam)
   Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu. Penghargaan ini dapat berupa pemberian piagam yang diserahkan pada momen-momen khusus seperti ketika upacara bendera dihadapan para guru dan siswa.
c. Bonus
   Bonus adalah pemberian tambahan di luar gaji kepada guru. Pemberian bonus dalam rangka meningkatkan motivasi guru, bonus bisa dalam bentuk materi seperti barang atau uang yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan sekolah.

d. Memberikan fasilitas
Memberikan fasilitas ini seperti ruangan kerja yang nyaman. Agar motivasi dan produktivitas kerja guru dapat meningkat maka salah satu syaratnya adalah tersedianya suasana dan ruangan kerja yang nyaman. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan oleh kepala sekolah dalam menigkatkan motivasi kerja yang nyaman bagi para gurunya (Simarmata dalam Gultom, 2021)

Motivasi adalah faktor utama yang memengaruhi kinerja. Guru yang memiliki motivasi tinggi, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Motivasi tinggi membuat guru lebih bersemangat, kreatif, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas mengajar, yang langsung berdampak pada kinerja mereka, apalagi jika memiliki pemimpin yang menginspirasi dan mendorong guru untuk mencapai tujuan bersama, maka dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja guru di madrasah. Motivasi guru juga akan lebih baik jika guru mendapatkan insentif yang memadai sesuai dengan hasil kerjanya.

2.2 Penelitian sebelumnya yang relevan

Dalam studi literatur ini, penulis mencantumkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan materi yang ada dalam penelitian ini, sesuai dengan variabel penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Variabelnya tersebut antara lain kepemimpinan, insentif, kinerja guru dan motivasi. Dari penelitian sebelumnya tersebut, maka penulis dapat memahami apa saja indikator dari penelitian tersebut dan menjadi acuan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis nantinya. Dibawah ini merupakan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, dimana memiliki kesamaan variabel dengan penelitian ini yaitu:

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi

2.2.1.1 Auliya Tazkiya (2024)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tazkiya (2024) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 21 responden guru MAS Yamisa Soreang. Data dikumpulkan melalui kuesioner atau angket yang diukur menggunakan skala Likert dan kemudian dianalisis secara statistik untuk menentukan pengaruhnya.

Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan kepala MAS Yamisa Soreang berdasarkan dimensi gaya kepemimpinan Kuth Lewin adalah didominasi oleh gaya kepemimpinan demokratis, diikuti oleh gaya kepemimpinan laissez-faire dan otokratis. Ketiga gaya kepemimpinan tersebut berada dalam kategori sedang. Motivasi kerja guru MAS Yamisa Soreang juga berada dalam kategori sedang, baik untuk motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Ini menunjukkan bahwa guru di MAS Yamisa Soreang termotivasi oleh faktor internal seperti kepuasan pribadi, minat, dan kebutuhan dalam pekerjaan, serta faktor eksternal seperti penghargaan, insentif, dan dukungan lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru.

2.2.1.2 Yunia Tri Yani (2024)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yani (2024) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 51 responden untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan konsep diri guru terhadap motivasi kerja guru SD di gugus V Kota Solok. Pupolasi dalam

penelitian ini adalah seluruh guru dari 8 (delapan) SD Kota Solok. Sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila sebuah populasi diketahui jumlahnya. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 20.0. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert dan kemudian dianalisis secara statistik untuk menentukan pengaruhnya.

Hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan konsep diri guru berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SD Gugus V Kota Solok.

2.2.1.3 Wisam Aditya Ramli (2024)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramli (2024) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 29 responden guru SMK Kristen 1 Surakarta. Pengumpulan data dikumpulkan melalui kuesioner penelitian dan kemudian dianalisis secara statistik dengan metode regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 20.0 untuk menentukan pengaruhnya.

Hasil penilitan menunjukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK Kristen 1 Surakarta, lingkungan sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru, serta gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK Kristen 1 Surakarta.

Tabel 2.1 Ringkasan Jurnal Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

No	Jurnal	Teori	Hasil
1	**Aulia Tazkiya (2024)** PROSIDING No. 7 Tahun 2024 Universitas Teknologi Digital, aulia10120223@digitechuniversity. ac.id **Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru** **Sampel :** 21 orang guru Madrasah Aliyah Yamisa Soreang **Alat Analisis :** SPSS Versi 25 **Metode :** Kuantitatif	**Gaya kepemimpinan** merupakan pendekatan atau cara yang digunakan pemimpin dalam memimpin dan mengelola tim atau organisasi (Nasir, 2020). **Motivasi** berasal dari kosa kata latin "*movere*" memiliki arti "menggerakkan". Motivasi merujuk pada keadaan, kondisi, situasi atau energi yang mampu menggerakkan orang melakukan sesuatu. (Juniarti, 2010).	Variabel kepemimpinan mempengaruhi variable motivasi
2	**Yunia Tri Yani (2024)** **Journal of Education Research, 5(4), 2024, Pages 5128-5136** Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Konsep Diri terhadap Motivasi Kerja Guru SD **Sampel :** 51 guru di Guru di SD Kota Solok **Alat Analisis :** SPSS Versi 20 **Metode :** Kuantitatif	**Kepemimpinan** kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi semua komponen sekolah (guru, siswa, staf) agar mau bekerja bersama melakukan tindakan bersama dan perbuatan bersama dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah. (Sawiyah, 2016) **Motivasi** merupakan konsep yang mempengaruhi, perkembangan kinerja seseorang kearah yang lebih sempurna. (Akman, 2020)	Variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru
3	**Wisam Aditya Ramli (2024)**	**Gaya kepemimpinan** adalah gaya yang digunakan seorang pemimpin untuk	Variabel gaya kepemimpi

	Cendikia, Jurnal Pendidikan dan Pengajaran ISSN: 3025-1206 2024, Vol. 2, No.9 637-658 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMK 1 Kristen Surakarta **Sampel :** 29 guru SMK 1 Kristen Surakarta **Alat Analisis :** SPSS Versi 20 **Metode :** Kuantitatif	mempengaruhi orang-orang dalam organisasi untuk memahami dan melakukan apa yang diinginkan serta proses untuk memfasilitasi individu dan usaha untuk menyelesaikan tujuan bersama. Terdapat tiga indikator dalam variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu, instruksi, konsultasi, partisipasi **Motivasi** sebagai dorongan atau kemauan seseorang dalam hal ini adalah seorang guru untuk bekerja sesuai dengan tugasnya secara professional. (Guajardo, 2011)	nan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru

2.2.2 Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi

2.2.2.1 Ade Chandra (2024)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chandra (2020) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru-guru di SMP Negeri 1 Payakumbuh, dengan jumlah sampel 303 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purpose sampling*. Data penelitian dikumpulkan berupa pengamatan terhadap perilaku kepala sekolah terhadap guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi prestasi guru di lingkungan SMP Negeri 1 Payakumbuh

2.2.2.2 Kholed Abu (2023)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abu (2023) menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Metode penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat. Sampel yang digunakan dan diteliti adalah seluruh guru sebanyak 42 orang responden dengan teknik pengambilan sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan diukur menggunakan skala likert. Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, pengujian asumsi klasik, analisis inferensial, pengujian koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis Hasil penelitian menunjukkan bahwa Servant Leadership dan Insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi guru di sekolah Banbuketa.

2.2.2.3 Adi Sugiarto (2023)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiarto (2023) menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang digunakan adalah kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Kayong Utara dengan 9 orang responden. Data dikumpulkan menggunakan angket diawali dengan penyebaran kuesioner atau angket ujicoba penelitian yang sudah dibuat berdasarkan indikator penelitian. Metode analisis data untuk menghitung validitas dan reliabilitas instrument menggunakan program *SPSS versi 29 for Windows*. Sementara uji validitas menggunakan metode *Bivariate Person* yang pengujian validitasnya menggunakan *Pearson Product Moment.*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program diklat penguatan kepala sekolah dan pemberian insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja kepala SMP Negeri di Kabupaten Kayong Utara.

Tabel 2.2 Ringkasan Jurnal Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi

No	Jurnal	Teori	Hasil
1	Ade Chandra (2020) **Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Insentif Terhadap Motivasi Berprestasi Guru** *Jurnal Basicedu Volume 4 Nomor 3 Tahun 2020 Halaman 690 – 695 JURNAL BASICEDU Research & Learning in Elementary Education p-ISSN 2580-3735 e-ISSN 2580-1147* **Sampel** : 303 guru SMP Negeri 1 Payakumbuh **Alat Analisis** : Observasi atau pengamatan langsung **Metode** : Kuantitatif	**Insentif** adalah suatu imbalan yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kerja atas produktifitas dan hasil kerjanya. (Hasibuan, 2008). **Motivasi berprestasi guru** adalah dengan memberikan penghargaan kepada guru-guru yang berprestasi dalam bekerja, serta memberikan pembinaan kepada guru yang tidak berprestasi. (Dudung, 2018; Kartowagiran, 2015).	Variabel insentif berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru
2	Kholed Abu (2023) **Pengaruh Servant Leadership dan Insentif Terhadap Motivasi Kinerja Guru di Sekolah Banbuketa Provinsi Narathiwat Selatan Thailand** *Jurnal Pendidikan dan Konseling Vol 5 Nomor 2 Tahun 2023 E-ISSN: 2685-936X dan P-ISSN: 2685-9351 Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai*	**Insentif** adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerja. (Lestari, 2019) **Motivasi** adalah dorongan kepada orang untuk berperilaku tertentu dan membangkitkan semangat untuk mencapai suatu tujuan. (Priyatno, 2022).	Variabel insentif berpengaruh terhadap motivasi kinerja guru

	Sampel : 42 guru Banbuketa Provinsi Narathiwat Selatan Thailand **Alat Analisis** : teknik linear berganda dan uji hipotesis **Metode** : Kuantitatif		
3	**Adi Sugiarto (2023)** **Pengaruh Diklat Penguatan Kepala Sekolah Dan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Menegah Pertama Kabupaten Kayong Utara** *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 12883-12897 E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246* **Sampel** : 9 kepala sekolah SMP Negeri Kab. Kayong Utara **Alat Analisis** : SPSS versi 29 for Windows **Metode** : Kuantitatif	**Insentif** merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan/staf/guru/kepala sekolah agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan. (Mangkunegara, 2020). **Motivasi** adalah dorongan untuk mengerahkan segala kemampuan, keahlian atau keterampilan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. (Siagian, 2012).	Variabel insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

2.2.3.1 Yuni Maharani (2024)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marthanti (2020) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 10 responden guru SDN 007 Mayangsari dari 14 orang guru yang diberikan karakteristik. Pengumpulan

data dikumpulkan melalui kuesioner penelitian dan kemudian dianalisis secara statistic. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier dengan bantuan software SPSS untuk menentukan pengaruhnya.

Hasil penelitian menunjukan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin guru. Selain itu, ditemukan pula bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2.2.3.2 Amlul Maksud (2024)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maksud (2024) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 143 responden guru SMKN 1 dan SMKN 3 Mataram. Pengumpulan data dikumpulkan melalui kuesioner penelitian dengan skala Likert dan kemudian dianalisis secara statistik.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier dengan bantuan software SPSS versi 16.0 untuk menentukan pengaruhnya.

Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

2.2.3.3 Muhamad Romadhon (2021)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Romadhon (2021) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 30 responden guru SDN Sunter Jaya 03 Jakarta Utara. Pengumpulan data dikumpulkan melalui kuesioner penelitian dan kemudian dianalisis secara statistik. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier dengan bantuan software SPSS Versi 25.0 untuk menentukan pengaruhnya.

Hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SDN Sunter Jaya 03 Jakarta Utara.

Tabel 2.3 Ringkasan Jurnal Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

No	Jurnal	Teori	Hasil
1	**Yuni Maharani (2024)** **JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara** https://jicnusantara.com/index.php/jicn Vol : 1 No: 5, Oktober - Desember 2024 E-ISSN : 3046-4560 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Disiplin dan Kinerja Guru Di SDN 007 Mayangsari **Sampel :** 10 orang guru SDN 007 Mayangsari **Alat Analisis :** SPSS **Metode :** Kuantitatif	Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis cenderung melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, memberikan ruang otonomi dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan, dan membangun komunikasi terbuka dengan staf pengajar (Musfah, 2022) **Kinerja guru** merupakan aspek krusial dalam mencapai tujuan pendidikan sebuah sekolah (Gunawan et al., 2015)	Variabel kepemimpinan mempengaruhi variable kinerja guru
2	**Amal Maksud (2024)** **SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS Vol. 4 No. 3** September 2024 E-ISSN : 2797-8842 P-ISSN : 2797-9431 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar **Sampel :** 143 guru di Guru SMKN 1 dan 3 Mataram	**Kepemimpinan Instruksional** menurut adalah "Konseptualisasikan properti organisasi kepemimpinan instruksional yang ditujukan untuk peningkatan sekolah (Heck & Hallinger, 2010). **Kinerja Guru** adalah kemampuan guru untuk	Variabel kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi variable kinerja guru

	Alat Analisis : SPSS Versi 16 **Metode :** Kuantitatif dengan prosentase	melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran (Handayani & Rasyid, 2015).	
3	**Muhamad Romadhon (2021)** **JURNAL BASICEDU** Volume 5 Nomor 2 Tahun 2021 Halaman 478-489 *Research & Learning in Elementary Education* *https://jbasic.org/index.php/basicedu* **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar** **Sampel :** 30 guru di Guru di SDN Sunter Jaya 03 Jakarta Utara **Alat Analisis :** SPSS Versi 25 **Metode :** Kuantitatif dengan prosentase	Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan (Handayani & Rasyid, 2015; Harapan, 2017; Mulyasa, 2007). **Kinerja Guru** adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Handayani & Rasyid, 2015).	Variabel kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi variable kinerja guru

2.2.4 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

2.2.4.1 Helena Purnama Sari (2019)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari (2019) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey, melibatkan 96 responden guru SMA Negeri Kabupaten Manggarai. Data dikumpulkan melalui kuesioner untuk mengukur variabel kompetensi, motivasi kerja, dan insentif sedangkan variabel

kinerja guru diukur dengan lembar observasi. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan taraf signifikansi 0,05.

Hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kompetensi, motivasi kerja guru, dan insentif maka kinerja guru juga akan meningkat.

2.2.4.2 Achmad Imam (2024)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imam (2024) menggunakan pendekatan kuantitatif melibatkan semua sampel populasi guru SMK Hidayatul Mubtadien Sampang dengan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah sebuah metode dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Data dikumpulkan menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner dan diukur dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai hubungan antara variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Hidayatul Mubtadien Sampang. Artinya kepemimpinan dan insentif mampu mendorong individu atau guru untuk lebih giat dalam bekerja, jika guru memiliki insentif yang tinggi, maka kinerja juga akan meningkat.

2.2.4.3 Asep Sumariyak (2021)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumariyak (2021) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif, melibatkan 42 responden

guru SMP Buay Madang Kabupaten Oku Timur. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner, obervasi, dan wawancara. Sampel diambil secara acak menggunakan *Proportional Random Sampling* atau acak menggunakan rumus slovin. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja guru dan membuktikan bahwa dalam pemberian insentif memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru.

Tabel 2.4 Ringkasan Jurnal Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

No	Jurnal	Teori	Hasil
1	Helena Purnama Sari (2019) **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA** *PERSPEKTIF Ilmu Pendidikan - Vol. 33 No. 1 April 2019 p-ISSN: 1411-5255 e-ISSN: 2581-2297* **Sampel** : 96 guru SMA Negeri Kabupaten Manggarai **Alat Analisis** : Regresi Linear Berganda **Metode** : Kuantitatif	**Insentif** merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing* sebagai pemagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. (Kadarisman, 2014). **Kinerja guru** merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu. (Wahyudi, 2012).	Variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja guru SMA
2	Achmad Imam (2024) **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan**	**Insentif** adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada individu yang dapat bekerja di atas standar yang ditetapkan. (Saputri et al, 2021)	Variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja guru SMK

	Hidayatul Mubtadien Sampang *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial Volume 03, Number 01, 2024 21- 29 E-ISSN: 2988-1986* **Sampel :** semua populasi guru SMK Hidayatul Mubtadien Sampang **Alat Analisis** : Regresi Linear berganda dan Uji Asumsi Klasik **Metode** : Kuantitatif	**Kinerja** merupakan tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. (Timpe, 1992).	
3	Asep Sumariyak (2021) **Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Buay Madang Kabupaten Oku Timur** *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO Vol. 6. No. 1, Jnni 2021 ISSN 2541-2922 (Online) ISSN 2527-8436 (Print)* **Sampel** : 74 guru SMP Buay Madang Kabupaten Oku Timur **Alat Analisis** : Regresi Linear Berganda **Metode** : Kuantitatif	**Insentif** merupakan pemberian upah atau gaji yang berbeda karena prestasi yang berbeda. (Djamroni, 2017). **Kinerja guru** adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional dalam proses pembelajaran. (Ardiana, 2017).	Variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja guru SMP

2.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

2.2.5.1 Ita Nurfadilah (2021)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurfadilah (2021) menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal melibatkan 30 responden guru MTs. Negeri 2 Bondowoso. Pengambilan sampel denngan Teknik random sampling. Pengumpulan data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini kemudian dianalisis secara statistik, analisis data dilakukan menggunakan regresi linier dengan bantuan software SPSS Versi 22.0 untuk menentukan pengaruhnya.

Kesimpulan penelitian didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso.

2.2.5.2 Nikmatul Husna (2018)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husna (2018) menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian deskriptif dengan melibatkan 35 responden guru SMA Negeri 1 Canduang Kabupaten Agama. Pengambilan sampel dengan metode sensus yaitu metode penentuan sampel dengan mengambil data dari semua populasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner atau angket. Penelitian ini kemudian dianalisis secara statistik, data dianalisis menggunakan metode regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS Versi 10.0 untuk menentukan pengaruhnya.

Hasil penelitian menunjukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam.

2.2.5.3 Andi Agustina (2020)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustina (2020) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode ex post facto karena mengkaji variebel yang telah terjadi, dengan melibatkan 62 responden guru MTsN 3 dan MTsN 4 Bulukumba. Pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh karena mengambil populasi yang terbilang kecil atau kurang dari 100. Pengumpulan data melalui kuesioner. Penelitian ini kemudian dianalisis secara statistik, analisis data dilakukan menggunakan regresi dengan bantuan software SPSS for Windows untuk menentukan pengaruhnya.

Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba berada pada kategori sedang yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru masih perlu ditingkatkan, kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba berada pada kategori sedang yang mengindikasikan bahwa kinerja guru belum optimal sehingga masih perlu ditingkatkan. Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingginya kedisiplinan guru akan memberikan kontribusi terhadap kinerjanya.

Tabel 2.5 Ringkasan Jurnal Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

No	Jurnal	Teori	Hasil
1	**Ita Nurfadilah (2021)** **JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management Vol. 3, No. 1, Juni 2021** Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah **Sampel :** 30 orang guru MTs.Negeri 2 Bondowoso. **Alat Analisis :** SPSS Versi 22.0 **Metode :** Kuantitatif	**Motivasi** Intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan oleh faktor pendorong dari dalam (internal) individu, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar atau faktor pendorong dari luar **Kinerja guru** Faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu: (1) Faktor individu (2) Faktor psikologis (3) Faktor organisasi. *(Gibson)*	Variabel motivasi mempengaruhi variable kinerja guru
2	**Nikmatul Husna (2024)** Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi , Vol.7, No. 2, Oktober 2018, Hal 40-52 ISSN : 2301-5268 | E-ISSN : 2527-9483 Copyright@2018 by LPPM UPI YPTK Padang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang **Sampel :** 35 guru SMAN 1 Canduang **Alat Analisis :** SPSS Versi 16 **Metode :** Kuantitatif	**Motivasi** merupakan dorongan pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. (Mangkunegara, 2011) **Kinerja Guru** mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. (Prawirosentono, 1999)	Variabel motivasi mempengaruhi variable kinerja guru

3	**Andi Agustina (2020)** **JURNAL IDAARAH, VOL. IV, NO. 1, JUNI 2020** **Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTsN Bontotiro** **Sampel :** 62 guru MTsN Bontotiro **Alat Analisis :** SPSS Versi 25 **Metode :** Kuantitatif	**Motivasi kerja guru** tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Uno, 2016) **Kinerja** merupakan *output derive processes, human or otherwise*. Jadi, kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses (Smith, 2003)	Variabel motivasi mempengaruhi variable kinerja guru

2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Pemediasi

2.2.6.1 Naga Pandu Eka Caksana (2019)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Caksana (2019) menggunakan pendekatan kuantitatif melibatkan 56 guru SMA Negeri 1 Tulungagung. Data dikumpulkan menggunakan angket yang berisi kuesioner yang disebar kepada guru SMA Negeri 1 Tulungagung. Metode analisis data menggunakan analisis jalur/*path analysis*. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan program statistic SPSS. Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Tulungagung, dan secara tidak langsung melalui motivasi kerja.

2.2.6.2 Billy Santris (2019)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santris (2019) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 100 responden guru SMA Sutomo 1 Medan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang akan dikembangkan dari instrumen-instrumen yang telah digunakan peneliti terdahulu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*. Metode analisis data menggunakan SPSS 2017.

Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan SMA Sutomo 1 Medan mendorong, memotivasi, mencukupi, dan memenuhi kesejahteraan guru dapat mempengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan yang memiliki motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Adanya hubungan yang baik antara pemimpin dan guru, begitu juga guru dengan sesamanya meningkatkan kinerja guru di SMA Sutomo 1 Medan.

2.2.6.3 Rachmadhes Ali (2019)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ali (2019) menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectiona study, melibatkan 91 responden guru SD Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa. Data dikumpulkan menggunakan hasil dari pengisian kuesioner oleh responden, serta akan diolah mulai dari editing, koding, dan tabulasi. Metode analisis data menggunakan program SPSS 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah dasar di kecamatan Barombong melalui motivasi. Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi maka kinerja guru akan semakin rendah, sebaliknya semakin buruk kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi maka kinerja guru akan semakin rendah.

Tabel 2.6 Ringkasan Jurnal Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Pemediasi

No	Jurnal	Teori	Hasil
1	Naga Pandu Eka Caksana (2019) **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung** *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 4 No. 1 (2019) hlm. 82-92* **Sampel** : 56 guru SMA Negeri 1 Tulungagung **Alat Analisis** : Path Analysis dan SPSS **Metode** : Kuantitatif	**Kepemimpinan** memiliki gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan iklim sekolah untuk menggerakkan perangkat sekolah sehingga tercapai tujuan sekolah. (Soetopo, Kusumaningtyas, & Andjarwati, 2018). **Kinerja guru** adalah salah satu komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, karena guru terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan. (Manik & Bustomi, 2011). **Motivasi** adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. (Rukmana, 2018).	Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru secara langsung dan secara tidak langsung melalui motivasi
2	Billy Santris (2019) **Pengaruh Kepemimpinan dan**	**Kepemimpinan** adalah seorang pemimpin yang mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja	Variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap

	Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada SMA Sutomo 1 Medan *Journal of Accounting & Management Innovation, Vol.3 No.2, July 2019, pp. 91-116* **Sampel :** 100 guru SMA Sutomo 1 Medan **Alat Analisis** : SPSS 2017 **Metode** : Kuantitatif	sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2009). **Kinerja guru** adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya. (Rusyan dkk, 2000). **Motivasi** adalah pemberian dorongan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. (Hasibuan, 2007).	kinerja guru melalui motivasi
3	Rachmades Ali (2019) **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi pada Sekolah Dasar di Kecamatan Barombang Kabupaten Gowa** *YUME : Journal of Management Volume 2 No. 3 2019* **Sampel** : 91 guru SD Barombang Kabupaten Gowa **Alat Analisis** : SPSS 24 **Metode** : Kuantitatif	**Kepemimpinan kepala sekolah** merupakan salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuanya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuannya secara dominan ditentukan oleh keandalan manajemen sekolah yang bersangkutan, sedangkan keandalan manajemen sekolah sangat dipengaruhi oleh kapasitas kepemimpinan kepala sekolahnya. (Susanto, 2012). **Kinerja guru** adalah kemamuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang ditunjukan dengan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan dalam melakukan aktivitas pembelajaran. (Supardi, 2016).	Variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi SD

		Motivasi peningkatan terhadap kinerja guru di sekolah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak kepala sekolah melalui pembinaan-pembinaan. (Supardi, 2016).	

2.2.7 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Pemediasi

2.2.7.1 Ita Kartikaningrum (2020)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kartikaningrum (2020) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 93 responden guru tidak tetap Tingkat SD Negeri Kabupaten Temanggung. Pengambilan sampel dengan metode Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner atau angket. Penelitian ini kemudian dianalisis secara statistik, analisis data dilakukan menggunakan korelasi antar variable dengan bantuan alat analisis yaitu *Structural Equation Modeling (SEM)* yang merupakan sebuah analisis multivariate sehingga mampu menganalisis hubungan variabel secara kompleks dengan program aplikasi *Smart Partial Least Squares (SmartPLS)* 3.2.9 untuk menentukan pengaruhnya.

Dari hasil pengujian pengaruh tidak langsung yang telah dilakukan, maka dapat diambil simpulan bahwa motivasi kerja dapat menjadi variabel intervening untuk variabel kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap.

2.2.7.2 Muhammad Fathussyakir (2022)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fathussakir (2022) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 65 responden guru SMK Negeri se

Kota Bima. Pengambilan sampel dengan metode Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner atau angket. Penelitian ini kemudian dianalisis secara statistik, analisis data dilakukan menggunakan korelasi antar variable dengan bantuan alat analisis yaitu program aplikasi *Smart Partial Least Squares (SmartPLS)* 3 yang merupakan sebuah analisis multivariate sehingga mampu menganalisis hubungan variabel secara kompleks dengan untuk menentukan pengaruhnya.

Hasil peneltian menunjukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variable mediasi. Artinya, kompensasi akan memberikan pengaruh yang semakin kuat terhadap kinerja guru SMK se-Kota Bima jika dimediasi oleh variabel motivasi

2.2.7.3 Josua Manik (2021)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manik (2021) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 100 responden guru SMP Negeri Lowokwaru. Pengambilan sampel dengan metode total sampling karena jumlah populasi hanya 100 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner atau angket. Penelitian ini kemudian dianalisis secara statistik, analisis data dilakukan menggunakan metode analisis jalur dengan bantuan alat analisis yaitu program aplikasi *Smart Partial Least Squares (SmartPLS)* 3.

Hasil penelitian menunjukan bahwa Insentif materi berpengaruh positif signifikan terhadap rangsangan, dan rangsangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Insentif material merupakan salah satu faktor yang memotivasi orang untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Tabel 2.7 Ringkasan Jurnal Pengaruh Insentif terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Pemediasi

No	Jurnal	Teori	Hasil
1	**Ita Kartikaningrum (2020)** DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT *Volume 9, Nomor 3, Tahun 2020, Halaman 1* Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Gru Tidak Tetap dengan motivasi sebagai variabel intervenings **Sampel :** 93 Guru Tidak Tetap SDN Kabupaten Temanggung **Alat Analisis :** *Smart Partial Least Squares (SmartPLS)* 3.2.9. **Metode :** Kuantitatif	**Motivasi** Intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan oleh faktor pendorong dari dalam (internal) individu, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar atau faktor pendorong dari luar **Kinerja guru** dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu: (1) Faktor individu (2) Faktor psikologis (3) Faktor organisasi. *(Gibson)*	Variabel Insentif mempengaruhi variable kinerja guru melalui motivasi
2	**Muhammad Fathussyakir (2022)** **Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)** Vol. 6, No. 2 Maret 2022 *e-ISSN : 2656-6753, p-ISSN: 2598-9944* Pengaruh Kompensasi dan Kompetisi Terhadap Kinerja Guru SMK Kota Bima dengan Motivasi sebagai Intervening **Sampel :** 65 guru SMKN Kota Bima	**Kompensasi** didefinisikan sebagai "pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi "employers" maupun "employees" baik yang lansung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial)" (Martoyo, 2000). Indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow (1994)	Variabel Kompessasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variable mediasi

	Alat Analisis : Smart PLS 3 **Metode :** Kuantitatif	**Kinerja** adalah kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu ketrampilan, upaya dan kondisi eksternal (Rahayu,2001)	
3	**Josua Manik (2021)** **TADBIR : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume 9, Nomor 2 : Agustus 2021** Pengaruh Ketrampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Pemberian Reward terhadap Kinerja Guru dengan motivasi sebagai variabel mediasi **Sampel :** 100 guru SMP Negeri Lowokwaru **Alat Analisis :** Smart PLS **Metode :** Kuantitatif	**Reward** adalah subtipe dari teori penguatan positif yang berasal dari behaviorisme (Agung Rahmanto, 2019) **Motivasi** dapat didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bergerak atau melakukan suatu kegiatan atau perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Titin Eka Ardiana, 2017). **Kinerja Guru** adalah hasil kerja guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran (Simamora, 2004)	Variabel Reward berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variable mediasi

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Kepemimpinan didefinisikan sebagai cara atau teknik yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerja sama yang telah ditetapkan (Sidiq, 2021). Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Khaerumen, 2021).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tazkiya (2024) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Mas Yamisa Soreang". Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala MAS Yamisa Soreang berdasarkan dimensi gaya kepemimpinan Kuth Lewin adalah didominasi oleh gaya kepemimpinan demokratis, diikuti oleh gaya kepemimpinan laissez-faire dan otokratis. Ketiga gaya kepemimpinan tersebut berada dalam kategori sedang. Motivasi kerja guru MAS Yamisa Soreang juga berada dalam kategori sedang, baik untuk motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Ini menunjukkan bahwa guru di MAS Yamisa Soreang termotivasi oleh faktor internal seperti kepuasan pribadi, minat, dan kebutuhan dalam pekerjaan, serta faktor eksternal seperti penghargaan, insentif, dan dukungan lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yani (2024) berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Konsep Diri terhadap Motivasi Kerja Guru SD". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan konsep diri guru berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SD Gugus V Kota Solok. Di mana kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan keyakinan diri guru, yang kemudian memengaruhi motivasi mereka. Selain itu, konsep diri guru sendiri memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, menunjukkan bahwa persepsi positif guru terhadap kemampuan dan peran mereka dalam pendidikan berkontribusi pada motivasi yang lebih tinggi. Secara keseluruhan, kombinasi kepemimpinan kepala sekolah dan konsep diri guru memberi pengaruh kuat terhadap motivasi kerja, menekankan pentingnya kedua faktor ini dalam

menciptakan lingkungan kerja kondusif yang meningkatkan motivasi dan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramli (2024) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru pada SMK Kristen 1 Surakarta". Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Kristen 1 Surakarta. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Kristen 1 Surakarta dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan bersama-sama gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Kristen 1 Surakarta.

Mengacu pada penjelasan di atas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

2.3.2 Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi

Insentif adalah penghargaan tambahan bagi karyawan yang berprestasi, serta berfungsi sebagai pendorong bagi karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih baik agar kinerjanya dapat meningkat. (Waloyo, 2020). Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Khaerumen, 2021).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chandra (2020) berjudul "Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Insentif Terhadap Motivasi

Berprestasi Guru". Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat kontribusi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Payakumbuh dan adanya kontribusi antara insentif dengan prestasi guru di SMP Negeri 1 Payakumbuh. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terlihat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan insentif terhadap prestasi guru di SMP Negeri 1 Payakumbuh.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abu (2023) berjudul "Pengaruh *Servant Leadership* dan Insentif Terhadap Motivasi Kinerja Guru di Sekolah Banbuketa Provinsi Narathiwat Selatan Thailand". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Servant Leadership dan Insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi guru di sekolah Banbuketa. Artinya semakin baik penerapan Servent Leadership oleh pimpinan dan semakin baik pemberian insentif, maka akan meningkatkan motivasi guru untuk mencapai tujuan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiarto (2023) berjudul Pengaruh Diklat Penguatan Kepala Sekolah Dan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Menegah Pertama Kabupaten Kayong Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program diklat penguatan kepala sekolah dan pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja kepala SMP Negeri di Kab. Kayong Utara. Implikasi dari penelitian ini adalah pemerintah kab. Kayong Utara dinilai sangat perlu mempertahankan dan meningkatkan program diklat penguatan kompetensi bagi kepala sekolah, serta perlunya penataan sistem pemberian insentif bagi para kepala sekolah berdasarkan prestasi dan kinerjanya.

Mengacu pada penjelasan di atas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2 : Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan didefinisikan sebagai cara atau teknik yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerja sama yang telah ditetapkan (Sidiq, 2021:42). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019:94).

Sedangkan dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maharani (2024) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah terhadap Disiplin dan Kinerja Guru di SDN 007 Mayangsari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin guru. Selain itu, ditemukan pula bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maksud (2024) berjudul Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri di Kota Mataram. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Romadhon (2021) berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SDN Sunter Jaya 03 Jakarta Utara. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di Guru di SDN Sunter Jaya 03 Jakarta Utara

Mengacu pada penjelasan di atas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3 : Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2.3.4 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru

Insentif sebagai tambahan imbalan terhadap karyawan berprestasi, Insentif sebagai pendorong karyawan guna melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik supaya kinerjanya bisa meningkat (Waloyo, 2020). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2019) berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Guru SMA. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, motivasi kerja guru, dan insentif terhadap kinerja guru secara bersama-sama, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

insentif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kompetensi, motivasi kerja guru dan insentif maka kinerja guru juga akan meningkat.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imam (2024) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Hidayatul Mubtadien Sampang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah Menengah Kejuruan Hidayatul Mubtadien Sampang.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumariyak (2021) berjudul "Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Buay Madang Kabupaten Oku Timur". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru. Ini membuktikan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru.

Mengacu pada penjelasan di atas, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah :

H4 : Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2.3.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Khaerumen, 2021:19). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilakukan dengan keterampilan, pengalaman dan keseriusan dan dalam jangka waktu tertentu. (Hasibuan, 2019:94).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurfadilah (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso

Hasil penelitian menunjukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso. Hasil penelitian menunjukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husna (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agammenggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian deskriptif dengan melibatkan 35 responden guru SMA Negeri 1 Canduang Kabupaten Agam. Hasil penelitian menunjukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustina (2020) berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru pada MTsN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba.

Mengacu pada penjelasan di atas, maka hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah:

H5 : Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2.3.6 Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan Motivasi sebagai variabel Pemediasi

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai metode atau strategi yang diterapkan oleh pemimpin untuk memengaruhi pengikut atau bawahan dalam menjalankan kerja sama yang telah disepakati (Sidiq 2021). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilakukan dengan keterampilan, pengalaman dan keseriusan dan dalam jangka waktu tertentu (Hasibuan, 2019). Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Khaerumen, 2021).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Caksana (2019) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. Hasil penelitian membuktikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif tersebut dapat disusun kesimpulan secara terintegrasi bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tulungagung, dan secara tidak langsung melalui motivasi kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santris (2019) Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan

Motivasi sebagai Variabel Intervening pada SMA Sutomo 1 Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi mempengaruhi kinerja guru pada SMA Sutomo 1 Medan. Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; motivasi memiliki peran sebagai variabel intervening antara kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada SMA Sutomo 1 Medan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ali (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Penghargaan terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi pada Sekolah Dasar di Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah dasar di kecamatan Barombong melalui motivasi. Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi maka kinerja guru akan semakin rendah, sebaliknya semakin buruk kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi maka kinerja guru akan semakin rendah.

Mengacu pada penjelasan di atas, maka hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah :

H6 : Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan Motivasi sebagai variabel Pemediasi

2.3.7 Insentif terhadap Kinerja Guru memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan Motivasi sebagai variabel Pemediasi

Insentif merupakan tambahan imbalan dan penghargaan bagi karyawan berprestasi, serta berfungsi sebagai motivasi untuk mendorong karyawan agar melaksanakan tugasnya dengan lebih baik, sehingga kinerjanya dapat meningkat (Waloyo, 2020). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019). Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Khaerumen, 2021).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kartikaningrum (2020) berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) dengan Motivasi sebagai Intervening (Studi pada SD Negeri di Kabupaten Temanggung). Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil simpulan bahwa motivasi kerja dapat menjadi variabel intervening untuk variabel kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fathussakir (2022) berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMK Kota Bima Dengan Motivasi Sebagai Intervening. Hasil peneltian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variable mediasi. Artinya, kompensasi akan memberikan

pengaruh yang semakin kuat terhadap kinerja guru SMK se-Kota Bima jika dimediasi oleh variabel motivasi.

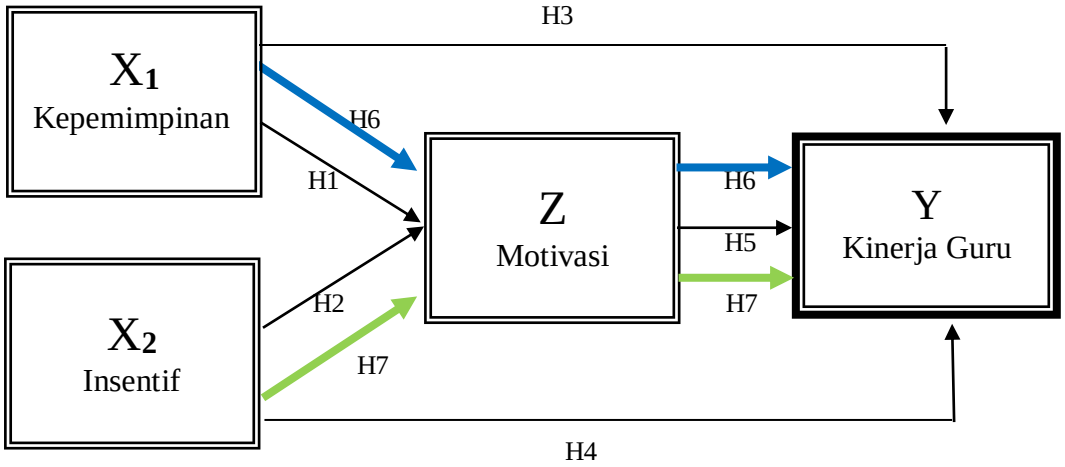
Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manik (2021) berjudul Analisis Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Pemerian Reward terhadap Kinerja Guru: Peran Motiveasi sebagai Variabel Mediasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa Insentif materi berpengaruh positif signifikan terhadap rangsangan, dan rangsangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Insentif material merupakan salah satu faktor yang memotivasi orang untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Mengacu pada penjelasan di atas, hipotesis ketujuh dalam penelitian ini adalah:

H7 : Insentif terhadap Kinerja Guru memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan Motivasi sebagai variabel Pemediasi

2.4 Kerangka Pikir

Penelitian ini mengkaji pengaruh variabel bebas kepemimpinan (X_1), dan insentif (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) dengan motivasi (Z) sebagai variabel moderator. Konstelasi pengaruh antar variabel dapat dilihat pada gambar 2.1



Gambar 2.1

Keterangan :

X_1 = Kepemimpinan Kepala Madrasah

X_2 = insentif

Z = Motivasi

Y = Kinerja guru

H1 = Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

H2 = Pengaruh Insentif terhadap Motivasi

H3 = Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

H4 = Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kinerja Guru

H5 = Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

H6 = Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi

H7 = Pengaruh Insentif terhadap terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang telah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. (Sugiyono, 2012).

Mengacu pada kerangka berfikir penelitian di atas, terdapat beberapa variabel yaitu variabel independen atau variabel bebas kepemimpinan (X_1), insentif (X_2), dan variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja guru (Y), serta variabel moderating motivasi (Z).

H1 : Diduga kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

H2 : Diduga insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

H3 : Diduga kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

H4 : Diduga insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

H5 : Diduga motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

H6 : Diduga kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui pemediasi

H7 : Diduga insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui pemediasi

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitan ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Penelitian kuantitatif ingin memecahkan permasalahan sosial atau kemanusiaan berdasarkan atas variabel yang tersusun dari teori-teori diukur dengan satuan angka-angka kuantitatif, dianalisis dengan prosedur statistik, untuk menentukan apakah generalisasi dari teori-teori itu masih berlaku atau tidak (Siswoyo, 2012).

Asmara (2012) mengemukakan "penelitian kuantitatif adalah penelitian untuk memecahkan masalah menggunakan data kuantitatif yang dianalisis dengan statistika". Untuk data penelitian dengan metode ex post facto yaitu pencarian data empiric yang sistematik dimana variabel bebas (X) peristiwanya telah terjadi. Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap variabel bebas melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi atau pernah dialami oleh subyek penelitian.

Penelitian ini berusaha mencari pengaruh antar variable penelitian, yaitu pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap motivasi (Z), pengaruh Insentif (X_2) terhadap motivasi (Z), pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y), pengaruh insentif (X_2) terhadap kinerja guru (Y), pengaruh motivasi (Z) terhadap kinerja guru (Y), pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dengan motivasi (Z) sebagai variabel moderator, dan pengaruh insentif (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dengan motivasi (Z) sebagai variabel moderator.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Madrasah Aliyah Negeri Kota Pontianak yang terdiri dari :

a. MAN 1 Pontianak yang terletak di Jalan H. Haruna Sui Jawi Pontianak Barat
b. MAN 2 Pontianak yang berlokasi di Jalan A. Yani Pontianak Selatan
c. MAN 3 Pontianak di Jalan Flora Pontianak Timur

Penentuan tempat penelitian didasarkan pada pertimbangan kemudahan, keterbatasan waktu dan dana yang tersedia untuk penelitian ini. Penelitian dilakukan terhadap Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pontianak.

3.3 Populasi Penelitian

Menurut Siswoyo (2012) "Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti.". Sejalan dengan pendapat di atas Asmara (2012) menyatakan bahwa "populasi adalah obyek atau subyek penelitian yang menjadi sumber data". Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah subyek yang mempunyai karakteristik yang menjadi sumber data dalam penelitian.

Berkenaan dengan penelitian ini yang menjadi populasi sasaran adalah semua guru pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pontianak, dengan karakteristik sebagai berikut :

1. Masa kerja sebagai guru minimal 1 tahun di madrasah tersebut
2. Status guru tercatat dalam SIMPATIKA (Sistem Informasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan) Kementerian Agama

Untuk memperjelas karakteristik di atas, berikut ini dipaparkan keadaan guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Pontianak, guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Pontianak dan guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Pontianak, sebagaimana tertera pada tabel 3.2.

Tabel 3.1.
Populasi Penelitian

No.	Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah guru setelah dikarakteristik	Keterangan
1	MAN 1 Pontianak	58	55	
2	MAN 2 Pontianak	51	51	
3	MAN 3 Pontianak	22	22	
	Jumlah	131	128	

Keterangan : Sumber data Tata Usaha MAN 1, MAN 2 dan MAN 3 Pontianak

Berdasarkan karakteristik di atas, maka populasi dalam penelitian ini berjumlah 128 responden yang memenuhi syarat sebagai sampel penelitian.

3.4 Sampel

Menurut Asmara (2012) “sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan sumber data”. Sedangkan menurut Siswoyo (2012) Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi obyek penelitian. Dengan pertimbangan jumlah populasi masih bisa terjangkau untuk dilakukan penelitian dan makin banyak

sampel akan makin baik hasil penelitian, maka seluruh populasi yang ada dijadikan sampel penelitian. Penggunaan sampel total dari seluruh populasi ini diambil dengan pertimbangan :

1. Menghilangkan Bias Sampling, karena dengan menggunakan sampel total, peneliti mengumpulkan data dari seluruh populasi yang ada, sehingga menghindari adanya bias yang mungkin muncul dari pengambilan sampel yang tidak representatif.
2. Meningkatkan Akurasi, karena seluruh populasi terwakili, hasil yang diperoleh lebih akurat dan bisa lebih dipercaya.

Dengan pertimbangan tersebut di atas, maka jumlah populasi pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Pontianak, Madrasah Aliyah Negeri 2 Pontianak dan Madrasah Aliyah Negeri 3 Pontianak yang berjumlah 128 orang guru akan dijadikan sampel seluruhnya.

3.5 Variabel Penelitian

Dalam sebuah penelian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Menurut Arikunto dalam Siswoyo (2012) variabel merupakan istilah yang tidak pernah ketinggalan dalam setiap jenis penelitian, F.N. Kerlinger menyebut variabel sebagai sebuah konsep seperti halnya laki-laki dalam konsep jenis kelamin, insaf dalam konsep kesadaran.

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen, variabel dependen dan variabel moderating/antara.

a. Variabel Independen / Variabel Bebas (X)

   Menurut Djaali (2020) variabel independen adalah variabel yang diduga berpengaruh terhadap valiabel tidak bebas, dan pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas diselidiki atau diuji.

b. Variabel Dependen / Variabel Terikat (Y)

   Menurut Siswoyo (2012) variabel dependen adalah variabel yang merupakan *out put* dari adanya proses interaksi dalam sistem bisnis. Variabel ini sangat dipengaruhi oleh berubahnya kapasitas variabel bebas sebagai faktor input. Dengan demikian, jika variabel bebas berubah maka out put berupa variabel dependent akan ikut berubah pula.

c. Variabel Moderating / Antara (Z)

   Menurut Djaali (2020) variabel moderator adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variebel independen dengen dependen.

3.6 Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Kepemimpinan

Menurut Sidiq (2021) menambahkan bahwa kepemimpinan adalah cara atau teknik yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerja sama yang telah ditetapkan, indikator kepemimpinan antara lain :

a. model kepemimpinan (Purnamawati, 2022)
   1) kekuasaan formal
   2) Otoritas
   3) Imbalan
   4) Keahlian
   5) Karismatik

b. teknik pengambilan keputusan (Rahmi, 2018)
   1) Otokratik
   2) Konsultasi
   3) Pendelegasian
   4) Bersama-sama
c. ketrampilan manajerial (Djafri, 2017)
   1) merencanakan
   2) motivasi
   3) mengawasi
   4) pengorganisasian
d. gaya kepemimpinan (Purnamawati, 2022)
   1) Kepemimpinan otoriter
   2) Kepemimpinan kariskatik
   3) Kepemimpinan otokratis
   4) Kepemimpinan laissez faire
   5) Kepemimpinan birokratis
   6) Kepemimpinan transformasional
   7) Kepemimpinan situasional

3.6.2 Insentif

Menurut Hasibuan dalam Waloyo (2020) menjelaskan insentif sebagai tambahan imbalan terhadap karyawan berprestasi, Insentif sebagai pendorong karyawan guna melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik supaya kinerjanya bisa meningkat.

Indikator insentif menurut Rivai dalam Waloyo (2020) antara lain :
a) Insentif tahunan
b) Insentif langsung
c) Insentif pribadi
d) Insentf tim
e) Insentif / penghargaan
f) Insentif material
g) Insentif non material

Indikator insentif menurut Hasibuan (2013) antara lain:
a) Insentif social
b) Kesesuaian kinerja
c) Jumlah waktu kerja
d) Senioritas
e) Keadilan
f) Kelayakan
g) Jabatan

3.6.3 Motivasi

Menurut Gultom (2021) mengatakan bahwa Motivasi merupakan faktor pendorong dalam mempengaruhi perilaku seseorang karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Indikator motivasi menurut Gultom (2021), antara lain:

1. Faktor Eksternal
    a. Kondisi lingkungan kerja
    b. Kompensasi yang memadai
    c. Supervisi yang baik
    d. Jaminan pekerjaan/promosi kenaikan pangkat
    e. Status dan tanggung jawab
2. Faktor Internal
    a. Keinginan untuk dapat hidup / kebutuhan dasar
    b. Kerjasama
    c. Keingan untuk memperoleh penghargaan
    d. Keinginan untuk bekerja secara baik
    e. Kesenangan kerja
    f. Kondisi guru
    g. Dorongan
    h. Keinginan untuk mendapat pengakuan

3.6.4 Kinerja Guru

Menurut Khaeruman (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Indikator kinerja guru menurut Hatta (2020) dapat dirincikan sesuai Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 7 dan 20, yaitu :

1. Pasal 7 ayat 1 UU No.14 Tahun 2005
    a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
    b. Memiliki kometmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
    c. Memiliki kualitas akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
    d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
    e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
    f. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
    g. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan;
    h. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.
2. Pasal 20 ayat 1 UU No.14 Tahun 2005
    a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil belajar.
    b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
    c. Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
    d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika ; dan
    e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Jenis Instrumen

Menurut Waloyo (2012) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati". Pendapat lain Sandjaja (2011) mengatakan bahwa "Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur variabel dalam rangka mengumpulkan data". Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Adapun instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner

Siswoyo (2012) mengemukakan “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Pendapat lain Sandjaja (2011) mengatakan bahwa “angket adalah cara pengumpulan data dengan mempergunakan pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden”.

Sesuai dengan jumlah variabel dalam penelitian ini, maka angket yang dibuat ada 4 (empat) buah, yaitu: angket kinerja guru, angket kepemimpinan, angket motivasi dan angket insentif. Keempat angket tersebut merupakan angket tertutup, yaitu sudah disediakan jawabannya dan responden tinggal memilih.

3.7.2 Penyusunan Angket

Penyusunan intrumen penelitian berdasarkan variabel penelitian, yaitu variabel kinerja guru yang disusun dari pengembangan kompetensi profesional guru yang tertuang dalam Undang-undang nomor 14 tahun 2005, tentang guru dan dosen pasal 20 dan pasal 7 serta dilengkapi dengan buku Kompetensi Guru Citra Guru Profesional (Janawi, 2012)

Variabel kepemimpinan disusun dengan merujuk literatur Kepemimpinan Pendidikan oleh Sidiq dkk (2021), Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah oleh Mulyasa (2019), Kepemimpinan Organisasi (Yukl, 2006), serta sumber-sumber lain tentang kepemimpinan seperti: (Wahyudi, 2009).

Penyusunan variabel motivasi disusun dengan merujuk literatur Standard Kompetensi Mengajar Guru (Gultom, 2021), Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai (Fathurrohman, 2022), Manajemen Motivasi Kerja, Nopriadi Saputra,

2021) Manajemen Sumber Daya Manusia (Tsauri, 2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik, (Indratusti, 2020) dan buku-buku lain yang relevan.

Penyusunan variabel insentif merujuk pada Literatur Kinerja Karyawan ditinjau dari Pemberian Insentif oleh Waloyo (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan oleh Rivai (2010), Jurnal Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Mannusia Terhadap Kinerja Pegawai oleh Suwatno dan Priasan (2011), Jurnal Hasibuan (2013) pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam melakukan penelitian ini diperlukan data tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah, motivasi, insentif dan kinerja guru. Sebagai alat atau instrumen untuk memperoleh data tersebut digunakan kuesioner (angket) yang disusun menurut skala likert dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif dan negatif yang berhubungan dengan keempat variabel tersebut. Setiap butir pertanyaan atau pernyataan memiliki enam pilihan dimana masing-masing menggunakan rentang penilaian untuk skala pernyataan yang bersifat positif dimulai dengan skor 6, 5, 4, 3, 2, dan 1. Adapun untuk rentang penilaian dengan pernyataan yang bersifat negatif dengan skor 1, 2, 3, 4, 5, dan 6.

Menurut Sugiyono (2012) skala Likert adalah “skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Skala Likert dikemukakan oleh Rensis Likert banyak digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skala Likert menurut Siswoyo (2012) tersebut adalah:

1. Tidak Pernah Sama Sekali
2. Hampir Tidak Pernah
3. Kadang-kadang
4. Sering
5. Selalu

Selanjutnya untuk lebih mempermudah dan memperluas responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan, maka ditambah menjadi 6 skala.

Menurut Chomeya (2010), skala 6-point Likert cenderung menghasilkan nilai reabilitas yang tinggi, sehingga penggunaannya untuk penelitian ini akan sangat baik.

Adapun skala 6 Likert yang digunakan adalah:

1. Selalu
2. Sangat Sering
3. Sering
4. Jarang
5. Kadang-kadang
6. Tidak Pernah

3.7.3 Kisi-kisi Instrumen

3.7.3.1 Instrumen Kinerja Guru

Data dan Skor kinerja guru dapat diperoleh melalui pengukuran pada segenap guru dengan menggunakan instrumen berbentuk 6 skala yang terdiri dari 6 (enam) pilihan jawaban, yaitu: SLL (Selalu); SS (Sangat Sering); SR (Sering); JR (Jarang); KD (Kadang- kadang); dan TP (Tidak Pernah). Setiap butir pernyataan yang bersifat positif, maka jawaban diberikan mulai dari 6 bagi yang menjawab SLL, 5 untuk jawaban SS, 4 untuk jawaban SR, 3 untuk jawaban JR, 2 untuk jawaban KD, dan 1 untuk jawaban TP. Sebaliknya, jika pernyataan bersifat negatif, maka nilai untuk setiap jawaban dibalik mulai dari 1 untuk jawaban SL dan seterusnya. Karena butir Instrumen berjumlah 33 (tiga puluh tiga) item yang didasari dari instrumen kinerja guru, maka skor tertinggi adalah 6 x 33 atau sama dengan 198. Butir-butir instrumen kinerja guru disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen, yang terdiri dari Variabel, Dimensi, Indikator, Nomor Butir, dan Jumlah butir instrumen sebagaimana tertera pada tabel 3.2.

TABEL 3.2.

KISI-KISI KINERJA GURU

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor item	Jumlah
1.	Kinerja Guru (Y)	Kompetensi Profesional	Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil belajar.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	11
			Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan	12, 13, 14, 15	4

	(Pasal 7 dan20 UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen)		dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.		
			Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.	16, 17	2
			Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika	18, 19, 20, 21, 22	5
			Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme	23, 24	2
			Memiliki kualitas akademik dan latar belakang pendidikan serta kompetensi sesuai dengan bidang tugas	25, 26	2
			Menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi	27, 28, 29, 30, 31, 32	6
			Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.	33	1

Sumber data : UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

3.7.3.2 Instrumen Kepemimpinan

Data dan Skor Kepemimpinan dapat diperoleh melalui pengukuran pada segenap guru dengan menggunakan instrumen berbentuk 6 skala yang terdiri dari 6 (enam) pilihan jawaban, yaitu: SLL (Selalu); SS (Sangat Sering); SR (Sering); JR (Jarang); KD (Kadang- kadang); dan TP (Tidak Pernah). Setiap butir pernyataan yang bersifat positif, maka jawaban diberikan mulai dari 6 bagi yang menjawab SLL, 5 untuk jawaban SS, 4 untuk jawaban SR, 3 untuk jawaban JR, 2 untuk jawaban KD, dan 1 untuk jawaban TP. Sebaliknya, jika pernyataan bersifat negatif, maka nilai untuk setiap jawaban dibalik mulai dari 1 untuk jawaban SL dan seterusnya. Karena butir Instrumen berjumlah 29 (dua puluh sembilan) item yang didasari dari instrumen Kepemimpinan, maka skor tertinggi adalah 6 x 29 atau sama dengan 174. Butir-butir instrumen Kepemimpinan disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen, yang terdiri dari Variabel, Dimensi, Indikator, Nomor Butir, dan Jumlah item instrumen sebagaimana tertera pada tabel 3.3.

TABEL 3.3.

KISI-KISI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor item	Jumlah
1	Kepemimpinan (X_1)	Model Kepemimpinan (Purnamawati, 2022)	1. Kekuasaan formal 2. Otoritas 3. Imbalan 4. Keahlian 5. Karismatik	1 2 3 4 5	5

		Teknik Pengambilan Keputusan (Rahmi, 2018)	1. Otokratik 2. Konsultasi 3. Pendelegasian 4. Bersama-sama	6 7 8 9, 10	5
		Keterampilan Manajerial (Djafri, 2017)	1. Merencanakan 2. Motivasi 3. Mengawasi 4. Pengorganisasi-an	11, 12, 13, 14 15, 16 17	7
		Gaya Kepemimpinan (Purnamawati, 2022)	1. Kepemimpinan otoriter 2. Kepemimpinan karismatik 3. Kepemimpinan demokratis 4. Kepemimpinan laissez faire 5. Kepemimpinan birokratis 6. Kepemimpinan transformasio-nal 7. Kepemimpinan situasional	18, 19 20, 21 22 23 24, 25 26, 27 28, 29	12

Sumber data : Buku Purnawati (2022), Rahmi (2018) dan Djafri (2017)

3.7.3.3 Instrumen Motivasi

Data dan Skor Motivasi dapat diperoleh melalui pengukuran pada segenap guru dengan menggunakan instrumen berbentuk 6 skala yang terdiri dari 6 (enam) pilihan jawaban, yaitu: SLL (Selalu); SS (Sangat Sering); SR (Sering); JR (Jarang); KD (Kadang- kadang); dan TP (Tidak Pernah). Setiap butir pernyataan yang bersifat positif, maka jawaban diberikan mulai dari 6 bagi yang menjawab SLL, 5 untuk jawaban SS, 4 untuk jawaban SR, 3 untuk jawaban JR, 2 untuk

jawaban KD, dan 1 untuk jawaban TP. Sebaliknya, jika pernyataan bersifat negatif, maka nilai untuk setiap jawaban dibalik mulai dari 1 untuk jawaban SL dan seterusnya. Karena butir Instrumen berjumlah 33 (tiga puluh tiga) item yang didasari dari instrumen Motivasi, maka skor tertinggi adalah 6 x 33 atau sama dengan 198. Butir-butir instrumen Motivasi disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen, yang terdiri dari Variabel, Dimensi, Indikator, Nomor Butir, dan Jumlah item instrumen sebagaimana tertera pada tabel 3.4.

TABEL 3.4.
KISI-KISI MOTIVASI

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor item	Jumlah
1	Motivasi (Z) Gultom (2021)	**Faktor Eksternal** Kondisi lingkungan kerja	1. Tata ruang kerja guru 2. Ruangan nyaman dan aman 3. Sistem penerangan memadai 4. Sirkulasi udara baik 5. Sistem pendingin ruangan yang baik	1 2 3 4 5	5
		Kompensasi yang memadai	1. Gaji yang cukup 2. Gaji memberikan motivasi 3. Lembur	6 7 8	3
		Supervisi yang baik	1. Motivasi 2. Umpan balik 3. Pujian dan dukungan 4. Terbuka 5. Bijaksana	9 10 11 12 13	5
		Jaminan pekerjaan / promosi kenaikan pangkat	1. Promisi yang jelas 2. Peningkatan pendidikan 3. Peningkatan kemampuan melalui diklat	14 15 16	3

		Status dan tanggung jawab	1. Disiplin 2. Tanggungjawab 3. Sesuai tupoksi	17 18 19	3
		Faktor internal : Keinginan untuk dapat hidup/kebutuhan dasar	1. Kebutuhan makan 2. Kebutuhan perumahan 3. Kebutuhan pakaian 4. Jaminan hari tua	20 21 22 23	4
		Kerjasama	1. Kerjasama dengan pimpinan 2. Kerjasama dengan rekan kerja	24 25	2
		Keinginan untuk memperoleh penghargaan	1. Pujian 2. Penghargaan	26 27	2
		Kesenangan kerja	1. Senang dalam bekerja	28	1
		Keinginan untuk bekerja secara baik Kesenangan kerja	1. Bekerja dengan penuh tanggung jawab 2. Mencintasi pekerjaannya	29 30	2
		Kondisi guru	1. Keharmonisan guru	31	1
		Dorongan	1. Inovasi dalam mengajar	32	1
		Keinginan untuk mendapat pengakuan	1. Pengakuan	33	1

Sumber data : Gultom (2021)

3.7.3.4 Instrumen Insentif

Data dan Skor Insentif dapat diperoleh melalui pengukuran pada segenap guru dengan menggunakan instrumen berbentuk 6 skala yang terdiri dari 6 (enam) pilihan jawaban, yaitu: SLL (Selalu); SS (Sangat Sering); SR (Sering); JR (Jarang); KD (Kadang- kadang); dan TP (Tidak Pernah). Setiap butir pernyataan yang bersifat positif, maka jawaban diberikan mulai dari 6 bagi yang menjawab SLL, 5 untuk jawaban SS, 4 untuk jawaban SR, 3 untuk jawaban JR, 2 untuk jawaban KD, dan 1 untuk jawaban TP.

Sebaliknya, jika pernyataan bersifat negatif, maka nilai untuk setiap jawaban dibalik mulai dari 1 untuk jawaban SL dan seterusnya. Karena butir Instrumen berjumlah 25 (dua puluh lima) item yang didasari dari instrumen Motivasi, maka skor tertinggi adalah 6 x 25 atau sama dengan 150. Butir-butir instrumen Motivasi disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen, yang terdiri dari Variabel, Dimensi, Indikator, Nomor Butir, dan Jumlah item instrumen sebagaimana tertera pada tabel 3.5.

TABEL 3.5.

KISI-KISI INSENTIF

	Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor item	Jumlah
1	Insentif (X_2) Waloyo (2020)	Bentuk insentif	1. Insentif tahunan 2. Insentif langsung 3. Insentif pribadi 4. Insentf tim 5. Insentif material 6. Insentif non material 7. Insentif social	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10 11, 12 13, 14, 15	15
		Faktor yang mempengaruhi insentif	1. Kesesuaian kinerja 2. Masa kerja 3. Senioritas 4. Keadilan 5. Kelayakan 6. Jabatan	16, 17 18, 19 20, 21 22 23 24, 25	10

Sumber data : Waloyo (2020)

3.8 Teknik dan Analisa Data

3.8.1 Teknik Pengumpul Data

Untuk memperoleh data yang obyektif guna memecahkan masalah dalam penelitian, maka digunakan teknik dan alat pengumpul data yang tepat, agar data yang dikumpulkan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Maka dari itu penentuan teknik dan alat pengumpul data benar-benar tepat dengan masalah yang diangkat.

Menurut Unaradjan (2019) menyatakan ada lima teknik alat pengumpul data antara lain :

1. Angket atau kuesioner
2. Wawancara, interview guide, cheklist
3. Pengamatan atau observasi
4. Ujian atau Tes
5. Dokumentasi

Berdasarkan ketiga teknik tersebut di atas, maka teknik pengumpul data yang tepat dan dianggap relevan dalam penelitian ini adalah teknik angket atau kuesioner. Teknik angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan kepada responden. Adapun angket yang dipersiapkan adalah angket berstruktur tertutup yang sudah disusun dengan skala Likert.

3.8.2 Teknik Analisis Data

Metode pengolahan data dalam penelitan ini direncakan menggunakan software SPSS versi 22.0. Analisis data dalam penelitian ini meliputi: regresi linier berganda, analisis deskriptif, analisis kuantitatif, uji validitas, ujir eliabilitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis jalur (Path Analysis), uji R2, uji F, uji t. dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

3.8.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan tabel, grafik, diagram lingkar, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Dalam analisis ini tidak dilakukan signifikansi dan tidak ada taraf keselahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.8.2.2 Analisis Linier Berganda

Metode pengolahan data dalam penelitan ini menggunakan software SPSS versi 22.0. Analisis data dalam penelitian ini meliputi: regresilinier berganda, analisis deskriptif, analisis kuantitatif, uji validitas, ujireliabilitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisisjalur (*Path Analysis*), uji R2, uji F, uji t. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Pendekatan hubungan antara kepemimpinan dengan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi dinyatakan dalam bentuk persamaan alat **analisis regresi liner berganda** sebagai berikut :

1. $Z = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$
2. $Y = \alpha + \beta 1\ Z + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$

α = Constanta
X_1 = Variabel kepemimpinan
X_2 = Variabel insentif
Z = Variabel motivasi
Y = Variabel kinerja guru

BAB IV
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi. Penelitian ini menggunakan metode uji asumsi dengan jumlah sampel yaitu 128 responden di Madrasah Aliyah Negeri Kota Pontianak. Instrumen yang dibuat harus divalidasi terlebih dahulu agar instrumen dapat layak digunakan untuk penelitian. Instrumen yang dibuat harus memenuhi uji validitas dan uji reliabilitas. Jika sudah memenuhi proses tersebut instrumen baru dapat digunakan untuk penelitian yang dilakukan oleh ahli (*Judgment expert*) dan diuji cobakan.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1. Hasil Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevaliditan atau kesahihan suatu instrumen. Menurut Sugiyono (2018) instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebnarnya diukur. Validitas butir soal bertujuan untuk mengetahui butir-butir soal manakah yang menyebabkan soal secara keseluruhan tersebut jelek karena memiliki validitas rendah (Arikunto, 2013). Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan variabel Kepemimpinan, variabel Insentif, variabel Kinerja Guru dan variabel Motivasi. Dengan data sampel 128 responden dan diolah menggunakan SPSS versi 22.0.

Tabel 4.1 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah
1	Kepemimpinan	29
2	Insentif	25
3	Kinerja Guru	33
4	Motivasi	33
Total Pertanyaan		120

Untuk menguji validitas setiap butir soal, maka skor-skor yang ada pada butir soal yang di maksud akan dikorelasi dengan skor total. Semakin tinggi indek korelasi, akan semakin tinggi kebenaran tes tersebut. Selanjutnya perhitungan dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy=} \frac{(n\sum xy\,) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)\,(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Angka indeks korelasi "r" product moment

n : Jumlah responden

$\sum xy$: Penjumlahan hasil perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum x$: Jumlah seluruh skor X

$\sum y$: Jumlah seluruh skor Y

$\sum x^2$: Jumlah seluruh skor X^2

$\sum y^2$: Jumlah seluruh skor Y^2

$(\sum x)^2$: Jumlah seluruh skor $(\sum x)^2$

$(\sum y)^2$: Jumlah seluruh skor $(\sum y)^2$

(Arikunto, 2013:87)

Tabel 4.2 Kriteria Korelasi

Validitas	Kategori
0,81-1,00	Sangat tinggi
0,61-0,80	Tinggi
0,41-0,60	Cukup
0,21-0,40	Rendah
0,00-0,20	Sangat rendah

Sumber data : Arikunto (2013)

Tabel 4.3 Validitas Pertanyaan X_1 (Kepemimpinan)

No Soal	r_{XY} (hitung)	Keterangan Kategori	Keterangan Valid
1	0,090	Sangat Rendah	Tidak Valid
2	0,508	Cukup	Valid
3	0,195	Sangat Rendah	Tidak Valid
4	0,564	Cukup	Valid
5	0,586	Cukup	Valid
6	0,112	Sangat Rendah	Tidak Valid
7	0,436	Cukup	Valid
8	0,414	Cukup	Valid
9	0,404	Cukup	Valid
10	0,619	Tinggi	Valid
11	0,607	Tinggi	Valid
12	0,598	Cukup	Valid
13	0,661	Tinggi	Valid
14	0,635	Tinggi	Valid
15	0,563	Cukup	Valid
16	0,628	Tinggi	Valid
17	0,642	Tinggi	Valid

18	0,218	Cukup	Valid
19	0,308	Cukup	Valid
20	0,319	Cukup	Valid
21	0,489	Cukup	Valid
22	0,646	Tinggi	Valid
23	0,128	Sangat Rendah	Tidak Valid
24	0,356	Cukup	Valid
25	0,384	Cukup	Valid
26	0,370	Cukup	Valid
27	0,494	Cukup	Valid
28	0,543	Cukup	Valid
29	0,573	Cukup	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 3, Hal 197)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa uji validitas tersebut terdapat 25 instrumen soal valid dan 4 instrumen soal tidak valid. Menurut Sugiyono (2018) menyebutkan apabila instrument tersebut tidak valid maka harus dibuang atau diperbaiki. Dalam hal ini peneliti memilih untuk membuang dan tidak menggunakan instrumen yang tidak valid tersebut, karena jika instrumen tersebut diperbaiki maka harus dilakukan uji coba kembali. Hal ini dapat memerlukan sumber daya tambahan, baik waktu, tenaga, maupun biaya. Proses pengujian ulang juga berisiko tidak memberikan hasil yang lebih baik jika kesalahan yang sama terulang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen yang dapat digunakan yaitu sebanyak 25 instrumen dengan kriteria cukup dan tinggi, sehingga variabel kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Validitas Pertanyaan X_2 (Insentif)

No Soal	r_{XY} (hitung)	Keterangan Kategori	Keterangan Valid
1	0,755	Tinggi	Valid
2	0,546	Cukup	Valid
3	0,817	Sangat Tinggi	Valid
4	0,842	Sangat Tinggi	Valid
5	0,811	Sangat Tinggi	Valid
6	0,831	Sangat Tinggi	Valid
7	0,741	Tinggi	Valid
8	0,840	Sangat Tinggi	Valid
9	0,849	Sangat Tinggi	Valid
10	0,643	Tinggi	Valid
11	0,707	Tinggi	Valid
12	0,700	Tinggi	Valid
13	0,252	Rendah	Valid
14	0,357	Rendah	Valid
15	0,371	Rendah	Valid
16	0,805	Sangat Tinggi	Valid
17	0,751	Tinggi	Valid
18	0,636	Tinggi	Valid
19	0,643	Tinggi	Valid
20	0,401	Cukup	Valid
21	0,327	Rendah	Valid
22	0,786	Tinggi	Valid
23	0,746	Tinggi	Valid
24	0,688	Tinggi	Valid
25	0,583	Cukup	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 4, Hal 199)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa uji validitas tersebut terdapat 25 instrumen soal valid dengan kategori yang bervarisasi yaitu rendah, cukup, tinggi, dan sangat tinggi. Dapat disimpulkan soal yang dapat digunakan yaitu sebanyak 25 instrumen dengan kriteria rendah, cukup, tinggi, dan sangat tinggi, sehingga variabel insentif dinyatakan valid.

Tabel 4.5 Validitas Pertanyaan Y (Kinerja Guru)

No Soal	r_{XY} (hitung)	Keterangan Kategori	Keterangan Valid
1	0,474	Cukup	Valid
2	0,503	Cukup	Valid
3	0,555	Cukup	Valid
4	0,409	Cukup	Valid
5	0,537	Cukup	Valid
6	0,670	Tinggi	Valid
7	0,644	Tinggi	Valid
8	0,613	Tinggi	Valid
9	0,605	Tinggi	Valid
10	0,558	Cukup	Valid
11	0,518	Cukup	Valid
12	0,432	Cukup	Valid
13	0,565	Cukup	Valid
14	0,445	Cukup	Valid
15	0,625	Tinggi	Valid
16	0,200	Sangat Rendah	Tidak Valid
17	0,161	Sangat Rendah	Tidak Valid
18	0,410	Cukup	Valid
19	0,427	Cukup	Valid
20	0,559	Cukup	Valid
21	0,530	Cukup	Valid

22	0,505	Cukup	Valid
23	0,606	Tinggi	Valid
24	0,589	Cukup	Valid
25	0,435	Cukup	Valid
26	0,500	Cukup	Valid
27	0,689	Tinggi	Valid
28	0,657	Tinggi	Valid
29	0,542	Cukup	Valid
30	0,686	Tinggi	Valid
31	0,636	Tinggi	Valid
32	0,657	Tinggi	Valid
33	0,424	Cukup	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 5, Hal 201)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, dapat dilihat bahwa uji validitas tersebut terdapat 31 instrumen soal valid dan 2 instrumen soal tidak valid. Menurut Sugiyono (2018) menyebutkan apabila instrument tersebut tidak valid maka harus dibuang atau diperbaiki. Dalam hal ini peneliti memilih untuk membuang dan tidak menggunakan instrumen yang tidak valid tersebut, karena jika instrumen tersebut diperbaiki maka harus dilakukan uji coba kembali. Hal ini dapat memerlukan sumber daya tambahan, baik waktu, tenaga, maupun biaya. Proses pengujian ulang juga berisiko tidak memberikan hasil yang lebih baik jika kesalahan yang sama terulang.

Dengan demikian dapat disimpulkan soal yang dapat digunakan yaitu sebanyak 31 instrumen dengan kriteria cukup, dan tinggi, sehingga variabel Kinerja Guru dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Validitas Pertanyaan Z (Motivasi)

No Soal	r_{XY} (hitung)	Keterangan Kategori	Keterangan Valid
1	0,696	Tinggi	Valid
2	0,692	Tinggi	Valid
3	0,515	Cukup	Valid
4	0,583	Cukup	Valid
5	0,479	Cukup	Valid
6	0,587	Cukup	Valid
7	0,660	Tinggi	Valid
8	0,201	Rendah	Tidak Valid
9	0,674	Tinggi	Valid
10	0,668	Tinggi	Valid
11	0,661	Tinggi	Valid
12	0,733	Tinggi	Valid
13	0,675	Tinggi	Valid
14	0,599	Cukup	Valid
15	0,656	Tinggi	Valid
16	0,634	Tinggi	Valid
17	0,423	Cukup	Valid
18	0,544	Cukup	Valid
19	0,630	Tinggi	Valid
20	0,527	Cukup	Valid
21	0,544	Cukup	Valid
22	0,475	Cukup	Valid
23	0,553	Cukup	Valid
24	0,690	Tinggi	Valid
25	0,696	Tinggi	Valid
26	0,728	Tinggi	Valid
27	0,470	Cukup	Valid
28	0,681	Tinggi	Valid
29	0,583	Cukup	Valid

30	0,584	Cukup	Valid
31	0,727	Tinggi	Valid
32	0,684	Tinggi	Valid
33	0,406	Cukup	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 6, Hal 203)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, dapat dilihat bahwa uji validitas tersebut terdapat 32 instrumen soal valid dan 1 instrumen soal tidak valid. Menurut Sugiyono (2015) menyebutkan apabila instrumen tersebut tidak valid maka harus dibuang atau diperbaiki. Dalam hal ini peneliti memilih untuk membuang dan tidak menggunakan instrumen yang tidak valid tersebut, karena jika instrumen tersebut diperbaiki maka harus dilakukan uji coba kembali. Hal ini dapat memerlukan sumber daya tambahan, baik waktu, tenaga, maupun biaya. Proses pengujian ulang juga berisiko tidak memberikan hasil yang lebih baik jika kesalahan yang sama terulang.

Dengan demikian dapat disimpulkan soal yang dapat digunakan yaitu sebanyak 32 instrumen dengan kriteria cukup, dan tinggi, sehingga variabel motivasi dinyatakan valid.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Siswoyo (2012) reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen jadi, reliabilitas menunjukkan apakah instrumen tersebut secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berlainan. Untuk mengetahui reliabel tidaknya soal yang akan digunakan, maka hasil uji coba akan dihitung untuk mengetahui koefisien reliabilitas. Perhitungan yang digunakan yaitu menggunakan rumus

Alpha Chronbach dengan alasan *Alpha Chronbach* digunakan untuk menentukan reliabilitas berbentuk *angket*.

Uji reliabilitas dapat digunakan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Alpha* > 0,05 maka reliabel. Adapun rumus reliabilitas *alpha* yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

$$r_{ac=\left(\frac{k}{k-1}\right)\left[1-\frac{\sum \sigma_b{}^2}{\sigma_t{}^2}\right]}$$

Keterangan :

r_{ac} = Reliabilitas instrument *alpha cronbach*

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b{}^2$ = Jumlah varian butir

$\sigma^2{}_t$ = Varian total

(Arikunto, 2014:196)

Tabel 4.7 Interprestasikan Koefisien Reliabilitas

Interval Koefisien	Interpretasikan
0,800-0,999	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Sedang
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber data : Arikunto (2014)

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Sig.	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,846	> 0,5	Sangat tinggi
2	Insentif (X2)	0,947	> 0,5	Sangat tinggi
3	Kinerja Guru (Y)	0,914	> 0,5	Sangat tinggi
4	Motivasi (Z)	0,939	> 0,5	Sangat tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 7, Hal 205)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel koefisien reliabilitasnya diperoleh dengan keterangan sangat tinggi, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada penelitian ini instrumen kuesioner yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi sebagai alat ukur.

4.2 Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2018), statistik deskriptif memberikan gambaran atau penjelasan mengenai data yang dapat diukur, seperti nilai rata-rata (mean), nilai minimum, maksimum, serta deviasi standar yang terdapat dalam suatu penelitian.

4.2.1 Analisis Deskriftif Responden Penelitian

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

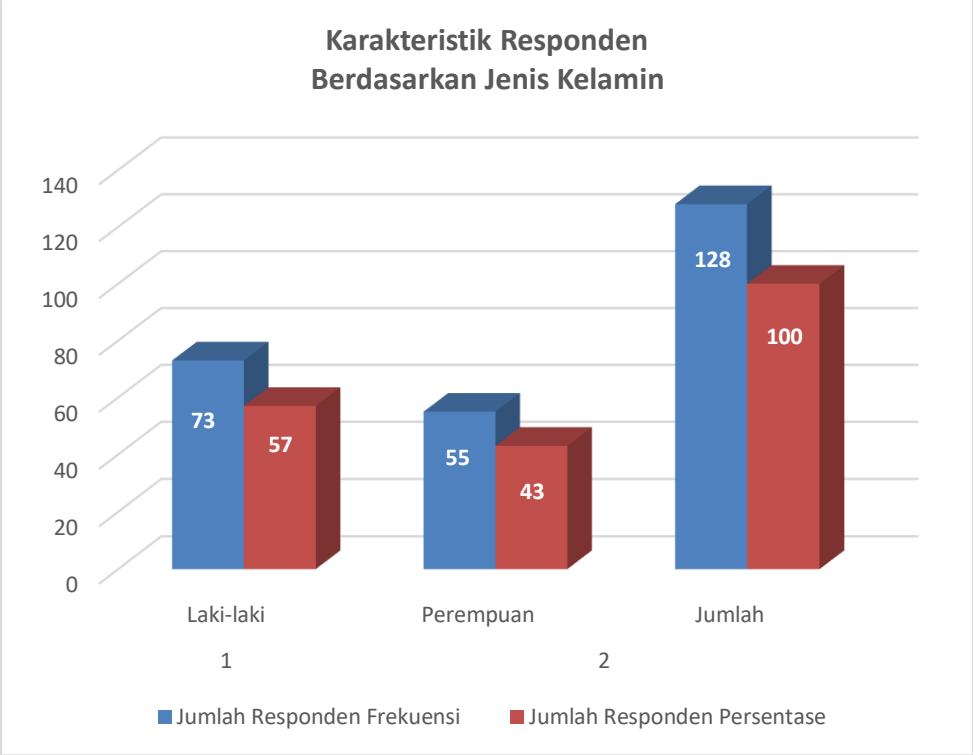
Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikumpulkan dari 128 responden, karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Prosentase
1	Laki-laki	73	57
2	Perempuan	55	43
	Jumlah	128	100

Sumber data : Data primer melalui Google Form

Dari kuesioner yang disebarkan, kategori responden berdasarkan jenis kelamin terbagi menjadi dua kelompok yang dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber data primer diolah dari Google Form

Berdasarkan Tabel 4.9 dan Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa karateristik responden berdasarkan jenis kelamin penyebarannya cukup seimbang antara laki-laki dan Perempuan. Secara teoritis perbedaan jenis kelamin terdapat relevansi terhadap kinerja guru. Menurut Goleman (1995) menekankan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran besar dalam interaksi sosial dan keberhasilan dalam pekerjaan. Perempuan cenderung memiliki kecerdasan emosional yang lebih tinggi, seperti empati dan kemampuan membaca emosi siswa, yang membantu mereka menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, sedangkan laki-laki lebih fokus pada aspek logis dan praktis dalam pembelajaran, yang bisa efektif untuk memotivasi siswa mencapai tujuan akademik tertentu.

Sejalan dengan pendapat di atas, Tannen (1990) menjelaskan bahwa pria dan wanita memiliki gaya komunikasi yang berbeda, dimana pria cenderung lebih langsung, sementara wanita lebih mendukung dan kolaboratif. Implikasinya guru perempuan mungkin lebih baik dalam membangun hubungan personal dengan siswa, sedangkan guru laki-laki bisa lebih efektif dalam menyampaikan informasi dengan cara yang tegas dan eksplisit

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Madrasah

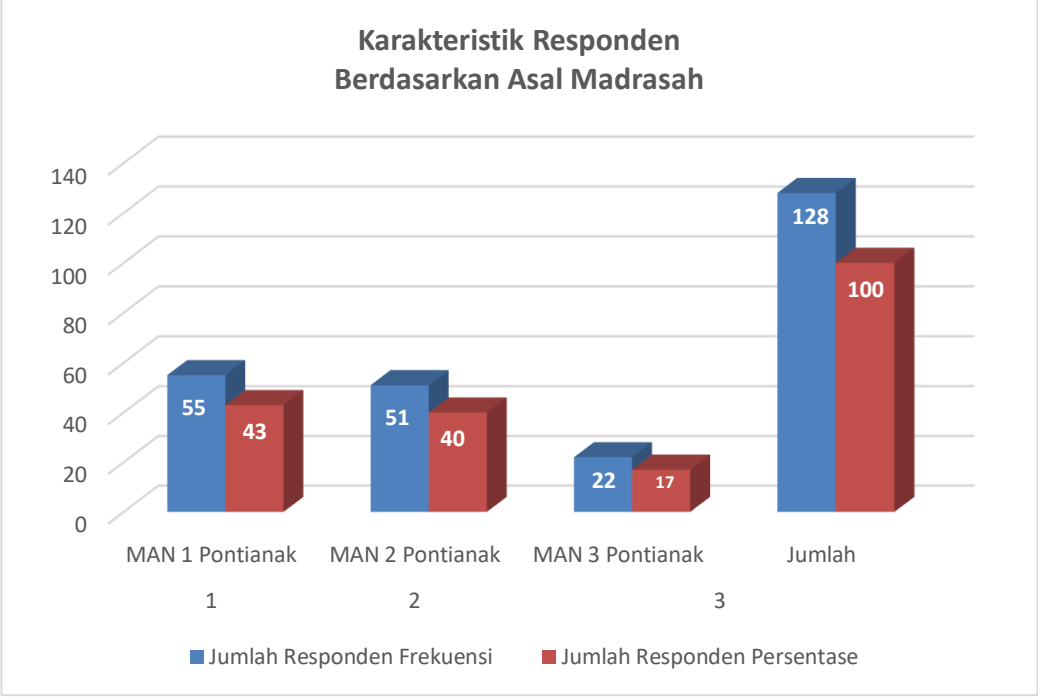
Berdasarkan data yang diterima dari kuesioner yang diisi oleh 128 responden, karakteristik responden menurut asal madrasah dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Karakteristik Berdasarkan Asal Madrasah

No	Asal Madrasah	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Prosentase
1	MAN 1 Pontianak	55	43
2	MAN 2 Pontianak	51	40
3	MAN 3 Pontianak	22	17
	Jumlah	128	100

Sumber data : Data primer melalui Google Form

Kategori responden berdasarkan asal madrasah terdiri dari tiga kategori yang dapat dilihat dalam gambar 4.2



Gambar 4.2 Karakteristik responden berdasarkan asal madrasah
Sumber data primer diolah dari Google Form

Berdasarkan Tabel 4.10 dan Gambar 4.2 Bahwa responden berdasarkan asal madrasah penyebarannya belum seimbang. Hal ini dapat dilihat bahwa MAN 1 Pontianak dan MAN 2 Pontianak memiliki jumlah guru yang lebih banyak dari

MAN 3 Pontianak. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain bahwa MAN 3 Pontianak baru berdiri sejak tahun 2018, sementara MAN 1 Pontianak dan MAN 2 Pontianak berdiri sejak tahun 1978 yaitu pada saat peleburan PGAN 6 Tahun, dimana 3 tahun pertama menjadi MAN 1 Pontianak dan 3 tahun lainnya menjadi MAN 2 Pontianak. Secara geografis MAN 1 Pontianak dan MAN 2 Pontianak terletak di pusat Kota Pontianak, sementara MAN 3 Pontianak berada di daerah pinggiran Kota Pontianak. Dilihat dari prestasinya, MAN 1 Pontianak dan MAN 2 Pontianak juga lebih unggul di Tingkat Kota, Tingkat Provinsi maupun Tingkat Nasional baik bidang akademis maupun non akademis/ekstrakurikuler. Dilihat dari jumlah siswa juga cukup berbeda, jumlah siswa MAN 1 Pontianak dan MAN 2 Pontianak masing-masing lebih dari 1000 siswa, sementara MAN 3 Pontianak baru sekitar 300 siswa.

Menurut teori Behaviorisme dari Skinner (1953) dalam Samad dkk (2021) menyatakan bahwa lingkungan tempat seseorang belajar membentuk perilaku mereka. Guru yang dibentuk di institusi yang menekankan kedisiplinan, inovatif dan memberikan perhatian pada pengembangan kompetensi akan membawa pada peningkatan kinerja, apalagi di lingkungan kerja yang kondusif, siswa yang kompeten serta jarak madrasah tidak jauh dari rumahnya.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

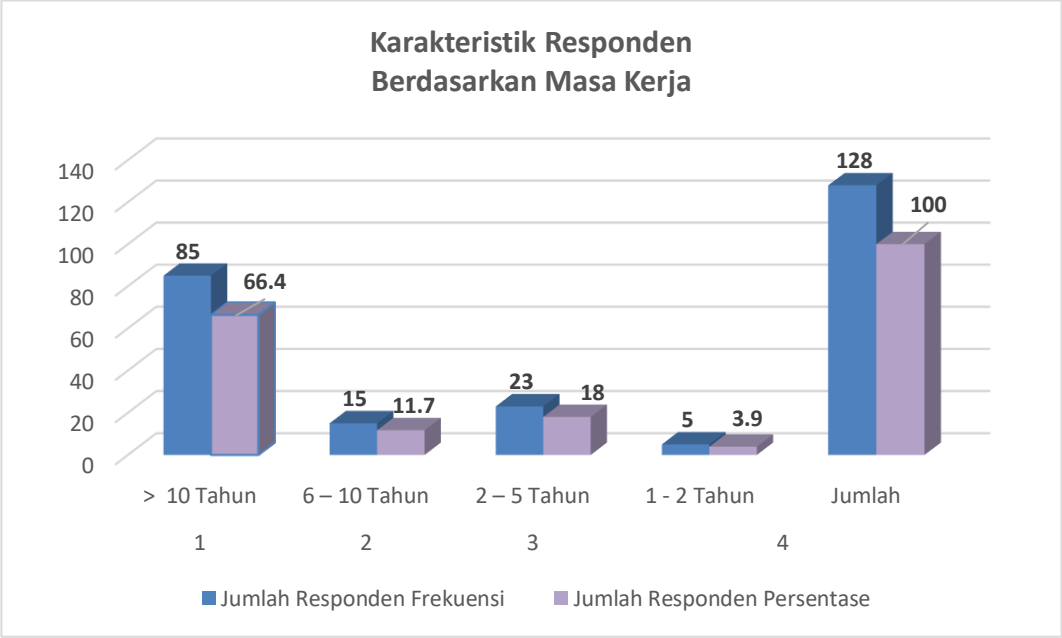
Berdasarkan hasil dari kuesioner yang sudah dikumpulkan dari 128 responden, maka karakterirtik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat di table 4.11 berikut :

Tabel 4.11 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Prosentase
1	> 10 Tahun	85	66,4
2	6 – 10 Tahun	15	11,7
3	2 – 5 Tahun	23	18
4	1 – 2 Tahun	5	3,9
	Jumlah	128	100

Sumber data : Data primer melalui Google Form

Katagori responden berdasarkan masa kerja dari kuesioner yang disebarkan terdiri dai empat kategori yang dapat dilihat dalam gambar 4.3



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
Sumber: Data primer diolah dari Google Form

Berdasarkan Tabel 4.11 dan Gambar 4.3 Bahwa responden berdasarkan masa kerja 85 orang atau 66,4% mempuyai masa kerja lebih dari 10 tahun, 15 orang atau 11,7% masa kerja antara 6 – 10 tahun, 23 orang atau 18% masa kerja 2 – 5 tahun, dan 5 orang atau 3,9% mempunyai masa kerja 1 – 2 tahun. Masa kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja guru, terutama melalui akumulasi pengalaman, penguasaan keterampilan, dan pembelajaran dari situasi kerja. Namun, masa kerja yang panjang juga memiliki risiko jika tidak diiringi dengan pembaruan kompetensi, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja. Kombinasi pengalaman dan pengembangan profesional yang berkelanjutan adalah kunci untuk memastikan kinerja guru tetap optimal. Berdasarkan teori tahap perkembangan karier dari Super (1957) dalam Samad dkk (2021) menyatakan bahwa perkembangan karier seseorang terjadi dalam beberapa tahap yaitu eksplorasi, pengembangan, pemantapan, dan penurunan. Pada tahap awal (eksplorasi) guru yang baru bekerja cenderung memiliki semangat tinggi, tetapi mungkin kurang pengalaman, sehingga kinerja mereka masih berkembang. Pada tahap pengembangan guru dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki keterampilan yang terasah dan pola kerja yang lebih efisien, yang mendukung kinerja yang stabil, dan pada tahap penurunan dimana guru dengan masa kerja yang sangat lama, jika tidak mengikuti perkembangan atau pembaruan pengetahuan, kinerja mereka dapat menurun karena kejenuhan atau ketertinggalan kompetensi.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi skala atau skor dari setiap jawaban atas pertanyaan yang diajukan untuk masing-masing variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah terkumpul, jawaban responden yang sudah direkapitulasi dan dianalisis akan memberikan pemahaman mengenai seluruh variabel yang ada di Madrasah. Kriteria penilaian yang diterapkan adalah sebagai berikut:

1. Selalu (SLL) = 6
2. Sangat Sering (SS) = 5
3. Sering (SR) = 4
4. Jarang (JR) = 3
5. Kadang-kadang (KD) = 2
6. Tidak Pernah (TP) = 1

Untuk mengetahui tingkat kesukaran atau kemampuan skor soal, digunakan rumus:

$$P = \frac{\sum x}{Sm\ N}$$

Keterangan:

P = Indeks Kesukaran

$\sum x$ = Banyaknya peserta tes yang menjawab benar

Sm = Skor maksimum

N = Jumlah responden

Surapranata (2016)

Tabel 4.12 Kategori Tingkat Kesukaran

Nilai p	Kategori
P < 0,3	Sulit
$0,3 \leq p \leq 0,7$	Sedang
P > 0,7	Mudah

Sumber: Surapranata (2006)

Interval = Nilai Maksimum – Nilai Minimum : Jumlah Kelas
Interval = 6 – 1 : 6 = 0,83

Skor sistem pertanyaan melalui analisis indeks menggunakan nilai interval sebagai berikut:

Tabel 4.13 Kelas Interval Kategori

No	Keterangan	Bobot Skor
1	Tidak Pernah (TP)	1,00 – 1,83
2	Kadang-kadang (KD)	1,84 – 2,67
3	Jarang (JR)	2,68 – 3,51
4	Sering (SR)	3,52 – 4,35
5	Sangat Sering (SS)	4,36 – 5,19
6	Selalu (SLL)	5,20 – 6,00

Persepsi guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pontianak tentang pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Guru yang dipengaruhi Motivasi sebagai variabel moderating diukur melalui kuesioner dalam tabel berikut ini:

1. Kepemimpian (X_1)

Tabel 4.14 Persepsi Guru Terhadap Variabel Kepemimpinan

No Soal	Tingkat Kesukaran	Mean	Kategori Tingkat Kesukaran	Kategori Interval
Model Kepemimpinan				
1	0,2904	1,7422	Sulit	Tidak Pernah
2	0,8854	5,3125	Mudah	Selalu
3	0,2891	1,7344	Sulit	Tidak Pernah
4	0,849	5,0938	Mudah	Sangat Sering
5	0,8477	5,0859	Mudah	Sangat Sering
Mean/Rata-Rata		**3,7937**		**Sering**
Teknik Pengambilan Keputusan				
6	0,3333	2,0000	Sedang	Kadang-kadang
7	0,8346	5,0078	Mudah	Sangat Sering
8	0,8737	5,2422	Mudah	Sangat Sering
9	0,9675	5,8047	Mudah	Selalu
10	0,8828	5,2969	Mudah	Sangat Sering
Mean/Rata-Rata		**4,6703**		**Sering**
Keterampilan Manajerial				
11	0,8841	5,3047	Mudah	Selalu
12	0,8815	5,2891	Mudah	Selalu
13	0,8802	5,2813	Mudah	Selalu
14	0,8971	5,3828	Mudah	Selalu
15	0,7891	4,7344	Mudah	Sangat Sering
16	0,7617	4,5703	Mudah	Sangat Sering
17	0,819	4,9141	Mudah	Sangat Sering
Mean/Rata-Rata		**5,0681**		**Sangat Sering**
Gaya Kepemimpinan				
18	0,3268	1,9609	Sedang	Kadang-kadang
19	0,3255	1,9531	Sedang	Kadang-kadang
20	0,5365	3,2188	Sedang	Jarang

21	0,6185	3,7109	Sedang	Sering
22	0,875	5,2500	Mudah	Selalu
23	0,2813	1,6875	Sulit	Tidak Pernah
24	0,4154	2,4922	Sedang	Kadang-kadang
25	0,4466	2,6797	Sedang	Kadang-kadang
26	0,9388	5,6328	Mudah	Selalu
27	0,8607	5,1641	Mudah	Sangat Sering
28	0,8555	5,1328	Mudah	Sangat Sering
29	0,7031	4,2188	Mudah	Sering
Mean/Rata-Rata		**3,5918**		**Sering**
Mean Kepemimpinan		**4,2809**		**Sering**

Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 9, Hal 207)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dinyatakan bahwa respon penelitian pada variabel kepemimpinan (X_1) memiliki skor rata-rata sebesar 4,2809 atau dengan kategori sering. Jika diukur dari indikator variabel kepemimpinan sendiri bahwa indikator keterampilan manajerial lebih dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden terhadap kepemimpinan kepala madrasah setuju dengan keterampilan manajerial nya. Karena bisa terlihat dari fungsi manajemennya seperti adanya perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Sejalan dengan teori menurut Djafri (2017:17) bahwa manajer atau atasan yang baik haruslah seorang perencana yang baik, komunikator, koordinator, pimpinan, dan pengawasan serta harus menjadi fasilitator.

2. Insentif (X_2)

Tabel 4.15 Persepsi Guru Terhadap Variabel Insentif

No Soal	Tingkat Kesukaran	Mean	Kategori Tingkat Kesukaran	Kategori Interval
Bentuk Insentif				
1	0,3307	1,9844	Sedang	Kadang-kadang
2	0,5247	3,1484	Sedang	Jarang
3	0,5026	3,0156	Sedang	Jarang
4	0,4193	2,5156	Sedang	Kadang-kadang
5	0,4414	2,6484	Sedang	Kadang-kadang
6	0,4297	2,5781	Sedang	Kadang-kadang
7	0,5182	3,1094	Sedang	Jarang
8	0,4609	2,7656	Sedang	Jarang
9	0,3659	2,1953	Sedang	Kadang-kadang
10	0,2826	1,6953	Sulit	Tidak Pernah
11	0,3818	2,2909	Sedang	Kadang-kadang
12	0,5104	3,0625	Sedang	Jarang
13	0,8333	5,0000	Mudah	Sering
14	0,875	5,2500	Mudah	Selalu
15	0,7513	4,5078	Mudah	Sangat Sering
Mean/Rata-Rata		**3,0511**		**Jarang**
Faktor Insentif				
16	0,4141	2,4844	Sedang	Kadang-kadang
17	0,3971	2,3828	Sedang	Kadang-kadang
18	0,3177	1,9063	Sedang	Kadang-kadang
19	0,3242	1,9453	Sedang	Kadang-kadang
20	0,2149	1,2891	Sulit	Tidak Pernah
21	0,2159	1,2953	Sulit	Tidak Pernah
22	0,4518	2,7109	Sedang	Jarang
23	0,4258	2,5547	Sedang	Kadang-kadang
24	0,3685	2,2109	Sedang	Kadang-kadang
25	0,5807	3,4844	Sedang	Jarang
Mean/Rata-Rata		**2,2264**		**Kadang-kadang**
Mean Insentif		**2,6387**		**Kadang-kadang**

Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 7, Hal 208)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dinyatakan bahwa respon penelitian pada variabel insentif (X_2) memiliki skor rata-rata sebesar 2,6387 atau dengan kategori kadang-kadang. Jika diukur dari indikator variabel insentif sendiri bahwa indikator bentuk insentif lebih dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden terhadap pemberian insentif di setiap madrasah lebih menyetujui bentuk insentif yang diberikan oleh masing-masing kepala madrasah. Karena bisa terlihat dari banyaknya jenis dan bentuk insentif yang diberikan, seperti insentif material dan insentif non-material yang sudah jelas dan dilakukan dengan sederhana. Berdasarkan teori menurut Waloyo (2020) mengatakan bahwa pemberian insentif wajib diselenggarakan dengan sederhana dan jelas agar memudahkan dalam menghitung tiap karyawannya, serta bisa meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

3. Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.16 Persepsi Guru Terhadap Variabel Kinerja Guru

No Soal	Tingkat Kesukaran	Mean	Kategori Tingkat Kesukaran	Kategori Interval
Kompetensi Profesional				
Merencanakan Hingga Mengevaluasi Hasil Belajar				
1	0,9401	5,6406	Mudah	Selalu
2	0,9024	5,4141	Mudah	Selalu
3	0,9063	5,4375	Mudah	Selalu
4	0,7409	4,4453	Mudah	Sangat Sering
5	0,9792	5,875	Mudah	Selalu
6	0,8477	5,0859	Mudah	Sangat Sering
7	0,7695	4,6172	Mudah	Sangat Sering
8	0,8542	5,125	Mudah	Sangat Sering
9	0,7331	4,3984	Mudah	Sangat Sering

10	0,8828	5,2969	Mudah	Selalu
11	0,8047	4,8281	Mudah	Sangat Sering
Mean/Rata-Rata		**5,1058**		**Sangat Sering**
Meningkatkan dan Mengembangkan Pengetahuan Teknologi				
12	0,6346	3,8074	Sedang	Sering
13	0,694	4,1641	Sedang	Sering
14	0,7995	4,7969	Mudah	Sangat Sering
15	0,7904	4,7422	Mudah	Sangat Sering
Mean/Rata-Rata		**4,3776**		**Sangat Sering**
Tidak Membedakan Ras dan Status Sosial				
16	0,9362	5,6172	Mudah	Selalu
17	0,9479	5,6875	Mudah	Selalu
Mean/Rata-Rata		**5,6523**		**Selalu**
Kode Etik Guru				
18	0,9544	5,7266	Mudah	Selalu
19	0,8477	5,0859	Mudah	Sangat Sering
20	0,8698	5,2188	Mudah	Selalu
21	0,8125	4,875	Mudah	Sangat Sering
22	0,8646	5,1875	Mudah	Sangat Sering
Mean/Rata-Rata		**5,2187**		**Selalu**
Minat dan Bakat				
23	0,8386	5,0313	Mudah	Sangat Sering
24	0,9225	5,5351	Mudah	Selalu
Mean/Rata-Rata		**5,2832**		**Selalu**
Kualitas Akademik				
25	0,9245	5,5469	Mudah	Selalu
26	0,8568	5,1406	Mudah	Sangat Sering
Mean/Rata-Rata		**5,3437**		**Selalu**
Menguasai Ilmu Pengetahuan dan Teknologi				
27	0,7383	4,4297	Mudah	Sangat Sering
28	0,7383	4,4297	Mudah	Sangat Sering
29	0,6341	3,8047	Sedang	Sering
30	0,7435	4,4609	Mudah	Sangat Sering

31	0,6615	3,9688	Sedang	Sering
32	0,6953	4,1719	Sedang	Sering
Mean/Rata-Rata		**4,2109**		**Sering**
Organisasi Professional Guru				
33	0,6289	3,7734	Sedang	Sering
Mean/Rata-Rata		**3,7734**		**Sering**
Mean Kinerja Guru		**4,8707**		**Sangat Sering**

Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 7, Hal 209)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dinyatakan bahwa respon penelitian pada variabel kinerja guru (Y) memiliki skor rata-rata sebesar 4,8707 atau dengan kategori sangat sering. Jika diukur dari indikator variabel kinerja guru sendiri bahwa indikator tidak membedakan ras dan status sosial lebih dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden terhadap kinerja guru setuju dengan adanya kompetensi professional guru. Karena bisa terlihat bahwa guru yang ada di masing-masing madrasah tidak membedakan antara ras, dan status sosial dari masing-masing individu nya. Berdasarkan teori yang tercantum dalam (Pasal 7 dan20 UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen) mengatakan bahwa untuk tidak bertindak subyektif dan diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, dan kondisi fisik tertentu serta status sosialnya.

4. Motivasi (Z)

Tabel 4.17 Persepsi Guru Terhadap Variabel Motivasi

No Soal	Tingkat Kesukaran	Mean	Kategori Tingkat Kesukaran	Kategori Interval
Faktor Eksternal				
Kondisi Lingkungan Kerja				
1	0,8177	4,9063	Mudah	Sangat Sering
2	0,8216	4,9297	Mudah	Sangat Sering
3	0,8854	5,3125	Mudah	Selalu
4	0,8399	5,0391	Mudah	Sangat Sering
5	0,8242	4,9453	Mudah	Sangat Sering
Mean/Rata-Rata		**5,0265**		**Sangat Sering**
Kompensasi Yang Memadai				
6	0,8646	5,1875	Mudah	Sangat Sering
7	0,8802	5,2813	Mudah	Selalu
8	0,3216	1,9297	Sedang	Kadang-kadang
Mean/Rata-Rata		**4,1328**		**Sering**
Supervisi Yang Baik				
9	0,8125	4,875	Mudah	Sangat Sering
10	0,7982	4,7891	Mudah	Sangat Sering
11	0,8151	4,8906	Mudah	Sangat Sering
12	0,8086	4,8516	Mudah	Sangat Sering
13	0,7878	4,7266	Mudah	Sangat Sering
Mean/Rata-Rata		**4,8265**		**Sangat Sering**
Jaminan Pekerjaan				
14	0,7942	4,765	Mudah	Sangat Sering
15	0,8581	5,1484	Mudah	Sangat Sering
16	0,8958	5,375	Mudah	Selalu
Mean/Rata-Rata		**5,0961**		**Sangat Sering**
Status dan Tanggungjawab				
17	0,8568	5,1406	Mudah	Sangat Sering
18	0,849	5,0938	Mudah	Sangat Sering
19	0,8698	5,2188	Mudah	Selalu
Mean/Rata-Rata		**5,1510**		**Sangat Sering**
Faktor Internal				
Keinginan Untuk Dapat Hidup				
20	0,8438	5,0625	Mudah	Sangat Sering

21	0,78	4,6797	Mudah	Sangat Sering
22	0,8294	4,9766	Mudah	Sangat Sering
23	0,8412	5,0469	Mudah	Sangat Sering
Mean/Rata-Rata		**4,9414**		**Sangat Sering**
Kerjasama				
24	0,9268	5,5609	Mudah	Selalu
25	0,8971	5,3828	Mudah	Selalu
Mean/Rata-Rata		**5,4718**		**Selalu**
Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan				
26	0,8594	5,1563	Mudah	Sangat Sering
27	0,5872	3,5234	Sedang	Sering
Mean/Rata-Rata		**4,3398**		**Sering**
Kesenangan Kerja				
28	0,8724	5,2344	Mudah	Selalu
Mean/Rata-Rata		**5,2344**		**Selalu**
Keinginan Untuk Bekerja Secara Baik				
29	0,9219	5,5313	Mudah	Selalu
30	0,8151	4,8906	Mudah	Sangat Sering
Mean/Rata-Rata		**5,2109**		**Selalu**
Kondisi Guru				
31	0,8789	5,2734	Mudah	Selalu
Mean/Rata-Rata		**5,2734**		**Selalu**
Dorongan				
32	0,8307	4,9844	Mudah	Sangat Sering
Mean/Rata-Rata		**4,9844**		**Sangat Sering**
Keinginan Untuk Mendapat Pengakuan				
33	0,668	4,0078	Sedang	Sering
Mean/Rata-Rata		**4,0078**		**Sering**
Mean Motivasi		**4,8997**		**Sangat Sering**

Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 7, Hal 210)

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dinyatakan bahwa respon penelitian pada variabel motivasi (Z) memiliki skor rata-rata sebesar 4,8997 atau dengan kategori sangat sering. Jika diukur dari indikator variabel motivasi sendiri bahwa indikator kerjasama lebih dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden terhadap motivasi setuju dengan adanya

kerjasama. Karena dapat terlihat dalam faktor yang mempengaruhi motivasi khususnya di faktor internal motivasi, bahwa motivasi dalam kerjasama bisa saling membantu dan menyatukan pemikiran yang berbeda-beda sehingga para guru juga akan ikut termotivasi. Hal tersebut sejalan denga apa yang dinyatakan oleh Gultom (2021:76) bahwa guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Perhitungan uji asumsi berasal dari data hasil penelitian yang bersumber pada data angket dari empat variabel diantaranya pemimpin, insentif, kinerja dan motivasi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18 Jumlah Perhitungan Data Angket 4 Variabel

No Responden	Kepemimpinan (X_1)	Insentif (X_2)	Kinerja (Y)	Motivasi (Z)
1	101	108	121	131
2	108	118	129	140
3	107	120	144	148
4	91	98	106	112
5	96	96	100	115
6	106	110	114	121
7	102	100	111	121
8	99	102	109	118
9	96	124	131	145
10	99	112	114	126
11	118	113	121	132
12	116	116	121	134
13	96	106	113	123
14	125	127	134	151
15	108	112	123	138
16	106	115	129	143
17	109	119	127	135
18	123	113	127	150
19	107	118	126	137

20	103	129	135	153
21	121	126	139	151
22	106	105	119	130
23	109	104	119	124
24	105	100	124	110
25	110	114	124	140
26	130	123	139	154
27	117	120	126	138
28	114	111	121	146
29	114	116	124	134
30	116	126	131	156
31	108	114	126	135
32	101	114	115	127
33	120	128	133	169
34	121	128	139	164
35	95	101	112	127
36	102	107	118	122
37	109	114	129	135
38	103	106	119	136
39	108	113	134	148
40	103	107	120	153
41	112	107	118	127
42	120	103	133	152
43	122	113	126	151
44	116	120	125	139
45	108	109	128	133
46	104	110	123	136
47	105	112	122	137
48	107	114	125	132
49	105	108	113	117
50	102	115	143	150
51	109	113	126	140
52	120	129	152	176
53	121	128	152	180
54	118	126	128	151
55	119	121	154	181
56	108	128	143	154
57	111	114	126	137
58	102	126	141	132

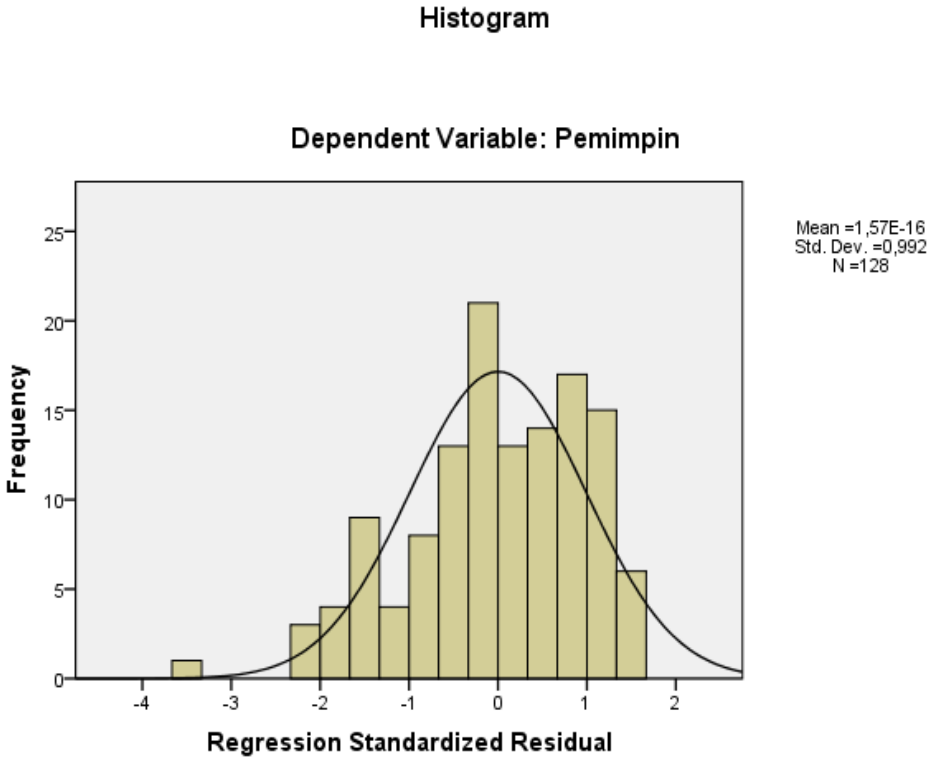
59	98	121	130	136
60	97	120	124	143
61	87	113	119	132
62	71	105	111	139
63	98	108	112	141
64	91	107	114	121
65	100	118	125	142
66	96	118	126	158
67	96	121	128	144
68	98	106	123	148
69	88	113	120	124
70	101	120	123	137
71	89	113	121	128
72	118	113	119	143
73	115	111	125	150
74	128	121	138	155
75	134	127	138	163
76	106	100	113	140
77	133	103	142	155
78	120	120	127	134
79	110	106	118	136
80	129	109	139	150
81	119	112	124	141
82	130	115	136	144
83	125	120	135	147
84	130	112	137	163
85	117	116	127	131
86	129	120	134	146
87	126	124	130	145
88	121	120	125	136
89	118	111	120	146
90	125	120	131	149
91	101	107	111	114
92	101	120	115	122
93	101	133	105	141
94	124	110	124	148
95	144	130	154	182
96	103	98	104	134
97	111	104	116	122

98	100	104	115	123
99	111	112	118	130
100	120	114	122	139
101	112	108	116	126
102	109	105	113	141
103	119	112	123	148
104	124	129	131	166
105	133	126	136	158
106	116	119	132	145
107	119	104	124	136
108	106	112	125	131
109	105	103	127	141
110	112	106	119	130
111	102	106	119	127
112	109	111	122	131
113	101	118	123	138
114	101	110	114	126
115	103	107	119	138
116	92	98	100	112
117	117	114	125	136
118	104	105	109	127
119	101	95	105	118
120	115	120	121	133
121	102	111	118	144
122	100	106	116	137
123	100	109	131	142
124	100	102	117	134
125	104	100	109	159
126	112	118	126	147
127	124	123	131	142
128	115	117	123	149

Sumber: Data primer diolah, 2024

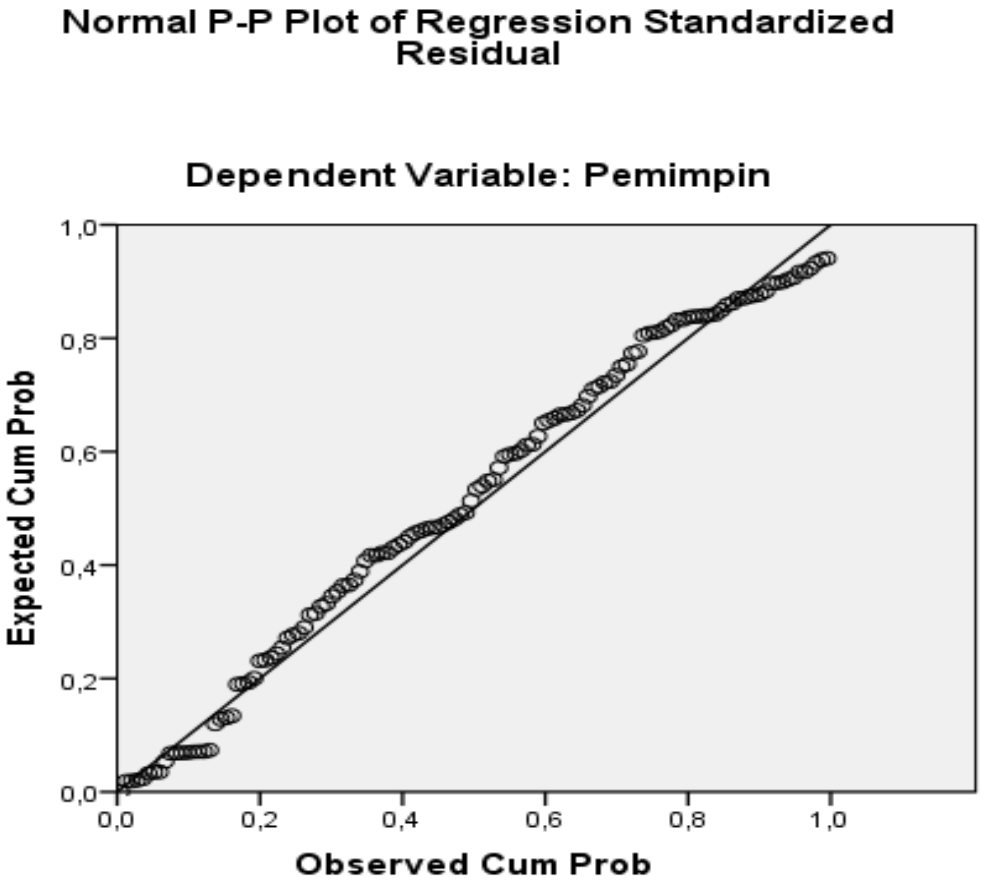
4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data masing-masing variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan grafik *Scatter-Plot* dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Untuk pola dibawah ini datanya mengikuti pola garis lurus, maka dapat disimpulkan bahwa datanya normal. Berikut ini merupakan gambar histogram dan tabel normalitas kepemimpinan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel moderating (uji 1):



Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 10, Hal 211)

Gambar 4.4 Uji Normalitas (Histogram)



Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 10, Hal 211)
Gambar 4.5 Uji Normalitas (P-plot)

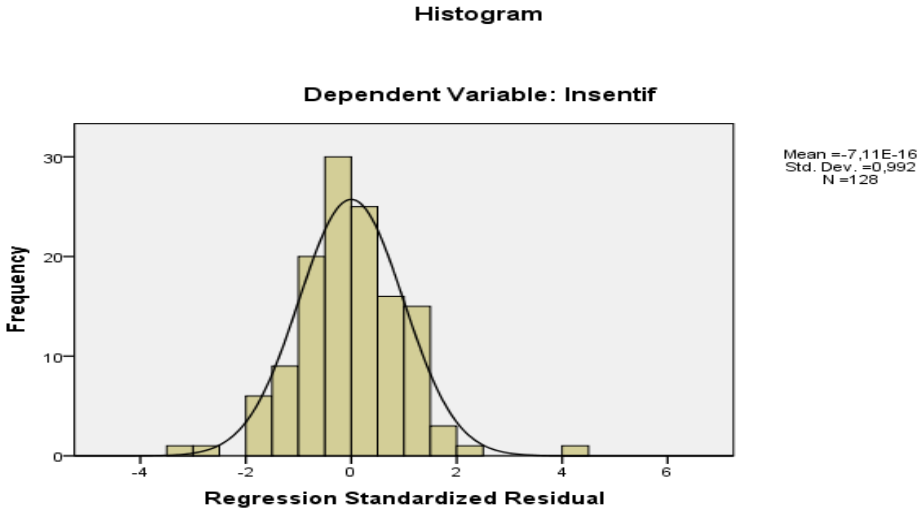
Hasil uji normalitas diselesaikan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai sig > 0,05 maka data berdistribusi normal. Dari tabel dibawah dapat dilihat bahwa sig 0,510 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

Tabel 4.19 Uji Normalitas 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.95080085
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.061
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.821
Asymp. Sig. (2-tailed)		.510
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

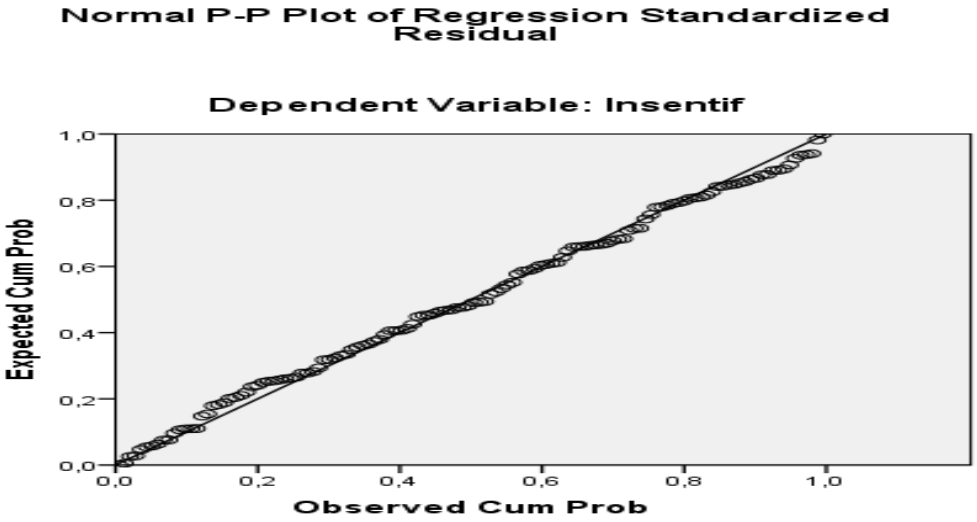
Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 10, Hal 211)

Selanjutnya diagram dan tabel normalitas pengaruh insentif terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel moderating (uji 2):



Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 10, Hal 211)

Gambar 4.6 Uji Normalitas (Histogram)



Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 10, Hal 211)
Gambar 4.7 Uji Normalitas (P-plot)

Hasil uji normalitas diselesaikan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai sig > 0,05 maka data berdistribusi normal. Dari tabel dibawah dapat dilihat bahwa sig 0,918 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

Tabel 4.20 Uji Normalitas 2

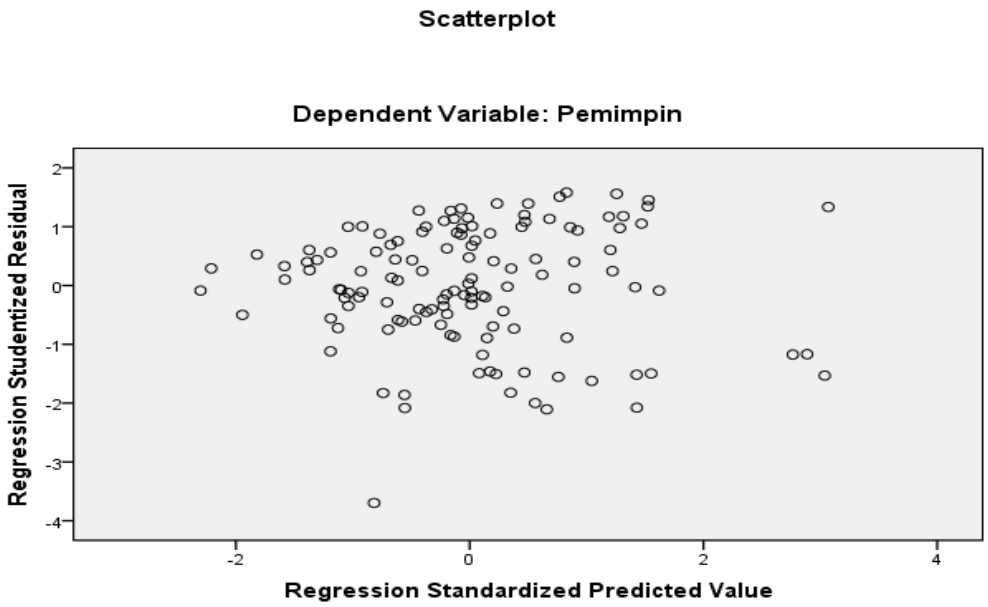
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.06569977
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.555
Asymp. Sig. (2-tailed)		.918
a. Test distribution is Normal.		

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.06569977
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.555
Asymp. Sig. (2-tailed)		.918
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 10, Hal 211)

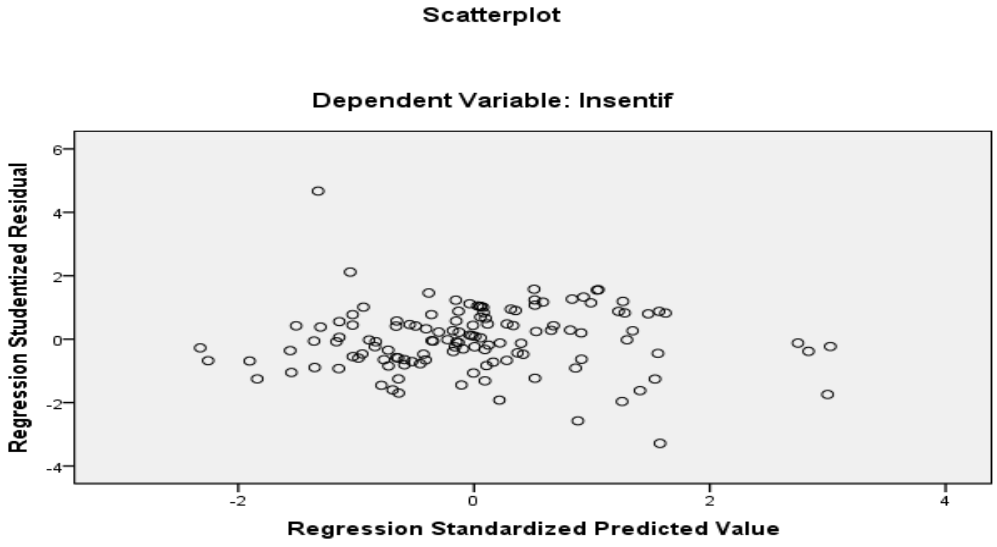
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residu pada pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Scatter-Plot* yaitu dengan melihat pola titik-titik pada *Scatter-Plot regresi*, jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 11, Hal 212)

Gambar 4.8 Uji Heteroskedastisitas 1



Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 11, Hal 212)

Gambar 4.9 Uji Heteroskedastisitas 2

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada 2 (dua) gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 4.21 Hasil Uji Heteroskedastisitas 1

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	*(Constant)*	-.088	.054		-1.650	.101
	Kinerja (Y)	.001	.001	.208	1.542	.125
	Motivasi (Z)	.000	.000	.052	.382	.703
a. Dependent Variabel: Pemimpin						

Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 11, Hal 212)

Pada Tabel 4.21 diatas telah dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji gleijser. Dimana di tabel tersebut bahwa nilai sig lebih dari 0,05. Oleh karena itu, bisa dikatakan tidak terdapat gangguan dalam uji heteroskedastisitas.

Tabel 4.22 Hasil Uji Heteroskedastisitas 2

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	*(Constant)*	.013	.036		.362	.718
	Kinerja (Y)	.000	.000	-.141	-1.026	.307
	Motivasi (Z)	.001	.000	.249	1.811	.073
a. Dependent Variabel: Insentif						

Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 11, Hal 212)

Pada Tabel 4.22 diatas telah dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji gleijser. Dimana di tabel tersebut bahwa nilai sig lebih dari 0,05. Oleh karena itu, bisa dikatakan tidak terdapat gangguan dalam uji heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen menjadi variabel dependen yang kemudian di regresi terhadap variabel independen lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari V*ariance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4.23 Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*	*Collinearity Statistics*	
		B	*Std. Error*	*Beta*			*Tolerance*	*VIF*
1	*(Constant)*	11.871	7.376		1.609	.110		
	Pemimpin	.192	.056	.212	3.417	.001	.650	1.538
	Insentif	.391	.079	.315	4.917	.000	.611	1.638
	Motivasi	.337	.053	.450	6.359	.000	.500	2.001
a. Dependent Variabel: Kinerja								

Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 12, Hal 213)

Berdasarkan Tabel 4.23 terlihat bahwa nilai VIF untuk variabel pemimpin, insentif, dan motivasi memiliki nilai 1,538; 1,638; 2,001 < 10,00 dan *tolerance* 0,650; 611; 0,500 > 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan.

4.3.4 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.24 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Variabel	Hasil Uji Asumsi Klasik		
		Uji Normalitas	Uji Multikolinearitas	Uji Heteroskedastisitas
1	Kepemimpinan	Normal	.650 < 10	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Insentif	Normal	.611 < 10	Tidak terjadi heteroskedastisitas
3	Kinerja Guru	Normal	-	Tidak terjadi heteroskedastisitas
4	Motivasi	Normal	.500 < 10	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 12, Hal 213)

Berdasarkan Tabel 4.24 dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, yang berarti model regresi yang digunakan dapat menghasilkan hasil yang sah untuk analisis lebih lanjut. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 0.650, yang lebih kecil dari 10. Ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan antar variabel independen, dan tidak ada masalah multikolinearitas yang mengkhawatirkan, dan model regresi yang digunakan aman dari gangguan multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians residual konstan, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dengan tidak terjadinya heteroskedastisitas, model regresi dapat memberikan estimasi yang lebih tepat. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk digunakan dan hasil analisis regresi dapat dianggap valid dan dapat dipercaya dan dapat dilanjutkan dengan pengujian hipotesis berdasarkan hasil regresi tersebut.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Analisis multivariant merupakan salah satu analisis statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dari satu variabel (X_1) dan variabel (Z). Perhitungan dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari angket Kepemimpinan dan Motivasi, yang selanjutnya diolah menggunakan *Statistik SPSS 22.0.* Hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh output analisis multivariat:

Tabel 4.25 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Correlations				
Control Variabels			Pemimpin	Motivasi
Insentif & Kinerja	Pemimpin	Correlation	1.000	.221
		Significance (2-tailed)	.	.013
		Df	0	124
	Motivasi	Correlation	.221	1.000
		Significance (2-tailed)	.013	.
		Df	124	0

Sumber: Analisis Statistik SPSS 22.0 diolah, 2024 (Lampiran 13, Hal 214)

Berdasarkan Tabel 4.25 diatas, didapatkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi dengan r = 0,221. Semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi juga motivasinya, artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan (karena Sig 0,013 < 0,05) antara kepemimpinan dan motivasi. Hasil observasi yang dilakukan peneliti menunjukan bahwa gaya kepemimpinan yang mengedepankan komunikasi yang terbuka, pengakuan terhadap prestasi, dan pemberian tantangan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi guru secara keseluruhan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya

kepemimpinan mereka dengan kebutuhan tim dan organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi.

4.4.2 Pengaruh Insentif terhadap Motivasi

Analisis multivariat merupakan salah satu analisis statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dari satu variabel (X_2) dan variabel (Z). Perhitungan dilakukan berdasarkan data yang diperoleh antara insentif terhadap motivasi, yang selanjutnya diolah menggunakan *Statistik SPSS 22.0.* Hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh output analisis multivariat:

Tabel 4.26 Pengaruh Insentif terhadap Motivasi

Correlations				
Control Variabels			Insentif	Motivasi
Pemimpin & Kinerja	Insentif	Correlation	1.000	.192
		Significance (2-tailed)	.	.031
		Df	0	124
	Motivasi	Correlation	.192	1.000
		Significance (2-tailed)	.031	.
		Df	124	0

Sumber: Analisis Statistik SPSS 22.0 diolah, 2024 (Lampiran 13, Hal 214)

Berdasarkan Tabel 4.26 hasil analisis didapatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap motivasi r = 0,192. Semakin tinggi insentif maka semakin tinggi pula motivasinya, maka artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan (karena Sig 0,031 < 0,05) antara insentif terhadap motivasi. Hasil observasi yang dilakukan peneliti menunjukan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi guru. Insentif finansial dan materi cenderung

meningkatkan motivasi ekstrinsik dan dapat memberikan dorongan dalam jangka pendek, sementara insentif non-materi, seperti pengakuan dan pengembangan, lebih berpengaruh terhadap motivasi intrinsik dan kepuasan kerja dalam jangka panjang. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan berbagai jenis insentif untuk menciptakan keseimbangan yang memotivasi karyawan secara efektif, baik dalam jangka pendek maupun panjang.

4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Analisis multivariat merupakan salah satu analisis statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dari satu variabel (X_1) dan variabel (Y). Perhitungan dilakukan berdasarkan data yang diperoleh antara pemimpin terhadap kinerja, yang selanjutnya diolah menggunakan *Statistik SPSS 22.0.* Hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh output analisis multivariat:

Tabel 4.27 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Correlations				
Control Variabels			Pemimpin	Kinerja
Insentif & Motivasi	Pemimpin	Correlation	1.000	.293
		Significance (2-tailed)	.	.001
		Df	0	124
	Kinerja	Correlation	.293	1.000
		Significance (2-tailed)	.001	.
		Df	124	0

Sumber: Analisis Statistik SPSS 22.0 diolah, 2024 (Lampiran 13, Hal 214)

Berdasarkan Tabel 4.27 diatas, hasil analisis didapatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pemimpin terhadap kinerja r = 0,293. Semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja, maka artinya terdapat

pengaruh positif yang signifikan (karena Sig 0,001 < 0,05) antara kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil observasi yang dilakukan peneliti menunjukan kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang mendukung, baik itu transformasional, partisipatif, atau yang peduli terhadap kesejahteraan guru, cenderung menghasilkan kinerja guru yang lebih tinggi.

4.4.4 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Guru

Analisis multivariat merupakan salah satu analisis statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dari satu variabel (X_2) dan variabel (Y). Perhitungan dilakukan berdasarkan data yang diperoleh antara insentif terhadap kinerja, yang selanjutnya diolah menggunakan *Statistik SPSS 22.0.* Hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh output analisis multivariat:

Tabel 4.28 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Guru

Correlations				
Control Variabels			Insentif	Kinerja
Pemimpin & Motivasi	Insentif	Correlation	1.000	.404
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	124
	Kinerja	Correlation	.404	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	124	0

Sumber: Analisis Statistik SPSS 22.0 diolah, 2024 (Lampiran 13, Hal 214)

Berdasarkan Tabel 4.28 hasil analisis yang didapatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja r = 0,404. Semakin tinggi insentif maka semakin tinggi pula kinerja, maka artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan (karena Sig 0,000 < 0,05) antara insentif terhadap kinerja.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti menunjukan bahwa insentif, baik yang bersifat materi maupun non-materi, dapat memiliki dampak besar terhadap kinerja guru. Insentif materi dapat mendorong motivasi ekstrinsik dalam jangka pendek, sementara insentif non-materi lebih berpengaruh pada motivasi intrinsik dan kualitas pengajaran dalam jangka panjang. Pemberian insentif yang adil dan sesuai dengan kontribusi guru sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru.

4.4.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Analisis multivariat merupakan salah satu analisis statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dari satu variabel (Z) dan variabel (Y). Perhitungan dilakukan berdasarkan data yang diperoleh antara motivasi terhadap kinerja, yang selanjutnya diolah menggunakan *Statistik SPSS 22.0.* Hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh output analisis multivariat:

Tabel 4.29 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Correlations				
Control Variabels			Motivasi	Kinerja
Pemimpin & Insentif	Motivasi	Correlation	1.000	.496
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	124
	Kinerja	Correlation	.496	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	124	0

Sumber: Analisis Statistik SPSS 22.0 diolah, 2024 (Lampiran 13, Hal 214)

Berdasarkan Tabel 4.29 diatas, hasil yang didapatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja r = 0,496. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja, maka artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan (karena Sig 0,000 < 0,05) antara motivasi terhadap kinerja. Hasil observasi yang dilakukan peneliti menunjukan adanya motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru. Motivasi intrinsik, seperti kepuasan dalam mengajar dan tanggung jawab terhadap perkembangan siswa, cenderung memiliki dampak jangka panjang yang lebih kuat. Namun, motivasi ekstrinsik seperti insentif finansial dan penghargaan juga penting untuk mendorong guru dalam mencapai tujuan tertentu dan meningkatkan produktivitas. Kesejahteraan guru, dukungan dari pimpinan, serta lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam menjaga motivasi yang tinggi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru, penting untuk menciptakan keseimbangan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta mendukung faktor-faktor yang mendorong kesejahteraan dan pengembangan profesional mereka.

4.4.6 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel Pemediasi

Analisis multivariat merupakan salah satu analisis statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dari satu variabel (X_1) dan dua variabel (Y dan Z). Perhitungan dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari angket kepemimpinan, kinerja dan motivasi, yang selanjutnya diolah menggunakan *Statistik SPSS 22.0.* Hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh *output* analisis multivariat:

Tabel 4.30 Hasil Analisis Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel Pemediasi

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.235	9.538		2.436	.016
	Kinerja	.442	.118	.401	3.731	.000
	Motivasi	.227	.089	.275	2.558	.012
a. Dependent Variabel: Pemimpin						

Sumber: Analisis Statistik SPSS 22.0 diolah, 2024 (Lampiran 13, Hal 214)

Berdasarkan Tabel 4.30 diatas, maka akan dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Z = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$$

$$Z = 23{,}235 + 0{,}442X1 + 0{,}227X2 + e$$

Keterangan:

α = Constanta

X_1 = Variabel kepemimpinan

X_2 = Variabel insentif

Z = Variabel motivasi

Berdasarkan hitungan regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel moderating dinyatakan terdapat pengaruh positif.

Tabel 4.31 Koefisien Determinasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel Pemediasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637[a]	.406	.396	9.02212

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kinerja

Sumber: Analisis Statistik SPSS 22.0 diolah, 2024 (Lampiran 14, Hal 217)

Berdasarkan Tabel 4.31 diatas, perhitungan dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari angket kepemimpinan, kinerja dan motivasi yang selanjutnya diolah menggunakan *Statistik SPSS 22.0,* diperoleh R. 0,637[a.] Adjusted R Square, 0,396, Std. Error of the Estimate 9.02212. Artinya variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru bisa menerangkan variabel Motivasi sebesar 39,6% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 4.32 ANOVA Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel Pemediasi

ANOVA[b]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6940.467	2	3470.233	42.633	.000[a]
	Residual	10174.838	125	81.399		
	Total	17115.305	127			
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kinerja						
b. Dependent Variabel: Pemimpin						

Sumber: Analisis Statistik SPSS 22.0 diolah, 2024 (Lampiran 15, Hal 219)

Berdasarkan Tabel 4.32 perhitungan dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari angket kepemimpinan, kinerja dan motivasi, yang diolah menggunakan *Statistik SPSS 22.00.* Dari hasil yang diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan secara bersama-sama dan simultan (serentak) terhadap kinerja guru melalui motivasi.

Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan, namun efeknya lebih kuat jika guru memiliki motivasi yang tinggi, baik itu motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Sebaliknya, meskipun kepemimpinan yang kuat dapat memberikan dampak positif, motivasi yang rendah dapat mengurangi potensi peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi kepala madrasah untuk memperhatikan tidak hanya gaya kepemimpinan mereka, tetapi juga cara untuk meningkatkan motivasi guru agar kinerja mereka dapat lebih optimal.

4.4.7 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel Pemediasi

Analisis multivariat merupakan salah satu analisis statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dari satu variabel (X_2) dan dua variabel (Y dan Z). Perhitungan dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari angket insentif, kinerja dan motivasi, yang selanjutnya diolah menggunakan *Statistik SPSS 22.0.* Hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh *output* analisis multivariat:

Tabel 4.33 Hasil Analisis Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel Pemediasi

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.268	6.464		6.694	.000
	Kinerja	.415	.080	.515	5.169	.000
	Motivasi	.133	.060	.221	2.219	.028
a. Dependent Variabel: Insentif						

Sumber: Analisis Statistik SPSS 22.0 diolah, 2024 (Lampiran 13, Hal 214)

Berdasarkan Tabel 4.33 diatas, maka akan dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Z = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$

$Z = 43{,}268 + 0{,}415X1 + 0{,}133X2 + e$

Keterangan:

α = Constanta

X_1 = Variabel kepemimpinan

X_2 = Variabel insentif

Z = Variabel motivasi

Berdasarkan hitungan regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara insentif terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel moderating.

Tabel 4.34 Koefisien Determinasi Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel Pemediasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699[a]	.489	.481	6.11403
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kinerja				

Sumber: Analisis Statistik SPSS 22.0 diolah, 2024 (Lampiran 14, Hal 217)

Berdasarkan Tabel 4.34 diatas, perhitungan dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari angket insentif, kinerja dan motivasi yang selanjutnya diolah menggunakan *Statistik SPSS 22.0,* diperoleh R. 0,699[a.] Adjusted R Square, 0,489, Std. Error of the Estimate 6.11403. Artinya variabel Insentif terhadap Kinerja Guru mampu untuk menerangkan vaiabel Motivasi sebesar 48,1% dan sisanya dijelaskan di variabel lainnya.

Tabel 4.35 ANOVA Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel Pemediasi

ANOVA[b]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4470.544	2	2235.272	59.796	.000[a]
	Residual	4672.675	125	37.381		
	Total	9143.219	127			
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kinerja						
b. Dependent Variabel: Insentif						

Sumber: Analisis Statistik SPSS 22.0 diolah, 2024 (Lampiran 15, Hal 219)

Berdasarkan Tabel 4.35, perhitungan dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari angket insentif, kinerja dan motivasi, yang diolah menggunakan *Statistik SPSS 22.00*. Dari hasil yang diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara insentif secara bersama-sama dan simultan (serentak) terhadap kinerja guru melalui motivasi.

Insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, tetapi pengaruh tersebut sangat tergantung pada tingkat motivasi yang dimiliki oleh guru. Insentif akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru jika motivasi guru, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berada pada tingkat yang tinggi. Sebaliknya, jika motivasi guru rendah, meskipun diberikan insentif, dampaknya terhadap kinerja mungkin terbatas. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin pendidikan untuk tidak hanya memberikan insentif, tetapi juga memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi guru, sehingga kinerja mereka dapat lebih optimal.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

a. Hipotesis

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan terhadap Motivasi

Ha : Terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan terhadap Motivasi

b. Kriteria

Jika angka Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika angka Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima

c. Hasil

Hasil angka Sig 0,013 < 0,05 maka terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, hipotesis 1 dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, jika Kepemimpinan bagus, maka Motivasi kerja guru akan semakin meningkat. **Terbukti**

4.5.2 Pengaruh Insentif terhadap Motivasi

a. Hipotesis

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif antara Insentif terhadap Motivasi

Ha : Terdapat pengaruh positif antara Insentif terhadap Motivasi

b. Kriteria

Jika angka Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika angka Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima

c. Hasil

Hasil angka Sig 0,031 < 0,05 maka terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Insentif dan Motivasi.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, hipotesis 2 dapat disimpulkan bahwa Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, jika insentif diberikan dengan adil dan sesuai prestasinya, maka motivasi kerja guru akan semakin meningkat. **Terbukti**

4.5.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

a. Hipotesis

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Ha : Terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

b. Kriteria

Jika angka Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika angka Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima

c. Hasil

Hasil angka Sig 0,001 < 0,05 maka terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan dan Kinerja Guru.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, hipotesis 3 dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, jika kepemimpinan bagus, maka kinerja guru akan semakin meningkat. **Terbukti.**

4.5.4 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Guru

a. Hipotesis

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif antara Insentif terhadap Kinerja Guru

Ha : Terdapat pengaruh positif antara Insentif terhadap Kinerja Guru

b. Kriteria

Jika angka Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika angka Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima

c. Hasil

Hasil angka Sig 0,000 < 0,05 maka terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Insentif dan Kinerja Guru.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, hipotesis 4 dapat disimpulkan bahwa Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, jika guru dihargai prestasinya dengan diberikan insentif, maka kinerja guru akan semakin meningkat. **Terbukti**

4.5.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

a. Hipotesis

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja Guru

Ha : Terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja Guru

b. Kriteria

Jika angka Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika angka Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima

c. Hasil

Hasil angka Sig 0,000 < 0,05 maka terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi dan Kinerja Guru.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, hipotesis 5 dapat disimpulkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, jika guru diberi motivasi baik oleh pimpinan, rekan guru maupun diri sendiri, maka kinerja guru akan semakin meningkat. **Terbukti**

4.5.6 Pengaruh Motivasi sebagai variabel Pemediasi antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Tabel 4.36 Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig
Konstanta	23,235	2,436	0,016
Y	0,442	3,731	0,000
Z	0,227	2,558	0,012

F hitung = 42.633

R^2 = 0,406

Sig = 0,000

Sumber: Analisis Statistik SPSS 22.0 diolah, 2024 (Lampiran 14, Hal 217)

a. Hipotesis

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif Motivasi sebagai variabel Pemediasi antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Ha : Terdapat pengaruh positif Motivasi sebagai variabel Pemediasi antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

b. Kriteria

Jika angka Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika angka Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima

b. Hasil

Hasil angka Sig 0,000 < 0,05 maka terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel moderating.

c. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, hipotesis 6 dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel moderator, jika kepemimpinan baik, maka kinerja guru akan meningkat, apalagi mendapat motivasi dari kepala madrasah, guru lainnya maupun dari guru sendiri. **Terbukti**

4.5.7 Pengaruh Motivasi sebagai variabel Pemediasi antara Insentif terhadap Kinerja Guru

Tabel 4.37 Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig
Konstanta	43,268	6,694	0,000
Y	0,415	5,169	0,000
Z	0,133	2,219	0,028

F hitung = 59.796

R^2 = 0,489

Sig = 0,000

Sumber: Analisis Statistik SPSS 22.0 diolah, 2024 (Lampiran 14, Hal 217)

a. Hipotesis

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif Motivasi sebagai variabel Pemediasi antara Insentif terhadap Kinerja Guru

Ha: Terdapat pengaruh positif Motivasi sebagai variabel Pemediasi antara Insentif terhadap Kinerja Guru

b. Kriteria

Jika angka Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika angka Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima

c. Hasil

Hasil angka Sig 0,000 < 0,05 maka terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel moderating.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, hipotesis 7 dapat disimpulkan bahwa Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel moderator, jika kinerja guru dihargai dengan pemberian insentif, maka kinerja guru akan meningkat, apalagi mendapat motivasi dari kepala madrasah, guru lainnya maupun dari guru sendiri. **Terbukti**

Tabel 4.38 Rekapitulasi Hasil Rekap Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi.	Terbukti
H2	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Insentif dan Motivasi.	Terbukti
H3	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan dan Kinerja Guru.	Terbukti
H4	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Insentif dan Kinerja Guru.	Terbukti
H5	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi dan Kinerja Guru.	Terbukti
H6	Terdapat pengaruh positif yang signifikan Motivasi sebagai variabel Pemediasi antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru.	Terbukti
H7	Terdapat pengaruh positif yang signifikan Motivasi sebagai variabel Pemediasi antara Insentif terhadap Kinerja Guru	Terbukti

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Berdasarkan data yang telah dilakukan sebelumnya, mendapatkan hasil penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi dengan nilai r = 0,221 dan nilai signifikan 0,013 < 0,05. Sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi. Semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi juga motivasinya.

Hasil penelitian ini berdasarkan hipotesis pertama terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi serta sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tazkiya (2024), Yani (2024) dan Ramli (2024).

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Musdiani dkk, (2020) bahwa kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang untuk memperoleh kepatuhan, kepercayaan, respons, kerja sama untuk menyelesaikan tugas. Kepemimpinan kepala madrasah yang baik akan mempengaruhi motivasi kerja guru, kepemimpinan yang baik juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, membangun hubungan yang positif, dan memotivasi guru untuk bekerja dengan penuh semangat. Hasil penelitian penulis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru. Kepala madrasah yang efektif dapat memberikan arahan, dukungan, dan inspirasi yang meningkatkan semangat kerja guru. Kepala madrasah juga memberikan motivasi kepada guru dalam rapat-rapat yang dilakukan di madrasah.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tazkiya (2024) antara lain pada teori yang dipergunakan, yaitu teori gaya kepemimpinan menurut Lewin, atau yang sering dikenal dengan Lewin's Leadership Style, yaitu: otokratis, demokratis, dan *laissez-faire.* Sementara peneliti mengunggakan teori gaya kepemimpinan menurut Purnamawati antara lain otoriter, karismatik, demokratis, laissez faire, birokratis, transformasional dan situasional. Selain itu berbeda jumlah sampel yang dipergunakan serta lokasi penelitian. Penelitian ini

memiliki persamaan pada alat analisis data dengan menggunakan program SPSS, dan uji validitasnya menggunakan *Pearson Product Moment*. Persamaan lainnya pada pendekatan yang dipergunakan yaitu pendekatan kuantitatif, dan teknik pengambilan sampel yang diambil dari seluruh populasi yang ada atau sampel jenuh.

Penelitian lain yang membahas tentang kepemimpinan terhadap motivasi dilakukan oleh Yani (2024) mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap konsep diri dan motivasi kerja guru di SD Gugus V Kota Solok, di mana kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan keyakinan diri guru, yang kemudian memengaruhi motivasi mereka. Penelitian ini sejalan dengan penulis bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Dimana kepala madrasah mempunyai peran penting dalam membangun motivasi kerja guru, mengingat madrasah memiliki nilai-nilai khusus yang berbasis agama dan pendidikan karakter. Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai pemimpin moral dan spiritual yang menginspirasi guru untuk menjalankan tugas dengan penuh dedikasi. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yani (2024) antara lain dalam teknik pengambilan sampel, dimana menggunakan sampel dari delapan Sekolah Dasar di Kota Solok dan sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, sementara penulis mendapatkan sampel dari tiga Madrasah Aliyah dengan melibatkan seluruh populasi yang ada atau sampel jenuh. Perbedaan lainnya pada variabel yang mempengaruhi, dalam penelitian terdahulu oleh Yani (2024) mengemukakan

bahwa selain kepemimpinan ada variabel konsep diri yang mempengaruhi motivasi kerja guru, sedangkan penulis mengangkat variabel insentif yang mempengaruhi motivasi kerja guru.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ramli (2024) menunjukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMK Kristen I Surakarta. Penelitian ini memiliki persamaan pada teknik analisis data menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS, dan uji validitasnya menggunakan *Pearson Product Moment*. Persamaan lainnya pada pendekatan yang dipergunakan yaitu pendekatan kuantitatif, dan teknik pengambilan sampel yang diambil dari seluruh populasi yang ada atau sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner penelitian. Perbedaan yang dapat disampaikan antara lain jumlah sampel yang dipergunakan serta lokasi, kemudian variabel lain yang menyertai adalah variabel lingkungan sekolah, sementara variabel penelitian yang dilakukan penulis adalah variabel insentif. Analisis riset ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kepala madrasah yang mengintegrasikan nilai-nilai kepemimpinan islami dengan dukungan profesional mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Gaya kepemimpinan seperti transformasional dan demokratis sangat efektif dalam memotivasi guru. Dengan memberikan penghargaan, dukungan spiritual, dan pembinaan kompetensi, kepala madrasah dapat meningkatkan motivasi guru untuk memberikan yang terbaik dalam mendidik generasi penerus yang berakhlak mulia.

4.6.2 Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi

Berdasarkan data yang telah dilakukan sebelumnya, mendapatkan hasil penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap motivasi dengan nilai r = 0,192 dan nilai signifikan 0,031 < 0,05. Sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara insentif terhadap motivasi. Semakin tinggi insentif maka semakin tinggi juga motivasinya.

Hasil penelitian ini berdasarkan hipotesis kedua terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap motivasi serta sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chandra (2020), Abu (2023), dan Sugiarto (2023).

Berdasarkan teori yang dikemukakan Hasibuan dalam Waloyo (2020) menjelaskan insentif sebagai penghargaan tambahan imbalan terhadap karyawan berprestasi, sekaligus sebagai dorongan untuk mendorong karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik supaya dapat meningkatkan kinerjanya. Insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru, terutama dalam meningkatkan motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja dan kinerja. Hasil penelitian penulis menunjukkan bahwa pemberian insentif harus dilakukan secara adil, transparan dan disesuaikan dengan kebutuhan guru akan dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Kombinasi insentif finansial dan non finansial yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga guru lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi siswa dan madrasahnya. Jika guru merasa insentif yang diterima sebanding dengan usaha dan hasil kerja mereka, maka motivasi kerja guru akan meningkat.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2020) adalah pada pengambilan data penelitian, jumlah sampel, objek penelitian. Pada penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2020) menggunakan teknik *purpose sampling* dan data penelitian dilakukan dengan melakukan observasi secara langsung. Sedangkan penelitian dari penulis menggunakan metode *ex post facto* dimana variabel bebas (X) peristiwanya telah terjadi dan mengumpulkan data menggunakan kuesioner dengan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menyatakan bahwa insentif yang digunakan secara tepat dan berkelanjutan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi individu dalam mencapai suatu tujuan, sehingga dengan insentif yang sesuai, maka motivasi untuk bekerja lebih baik akan meningkat secara signifikan.

Penelitian lain yang membahas tentang insentif terhadap motivasi dilakukan oleh Abu (2023) dengan hasil analisis penelitian yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap motivasi. Pada penelitian penulis juga mendapatkan hasil adanya pengaruh positif insentif pada motivasi dimana dalam pemberian insentif terhadap kinerja guru di madrasah dapat meningkatkan motivasi mereka dalam memberikan ilmu kepada para siswa, menciptakan lingkungan belajar yang baik, serta memajukan masyarakat melalui pendidikan. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abu (2023) terletak pada metode penelitian dan sampel penelitian. Pada penelitian yang dilakukan oleh Abu (2023) menggunakan metode penelitian kausal yang bersifat sebab-akibat. Sedangkan penelitian dari penulis menggunakan metode *ex post facto* yang mana

variabel bebas akan mengkaji fakta-fakta yang peristiwanya telah terjadi atau pernah dialami oleh subyek penelitian.

Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto (2023) dengan hasil pemberian insentif berpengaruh terhadap motivasi guru. Penelitian ini memiliki persamaan pada alat analisis data dengan menggunakan program SPSS, dan uji validitasnya menggunakan *Pearson Product Moment*. Analisis riset ini mengungkapkan insentif merupakan penghargaan dalam bentuk material maupun non-material yang diberikan kepada para guru agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dalam mencapai suatu tujuan. Guru akan memperoleh insentif yang tinggi apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga insentif yang tepat akan berpengaruh besar terhadap motivasi guru itu sendiri.

4.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan data yang telah dilakukan sebelumnya, mendapatkan hasil penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan nilai r = 0,293 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kepemimpinannya maka semakin tinggi juga kinerja gurunya.

Hasil penelitian ini berdasarkan hipotesis ketiga terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru serta sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maharani (2024), Maksud (2024), dan Romadhon (2021).

Berdasarkan teori dari Purwanto dalam Purnamawati (2022) yang mengemukakan bahwa seorang kepala sekolah yang diangkat diharapkan memiliki kepribadian yang baik, jujur, bertanggungjawab, dan sesuai dengan kepemimpinan yang dipegangnya. Kepemimpinan di sekolah juga turut berperan penting dalam membentuk lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung bagi peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis cenderung melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, memberikan ruang otonomi dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan, dan membangun komunikasi terbuka dengan staf pengajar (Musfah, 2022). Hasil penelitian penulis menunjukkan bahwa kepala madrasah yang mampu memimpin dengan bijaksana, memberikan dukungan yang dibutuhkan, demokratis dan menciptakan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Maharani (2024) bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin guru. Selain itu, ditemukan pula bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2024) adalah pada pendekatan penelitian kuantitatif deskriptif, sementara penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan statistik. Selain itu pada teknik pengambilan sampel yang dilakukan oleh Maharani (2024) dari 14 populasi dilakukan dalam berbagai karakteristik sehingga sampel yang didapat 10 guru, sementara penulis menggunakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian sebanyak 128 guru.

Penelitian lain yang membahas pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dilakukan oleh Maksud (2024) dengan hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMKN 1 dan SMKN 3 Mataram. Kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepemimpinan yang mengutamakan motivasi, pengembangan profesional, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat memperbaiki kinerja guru dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas Pendidikan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Maksud (2024) terletak pada metode penelitian dan cara penentuan sampel penelitian. Pada penelitian yang dilakukan oleh Maksud (2024) menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan presentase, sedangkan penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Penentuan sampel oleh Maksud (2024) menggunakan tabel Krejcie dan Morgan dengan taraf kesalahan 5%, dari jumlah populasi 262 didapat sampel sebanyak 143 guru, sementara penulis menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 128 guru.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Romadhon (2021) menunjukan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SDN Sunter Jaya 03 Jakarta Utara. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Romadhon (2021) terletak pada pendekatan penelitian, dimana menggunakan pendekatan kuantitatif dengan presentase, sementara penulis mempergunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaan lainnya terletak pada

teori kinerja guru, dimana penelitian terdahulu oleh Romadhon (2021) lebih berfokus pada UU Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20, sedangkan penulis menggunakan UU Nomor 14 Tahun 2005 pasal 7 dan 20. Persamaan penelitian ini terletak pada teknik pengambilan sampel secara menyeluruh dari populasi yang ada, dan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS.

4.6.4 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan data yang telah dilakukan sebelumnya, mendapatkan hasil penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja guru dengan nilai r = 0,404 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara insentif terhadap kinerja guru. Semakin tinggi insentif maka semakin tinggi juga kinerja gurunya.

Hasil penelitian ini berdasarkan hipotesis keempat terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja guru serta sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2019), Imam (2024), dan Sumariyak (2021).

Berdasarkan teori yang dikemukakan Hasibuan dalam Waloyo (2020) menjelaskan insentif sebagai tambahan imbalan terhadap karyawan berprestasi, Insentif sebagai pendorong karyawan guna melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik supaya kinerjanya bisa meningkat. Dalam kaitanya dengan kinerja guru, insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, insentif juga berperan penting dalam mendorong kinerja guru. Insentif dapat memberikan motivasi bagi guru untuk berkerja dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Hasil penelitian penulis menunjukkan bahwa pemberian insentif harus dilakukan secara adil, transparan dan disesuaikan dengan kebutuhan guru agar dapat meningkatkan kinerja guru. Kombinasi insentif finansial dan non finansial yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga guru lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi siswa dan madrasahnya. Jika guru merasa insentif yang diterima sebanding dengan usaha dan hasil kerja mereka, maka kinerja guru akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis memiliki hasil yang sama dengan beberapa penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Sari (2019), dimana ada pengaruh insentif terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis penelitian, menyatakan bahwa kepala sekolah perlu meningkatkan insentif sehingga kinerja guru bisa meningkat. Upaya yang dapat dilakukan dengan melibatkan para guru dalam suatu program atau kegiatan sekolah dan diberikan kesempatan dalam mencapai sebuah prestasi, kepala sekolah juga dapat memperhatikan jaminan dan keamanan guru dalam pekerjaannya serta memberikan penghargaan bagi para guru atas selesainya pekerjaan dan prestasi yang diraihnya. Pada penelitian penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara insentif terhadap kinerja guru, yang mana para guru yang mengajar selalu mengembangkan dan mengoptimalkan kemampuannya dalam melaksanakan proses pembelajaran terutama dalam menggunakan media pembelajaran.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Imam (2024) dengan hasil insentif berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Sampang. Penelitian ini memiliki persamaan dalam metode yang digunakan yaitu menggunakan analisis

regresi linear berganda. Analisis ini mengungkapkan bahwa pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada insentif yang diberikan terutama para guru dan kesejahteraan guru dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah, hal tersebut jika diartikan bahwa semakin tepat insentif yang diberikan, maka kinerja para guru akan semakin baik. Insentif mampu mendorong individu atau guru untuk lebih giat dalam bekerja, jika guru memiliki insentif yang tinggi, maka kinerja guru juga akan meningkat.

Selanjutnya ada penelitian dari Sumariyak (2021) yang juga memperkuat hasil penelitian dari penulis karena memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Perbedaannya terletak pada sampel dan lokasi analisisnya. Sumariyak (2021) menyatakan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja guru. Indikator pemberian insentif berdampak pada kinerja guru menjadi lebih meningkat, seperti perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan, dan semua guru melakukan evaluasi pembelajaran secara rutin dalam kurun waktu tertentu.

4.6.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan data yang telah dilakukan sebelumnya, mendapatkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru dengan nilai r = 0,496 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi juga kinerja gurunya.

Hasil penelitian ini berdasarkan hipotesis kelima terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru serta sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurfadilah (2021), Husna (2018) dan Agustina (2020).

Berdasarkan teori yang dikemukakan Fathurohman (2022) bahwa motivasi adalah sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara prilaku seseorang berkaitan dengan lingkungan kerja. Sukoco dalam Purnamawati dkk, (2022) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Menurut Juwono dalam Gultom (2021) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Dengan demikian jika guru diberi motivasi oleh kepala madrasah atau rekan guru lain dan atau guru itu sendiri termotivasi, yang mungkin disebabkan karena adanya insentif, lingkungan yang kondusif, dan harapan-harapan yang menjadi cita-citanya, maka diharapkan kinerja guru akan semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis memiliki hasil yang sama dengan beberapa penelitian terdahulu yang sudah dilakukan salah satunya oleh Nurfadilah (2021), dimana terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso. Motivasi kerja guru

dari penelitian Nurfadilah (2021) rata-rata tinggi. Salah satu penyebab motivasi kerja gurunya tergolong tinggi dapat dilihat dari rata-rata umur responden. Dimana kebanyakan responden dalam penelitian ini berusia 35 – 45 tahun yang cenderung lebih semangat atau motivasi kerjanya tinggi dalam bekerja. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfafilah (2021) terletak pada metode penelitian dan teknik pengambilan sampel penelitian. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nurfadilah (2021) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Sedangkan penelitian dari penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *ex post facto* yang mana variabel bebas akan mengkaji fakta-fakta yang peristiwanya telah terjadi atau pernah dialami oleh subyek penelitian. Untuk teknik pengambilan sampel yang dilakukan oleh Nurfadilah (2021) menggunakan teknik random sampling, yaitu pengambilan sampel dilakukan secara acak terhadap responden guru MTs Negeri 2 Bondowoso.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husna (2018) dengan hasil motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. Penelitian ini memiliki persamaan dalam metode penelitian yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, serta analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Teknik pengambilan sampel diambil dari seluruh populasi yang ada. Perbedaan yang dapat disampaikan adalah pada teori yang dipakai, Husna (2018) menggunakan teori oleh (Winardi, 2008) yang mana motivasi kerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor–faktor dari dalam maupun dari luar, teori lainnya dari (Syah, 2003) mengemukakan bahwa sesuai dengan tugas guru dalam

lapangan pendidikan ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat guru sebagai tenaga edukatif yaitu faktor yang ada pada guru itu sendiri, faktor situasional, faktor kepemimpinan, faktor murid, dan faktor administrasi. Teori yang dipakai penulis diambil dari pendapat Juwono dalam Gultom (2021) yang membagi motivasi dalam 2 jenis yaitu motivasi internal (kebutuhan, keinginan, kerjasama, kesenangan kerja dan dorongan, serta motivasi eksternal (imbalan/gaji, harapan dan insentif/bonus).

Selanjutnya ada penelitian dari Agustina (2020) yang juga memperkuat hasil penelitian dari penulis karena memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu menggunakan teknik penentuan sampel dengan sampel jenuh, pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode *ex post facto*, alat analisis data dengan SPSS. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel dan lokasi analisisnya. Agustina (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja guru di MTs N Bulukumba berada pada kategori sedang yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru masih perlu ditingkatkan, sedangkan kinerja guru di MTs N Bulukumba berada pada kategori sedang yang mengindikasikan bahwa kinerja guru belum optimal sehingga masih perlu ditingkatkan.

4.6.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel Pemediasi

Berdasarkan data yang telah diuji sebelumnya, mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel moderating. Dengan nilai t hitung 2,436

Dan nilai sig. 0000 dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan nilai *Standardized Coeffients Regresi* 23,235. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika kepemimpinan baik, maka kinerja guru akan meningkat, apalagi dengan mendapatkan motivasi dari kepala madrasah, guru lainnya maupun dari guru sendiri.

Hasil penelitian ini berdasarkan hipotesis keenam terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel moderating serta sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Caksana (2019), Santris (2019), dan Ali (2019).

Berdasarkan teori yang dikemukakan Musdiani dkk, (2020) bahwa kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang untuk memperoleh kepatuhan, kepercayaan, respons, kerja sama untuk menyelesaikan tugas. Kepemimpinan kepala madrasah yang baik akan mempengaruhi kinerja guru, kepemimpinan yang baik juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, membangun hubungan yang positif, dan memotivasi guru untuk bekerja dengan penuh semangat. Kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Namun, pengaruh tersebut tidak selalu bersifat langsung. Motivasi guru berperan sebagai variabel moderating yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Guru dengan motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih responsif terhadap kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif, sedangkan guru dengan motivasi ekstrinsik lebih dipengaruhi oleh penghargaan dan insentif.

Oleh karena itu, kepemimpinan yang baik harus mempertimbangkan berbagai jenis motivasi untuk memaksimalkan kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Caksana (2019) hasilnya adalah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui motivasi, dimana dalam penelitian ini kepemimpinan merupakan gaya seseorang yang dapat disesuaikan dengan iklim sekolah untuk menggerakkan dan mendorong para tenaga pendidik hingga tercapai tujuan sekolahnya. kepemimpinan juga diartikan sebagai sifat atau sikap yang ada di dalam diri seseorang, dan mempengaruhi orang lain. Untuk mencapai suatu tujuan dan target maka sudah ditentukan jika tujuan akan terlaksana serta tercapai karena adanya sikap yang mempengaruhi dalam kepemimpinan itu sendiri. Penelitian ini juga memiliki persamaan dengan penelitian penulis yaitu menggunakan metode kuantitatif, analisis jalur/*path analysis,* dan menggunakan program SPSS.

Selanjutnya penelitian dari Santris (2019) menghasilkan kesimpulan jika kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui motivasi. Penelitian ini mengemukakan bahwa kepemimpinan secara signifikan akan mempengaruhi kinerja guru serta motivasinya. Dalam penelitian ini akan lebih baik apabila juga mempertimbangkan variabel, sampel, obyek dan lokasi yang akan digunakan. Menurut penulis sebaiknya kepemimpinan di suatu sekolah apalagi dalam dunia pendidikan harus bisa mempengaruhi para tenaga pendidik atau guru yang mengajar disana, apabila guru mendapatkan motivasi yang tinggi dan memiliki hubungan yang baik antara kepemimpinan dan gurunya, maka dalam kinerja guru juga akan meningkat. Penelitian ini memiliki perbedaan dari

penelitian penulis yaitu menggunakan teknik *accidental sampling* yang dimana metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara memilih subjek berdasarkan ketersediaan dan kemudahan serta tanpa perencanaan dan sampel yang digunakan. Sedangkan penelitian penulis menggunakan metode *ex ex post facto* yang mana variabel bebas akan mengkaji fakta-fakta yang peristiwanya telah terjadi atau pernah dialami oleh subyek penelitian.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ali (2019) sejalan dengan penelitian dari penulis, dan menekankan bahwa kepemimpinan di suatu sekolah akan sangat dibutuhkan dan berupaya untuk meningkatkan kinerja setiap guru serta motivasi yang diberikan dengan harapan tujuan dan target yang diharapkan akan tercapai. Kepemimpinan memiliki arti yang luas, tidak hanya dilihat dari beberapa sisi dan obyek yang akan menjadi faktor tingkat kinerja guru tersebut. Selain itu, kepemimpinan akan berkaitan dengan para kinerja gurunya, apakah meningkat atau menurun. Penelitian ini juga memiliki persamaan dengan penelitian penulis yaitu menggunakan metode program SPSS.

4.6.7 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel Pemediasi

Berdasarkan data yang telah diuji sebelumnya, Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel moderating. Dengan nilai t hitung 6,694 Dan nilai sig. 0000 dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan nilai *Standardized Coeffients Regresi* 43,268. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika kinerja guru dihargai dengan pemberian insentif, maka kinerja guru akan meningkat, apalagi

dengan mendapat motivasi dari kepala madrasah, guru lainnya maupun guru sendiri.

Hasil penelitian ini berdasarkan hipotesis ketujuh terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel moderatingnya serta sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kartikaningrum (2020), Fathussakir (2022), dan Manik (2021).

Berdasarkan teori yang dikemukakan Hasibuan dalam Waloyo (2020) menjelaskan insentif sebagai tambahan imbalan terhadap karyawan berprestasi, Insentif sebagai pendorong karyawan guna melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik supaya kinerjanya bisa meningkat. Insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan, salah satunya adalah pemberian insentif. Dalam menggunakan insentif baik berupa finansial maupun non-finansial, sering kali diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja guru. Namun, tidak semua guru merespons insentif dengan cara yang sama. Motivasi sebagai faktor internal dapat berperan sebagai variabel moderating yang mempengaruhi sejauh mana insentif berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kartikaningrum (2020) menunjukan bahwa kompensasi/insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variable mediasi. Artinya, kompensasi/insentif akan memberikan pengaruh yang semakin kuat terhadap kinerja guru tidak tetap SD Negeri Temanggung jika dimediasi oleh variabel

motivasi, apalagi diberikan kepada guru tidak tetap yang penghasilannya tidak seberapa, tentunya pemberian kompensasi ini akan menjadi hal yang diharapkan oleh para guru. Penelitian ini juga memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian penulis yaitu sampel yang digunakan oleh Kartikaningrum (2020) adalah Guru Tidak Tetap (GTT), sementara penelitian penulis menggunakan seluruh guru yang sebagian besar adalah ASN. Perbedaan lainnya adalah dalam teknik pengambilan sampel yang dilakukan oleh Kartikaningrum (2020) menggunakan metode Slovin, yang dimana dari 1445 guru diperoleh sampel 93 guru, sementara penulis menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel sebanyak 128 guru. Dalam pengolahan data oleh Kartikaningrum (2020) menggunakan alat *Smart Partial Least Squares* (SmartPLS) 3.2.9, sementara penulis menggunakan program SPSS versi 22.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Fathussyakir (2022) sejalan dengan penelitian dari penulis dan menekankan bahwa kompensasi yang diberikan sekolah akan diperlukan, semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin meningkatkan kinerja guru dan motivasi kerja serta akan berpengaruh positif. Artinya motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMK se Kota Bima. Perbedaannya terletak pada teknik pengambilan sampel dan alat analisis data yang dipakai. Pada penelitian Fathussyakir (2022) teknik pengambilan sampel dengan metode Slovin, dari 189 populasi guru di dapatkan sampel sebanyak 65 guru, sementara penulis mempergunakan seluruh populasi untuk dijasikan sampel sebanyak 128 guru. Dalam alat analisis data oleh Fathussyakir (2022) menggunakan model SEM (*Structural Equation Modelling*)

berbasis *Partial Least Square* (PLS), sementara penulis mempergunakan SPSS versi 22.

Selanjutnya ada penelitian dari Manik (2021) yang juga memperkuat hasil penelitian dari penulis karena memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu terletak pada teknik penentuan sampel dengan sampel jenuh, pendekatan penelitian kuantitatif, dan pengumpulan data melalui kuesioner. Perbedaannya terletak pada alat analisis data yang dipakai. Pada penelitian Manik (2021) analisis data menggunakan model *Smart Partial Least Square* (PLS), sementara penulis mempergunakan SPSS versi 22. Pengaruh insentif terhadap kinerja guru sangat bergantung pada tingkat motivasi yang dimiliki oleh guru tersebut. Motivasi bertindak sebagai faktor moderating yang dapat memperkuat atau mengurangi dampak insentif terhadap kinerja. Insentif akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru jika motivasi guru juga tinggi, baik dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan, penting untuk mempertimbangkan faktor motivasi dalam desain insentif yang diberikan. Sebagai variabel moderating, motivasi dapat mengubah dampak insentif terhadap kinerja. Jika guru memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, insentif mungkin tidak memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerjanya, karena motivasi tersebut sudah mendorongnya untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, jika motivasi guru lebih bersifat ekstrinsik, insentif bisa memberikan dorongan yang kuat bagi peningkatan kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab IV, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi
2. Insentif memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
4. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
5. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
6. Kepemimpinan terhadap kinerja guru memiliki pengaruh positif dengan Motivasi sebagai variabel Pemediasi
7. Insentif terhadap kinerja guru memiliki pengaruh positif dengan Motivasi sebagai variabel Pemediasi

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti memberikan beberapa saran secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

5.2.1 Saran Teoritis

1. Berdasarkan hasil penelitian dan sesuai teori kepemimpinan transformasional, diharapkan Kepala Madrasah mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberi arahan yang jelas sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

2. Kepala Madrasah juga diharapkan mampu memperkuat rasa percaya diri para guru serta memberikan arah yang jelas dalam pencapaian tujuan pendidikan.
3. Berdasarkan hasil penelitian dan sesuai teori motivasi, insentif yang diberikan kepada guru materi maupun non materi dan disesuaikan dengan kebutuhan dan harapan guru maka akan dapat memotivasi guru dalam meningkatkan kinerja.
4. Berdasarkan hasil penelitian dan sesuai teori motivasi, seperti teori motivasi Maslow, menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja guru. Motivasi yang tinggi dapat memperkuat dampak positif dari kepemimpinan yang baik dan insentif yang diberikan, sedangkan motivasi yang rendah dapat mengurangi efektivitasnya. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi guru, baik intrinsik maupun ekstrinsik.

5.2.2 Saran Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan pendidikan di Madrasah dalam kaitannya dengan kepemimpinan, insentif, motivasi dan kinerja guru
2. Peneliti menyarankan kepada kepala madrasah agar dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinannya, mengetahui dan menganalisa model kepemimpinan seperti apa yang sesuai dengan situasi dan kondisi, pemberian motivasi seperti apa yang sesuai, serta pemberian insentif yang bisa memberikan rangsangan untuk peningkatan kinerja guru.

3. Peneliti juga menyarankan kepada guru agar dapat memberikan masukan kepada kepala madrasah terkait tentang kepemimpinan, insentif dan motivasi seperti apa yang dapat meningkatan kinerja guru, sehingga pada gilirannya hasil belajar mengajar dapat lebih baik.
4. Peneliti juga menyarankan agar dalam hubungan kerja di madrasah dapat diiciptakan suasana yang nyaman, aman dan kekeluargaan, serta ditingkatkan kerjasama yang baik antara kepala madrasah dan guru serta guru dengan guru sehingga pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru di madrasah tersebut.
5. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel-variabel lain yang kemungkinan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru seperti kompetensi karyawan, kepuasan kerja karyawan, dan lainnya.
6. Peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya agar dapat dipertimbangkan dengan menggunakan metode atau model penelitian yang berbeda baik dari variabelnya, lokasinya maupun obyek yang akan diteliti, serta dapat mengembangkan teori atau konsep yang bertujuan mendapatkan perspektif yang lebih luas.
7. Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini sumber-sumber dan referensi yang terkait secara langsung dengan penelitian yang digunakan masih kurang. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperbanyak lagi sumber-sumber dan referensi yang akurat terkait dengan permasalahan yang diangkat.

5.3 Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan penelitian ini, penulis mengemukakan pendapat atau rekomendasi yang dianggap relevan, yaitu untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan analisis yang lebih mendalam, salah satunya dengan mengkaji pengaruh berbagai variabel yang ada, sehingga menghasilkan analisis yang lebih kompleks dengan mengeksplorasi variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepemimpinan, insentif, kinerja guru, dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Munir, 2012, *Hubungan Supervisi Pengawas Dan Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Putussibau Selatan Dan Putussibau Utara Kabupaten Kapuas Hulu*, http://www.slideshare.net/bangmohtar/tesis-bab-i-sd-v, diunduh tanggal 18 Maret 2023, 08.15 pm

Achmad Imam, 2024, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Hidayatul Mubtadien Sampang*, Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial

Adi Sugiarto, *Pengaruh Diklat Penguatan Kepala Sekolah Dan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Menegah Pertama Kabupaten Kayong Utara*, Journal Of Social Science Research

Andi Agustina, 2020, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru pada MTsN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba*, Jurnal UIN Alaudin Makasar

Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama

Arief Mulyadi, 2006, *Manajemen Stratejik, Perencanaan dan Manajemen Kinerja*, Jakarta: Perpustakaan Nasional

Aulia Tazkiya, 2024, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Mas Yamisa Soreang*, Journal of Education Research

B. Sandjaja, 2011, *Panduan Penelitian*, Jakarta: PT Prestasi Pustaka Raya

Daniel Adi Setya Rahardjo, 2022, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Semarang, Yayasan Prima Agus Teknik

Daryanto, 2006, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta

_____, 2013, *Standard Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Gava Media

Desi Nova Natalia Gultom, 2021, *Standar Kompetensi Mengajar Guru*,Surabaya : Universitas Djuanda

Diding Nurdin, 2009, *Kepemimpinan Mutu Pendidikan,* Jakarta: PT Sarana Panca Karya Nusa

D. Sudjana, 2010, *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Bandung: Falah Production

Dominikus Dolet Unaradjan, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif,* Jakarta: PT Grafindo.

Djaali, 2020, *Metode Penelitian Kuantitatif,* Jakarta: PT Bumki Aksara

Eliana Sari, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi,* Jakarta: Jayabaya University Press

Engkoswara, 2011, *Administrasi Pendidikan,* Bandung: Alfabeta

Euis Karwati, 2013, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah,* Bandung: Alfabeta

Ferdi Fathuroman, 2022, *Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai,* Subang Jawa Barat, POLSUB PRESS

Hendrawan Supratikno, 2006, *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing,* Yogyakarta: Graha Ilmu

Joen S, Purnamawati, Amiruddin, 2022, *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru,* Palu, Sulawesi Tengah ; Magama (Anggota IKAPI)

Jones Jeff, Jenkin M, Lord S, 2006, *Developing Effective Teacher Performance,* London ; Paul Chapman Publishing

Junaris I, 2023, *KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH Sebuah Paradigma*, Purbalingga ; Eureka Media Aksara

Khaeruman, 2021, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Study Kasus,* Banten : CV A.A Rizky

Mulyasa, 2003, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam

Musdiani, 2020, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru,* Aceh : Sefa Bumi Persada

M. Hatta HS, 2018, *Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesionalisme Guru,* Sidoarjo : Nizamia Learning Center (NLC)

M. Ngalim Purwanto, 2007, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Muhammad Fathussakir, 2022, *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMK Kota Bima Dengan Motivasi Sebagai Intervening*, Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)

Naga Pandu Eka Caksana, 2019, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung,* Jurnal Penelitian Manajemen Terapan

Nopriadi Saputra, 2021, *Manajemen Motivasi Kerja,* Yogyakarta, Mira Buana Media

Nuzleha, 2022, *Insentif dan Pengawasan, Kinerja Karyawan,* Purbalingga : Eureka Media Aksara

O'Connor, Carol A, 1996, *Kepemimpinan Yang Sukses,* Jakarta: PT Kesaint Blanc Indah Corp, (Alih bahasa, Sugeng Panut)

Priyono, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Sidoarjo : Zifatama Publishing

Riduwan, 2002, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian,* Bandung: CV Alfabeta

Saiful, 2021, *Peningkatan Kompetensi Guru,* , Purbalingga : Eureka Media Aksara

Sintani Lelo, dkk 2022, *Dasar Kepemimpinan Buku Referensi*, Town House Acasia; Yayasan Cendikia Mulia Mandiri

Siswoyo Haryono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis dan Manajemen Teori dan Aplikasi,* Jakarta: PT IPU

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

Suharsimi Arikunto, 2016, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktis,* Jakarta : PT. Rieneka Cipta

Sri Indrastuti, 2020, *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik,* Pekanbaru Riau : Universitas Riau (UR Pres Pekanbaru)

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2005, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka

Umar Sidiq, 2021, *Kepemimpinan Pendidikan,* Ponorogo : CV. Nata Karya

Usman Husaini, 2019, *Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan (Teori dan Praktik),* Jakarta ; Bumi Aksara

Wahyudi, 2012, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: CV Alfabeta

Wahyudin Purba, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Gorontalo, Ideas Publishing

Waloyo, 2020, *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Pemberian Insentif,* Surabaya : Kresna Bina Insan Prima

Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah,* Jakarta: Multi Presindo

Wuradji, 2009, *The Educational Leadership – Kepemimpinan Transformasional*, Yogyakarta: Gama Media

Yunia Tri Yani, 2024, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Konsep Diri terhadap Motivasi Kerja Guru SD,* Journal of Education Research

Yuni Maharani, 2024, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Disiplin dan Kinerja Guru Di SDN 007 Mayangsari, Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara

Yukl, Gary, 2002, *Leadership in Organizations,* New Jersey: Prentice-Hall, Inc, Upper Saddle River

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

DAFTAR PERNYATAAN SURVEI

Responden : Guru MAN Kota Pontianak

I. DATA RESPONDEN

1. Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan *)
2. Jabatan : Guru MAN …… Pontianak
3. Masa kerja : …….. Tahun
4. Golongan : ……

II. MATERI INSTRUMEN

A. KINERJA GURU

No	PERNYATAAN	SLL	SS	SR	JR	KD	TP
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Saya membuat program pembelajaran sesuai dengan materi pelajaran	6	5	4	3	2	1
2	Saya mampu menyusun rencana pembelajaran yang memuat isi, media, metode dan penilaian	6	5	4	3	2	1
3	Saya membuat program tahunan secara lengkap di awal semester	6	5	4	3	2	1
4	Saya mampu menguasai substansi materi dari mata pelajaran yang diajarkan	6	5	4	3	2	1
5	Saya menyampaikan materi pelajaran secara kontekstual	6	5	4	3	2	1
6	Saya mampu menyampaikan materi pelajaran secara sistematis	6	5	4	3	2	1
7	Saya mampu menggunakan alat bantu / media pembelajaran yang diperlukan dalam PBM	6	5	4	3	2	1
8	Saya menguasai sumber pembelajaran yang diperlukan dalam PBM	6	5	4	3	2	1
9	Saya mampu mengolah sumber pembelajaran dari lingkungan untuk mendukung PBM	6	5	4	3	2	1

No	PERNYATAAN	SLL	SS	SR	JR	KD	TP
1	2	3	4	5	6	7	8
10	Saya melakukan penilaian sesuai perencanaan dan prinsip keadilan	6	5	4	3	2	1
11	Saya melaksanakan evaluasi pelaksanaan PBM secara berkala, berdasarkan pengamatan dan catatan kemajuan belajar siswa setiap pertemuan	6	5	4	3	2	1
12	Saya melanjutkan Pendidikan agar dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki	6	5	4	3	2	1
13	Saya mengikuti Pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan ilmu yang dimiliki	6	5	4	3	2	1
14	Saya mengikuti MGMP yang diadakan oleh Dinas Pendidikan atau Kementerian Agama untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki	6	5	4	3	2	1
15	Saya berusaha meningkatkan kemampuan dengan membaca buku, atau browsing di internet untuk mengembangkan bahan ajar	6	5	4	3	2	1
16	Saya dalam mengajar tidak berlaku diskriminatif baik dilihat dari jenis kelamin, suku, agama, Ras	6	5	4	3	2	1
17	Saya dalam mengajar tidak memandang latar belakang ekonomi dan status social siswa	6	5	4	3	2	1
18	Sebagai seorang guru yang akan diteladani oleh siswa, saya mematuhi peraturan, hukum, kode etik, etika dan nilai agama	6	5	4	3	2	1
19	Saya mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi	6	5	4	3	2	1
20	Saya berupaya tepat waktu masuk kelas sebelum jam kegiatan belajar dimulai agar siswa mendapat pengawasan yang lebih baik	6	5	4	3	2	1
21	Saya berusaha masuk mengajar lebih awal agar dapat mempersiapkan materi mengajar dengan baik	6	5	4	3	2	1

No	PERNYATAAN	SLL	SS	SR	JR	KD	TP
1	2	3	4	5	6	7	8
22	Saya pulang sesuai dengan jam dinas yang diterapkan oleh kepala madrasah	6	5	4	3	2	1
23	Sebagai guru saya memiliki bakat dan minat yang menjadi bekal dalam pelaksanaan PBM	6	5	4	3	2	1
24	Jabatan guru yang saya miliki merupakan panggilan jiwa sehingga dalam mengajar dilakukan dengan tulus	6	5	4	3	2	1
25	Saya memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan bidang tugas Yang diemban	6	5	4	3	2	1
26	Sertifikasi yang saya miliki sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki	6	5	4	3	2	1
27	Saya melakukan inovasi pembelajaran sesuai dengan perkembangan IPTEK	6	5	4	3	2	1
28	Saya menguasai dan menggunakan beberapa metode berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi(TIK) dalam pelaksanaan PBM untuk meningkatkan efektifitas belajar siswa	6	5	4	3	2	1
29	Saya mampu membuat media pembelajaran berbasis Teknologi Informasi Komunikasi pada setiap rencana pembelajaran	6	5	4	3	2	1
30	Saya mencari bahan penunjang pembelajaran dari internet untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas sesuai bidang studi yang diampu	6	5	4	3	2	1
31	Saya mengajar di kelas dengan alat bantu laptop atau komputer dan Infocus untuk memudahkan siswa menerima materi Pelajaran	6	5	4	3	2	1
32	Saya mencari dan mendownload media pembelajaran yang tersedia di internet untuk mendukung dan memudahkan dalam mengajar	6	5	4	3	2	1
33	Saya mengikuti kegiatan organisasi profesi Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI)	6	5	4	3	2	1

B. KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH

No	PERNYATAAN	SLL	SS	SR	JR	KD	TP
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Kepala Madrasah kaku dan formalistis dalam bersikap sehari-hari	1	2	3	4	5	6
2	Kepala Madrasah mempunyai visi yang jelas dalam bertindak untuk mencapai tujuan	6	5	4	3	2	1
3	Kepala Madrasah menjanjikan imbalan kepada guru dalam menggunakan kekuasaannya	6	5	4	3	2	1
4	Kepala Madrasah bertindak sesuai dengan keahlian yang dimiliki	6	5	4	3	2	1
5	Kepala Madrasah menggunakan kekuasaannya yang ditunjukkan melalui sikap dan gaya bicaranya	6	5	4	3	2	1
6	Kepala Madrasah dalam mengambil suatu keputusan, ditetapkan sendiri tanpa musyawarah, setelah mendapatkan data	6	5	4	3	2	1
7	Kepala Madrasah dalam mengambil keputusan melakukan diskusi dengan wakil kepala madrasah atau guru lainnya	6	5	4	3	2	1
8	Kepala Madrasah mendelegasikan kepada waka kurikulum dalam menentukan wali kelas dan pembagian tugas guru	6	5	4	3	2	1
9	Penentuan kenaikan kelas dilakukan secara bersama-sama dalam suatu musyawarah	6	5	4	3	2	1
10	Kepala Madrasah dalam menentukan visi dan misi madrasah dalam rangka mencapai tujuan dilakukan bersama-sama dengan melibatkan seluruh guru	6	5	4	3	2	1
11	Kepala Madrasah merencanakan program jangka pendek, menengah dan jangka panjang dalam program kerja sekolah	6	5	4	3	2	1

No	PERNYATAAN	SLL	SS	SR	JR	KD	TP
1	2	3	4	5	6	7	8
12	Kepala Madrasah melaksanakan fungsi manajemen mengenai perencanaan seperti prakiraan, penetapan tujuan, pemrograman, pengembangan, kebijakan	6	5	4	3	2	1
13	Kepala Madrasah memberikan motivasi kepada guru agar kreatif dan disiplin	6	5	4	3	2	1
14	Kepala Madrasah memberikan izin atau peluang dan kemudahan kepada guru untuk berkarier meningkatkan kemampuannya seperti penataran / pelatihan, melanjutkan pendidikan,dll.	6	5	4	3	2	1
15	Kepala Madrasah mengadakan supervisi secara berkala untuk meningkatkan kinerja guru	6	5	4	3	2	1
16	Kepala Madrasah memeriksa secara rutin pelaksanaan tugas guru yang diberikan kepadanya	6	5	4	3	2	1
17	Kepala Madrasah melaporkan hasil kerjanya secara berkala kepada atasan sesuai dengan keadaan sebenarnya	6	5	4	3	2	1
18	Kepala Madrasah menerapkan gaya otokratis (berdasarkan paksaan dan mutlak harus ditaati), dalam memimpin	6	5	4	3	2	1
19	Penerapan gaya militeristik (mencontoh gaya militer) dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru	6	5	4	3	2	1
20	Kepala Madrasah menerapkan serta menggunakan kewibawaan untuk mempengaruhi orang lain dalam memimpin	6	5	4	3	2	1
21	Penggunaan kewibawaan tersebut dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru	6	5	4	3	2	1

No	PERNYATAAN	SLL	SS	SR	JR	KD	TP
1	2	3	4	5	6	7	8
22	Kepala Madrasah menerapkan gaya demokratis (koordinasi, musyawarah dan mufakat dengan penekanan rasa tanggung jawab), dalam memimpin	6	5	4	3	2	1
23	Kepala Madrasah menerapkan gaya laissez faire (pemimpin hanya simbol dan membiarkan bawahan bertindak sendiri-sendiri), dalam memimpin	6	5	4	3	2	1
24	Permintaan tanda tangan Kepala Madrasah hanya dapat dilakukan melewati tata usaha	6	5	4	3	2	1
25	Guru tidak diperbolehkan mengurusi langsung hal-hal yang bersifat administrasi yang tanpa melewati Tata Usaha	6	5	4	3	2	1
26	Kepala Madrasah mengajak para guru untuk selalu memberikan pelayanan terbaik kepada siswa dan Masyarakat	6	5	4	3	2	1
27	Kepala Madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengerjakan tugas tanpa paksaan, asalkan sesuai aturan	6	5	4	3	2	1
28	Perintah Kepala Madrasah dilakukan dengan semangat untuk mendapatkan prestasi yang lebih baik dan gemilang	6	5	4	3	2	1
29	Kepala Madrasah memberikan perhatian pada kelompok atau individu yang kurang berhasil dalam melaksanakan tugasnya	6	5	4	3	2	1

C. MOTIVASI

No	PERNYATAAN	SLL	SS	SR	JR	KD	TP
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Ruang guru tertata dengan baik untuk bekerja	6	5	4	3	2	1
2	Ruang guru terasa nyaman dan aman	6	5	4	3	2	1
3	Ruang guru didukung dengan penerangan yang baik	6	5	4	3	2	1
4	Ruang guru mempunyai sirkulasi udara yang baik	6	5	4	3	2	1
5	Ruang guru mempunyai system pendingin (AC) yang baik	6	5	4	3	2	1
6	Gaji saya sebagai guru cukup untuk keperluan hidup	6	5	4	3	2	1
7	Gaji yang diberikan dapat memberikan motivasi kepada saya untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik	6	5	4	3	2	1
8	Saya mendapatkan tambahan penghasilan jika lembur	6	5	4	3	2	1
9	Kepala Madrasah memberikan motivasi dan saran-saran setelah melakukan supervisi	6	5	4	3	2	1
10	Supervisi yang dilakukan kepala madrasah untuk memberikan umpan balik kepada guru agar bisa memecahkan kesulitan-kesulitan yang dihadapi	6	5	4	3	2	1
11	Kepala madrasah memberikan pujian dan dukungan atas hasil kerja yang baik setelah melakukan supervisi	6	5	4	3	2	1
12	Kepala Madrasah mendengarkan dengan baik pendapat atau keluhan guru pada pelaksanaan supervise	6	5	4	3	2	1
13	Kepala madrasah membantu memberikan solusi jika ada kekuangan dalam proses belajar mengajar	6	5	4	3	2	1
14	Jenjang karir di madrasah terbuka dan jelas sesuai dengan kemampuan guru	6	5	4	3	2	1

No	PERNYATAAN	SLL	SS	SR	JR	KD	TP
1	2	3	4	5	6	7	8
15	Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikannya	6	5	4	3	2	1
16	Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti diklat atau pelatihan	6	5	4	3	2	1
17	Saya hadir di madrasah tepat waktu dan tidak terlambat	6	5	4	3	2	1
18	Tugas yang diberikan kepala madrasah diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu	6	5	4	3	2	1
19	Tugas yang diberikan kepala madrasah sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan	6	5	4	3	2	1
20	Kebutuhan dasar seperti dapat makan secara wajar dapat terpenuhi setelah menjadi guru	6	5	4	3	2	1
21	Kebutuhan dasar seperti perumahan dapat terpenuhi setelah menjadi guru	6	5	4	3	2	1
22	Kebutuhan dasar seperti pakaian dapat terpenuhi setelah menjadi guru	6	5	4	3	2	1
23	Bekerja sebagai guru di madrasah ini dapat menjamin kehidupan di hari tua	6	5	4	3	2	1
24	Kerjasama antara kepala madrasah dengan guru terjalin dengan baik	6	5	4	3	2	1
25	Kerjasama dengan rekan guru dan tata usaha berjalan dengan baik	6	5	4	3	2	1
26	Kepala madrasah memberikan pujian atas prestasi yang diperoleh guru	6	5	4	3	2	1
27	Prestasi yang diperoleh guru diberikan penghargaan baik berupa piagam atau bonus laiinya	6	5	4	3	2	1
28	Saya termotivasi untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan	6	5	4	3	2	1
29	Saya mencintai pekerjaannya sehingga bekerja dengan Ikhlas dan sepenuh hati mendidik dan mengajar siswanya	6	5	4	3	2	1
30	Saya merasa senang apabila pengabdian nya selama bekerja ini diakui oleh kepala madrasah	6	5	4	3	2	1

No	PERNYATAAN	SLL	SS	SR	JR	KD	TP
1	2	3	4	5	6	7	8
31	Rekan guru di madrasah sangat terbuka dan bersedia membantu bila guru mengalami kesulitan	6	5	4	3	2	1
32	Saya terdorong melakukan inovasi dalam mengajar sehingga suasana belajar jadi menantang dan menyenangkan	6	5	4	3	2	1
33	Dalam bekerja setiap guru ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya dari kepala madrasah dan masyarakat	6	5	4	3	2	1

D. INSENTIF

No	PERNYATAAN	SLL	SS	SR	JR	KD	TP
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Madrasah memberikan bonus tahunan sebagai imbalan atas kinerja guru setiap akhir tahun	6	5	4	3	2	1
2	Madrasah memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada guru setiap tahun	6	5	4	3	2	1
3	Madrasah memberikan insentif secara langsung kepada guru yang berhasil membimbing siswa dalam lomba mata pelajaran	6	5	4	3	2	1
4	Madrasah memberikan insentif secara langsung dan tidak terduga karena kontribusi luarbiasa guru	6	5	4	3	2	1
5	Madrasah memberikan insentif secara pribadi kepada guru yang berhasil membimbing siswa dalam lomba-lomba baik tingkat Kabupaten/Kota, Provinsi, maupun Nasional	6	5	4	3	2	1
6	Madrasah memberikan insentif kepada guru karena menjadi guru teladan / guru berpretasi baik tingkat Kabupaten/Kota, Provinsi, maupun Nasional	6	5	4	3	2	1

No	PERNYATAAN	6	5	4	3	2	1
1	2	6	5	4	3	2	1
7	Madrasah memberikan insentif keppada guru yang tergabung dalam tim-tim tertentu, misalnya tim OSN, Tim KSM, Tim Pramuka dll	6	5	4	3	2	1
8	Madrasah memberikan insentif yang sama kepada para guru dalam tim sebagai wujud penghargaan atas pengabdiannya kepada madrasah	6	5	4	3	2	1
9	Madrasah memberikan insentif material berupa uang tunai kepada guru	6	5	4	3	2	1
10	Madrasah memberikan insentif material berupa barang/benda untuk menunjang tugas guru misalnya Laptop / komputer	6	5	4	3	2	1
11	Madrasah memberikan insentif non material berupa piagam penghargaan kepada yang berhasil membimbing siswa dalam berbagai lomba	6	5	4	3	2	1
12	Kepala Madrasah memberikan penghargaan berupa sertifikat atau piagam penghargaan untuk meningkatkan semangat guru	6	5	4	3	2	1
13	Kepala Madrasah menciptakan suasana kerja yang nyaman dan enak antar guru dan Tata Usaha sehingga terjalin suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan	6	5	4	3	2	1
14	Kepala Madrasah bersikap kekeluargaan dan membantu menyelesaikan masalah yang terjadi di madrasah	6	5	4	3	2	1
15	Guru merasa semangat dalam bekerja dengan adanya Kepala Madrasah yang memberikan kesempatan kepada guru untuk dapat meraih jabatan lebih tinggi	6	5	4	3	2	1
16	Madrasah memberikan insentif berdasarkan kinerja guru	6	5	4	3	2	1
17	Insentif yang diberikan oleh madrasah berbeda-beda disesuaikan dengan prestasi yang diberikan oleh guru	6	5	4	3	2	1

No	PERNYATAAN	SLL	SS	SR	JR	KD	TP
1	2	3	4	5	6	7	8
18	Madrasah memberikan insentif berdasarkan masa kerja guru	6	5	4	3	2	1
19	Pemberian insentif yang diberikan kepada guru dibedakan berdasarkan pengabdian di madrasah tersebut	6	5	4	3	2	1
20	Madrasah memberikan insentif berdasarkan senioritas guru	6	5	4	3	2	1
21	Guru yang senior diberikan insentif lebih banyak dibandingkan guru yunior	6	5	4	3	2	1
22	Guru merasa bahwa insentif yang diberikan madrasah sudah cukup adil	6	5	4	3	2	1
23	Insentif yang diberikan madrasah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	6	5	4	3	2	1
24	Madrasah memberikan insentif berdasarkan jabatan yang dimiliki guru (Wakil Kepala, Wali Kelas, Koordinator)	6	5	4	3	2	1
25	Madrasah memberikan insentif / penghargaan kepada guru yang pindah tugas dan jabatan, pensiun, meninggal dunia	6	5	4	3	2	1

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN PENELITIAN

No Resp	Variabel Kepemimpinan (X1)																												Jumlah
	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	29	
1	2	4	2	4	4	2	4	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	2	2	2	6	4	4	4	103
2	1	6	2	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	6	6	6	1	2	6	6	6	6	6	141
3	1	6	1	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	1	2	4	4	4	1	2	2	6	4	6	4	124
4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	1	2	4	2	4	2	2	4	1	1	4	2	2	2	1	1	4	4	4	2	77
5	1	4	1	4	4	2	4	4	4	1	4	2	4	4	6	4	6	1	1	2	2	6	2	1	2	4	4	4	4	92
6	2	6	1	6	4	1	6	6	6	6	6	4	6	6	4	4	4	1	1	4	4	6	2	2	2	6	6	6	4	122
7	1	4	1	4	4	1	6	4	6	1	4	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	4	1	2	2	68
8	1	6	1	6	6	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	2	2	4	4	4	1	97
9	1	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	6	6	6	2	1	1	6	6	6	6	135
10	1	6	2	6	6	2	4	4	6	4	6	6	4	6	6	6	6	2	2	4	4	4	1	2	2	6	6	4	4	122
11	1	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	2	6	1	1	1	6	6	6	6	125
12	1	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	4	6	6	4	4	4	1	1	2	4	6	1	2	2	6	2	6	4	116
13	2	6	1	6	6	2	4	6	6	4	4	4	4	6	4	4	4	2	2	4	4	4	1	2	2	6	4	6	2	112
14	2	6	1	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	2	6	6	6	1	1	1	6	6	6	4	135
15	1	6	1	6	6	1	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	1	1	4	4	6	1	1	1	6	6	4	4	122
16	1	6	2	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	1	2	2	4	6	1	2	2	6	6	6	6	129
17	2	6	1	6	6	1	6	6	6	2	6	6	6	4	6	6	6	1	2	4	4	6	1	2	4	6	6	6	4	128
18	2	6	1	4	4	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6	4	6	6	6	6	142
19	1	6	1	6	6	1	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	2	2	2	6	1	1	1	6	6	6	4	123
20	2	6	2	6	6	4	4	4	6	4	6	6	6	6	2	4	4	2	2	2	4	4	1	6	6	6	6	6	4	127
21	1	6	1	2	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	1	4	6	6	6	2	6	6	6	6	4	139
22	2	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	6	2	1	4	4	6	1	1	1	6	6	4	4	124
23	1	6	1	6	6	1	4	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	1	1	1	1	6	1	1	1	6	6	6	6	118
24	2	6	1	4	6	2	4	4	6	4	6	4	4	4	2	4	2	1	2	4	4	4	1	1	1	6	4	4	2	99
25	2	4	1	4	4	2	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4	4	2	101
26	1	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	6	6	2	4	4	6	2	2	2	6	6	6	6	131
27	1	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	1	2	4	4	6	1	1	1	6	4	6	4	121
28	2	6	2	6	6	2	4	4	6	4	4	4	4	6	6	4	4	2	2	4	4	4	1	2	2	6	6	6	4	117
29	1	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	4	6	1	2	2	6	6	6	4	127
30	2	6	2	6	6	1	6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	6	2	2	4	4	6	1	2	2	6	6	4	2	122
31	1	6	1	4	4	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	6	6	1	1	6	6	6	4	123
32	1	6	1	6	6	1	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	1	1	4	4	6	1	2	2	6	6	6	6	128
33	1	6	1	2	2	1	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	6	1	2	6	6	6	6	6	118
34	2	6	1	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	1	1	4	4	6	1	1	1	6	6	6	4	126
35	2	2	1	4	4	2	4	6	6	2	2	2	4	4	4	2	4	1	1	1	2	4	4	1	1	6	4	4	4	88
36	1	4	1	4	4	1	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	1	2	2	4	4	4	4	97
37	1	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	6	1	1	1	6	6	6	6	129
38	1	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	6	6	6	1	1	1	6	6	6	6	134
39	2	4	1	6	6	2	4	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	1	2	4	6	6	1	1	2	6	4	4	4	120
40	2	6	1	6	6	2	2	2	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	2	6	6	6	2	2	2	6	6	6	6	135
41	1	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	4	6	6	1	1	1	6	6	6	4	135
42	1	6	1	6	6	2	6	4	6	6	6	6	6	4	6	4	6	1	2	4	4	6	1	2	2	6	6	6	6	128

No Resp	Variabel Kepemimpinan (X1)																												Jumlah
	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	29	
43	1	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	2	2	6	6	1	6	6	6	6	6	6	141
44	1	6	1	4	4	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	1	2	2	4	6	1	2	6	6	6	6	4	125
45	2	6	1	6	6	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	2	6	6	6	6	145
46	1	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	2	2	2	6	1	2	1	6	6	6	6	128
47	1	6	1	4	4	2	4	6	6	6	4	4	4	6	4	4	6	1	1	4	4	6	1	1	4	6	6	6	4	116
48	1	6	1	4	4	1	6	4	6	6	6	6	6	6	4	4	6	1	1	1	4	6	1	4	4	6	4	4	4	117
49	2	2	1	4	4	1	4	6	6	6	1	4	4	4	4	2	2	1	1	2	4	4	1	1	6	6	4	4	2	93
50	1	6	1	6	4	1	4	6	6	6	6	6	6	6	2	4	4	1	1	2	2	6	1	1	1	6	6	6	4	112
51	1	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	6	1	1	2	6	6	6	6	125
52	2	6	1	6	6	1	6	4	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	2	4	4	6	6	4	4	6	6	6	6	142
53	6	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	4	1	6	6	1	1	6	6	6	6	6	142
54	1	6	1	4	4	2	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	1	2	2	2	4	1	2	1	6	6	4	4	115
55	1	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	6	6	1	1	4	6	6	6	1	127
56	2	6	2	4	4	1	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	1	1	6	1	2	2	6	2	6	4	122
57	4	4	4	4	4	4	4	6	6	4	6	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	6	6	4	4	120
58	6	4	4	4	4	1	6	4	6	6	6	6	6	6	4	2	6	2	2	2	2	6	2	2	2	6	4	6	4	121
59	2	6	1	6	6	1	4	4	6	6	4	6	6	4	6	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	108
60	2	6	1	4	4	4	4	4	6	6	6	4	2	6	4	4	4	1	2	2	2	4	1	2	2	6	6	1	4	104
61	2	4	4	6	6	2	4	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	2	1	4	2	4	2	2	2	6	6	6	4	123
62	1	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	2	6	4	6	1	1	2	6	6	6	6	134
63	1	4	2	6	6	2	4	4	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	1	6	2	6	1	6	6	6	6	6	4	137
64	1	2	1	4	4	2	6	2	6	1	2	2	2	4	4	4	4	2	1	2	4	6	2	1	1	6	6	6	2	90
65	1	6	2	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	2	4	4	6	1	6	6	6	6	4	4	138
66	1	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	1	1	1	4	6	1	6	1	6	6	6	6	128
67	2	6	2	4	4	2	4	4	4	4	6	6	6	2	4	4	4	2	2	4	2	6	2	4	4	6	4	6	2	112
68	1	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	2	6	1	6	4	6	6	6	4	131
69	4	4	2	2	2	2	4	6	6	6	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	6	4	6	4	2	2	102
70	1	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	6	6	6	1	1	4	6	6	6	6	137
71	1	4	1	2	2	1	4	4	6	6	6	6	6	6	4	4	4	1	1	2	2	6	1	4	2	6	6	2	6	106
72	2	6	1	6	6	2	4	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	1	1	1	1	6	1	2	6	6	6	6	6	128
73	1	1	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	149
74	1	6	1	6	6	2	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	4	4	6	1	4	6	6	4	6	4	133
75	2	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	4	4	6	1	6	6	6	6	6	6	141
76	1	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	4	6	4	4	6	1	2	4	4	6	1	2	2	6	4	6	4	123
77	2	6	1	6	6	2	4	4	6	4	6	4	6	6	4	4	4	2	2	4	4	6	2	2	2	6	4	6	4	119
78	1	6	2	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	2	2	4	4	6	1	2	1	6	4	6	4	122
79	2	4	1	4	4	1	4	4	6	6	6	4	4	4	6	6	6	2	2	2	2	4	1	4	2	6	4	6	4	111
80	1	6	1	6	6	2	4	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	1	1	4	6	6	1	2	4	6	6	6	4	127
81	1	6	1	6	6	1	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	2	2	4	6	1	4	2	6	4	6	2	125
82	2	6	1	4	4	2	4	6	6	6	4	6	6	6	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	6	6	4	4	113
83	2	6	2	4	4	2	4	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	2	2	2	2	2	4	6	6	6	4	6	2	124
84	2	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	2	4	6	6	6	1	6	4	6	6	6	4	143
85	4	5	1	3	3	2	4	4	5	2	4	4	5	4	2	3	4	4	5	5	4	4	5	2	2	4	4	5	5	108

No Resp	Variabel Kepemimpinan (X1)																													Jumlah
	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	29	
86	3	5	6	5	5	6	6	6	6	5	5	4	4	5	5	3	4	6	6	4	4	6	4	5	4	6	5	5	5	143
87	2	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	5	4	4	4	112
88	1	6	1	4	4	1	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	1	1	4	6	6	1	2	1	6	6	6	4	123
89	1	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	100
90	1	6	1	4	4	1	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	1	1	1	4	4	1	6	4	6	6	6	6	125
91	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	102
92	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	1	89
93	1	6	2	4	4	1	6	4	6	6	4	4	4	6	4	4	4	1	1	4	4	6	1	2	2	4	4	4	4	107
94	2	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	2	6	6	6	6	2	2	4	6	6	141
95	1	6	4	6	6	2	6	4	6	4	4	6	6	6	6	4	4	1	2	2	2	6	1	2	2	6	6	6	6	123
96	1	4	1	4	4	1	4	4	6	6	6	6	6	6	4	4	4	1	1	1	2	4	1	2	2	6	4	4	4	103
97	4	4	1	4	4	4	4	4	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	110
98	1	4	1	4	4	1	6	6	6	6	6	6	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	1	1	1	6	4	4	4	107
99	2	4	3	6	6	3	4	4	5	5	6	5	5	6	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	117
100	3	5	3	5	6	6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	1	3	1	1	6	1	3	4	6	6	5	5	128
101	2	4	1	5	5	5	5	5	6	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	100
102	1	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	6	6	1	2	6	6	6	6	6	138
103	2	4	2	6	4	4	6	4	6	6	6	6	6	6	2	2	4	4	4	4	6	4	2	2	1	6	6	6	2	123
104	1	6	1	6	6	2	4	6	6	4	6	6	6	6	6	4	6	2	2	2	2	4	1	2	2	6	6	4	2	117
105	1	6	1	6	1	1	6	2	6	6	6	6	6	6	6	4	6	1	1	1	1	6	1	2	2	6	6	4	4	111
106	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	2	6	168
107	2	6	1	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	2	1	1	2	6	1	1	1	6	6	6	2	122
108	1	6	1	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	1	2	4	4	6	1	2	2	6	6	6	2	128
109	2	4	4	4	4	1	4	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	1	1	2	2	4	1	2	2	6	6	4	2	110
110	1	4	1	4	4	2	4	4	6	6	6	4	6	4	4	4	4	1	2	4	4	4	1	2	2	6	4	4	4	106
111	1	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	6	6	1	1	1	6	6	6	4	127
112	1	6	1	6	6	1	6	4	6	6	6	6	6	6	2	4	4	1	2	2	6	6	2	4	4	6	6	6	4	126
113	2	6	4	6	6	2	4	4	6	4	4	4	6	6	4	4	4	2	1	6	6	6	2	2	2	6	6	6	4	125
114	1	4	1	4	6	4	4	4	6	6	4	4	6	6	4	4	4	2	1	4	4	4	1	2	1	6	6	4	6	113
115	4	6	1	6	6	1	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	1	2	2	2	6	1	6	4	6	6	6	4	132
116	2	6	1	2	2	2	4	4	4	2	2	6	2	4	2	2	2	2	1	2	2	4	1	2	2	6	6	4	2	83
117	4	6	2	6	4	2	6	6	6	6	4	4	6	6	6	4	4	6	2	4	4	6	2	2	2	6	4	4	4	128
118	1	6	1	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	2	2	2	4	6	6	1	2	6	6	4	6	135
119	2	4	2	4	4	2	4	6	6	4	4	4	6	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	1	2	6	4	2	4	101
120	3	4	5	2	3	5	4	6	6	5	4	5	5	6	4	3	4	5	5	5	4	5	1	3	2	5	5	5	3	122
121	2	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5	6	5	5	6	1	3	6	5	6	1	4	4	6	5	6	4	142
122	2	5	2	6	6	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	5	3	3	2	4	5	5	4	120
123	2	5	5	6	6	3	5	5	6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	125
124	1	4	5	4	5	5	6	6	5	4	5	6	4	5	3	3	5	1	1	3	4	6	1	3	3	5	5	5	6	119
125	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	2	2	5	5	5	4	120
126	2	5	5	5	4	6	6	6	5	5	4	4	5	5	5	4	4	1	1	2	3	4	1	5	4	5	5	5	5	121
127	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	6	6	6	5	6	5	2	4	4	4	5	5	2	2	6	6	6	6	136
128	2	6	6	6	6	2	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	2	5	5	5	6	1	3	4	4	6	6	6	140

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN PENELITIAN

No Resp	Variabel Insentif (X2)																									Jumlah
	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	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	6	4	1	2	1	1	2	4	4	4	83
2	2	6	6	2	6	6	6	6	4	1	4	4	6	6	2	4	4	2	4	1	1	6	6	6	6	107
3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	4	6	6	4	2	2	2	2	1	1	2	2	1	4	61
4	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	50
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	35
6	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	6	4	6	6	6	2	2	1	1	1	1	2	4	1	4	62
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	31
8	1	1	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	51
9	1	6	6	6	6	4	6	6	4	2	6	6	6	6	6	2	2	1	1	1	1	6	6	2	6	105
10	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
11	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	6	6	4	1	2	1	1	1	1	6	4	1	1	52
12	4	2	4	4	4	2	2	4	2	2	6	6	6	6	6	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	86
13	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	42
14	2	2	6	6	6	6	6	6	1	1	6	6	6	6	6	1	2	2	6	1	1	1	1	2	6	95
15	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	6	6	4	4	6	4	4	1	1	6	4	1	1	92
16	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	1	2	1	1	6	2	2	6	74
17	1	2	6	6	6	6	6	4	2	2	6	6	6	6	6	6	6	4	4	2	1	6	2	2	6	110
18	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	100
19	1	2	2	1	2	2	4	2	2	1	2	2	6	6	4	2	2	1	1	1	1	4	4	1	4	60
20	2	1	4	2	1	6	6	6	4	1	1	1	6	6	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	6	65
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40
22	1	1	2	1	2	2	4	2	1	1	4	4	6	6	6	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	62
23	1	6	6	6	6	4	6	6	4	1	6	6	4	6	1	6	6	6	6	1	1	6	4	4	6	115
24	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	39
25	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	4	2	4	4	4	2	4	1	2	1	1	2	1	2	4	53
26	4	6	6	6	4	4	4	4	4	2	4	2	4	6	4	4	4	2	2	2	1	4	4	2	2	91
27	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	43

No Resp	Variabel Insentif (X2)																								Jumlah
	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	
28	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	6	49
29	1	1	2	1	2	2	6	6	2	1	2	2	6	6	6	2	1	1	1	1	1	6	2	1	2	64
30	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	6	6	4	2	2	2	2	1	1	6	4	2	4	76
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	53
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34
33	1	1	4	2	4	1	6	1	1	1	6	4	4	6	6	2	2	2	2	1	1	4	2	1	4	69
34	2	2	6	2	1	1	4	2	4	1	4	4	6	6	6	4	4	2	2	1	1	4	2	2	4	77
35	1	2	4	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	1	1	2	4	2	4	59
36	2	1	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	2	6	54
37	6	6	6	4	6	6	4	4	4	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	6	6	1	6	123
38	4	1	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	136
39	1	1	4	2	4	1	6	2	2	4	4	2	6	4	4	1	1	1	1	1	1	2	1	6	6	68
40	1	1	6	6	4	2	6	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	4	54
41	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	2	4	2	2	6	122
42	1	2	2	1	1	1	2	4	1	2	2	2	6	6	6	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	65
43	1	1	6	1	6	1	6	6	1	1	1	1	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	55
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41
45	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	6	2	4	6	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	6	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	50
47	2	6	6	2	2	2	2	2	2	2	6	4	6	6	6	6	2	4	4	1	1	4	6	2	2	88
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	42
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	28
50	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	6	6	6	6	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	6	57
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	51
52	4	6	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	6	6	6	1	2	2	2	2	1	2	6	4	4	80
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36
55	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	48
56	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	36

No Resp	Variabel Insentif (X2)																									Jumlah
	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	
57	1	6	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	4	4	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	44
58	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	40
59	1	4	2	1	2	1	2	2	1	1	2	4	4	4	4	2	2	2	4	1	1	4	4	1	1	57
60	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	35
61	2	6	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	6	6	2	2	2	2	1	1	1	1	2	4	76
62	4	6	6	4	6	6	6	6	6	4	4	4	6	6	6	6	4	2	2	1	1	6	6	4	6	118
63	1	2	2	2	2	1	4	2	1	1	2	4	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	57
64	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37
65	2	6	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	6	4	2	2	1	2	1	1	4	1	2	4	68
66	1	6	6	4	1	4	4	4	4	1	4	4	6	6	6	6	4	6	1	1	1	1	4	1	1	87
67	2	6	4	4	6	4	4	4	2	1	1	4	6	6	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	82
68	1	6	2	1	2	1	2	2	1	1	6	6	6	6	6	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	67
69	2	6	2	1	1	1	4	2	2	1	2	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	50
70	2	6	2	2	2	2	2	2	4	1	4	4	6	6	6	2	2	2	2	1	1	4	4	4	6	79
71	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	6	6	6	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	50
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40
74	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	45
75	2	6	2	2	1	1	2	2	2	1	2	4	6	6	6	2	2	2	1	1	1	2	4	2	6	68
76	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	6	6	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	49
77	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	6	6	4	2	2	2	2	1	1	4	1	2	4	63
78	2	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	92
79	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	36
80	6	6	4	4	4	4	6	6	4	1	2	2	6	6	6	6	4	4	4	1	1	6	4	6	6	109
81	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	4	4	6	6	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	4	54
82	1	6	2	2	1	2	4	2	2	1	4	4	4	6	6	1	2	1	2	1	1	2	6	4	6	73
83	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	39
84	1	6	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	52
85	2	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	2	4	4	5	4	4	1	4	1	1	4	4	1	2	86

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN PENELITIAN

No Resp	Variabel Kinerja Guru (Y)																															Jumlah
	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	29	30	31	32	33	
1	6	6	6	6	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	6	6	6	4	4	6	4	4	6	6	4	6	6	4	4	4	4	158
2	6	4	6	4	6	6	4	4	2	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	2	6	6	2	4	4	4	6	160
3	6	6	6	6	4	6	4	4	6	6	6	2	2	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	2	2	2	2	2	156
4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	6	6	4	4	2	4	2	2	2	122
5	6	6	6	6	6	4	4	4	4	2	2	4	4	4	6	6	6	6	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	138
6	6	6	4	6	4	6	4	6	4	6	4	6	6	6	4	6	6	6	4	6	6	4	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	6	170
7	6	6	4	6	6	4	6	4	4	2	4	1	4	4	2	4	6	4	4	6	4	4	4	6	6	6	6	4	4	2	2	4	2	141
8	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	1	6	4	4	6	4	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	183
9	6	6	6	6	4	6	6	6	4	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	188
10	6	6	6	4	4	4	2	4	4	6	4	4	4	6	4	4	4	6	4	4	4	4	4	6	6	6	2	2	1	2	2	4	6	139
11	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	6	6	6	1	4	4	4	6	6	6	1	174
12	4	4	4	4	6	6	4	4	4	4	4	4	4	6	4	6	6	6	6	4	4	6	4	6	6	6	4	4	2	4	4	4	4	152
13	6	6	6	4	4	6	4	4	2	4	2	4	4	6	4	6	6	4	2	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	6	4	4	6	146
14	6	6	4	6	6	6	6	6	4	6	2	1	4	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	175
15	6	6	6	6	4	6	6	6	4	6	6	1	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	4	4	4	4	2	4	4	169
16	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	4	4	2	4	4	2	2	167
17	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	196
18	6	6	6	4	4	4	4	6	4	4	6	4	6	6	4	1	1	6	6	4	4	6	6	6	6	6	4	4	4	6	4	6	6	160
19	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	6	2	6	2	176
20	6	4	6	6	4	6	2	4	4	6	6	2	2	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	2	2	2	4	2	4	2	150
21	6	4	6	6	4	4	4	4	4	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	4	2	4	2	2	2	2	156
22	6	4	6	4	6	6	6	4	4	6	6	1	4	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	6	6	1	4	6	4	6	4	4	6	160
23	6	6	6	4	4	6	6	6	4	6	4	6	4	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6	4	4	4	6	6	6	6	178
24	6	6	4	6	4	4	4	4	2	6	4	4	2	4	4	6	6	4	4	4	2	4	4	4	6	6	4	2	2	4	4	2	4	136
25	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6	6	4	4	4	4	6	6	1	4	4	4	4	2	4	2	143
26	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	190
27	6	6	4	4	2	2	4	4	2	4	2	6	4	4	4	4	6	4	6	4	4	4	4	6	6	6	2	4	4	4	4	4	2	136
28	6	4	6	4	4	4	2	4	4	4	6	2	2	6	4	4	4	6	4	4	4	4	4	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	129
29	6	6	6	6	4	4	2	4	4	6	6	4	4	6	4	6	6	6	6	4	4	4	6	6	6	6	4	4	2	4	2	4	6	158
30	6	6	6	6	6	6	2	4	2	6	6	6	2	6	4	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	4	2	4	2	2	2	158
31	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	1	4	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	4	179
32	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	4	6	6	6	6	4	2	4	2	2	6	172
33	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	182
34	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	4	2	2	6	4	6	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6	4	4	4	4	6	6	6	172
35	6	4	6	4	4	4	2	4	2	4	4	6	4	4	4	6	4	4	4	6	6	6	4	6	6	6	4	2	2	4	2	4	6	144
36	4	4	4	4	4	4	2	4	4	6	6	4	4	6	4	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	130
37	6	6	4	4	6	6	6	4	4	6	6	4	4	6	4	4	6	4	4	6	4	6	6	6	4	6	4	6	4	4	4	6	6	166
38	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	4	2	4	2	174
39	6	6	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6	4	4	4	4	4	4	6	6	4	4	4	4	4	4	6	150
40	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	2	6	6	175
41	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	4	6	6	188
42	6	6	6	6	4	4	6	6	4	6	6	4	4	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	170

No Resp	Variabel Kinerja Guru (Y)																															Jumlah
	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	29	30	31	32	33	
43	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	194
44	6	6	6	4	4	6	6	6	2	4	4	2	2	4	4	4	6	6	6	4	4	4	4	4	6	6	4	4	4	6	2	6	6	152
45	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	192
46	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	1	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6	6	4	4	4	6	175
47	6	6	2	6	4	4	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
48	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	6	4	4	6	186
49	6	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	6	2	6	6	4	2	2	2	6	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	111
50	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	4	2	2	6	4	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	2	4	4	4	1	153
51	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	6	6	6	6	4	4	4	6	6	6	4	6	4	4	4	2	6	154
52	6	4	6	4	6	6	4	4	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	4	177
53	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	4	4	4	188
54	6	6	6	4	2	2	2	2	2	4	6	4	4	4	4	6	6	4	6	6	6	6	6	6	4	6	2	2	2	4	2	2	6	140
55	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	192
56	6	4	6	6	4	6	2	4	4	6	6	2	4	4	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	4	4	2	2	4	4	1	155
57	4	6	6	6	4	6	6	6	6	4	4	1	2	6	4	6	6	6	4	6	6	6	4	6	6	6	4	6	6	4	6	4	2	165
58	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	4	188
59	6	6	4	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	4	6	4	4	2	4	4	4	4	168
60	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	184
61	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	6	6	6	6	1	2	4	4	4	4	6	6	6	6	6	4	6	2	6	4	4	2	155
62	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	4	6	194
63	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	194
64	6	6	6	6	6	4	4	6	2	6	6	2	6	4	6	6	6	6	4	6	6	4	6	6	6	4	6	6	4	4	6	4	4	170
65	6	6	6	6	4	4	6	6	4	6	6	1	4	6	4	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	2	165
66	4	6	4	6	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	6	6	6	4	4	2	2	4	4	6	1	4	4	2	2	2	2	2	113
67	6	6	6	6	6	6	2	6	2	6	6	2	2	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	1	2	2	6	2	2	2	1	140
68	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	4	6	6	4	4	6	4	4	179
69	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	6	2	4	178
70	4	4	6	6	6	4	6	6	6	4	2	4	4	1	6	6	6	6	6	4	2	4	6	6	6	4	2	2	4	4	4	4	2	147
71	6	6	6	4	4	4	4	4	4	6	4	1	4	6	4	6	6	6	4	4	2	4	4	4	6	6	4	4	2	4	4	4	6	147
72	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	6	192
73	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	198
74	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	4	4	4	2	178
75	4	4	4	4	4	6	4	6	4	6	4	4	2	6	4	6	6	6	4	4	6	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	6	4	150
76	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	2	185
77	4	4	4	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	4	4	4	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	2	154
78	6	6	4	6	4	4	6	4	4	6	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	4	2	6	4	4	4	6	6	2	160
79	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	4	4	2	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	4	4	4	4	4	6	4	4	170
80	6	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	4	4	1	6	4	4	2	169
81	6	6	6	4	4	6	4	6	4	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	4	6	4	6	4	4	4	4	4	4	4	2	4	164
82	6	6	6	6	4	6	4	4	6	6	6	4	6	4	4	6	6	6	4	4	6	4	4	6	6	6	4	4	4	6	4	4	4	166
83	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	190
84	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	192
85	5	5	5	6	5	5	6	5	3	5	5	3	3	4	3	5	5	6	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	2	148
86	5	5	5	4	6	5	6	6	5	5	5	5	6	6	3	6	6	6	4	5	6	6	5	5	6	6	4	4	4	4	5	5	6	170

No Resp	Variabel Kinerja Guru (Y)																															Jumlah
	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	29	30	31	32	33	
43	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	194
44	6	6	6	4	4	6	6	6	2	4	4	2	2	4	4	4	6	6	6	4	4	4	4	4	6	6	4	4	4	6	2	6	6	152
45	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	192
46	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	1	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6	6	4	4	4	6	175
47	6	6	2	6	4	4	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
48	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	6	4	4	6	186
49	6	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	6	2	6	6	4	2	2	2	6	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	111
50	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	4	2	2	6	4	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	2	4	4	4	1	153
51	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	6	6	6	6	4	4	4	6	6	6	4	6	4	4	4	2	6	154
52	6	4	6	4	6	6	4	4	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	4	177
53	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	4	4	4	188
54	6	6	6	4	2	2	2	2	2	4	6	4	4	4	4	6	6	4	6	6	6	6	6	6	4	6	2	2	2	4	2	2	6	140
55	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	192
56	6	4	6	6	4	6	2	4	4	6	6	2	4	4	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	4	4	2	2	4	4	1	155
57	4	6	6	6	4	6	6	6	6	4	4	1	2	6	4	6	6	6	4	6	6	6	4	6	6	6	4	6	6	4	6	4	2	165
58	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	4	188
59	6	6	4	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	4	6	4	4	2	4	4	4	4	168
60	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	184
61	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	6	6	6	6	1	2	4	4	4	4	6	6	6	6	6	4	6	2	6	4	4	2	155
62	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	4	6	194
63	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	194
64	6	6	6	6	6	4	4	6	2	6	6	2	6	4	6	6	6	6	4	6	6	4	6	6	6	4	6	6	4	4	6	4	4	170
65	6	6	6	6	4	4	6	6	4	6	6	1	4	6	4	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	2	165
66	4	6	4	6	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	6	6	6	4	4	2	2	4	4	6	1	4	4	2	2	2	2	2	113
67	6	6	6	6	6	6	2	6	2	6	6	2	2	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	1	2	2	6	2	2	2	1	140
68	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	4	6	6	4	4	6	4	4	179
69	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	6	2	4	178
70	4	4	6	6	6	4	6	6	6	4	2	4	4	1	6	6	6	6	6	4	2	4	6	6	6	4	2	2	4	4	4	4	2	147
71	6	6	6	4	4	4	4	4	4	6	4	1	4	6	4	6	6	6	4	4	2	4	4	4	6	6	4	4	2	4	4	4	6	147
72	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	6	192
73	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	198
74	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	4	4	4	2	178
75	4	4	4	4	4	6	4	6	4	6	4	4	2	6	4	6	6	6	4	4	6	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	6	4	150
76	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	2	185
77	4	4	4	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	4	4	4	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	2	154
78	6	6	4	6	4	4	6	4	4	6	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	4	2	6	4	4	4	6	6	2	160
79	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	4	4	2	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	6	4	170
80	6	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	4	4	1	6	4	4	2	169
81	6	6	6	4	4	6	4	6	4	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	4	6	4	6	4	4	4	4	4	4	4	2	4	164
82	6	6	6	6	4	6	4	4	6	6	6	4	6	4	4	6	6	6	4	4	6	4	4	6	6	6	4	4	4	6	4	4	4	166
83	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	190
84	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	192
85	5	5	5	6	5	5	6	5	3	5	5	3	3	4	3	5	5	6	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	2	148
86	5	5	5	4	6	5	6	6	5	5	5	5	6	6	3	6	6	6	4	5	6	6	5	5	6	6	4	4	4	4	5	5	6	170

No Resp	Variabel Kinerja Guru (Y)																															Jumlah
	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	29	30	31	32	33	
87	5	5	5	6	6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	3	160
88	6	6	6	4	4	4	2	6	4	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	4	4	4	6	6	6	6	6	6	2	4	4	4	1	163
89	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	6	6	6	4	4	4	4	4	6	6	6	4	4	4	4	2	4	2	132
90	6	4	6	6	6	6	6	6	4	4	4	2	4	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	6	6	6	4	4	4	6	4	4	1	159
91	4	4	4	6	4	6	2	4	4	4	4	4	4	2	4	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	132
92	6	6	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	6	4	4	6	6	6	6	6	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	130
93	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	1	2	4	4	6	6	4	4	4	4	4	4	6	4	1	2	2	2	4	4	4	1	117
94	6	4	6	4	6	6	2	4	4	6	2	2	2	6	6	6	6	6	4	4	2	6	6	6	6	4	4	4	4	4	2	4	1	145
95	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	2	182
96	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	116
97	4	6	6	6	4	4	6	6	6	6	4	2	2	4	4	6	6	6	6	6	4	4	4	6	4	6	6	6	2	4	2	2	2	152
98	6	6	4	6	4	4	6	6	4	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	4	4	6	176
99	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	6	1	1	5	4	6	6	5	6	4	4	4	5	4	4	6	4	5	4	5	4	4	4	147
100	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	4	6	6	5	6	6	5	5	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	4	4	4	6	175
101	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	1	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	6	5	4	3	4	3	2	3	2	126
102	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	6	4	4	4	178
103	6	6	6	6	4	6	6	4	4	6	4	4	4	6	2	6	6	6	2	6	6	6	4	6	6	6	4	4	4	4	4	6	6	166
104	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	6	188
105	6	6	6	6	6	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	6	6	6	4	4	4	6	4	6	4	4	4	4	4	4	6	4	4	156
106	6	6	6	6	2	6	6	4	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	2	178
107	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	4	2	2	4	6	6	6	6	4	4	4	6	6	6	6	4	2	2	2	2	2	2	150
108	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	4	2	4	4	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	2	168
109	6	6	6	6	4	6	6	6	6	4	4	4	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	6	174
110	6	6	6	4	2	4	4	4	6	6	4	4	4	4	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	162
111	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	4	4	4	6	6	6	6	4	4	4	4	6	6	6	4	4	4	4	4	4	6	167
112	6	4	4	6	4	4	4	4	4	6	4	2	2	2	2	6	6	6	4	6	4	6	4	6	6	4	4	2	2	2	2	4	2	134
113	6	4	6	6	6	4	4	4	4	4	4	2	4	6	6	6	6	6	4	6	6	6	2	6	4	6	4	4	2	4	6	4	2	154
114	6	2	2	6	4	2	2	6	2	6	2	1	2	2	2	6	6	6	6	6	6	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	1	108
115	6	6	6	6	4	4	4	4	4	6	6	4	4	4	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	2	166
116	4	2	6	6	6	4	4	6	4	6	6	6	4	4	4	6	6	6	6	6	4	6	6	6	4	4	4	4	2	4	4	4	2	156
117	6	4	6	6	4	4	4	6	2	2	2	1	4	2	4	6	6	6	4	4	6	6	4	6	6	6	2	2	2	4	2	4	4	137
118	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	4	4	2	4	4	6	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	4	4	172
119	4	4	6	6	4	4	4	4	2	4	2	6	6	4	4	6	6	6	4	6	2	4	4	6	6	4	4	4	2	4	2	2	2	138
120	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	6	6	5	5	4	4	6	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	6	147
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	6	5	6	6	5	5	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	5	6	178
122	5	6	6	5	5	4	4	4	4	5	5	2	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	6	6	6	5	5	5	6	4	4	4	153
123	5	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	4	2	149
124	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	4	6	6	6	4	5	5	5	5	6	4	6	5	4	5	5	6	6	6	180
125	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	1	3	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	1	3	1	119
126	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	6	5	6	6	5	6	6	6	4	4	5	4	4	5	5	5	6	6	5	5	4	3	6	163
127	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	6	6	6	4	6	6	5	185
128	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	4	4	4	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	6	165

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN PENELITIAN

No Resp	Variabel Motivasi (Z)																															Jumlah
	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	29	30	31	32	33	
1	6	6	6	6	6	4	4	2	6	6	4	6	4	2	6	4	6	4	6	6	6	6	4	4	4	6	4	6	6	6	6	6	4	168
2	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	4	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	186
3	6	6	6	6	2	4	4	2	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	4	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	2	166
4	2	2	4	4	4	6	6	1	2	2	4	2	4	4	6	6	4	4	4	6	6	6	6	6	2	6	2	4	4	4	6	6	4	139
5	2	4	4	4	4	2	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	1	116
6	6	4	6	6	6	6	6	1	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	189
7	4	4	4	4	6	4	4	1	1	1	1	1	2	2	4	4	6	6	4	1	1	6	4	4	4	1	1	4	6	4	2	4	2	107
8	6	6	6	6	6	6	6	1	2	4	2	2	2	2	2	2	6	6	4	2	1	2	1	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	119
9	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	196
10	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	128
11	6	6	6	6	6	6	6	1	4	4	4	4	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	2	6	6	6	4	6	6	175
12	6	6	6	6	6	6	6	2	6	4	6	6	4	4	4	4	4	4	6	4	2	4	6	6	6	6	4	4	6	6	6	4	2	162
13	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	125
14	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	2	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	183
15	6	6	6	4	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	4	180
16	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	189
17	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	192
18	6	6	6	4	6	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	6	6	6	6	154
19	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	4	190
20	6	6	6	6	6	6	6	2	4	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	2	6	6	6	4	4	2	170
21	6	6	6	6	6	6	6	1	6	4	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	2	174
22	6	4	6	6	2	4	6	1	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	2	177
23	4	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	4	4	4	6	6	6	6	4	6	6	4	6	6	1	175
24	2	4	6	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	111
25	4	4	4	6	4	6	6	1	4	4	4	2	2	6	4	4	4	4	4	6	4	6	6	4	4	4	2	6	6	4	4	4	4	141
26	6	6	6	4	2	4	4	2	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	4	2	2	4	6	4	6	2	4	4	6	6	6	4	156
27	6	6	6	6	6	6	6	1	6	4	4	4	6	6	6	6	4	4	4	4	4	6	6	6	6	6	1	6	4	2	6	4	2	160
28	6	6	6	6	6	6	6	1	4	4	4	4	2	4	6	4	6	6	4	6	4	4	2	6	4	4	2	4	4	4	4	4	4	147
29	6	6	6	6	6	2	4	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	179
30	6	6	6	6	6	6	6	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	6	6	6	4	4	6	6	6	6	4	157
31	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	191
32	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	4	6	6	6	4	6	6	6	1	1	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	174
33	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	1	1	1	4	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	170
34	6	6	6	6	6	4	4	2	4	6	6	6	6	4	6	6	4	6	6	6	4	2	4	6	6	6	4	6	6	2	6	6	2	166
35	2	2	6	6	2	6	4	1	2	2	2	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	6	6	6	6	2	2	4	6	4	4	4	1	128
36	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	123
37	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	196
38	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	193
39	4	4	4	4	4	4	4	1	6	6	6	6	6	2	6	6	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6	2	4	4	4	6	4	6	149
40	6	6	6	6	6	6	6	1	2	1	2	2	1	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	1	6	6	6	6	6	6	154
41	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	194
42	4	4	4	4	4	4	6	2	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	4	6	6	4	4	4	4	154

No Resp	Variabel Motivasi (Z)																															Jumlah
	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	29	30	31	32	33	
43	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	188
44	6	6	6	6	6	6	6	1	4	2	2	2	2	2	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	163
45	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	193
46	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	4	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	4	181
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	4	6	2	4	4	2	2	2	2	6	2	2	2	2	2	88
48	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	4	1	4	6	4	4	4	1	129
49	2	2	4	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	1	1	2	2	2	4	1	2	4	2	2	2	2	84
50	6	6	6	6	6	6	6	1	4	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	179
51	6	6	6	6	6	6	6	1	6	4	4	6	4	4	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	178
52	6	6	6	6	6	4	6	2	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	4	4	2	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	178
53	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	4	4	4	181
54	2	4	4	4	2	6	6	1	6	4	6	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	1	6	6	4	4	4	2	152
55	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	1	6	4	6	6	6	4	182
56	6	2	6	6	2	6	6	1	6	6	6	6	4	6	1	6	6	4	6	4	6	4	6	6	6	6	1	6	6	2	4	4	2	155
57	4	4	6	4	6	6	6	1	6	4	6	6	6	4	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	4	174
58	2	4	6	6	6	6	4	2	2	2	2	2	4	4	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	4	6	2	152
59	4	4	2	2	4	4	4	1	4	4	6	4	4	4	4	6	4	4	6	4	2	4	6	6	6	4	2	4	6	4	6	4	4	137
60	6	6	6	4	6	6	6	2	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	2	6	6	2	174
61	4	4	6	4	4	6	6	1	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	4	6	177
62	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	4	6	6	6	6	6	6	4	6	6	2	184
63	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	4	6	6	6	6	6	187
64	2	2	4	4	6	4	2	1	1	2	2	4	4	4	4	6	6	4	4	4	4	4	4	6	4	4	2	2	6	6	4	2	4	122
65	4	4	4	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	4	6	6	6	4	4	4	174
66	6	6	6	4	6	4	6	6	6	4	6	4	6	6	6	4	2	4	4	4	4	4	2	6	6	6	4	4	4	6	6	6	6	164
67	6	6	6	6	6	2	6	2	4	4	4	4	4	4	2	4	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	2	6	4	4	146
68	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	188
69	4	4	4	4	6	6	6	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	6	4	4	4	4	4	6	4	4	4	6	4	4	4	2	125
70	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	4	1	187
71	4	4	6	6	6	6	6	2	4	4	4	4	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	2	4	4	2	6	4	2	160
72	6	6	6	6	6	4	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	1	6	6	1	176
73	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	193
74	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	1	183
75	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	194
76	4	4	4	4	6	6	4	1	4	4	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	2	6	6	4	6	6	4	161
77	6	6	6	6	6	4	4	2	6	6	6	6	4	6	6	6	4	4	6	4	4	4	4	6	4	4	4	6	6	4	6	6	4	166
78	6	4	4	4	6	6	6	2	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	6	6	6	6	4	6	6	6	6	4	4	151
79	4	4	6	6	6	4	4	1	2	2	2	2	2	2	4	4	6	6	4	6	6	6	4	4	4	2	2	6	6	2	6	6	6	137
80	4	6	6	4	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	2	2	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	178
81	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	4	4	4	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	4	182
82	2	2	4	6	4	6	6	2	4	4	4	4	4	6	6	6	4	6	6	2	6	6	6	6	6	4	2	6	6	4	6	6	4	156
83	6	6	6	6	6	6	6	1	2	2	4	2	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	2	2	6	6	6	6	6	6	161
84	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	189
85	4	5	5	4	6	6	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	161
86	5	5	5	5	6	6	6	4	5	5	6	5	5	5	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	5	5	6	178

No Resp	Variabel Motivasi (Z)																																Jumlah
	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	29	30	31	32	33	
87	6	6	6	5	5	5	6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	148
88	2	6	6	6	6	4	6	1	6	4	6	6	6	1	6	6	4	6	4	4	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	4	167
89	4	4	6	6	4	4	4	1	2	6	4	4	4	6	4	6	4	4	4	6	6	6	4	6	6	4	4	2	6	4	6	4	2	147
90	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	4	1	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	183
91	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	116
92	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	104
93	4	4	6	6	6	4	4	1	6	6	6	6	6	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6	2	4	6	6	6	4	4	157
94	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	189
95	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	6	4	4	184
96	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	6	6	6	2	4	4	4	4	4	4	6	4	4	2	4	4	4	6	4	4	135
97	2	2	6	4	6	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	2	123
98	4	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	4	4	4	2	4	4	4	4	4	6	6	6	6	4	166
99	5	5	5	6	5	6	6	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	6	5	6	5	5	5	5	164
100	6	6	6	5	5	6	6	5	5	5	4	4	5	6	5	5	4	4	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	6	5	5	5	172
101	5	5	6	6	6	6	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	4	4	6	6	5	5	2	158
102	4	4	2	2	2	6	6	1	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	4	166
103	4	2	4	2	2	4	6	1	6	4	4	4	4	4	4	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	2	6	6	6	6	4	2	149
104	2	2	2	2	2	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	4	4	6	167
105	2	2	2	2	4	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	2	6	6	4	4	4	4	159
106	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	194
107	6	6	6	6	2	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	182
108	6	6	6	6	4	6	4	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	4	6	6	2	175
109	6	6	6	4	4	6	6	1	6	6	4	4	4	2	6	6	6	4	6	6	6	6	6	4	4	6	6	4	6	6	4	4	6	167
110	6	6	6	4	6	6	6	2	6	6	6	6	4	4	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	6	6	4	178
111	6	6	6	4	2	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	4	4	179
112	6	6	6	6	4	6	6	2	4	6	6	6	6	6	6	4	6	4	4	4	4	4	6	6	6	6	4	6	6	6	4	4	4	170
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6	6	6	142
114	2	2	6	2	2	4	2	1	4	4	6	4	4	6	6	6	2	2	2	4	1	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	104
115	4	4	4	4	4	6	6	1	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	2	6	4	4	171
116	2	2	6	2	2	2	4	1	4	4	4	4	2	2	2	4	6	6	6	6	2	6	6	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	113
117	6	4	4	4	2	4	6	2	6	4	4	6	4	4	4	6	6	6	4	4	4	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	4	160
118	4	4	4	4	4	4	2	1	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	4	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	6	6	6	167
119	4	2	2	4	2	4	4	1	6	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	6	2	4	4	4	4	2	4	6	2	4	4	2	119
120	5	5	5	4	3	4	6	5	4	5	5	4	4	6	6	5	5	5	4	6	5	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	5	5	163
121	6	6	6	5	4	6	6	4	4	6	6	5	4	5	5	6	5	5	4	6	6	6	5	5	6	4	5	5	6	6	5	5	6	174
122	6	6	6	5	6	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	6	5	5	5	5	5	5	6	6	4	4	4	6	6	6	6	2	167
123	6	6	6	6	6	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	165
124	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	4	4	4	6	6	5	5	5	4	3	4	4	5	6	6	5	4	5	6	6	5	5	166
125	6	5	5	5	4	2	4	1	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	5	6	6	6	4	4	5	5	6	5	5	5	155
126	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	6	6	4	4	6	150
127	4	4	4	4	3	5	5	4	6	6	6	4	4	4	5	6	4	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	4	4	6	160
128	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	161

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

PERHITUNGAN UJI VALIDITAS VARIABEL KEPEMIMPINAN (X1)

		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	29	Total
1	Pearson Correlation	1	-.174*	.416**	-0.163	-0.170	.322**	-0.136	-0.051	-0.119	-0.096	-0.169	-.198*	-0.112	-0.127	-0.129	-0.111	-0.144	.301**	.447**	0.095	0.007	-0.155	.287**	.183*	.191*	-0.100	-.178*	-.203*	-0.042	0.090
	Sig. (2-tailed)		0.050	0.000	0.067	0.055	0.000	0.119	0.569	0.183	0.281	0.056	0.025	0.207	0.153	0.147	0.213	0.104	0.001	0.000	0.286	0.937	0.080	0.001	0.038	0.031	0.261	0.045	0.022	0.639	0.314
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
2	Pearson Correlation	-.174*	1	-0.156	.437**	.384**	-0.150	.284**	.257**	.251**	.429**	.532**	.518**	.452**	.455**	.341**	.442**	.411**	-.174*	-0.120	-0.026	0.145	.481**	-0.100	0.024	0.043	.297**	0.001	.327**	.395**	.221*	.508**
	Sig. (2-tailed)	0.050		0.078	0.000	0.000	0.090	0.001	0.003	0.004	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.050	0.176	0.773	0.102	0.000	0.263	0.791	0.629	0.001	0.000	0.000	0.012	0.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
3	Pearson Correlation	.416**	-0.156	1	-0.039	-0.005	.448**	0.018	0.007	-.195*	-0.083	-0.152	-0.075	-0.071	-0.043	-0.051	-0.108	-0.124	.206*	.380**	.242**	0.081	-0.059	.207*	0.168	0.102	-0.124	-0.050	-0.093	0.048	.195*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.078		0.666	0.953	0.000	0.840	0.937	0.028	0.349	0.086	0.401	0.426	0.633	0.565	0.223	0.163	0.020	0.000	0.006	0.366	0.509	0.019	0.058	0.251	0.164	0.579	0.295	0.587	0.028
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
4	Pearson Correlation	-0.163	.437**	-0.039	1	.804**	-0.098	.370**	.186*	.301**	.310**	.428**	.373**	.400**	.406**	.340**	.329**	.368**	-0.015	0.019	.180*	.326**	.427**	-0.126	0.000	-0.021	.194*	.253**	.438**	.272**	.564**
	Sig. (2-tailed)	0.067	0.000	0.666		0.000	0.273	0.000	0.036	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.865	0.833	0.042	0.000	0.000	0.156	0.997	0.814	0.028	0.004	0.000	0.002	0.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
5	Pearson Correlation	-0.170	.384**	-0.005	.804**	1	-0.014	.301**	.263**	.273**	.254**	.399**	.342**	.330**	.346**	.333**	.395**	.350**	-0.011	0.050	.254**	.417**	.377**	-0.033	0.002	0.051	0.166	.224*	.437**	.296**	.586**
	Sig. (2-tailed)	0.055	0.000	0.953	0.000		0.876	0.001	0.003	0.002	0.004	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.902	0.574	0.004	0.000	0.000	0.714	0.979	0.569	0.060	0.011	0.000	0.001	0.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
6	Pearson Correlation	.322**	-0.150	.448**	-0.098	-0.014	1	-0.099	-0.059	-0.094	-0.123	-0.135	-.230**	-.174*	-0.052	-0.145	-0.163	-0.141	.235**	.351**	0.115	0.032	-0.148	.344**	0.173	0.044	-.234**	-0.049	-.200*	0.028	0.112
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.090	0.000	0.273	0.876		0.268	0.506	0.293	0.167	0.128	0.009	0.049	0.562	0.103	0.067	0.114	0.008	0.000	0.196	0.718	0.096	0.000	0.051	0.618	0.008	0.579	0.024	0.755	0.210
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
7	Pearson Correlation	-0.138	.284**	0.018	.370**	.301**	-0.099	1	.319**	.293**	.272**	.319**	.354**	.282**	.249**	.223*	0.141	.316**	-0.120	-0.035	-0.010	.297**	.433**	-0.026	0.108	0.011	.198*	.203*	.315**	.237**	.436**
	Sig. (2-tailed)	0.119	0.001	0.840	0.000	0.001	0.268		0.000	0.001	0.002	0.000	0.000	0.001	0.005	0.011	0.113	0.000	0.178	0.694	0.908	0.001	0.000	0.769	0.224	0.906	0.025	0.022	0.000	0.007	0.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
8	Pearson Correlation	-0.051	.257**	0.007	.186*	.263**	-0.059	.319**	1	.315**	.397**	.270**	.324**	.378**	.301**	.267**	.275**	.307**	-0.173	-0.052	-0.066	0.093	.263**	-0.042	0.042	0.150	.315**	.217*	.241**	.209*	.414**
	Sig. (2-tailed)	0.569	0.003	0.937	0.036	0.003	0.508	0.000		0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.001	0.002	0.002	0.000	0.051	0.558	0.459	0.294	0.003	0.636	0.641	0.091	0.000	0.014	0.006	0.018	0.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
9	Pearson Correlation	-0.119	.251**	-.195*	.301**	.273**	-0.094	.293**	.315**	1	.531**	.394**	.303**	.371**	.452**	.249**	.232**	.246**	-0.019	-0.038	-0.107	0.112	.299**	-0.154	0.058	0.055	.547**	.236**	.194*	.226**	.404**
	Sig. (2-tailed)	0.183	0.004	0.028	0.001	0.002	0.293	0.001	0.000		0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.005	0.009	0.005	0.831	0.674	0.230	0.207	0.001	0.082	0.515	0.541	0.000	0.007	0.028	0.010	0.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
10	Pearson Correlation	-0.096	.429**	-0.083	.310**	.254**	-0.123	.272**	.397**	.531**	1	.600**	.596**	.622**	.597**	.380**	.413**	.444**	0.010	-0.026	-0.013	0.173	.460**	-0.147	0.165	0.166	.397**	.310**	.294**	.335**	.619**
	Sig. (2-tailed)	0.281	0.000	0.349	0.000	0.004	0.167	0.002	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.910	0.770	0.884	0.051	0.000	0.098	0.063	0.061	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
11	Pearson Correlation	-0.169	.532**	-0.152	.428**	.399**	-0.135	.319**	.270**	.394**	.600**	1	.661**	.585**	.470**	.322**	.463**	.535**	-0.083	-0.001	-0.007	0.170	.505**	-0.165	0.089	0.057	.358**	.341**	.376**	.377**	.607**
	Sig. (2-tailed)	0.056	0.000	0.086	0.000	0.000	0.128	0.000	0.002	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.353	0.992	0.941	0.055	0.000	0.062	0.317	0.522	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
12	Pearson Correlation	-.196*	.518**	-0.075	.373**	.342**	-.230**	.354**	.324**	.303**	.596**	.661**	1	.604**	.495**	.306**	.389**	.476**	-0.028	-0.014	0.000	0.170	.476**	-0.152	0.108	0.093	.380**	.440**	.385**	.316**	.598**
	Sig. (2-tailed)	0.025	0.000	0.401	0.000	0.000	0.009	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.758	0.877	0.996	0.055	0.000	0.086	0.224	0.296	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
13	Pearson Correlation	-0.112	.452**	-0.071	.400**	.330**	-.174*	.282**	.378**	.371**	.622**	.585**	.604**	1	.602**	.394**	.457**	.466**	-0.044	0.015	-0.008	.189*	.518**	-0.020	0.156	.177*	.393**	.347**	.492**	.376**	.661**
	Sig. (2-tailed)	0.207	0.000	0.426	0.000	0.000	0.049	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.621	0.865	0.926	0.033	0.000	0.822	0.080	0.046	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
14	Pearson Correlation	-0.127	.455**	-0.043	.406**	.346**	-0.052	.249**	.301**	.452**	.597**	.470**	.495**	.602**	1	.349**	.406**	.532**	-0.022	-0.031	0.042	.228**	.495**	-0.066	0.066	0.094	.432**	.468**	.416**	.354**	.635**
	Sig. (2-tailed)	0.153	0.000	0.633	0.000	0.000	0.562	0.005	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.806	0.730	0.634	0.010	0.000	0.459	0.462	0.291	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
15	Pearson Correlation	-0.129	.341**	-0.051	.340**	.333**	-0.145	.223*	.267**	.249**	.380**	.322**	.306**	.394**	.349**	1	.722**	.611**	-0.034	-0.028	0.006	.137	.436**	-0.036	0.096	.242**	.236**	.342**	.302**	.360**	.563**
	Sig. (2-tailed)	0.147	0.000	0.565	0.000	0.000	0.103	0.011	0.002	0.005	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.705	0.754	0.950	0.122	0.000	0.687	0.280	0.006	0.007	0.000	0.001	0.000	0.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
16	Pearson Correlation	-0.111	.442**	-0.108	.329**	.395**	-0.163	0.141	.275**	.232**	.413**	.463**	.389**	.457**	.406**	.722**	1	.630**	-0.063	0.033	0.028	0.170	.444**	-0.054	.216*	.290**	.230**	.372**	.442**	.378**	.628**
	Sig. (2-tailed)	0.213	0.000	0.223	0.000	0.000	0.067	0.113	0.002	0.009	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.477	0.711	0.751	0.055	0.000	0.542	0.014	0.001	0.009	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128

		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	29	Total
17	Pearson Correlation	-0,144	.411**	-0,124	.368**	.350**	-0,141	.318**	.307**	.248**	.444**	.535**	.476**	.466**	.532**	.611**	.630**	1	-0,063	-0,088	0,039	0,141	.575**	-0,022	0,097	0,146	.336**	.509**	.453**	.408**	.642**
	Sig. (2-tailed)	0,104	0,000	0,163	0,000	0,000	0,114	0,000	0,000	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,483	0,323	0,660	0,112	0,000	0,802	0,275	0,101	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
18	Pearson Correlation	.301**	-.174*	.206*	-0,015	-0,011	.235**	-0,120	-0,173	-0,019	0,010	-0,083	-0,028	-0,044	-0,022	-0,034	-0,063	-0,063	1	.591**	.313**	0,095	-0,033	.324**	0,133	0,046	-0,104	-0,138	-0,059	0,074	.218*
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,050	0,020	0,865	0,902	0,008	0,178	0,051	0,831	0,910	0,353	0,758	0,621	0,808	0,705	0,477	0,483		0,000	0,000	0,288	0,712	0,000	0,135	0,609	0,243	0,120	0,510	0,406	0,013
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
19	Pearson Correlation	.447**	-0,120	.380**	0,019	0,050	.351**	-0,035	-0,052	-0,038	-0,026	-0,001	-0,014	0,015	-0,031	-0,028	0,033	-0,088	.591**	1	.326**	.217*	-0,021	.259**	.185*	0,129	-0,123	-0,146	-0,039	0,088	.308**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,176	0,000	0,833	0,574	0,000	0,694	0,558	0,674	0,770	0,992	0,877	0,865	0,730	0,754	0,711	0,323	0,000		0,000	0,014	0,814	0,003	0,037	0,148	0,167	0,099	0,662	0,326	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
20	Pearson Correlation	0,095	-0,026	.242**	.180*	.254**	0,115	-0,010	-0,066	-0,107	-0,013	-0,007	0,000	-0,008	0,042	0,006	0,028	0,039	.313**	.326**	1	.588**	0,080	0,108	0,022	0,033	-0,094	0,055	0,086	0,099	.319**
	Sig. (2-tailed)	0,286	0,773	0,006	0,042	0,004	0,196	0,908	0,459	0,230	0,884	0,941	0,996	0,926	0,634	0,950	0,751	0,660	0,000	0,000		0,000	0,369	0,226	0,803	0,708	0,294	0,539	0,334	0,266	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
21	Pearson Correlation	0,007	0,145	0,081	.326**	.417**	0,032	.297**	0,093	0,112	0,173	0,170	0,170	.189*	.228**	0,137	0,170	0,141	0,095	.217*	.588**	1	.268**	0,094	0,061	0,164	0,003	0,150	.248**	0,169	.489**
	Sig. (2-tailed)	0,937	0,102	0,366	0,000	0,000	0,718	0,001	0,294	0,207	0,051	0,055	0,055	0,033	0,010	0,122	0,055	0,112	0,288	0,014	0,000		0,002	0,291	0,494	0,065	0,977	0,091	0,005	0,057	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
22	Pearson Correlation	-0,155	.481**	-0,059	.427**	.377**	-0,148	.433**	.263**	.299**	.460**	.505**	.476**	.518**	.495**	.436**	.444**	.575**	-0,033	-0,021	0,080	.268**	1	-0,091	0,015	0,117	.359**	.440**	.519**	.453**	.646**
	Sig. (2-tailed)	0,080	0,000	0,509	0,000	0,000	0,096	0,000	0,003	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,712	0,814	0,369	0,002		0,308	0,865	0,189	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
23	Pearson Correlation	.287**	-0,100	.207*	-0,126	-0,033	.344**	-0,026	-0,042	-0,154	-0,147	-0,165	-0,152	-0,020	-0,066	-0,036	-0,054	-0,022	.324**	.259**	0,108	0,094	-0,091	1	0,096	0,023	-.299**	-0,151	-0,116	0,097	0,128
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,263	0,019	0,156	0,714	0,000	0,769	0,636	0,082	0,098	0,062	0,086	0,822	0,459	0,687	0,542	0,802	0,000	0,003	0,226	0,291	0,308		0,283	0,799	0,001	0,088	0,192	0,274	0,150
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
24	Pearson Correlation	.183*	0,024	0,168	0,000	0,002	0,173	0,108	0,042	0,058	0,165	0,089	0,108	0,156	0,066	0,096	.216*	0,097	0,133	.185*	0,022	0,061	0,015	0,096	1	.573**	0,001	0,025	0,045	0,131	.356**
	Sig. (2-tailed)	0,038	0,791	0,058	0,997	0,979	0,051	0,224	0,641	0,515	0,063	0,317	0,224	0,080	0,462	0,280	0,014	0,275	0,135	0,037	0,803	0,494	0,865	0,283		0,000	0,993	0,781	0,616	0,139	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
25	Pearson Correlation	.191*	0,043	0,102	-0,021	0,051	0,044	0,011	0,150	0,055	0,166	0,057	0,093	.177*	0,094	.242**	.290**	0,146	0,046	0,129	0,033	0,164	0,117	0,023	.573**	1	0,111	0,111	0,118	0,157	.384**
	Sig. (2-tailed)	0,031	0,629	0,251	0,814	0,569	0,618	0,906	0,091	0,541	0,061	0,522	0,296	0,046	0,291	0,006	0,001	0,101	0,609	0,148	0,708	0,065	0,189	0,799	0,000		0,214	0,210	0,183	0,077	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
26	Pearson Correlation	-0,100	.297**	-0,124	.194*	0,166	-.234**	.198*	.315**	.547**	.397**	.358**	.380**	.393**	.432**	.236**	.230**	.336**	-0,104	-0,123	-0,094	0,003	.359**	-.299**	0,001	0,111	1	.479**	.303**	0,152	.370**
	Sig. (2-tailed)	0,261	0,001	0,164	0,028	0,060	0,008	0,025	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,007	0,009	0,000	0,243	0,167	0,294	0,977	0,000	0,001	0,993	0,214		0,000	0,001	0,087	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
27	Pearson Correlation	-.178*	.327**	-0,050	.253**	.224*	-0,049	.203*	.217*	.238**	.310**	.341**	.440**	.347**	.488**	.342**	.372**	.509**	-0,138	-0,146	0,055	0,150	.440**	-0,151	0,025	0,111	.479**	1	.393**	.386**	.494**
	Sig. (2-tailed)	0,045	0,000	0,579	0,004	0,011	0,579	0,022	0,014	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,120	0,099	0,539	0,091	0,000	0,088	0,781	0,210	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
28	Pearson Correlation	-.203*	.395**	-0,093	.438**	.437**	-.200*	.315**	.241**	.194*	.294**	.376**	.385**	.492**	.416**	.302**	.442**	.453**	-0,059	-0,039	0,086	.248**	.519**	-0,116	0,045	0,118	.303**	.393**	1	.288**	.543**
	Sig. (2-tailed)	0,022	0,000	0,295	0,000	0,000	0,024	0,000	0,006	0,028	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,510	0,662	0,334	0,005	0,000	0,192	0,616	0,183	0,001	0,000		0,001	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
29	Pearson Correlation	-0,042	.221*	0,048	.272**	.296**	0,028	.237**	.209*	.228**	.335**	.377**	.316**	.376**	.354**	.360**	.378**	.408**	0,074	0,088	0,099	0,169	.453**	0,097	0,131	0,157	0,152	.386**	.288**	1	.573**
	Sig. (2-tailed)	0,639	0,012	0,587	0,002	0,001	0,755	0,007	0,018	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,406	0,326	0,266	0,057	0,000	0,274	0,139	0,077	0,087	0,000	0,001		0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Total	Pearson Correlation	0,090	.508**	.195*	.564**	.586**	0,112	.436**	.414**	.404**	.619**	.607**	.598**	.661**	.635**	.563**	.628**	.642**	.218*	.308**	.319**	.489**	.646**	0,128	.356**	.384**	.370**	.494**	.543**	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	0,314	0,000	0,028	0,000	0,000	0,210	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,013	0,000	0,000	0,000	0,000	0,150	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128

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

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

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X_2)

PERHITUNGAN UJI VALIDITAS VARIABEL INSENTIF (X2)

		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	Total
1	Pearson Correlation	1	,459**	,559**	,629**	,569**	,647**	,478**	,646**	,734**	,531**	,468**	,497**	0,10	0,16	,242**	,616**	,525**	,430**	,383**	,242**	,283**	,561**	,599**	,617**	,421**	,755**
	Sig. (2-tailed)		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,24	0,07	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
2	Pearson Correlation	,459**	1	,425**	,467**	,418**	,433**	,317**	,471**	,578**	,250**	,294**	,359**	0,03	,184*	0,14	,361**	,354**	,256**	,229**	0,07	0,12	,358**	,479**	,299**	,226*	,546**
	Sig. (2-tailed)	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,77	0,04	0,11	0,00	0,00	0,00	0,01	0,40	0,19	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
3	Pearson Correlation	,559**	,425**	1	,783**	,815**	,738**	,766**	,753**	,692**	,447**	,582**	,485**	0,08	0,14	0,12	,653**	,656**	,466**	,529**	,220*	0,11	,599**	,539**	,473**	,467**	,817**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,36	0,13	0,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
4	Pearson Correlation	,629**	,467**	,783**	1	,782**	,787**	,666**	,758**	,725**	,574**	,573**	,539**	0,02	0,14	,222*	,654**	,647**	,505**	,558**	,374**	,260**	,573**	,549**	,539**	,425**	,842**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,83	0,11	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
5	Pearson Correlation	,569**	,418**	,815**	,782**	1	,780**	,771**	,789**	,675**	,492**	,553**	,514**	0,09	0,14	0,13	,544**	,550**	,395**	,512**	,281**	,206*	,595**	,520**	,541**	,449**	,811**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,29	0,11	0,14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
6	Pearson Correlation	,647**	,433**	,738**	,787**	,780**	1	,711**	,802**	,740**	,490**	,483**	,490**	0,13	,219*	,236**	,695**	,621**	,426**	,512**	,263**	,249**	,573**	,532**	,481**	,451**	,830**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,14	0,01	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
7	Pearson Correlation	,478**	,317**	,766**	,666**	,771**	,711**	1	,761**	,641**	,418**	,534**	,424**	0,13	,214*	0,14	,500**	,478**	,306**	,371**	,203*	0,15	,556**	,465**	,462**	,455**	,741**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,16	0,02	0,12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
8	Pearson Correlation	,646**	,471**	,753**	,758**	,789**	,802**	,761**	1	,774**	,500**	,491**	,505**	0,17	,239**	,177*	,618**	,551**	,420**	,489**	,295**	,229**	,622**	,579**	,572**	,444**	,840**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,06	0,01	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
9	Pearson Correlation	,734**	,578**	,692**	,725**	,675**	,740**	,641**	,774**	1	,601**	,513**	,498**	0,12	,177*	,209*	,704**	,637**	,463**	,387**	,314**	,232**	,666**	,689**	,589**	,446**	,849**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,17	0,05	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
10	Pearson Correlation	,531**	,250**	,447**	,574**	,492**	,490**	,418**	,500**	,601**	1	,429**	,387**	0,09	0,10	,255**	,494**	,421**	,475**	,442**	,563**	,486**	,488**	,450**	,501**	,257**	,643**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,30	0,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
11	Pearson Correlation	,468**	,294**	,582**	,573**	,553**	,483**	,534**	,491**	,513**	,429**	1	,781**	,220*	,304**	,301**	,488**	,463**	,391**	,445**	,203*	0,15	,499**	,470**	,397**	,482**	,707**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
12	Pearson Correlation	,497**	,359**	,485**	,539**	,514**	,490**	,424**	,505**	,498**	,387**	,781**	1	,297**	,337**	,261**	,456**	,439**	,410**	,443**	,227**	,188*	,481**	,481**	,407**	,559**	,700**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
13	Pearson Correlation	0,10	0,03	0,08	0,02	0,09	0,13	0,13	0,17	0,12	0,09	,220*	,297**	1,00	,729**	,488**	0,13	0,07	0,05	-0,01	-0,08	-0,03	,213*	0,12	0,07	0,13	,252**
	Sig. (2-tailed)	0,24	0,77	0,36	0,83	0,29	0,14	0,16	0,06	0,17	0,30	0,01	0,00		0,00	0,00	0,15	0,45	0,59	0,88	0,39	0,74	0,02	0,16	0,41	0,13	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
14	Pearson Correlation	0,16	,184*	0,14	0,14	0,14	,219*	,214*	,239**	,177*	0,10	304**	337**	,729**	1,00	,582**	,191*	,188*	0,15	0,13	0,02	0,08	,259**	,190*	0,11	0,16	,357**
	Sig. (2-tailed)	0,07	0,04	0,13	0,11	0,11	0,01	0,02	0,01	0,05	0,25	0,00	0,00	0,00		0,00	0,03	0,03	0,10	0,15	0,85	0,39	0,00	0,03	0,21	0,07	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128

		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	Total
15	Pearson Correlation	,242**	0,14	0,12	,222*	0,13	,236**	0,14	,177*	,209*	,255**	,301**	,261**	,488**	,582**	1,00	,263**	,229**	,175*	0,14	0,14	0,15	,239**	,270**	,176*	0,14	,371**
	Sig. (2-tailed)	0,01	0,11	0,18	0,01	0,14	0,01	0,12	0,05	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,01	0,05	0,12	0,11	0,09	0,01	0,00	0,05	0,12	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
16	Pearson Correlation	,616**	,361**	,653**	,654**	,544**	,695**	,500**	,618**	,704**	,494**	,488**	,456**	0,13	,191*	,263**	1	,799**	,676**	,578**	,286**	,218*	,706**	,598**	,569**	,387**	,805**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,15	0,03	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
17	Pearson Correlation	,525**	,354**	,656**	,647**	,550**	,621**	,478**	,551**	,637**	,421**	,463**	,439**	0,07	,188*	,229**	,799**	1	,599**	,594**	,290**	0,11	,681**	,507**	,445**	,381**	,751**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,45	0,03	0,01	0,00		0,00	0,00	0,00	0,22	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
18	Pearson Correlation	,430**	,256**	,466**	,505**	,395**	,426**	,306**	,420**	,463**	,475**	,391**	,410**	0,05	0,15	,175*	,676**	,599**	1	,674**	,450**	,346**	,523**	,519**	,471**	,227**	,636**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,59	0,10	0,05	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
19	Pearson Correlation	,383**	,229**	,529**	,558**	,512**	,512**	,371**	,489**	,387**	,442**	,445**	,443**	-0,01	0,13	0,14	,578**	,594**	,674**	1	,443**	,292**	,508**	,471**	,411**	,306**	,643**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,88	0,15	0,12	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
20	Pearson Correlation	,242**	0,07	,220*	,374**	,281**	,263**	,203*	,295**	,314**	,563**	,203*	,227**	-0,08	0,02	0,14	,286**	,290**	,450**	,443**	1	,633**	,269**	,288**	,342**	,194*	,401**
	Sig. (2-tailed)	0,01	0,40	0,01	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,02	0,01	0,39	0,85	0,11	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
21	Pearson Correlation	,283**	0,12	0,11	,260**	,206*	,249**	0,15	,229**	,232**	,486**	0,15	,188*	-0,03	0,08	0,15	,218*	0,11	,346**	,292**	,633**	1,00	,216*	,222*	,312**	0,17	,327**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,19	0,20	0,00	0,02	0,00	0,10	0,01	0,01	0,00	0,08	0,03	0,74	0,39	0,09	0,01	0,22	0,00	0,00	0,00		0,01	0,01	0,00	0,06	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
22	Pearson Correlation	,561**	,358**	,599**	,573**	,595**	,573**	,556**	,622**	,666**	,488**	,499**	,481**	,213*	,259**	,239**	,706**	,681**	,523**	,508**	,269**	,216*	1	,668**	,578**	,400**	,786**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01		0,00	0,00	0,00	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
23	Pearson Correlation	,599**	,479**	,539**	,549**	,520**	,532**	,465**	,579**	,689**	,450**	,470**	,481**	0,12	,190*	,270**	,598**	,507**	,519**	,471**	,288**	,222*	,668**	1	,583**	,373**	,746**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,16	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00		0,00	0,00	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
24	Pearson Correlation	,617**	,299**	,473**	,539**	,541**	,481**	,462**	,572**	,589**	,501**	,397**	,407**	0,07	0,11	,176*	,569**	,445**	,471**	,411**	,342**	,312**	,578**	,583**	1	,475**	,688**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,41	0,21	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
25	Pearson Correlation	,421**	,226*	,467**	,425**	,449**	,451**	,455**	,444**	,446**	,257**	,482**	,559**	0,13	0,16	0,14	,387**	,381**	,227**	,306**	,194*	0,17	,400**	,373**	,475**	1	,583**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,13	0,07	0,12	0,00	0,00	0,01	0,00	0,03	0,06	0,00	0,00	0,00		0,00
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Total	Pearson Correlation	,755**	,546**	,817**	,842**	,811**	,830**	,741**	,840**	,849**	,643**	,707**	,700**	,252**	,357**	,371**	,805**	,751**	,636**	,643**	,401**	,327**	,786**	,746**	,688**	,583**	1
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128

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

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

Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

PERHITUNGAN UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA (Y)

		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	29	30	31	32	33	total
1	Pearson Correlation	1	,501**	,485**	,232**	,240**	,264**	,250**	,235**	,158	,371**	,234**	,103	,207*	,268**	,313**	-,060	-,030	,118	,179*	,326**	,314**	,342**	,267**	,279**	,396**	,299**	,192*	0,150	0,166	,256**	,209*	,249**	,284**	,474**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,008	0,006	0,003	0,004	0,008	0,074	0,000	0,008	0,249	0,019	0,002	0,000	0,502	0,773	0,183	0,043	0,000	0,000	0,000	0,002	0,001	0,000	0,001	0,030	0,090	0,060	0,004	0,024	0,005	0,001	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
2	Pearson Correlation	,501**	1	,387**	,299**	0,075	,238**	,425**	,267**	,277**	,213*	0,120	,277**	,276**	,253**	-0,130	-0,060	,271**	,194*	,179*	,271**	,194*	,179*	,398**	,282**	,390**	,373**	,338**	,311**	,330**	,279**	,250**	0,161	,297**	,593**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,001	0,402	0,007	0,000	0,002	0,002	0,016	0,176	0,010	0,010	0,004	0,155	0,531	0,081	0,002	0,029	0,043	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,004	0,069	0,001	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
3	Pearson Correlation	,435**	,387**	1	,254**	,320**	,411**	,239**	,258**	,257**	,272**	,346**	,147	,246**	,213*	,357**	,072	,021	,404**	,210*	,324**	,276**	,390**	,385**	,443**	,447**	,303**	,300**	,277**	,225*	,338**	,216*	,168	,206*	,555**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,004	0,000	0,000	0,006	0,003	0,004	0,002	0,000	0,099	0,005	0,016	0,000	0,418	0,817	0,000	0,018	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,002	0,011	0,000	0,014	0,058	0,019	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
4	Pearson Correlation	,232**	,299**	,254**	1	,332**	,233**	,368**	,397**	,316**	,268**	,147	0,086	0,112	-0,021	,177*	0,140	0,122	,316**	,216*	,400**	,275**	,208*	,258**	,359**	,212*	,194*	,292**	,197*	,223*	0,128	,226**	0,083	-0,094	,409**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,001	0,004		0,000	0,008	0,000	0,000	0,000	0,002	0,098	0,690	0,208	0,811	0,045	0,116	0,170	0,000	0,014	0,000	0,002	0,019	0,003	0,003	0,016	0,028	0,001	0,026	0,011	0,151	0,010	0,350	0,291	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
5	Pearson Correlation	,240**	0,075	,320**	,332**	1	,546**	,323**	,426**	,314**	,221*	,266**	0,090	0,096	0,007	0,000	0,347	0,387	0,022	0,030	0,043	0,074	0,000	0,000	0,000	0,013	0,200	0,000	0,000	0,000	0,005	0,000	0,001	0,341	0,000
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,402	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,012	0,002	0,090	0,006	0,907	0,000	0,000	0,000	0,800	0,730	0,627	0,404	1,000	1,000	1,000	0,885	0,023	1,000	1,000	1,000	0,952	1,000	0,991	0,000	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
6	Pearson Correlation	,264**	,238**	,411**	,233**	,546**	1	,415**	,485**	,452**	,429**	,374**	,175*	,238**	,362**	,444**	,190**	0,132	,388**	,204*	,303**	,338**	,381**	,418**	,344**	,364**	,226**	,435**	,377**	,323**	,439**	,347**	,391**	,186*	,670**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,007	0,000	0,008	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,049	0,007	0,000	0,000	0,031	0,139	0,000	0,021	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,036	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
7	Pearson Correlation	,250**	,425**	,239**	,368**	,323**	,415**	1	,578**	,509**	,234**	,118	,062	,263**	,220*	,330**	,082	0,135	,226**	,223*	,362**	,216*	,229**	,261**	,368**	,220*	,311**	,455**	,491**	,445**	,476**	,502**	,401**	,309**	,644**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,008	0,183	0,487	0,003	0,012	0,000	0,358	0,158	0,010	0,011	0,000	0,014	0,009	0,003	0,000	0,013	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
8	Pearson Correlation	,235**	,300**	,258**	,397**	,426**	,485**	,578**	1	,457**	,404**	,248**	,126	,243**	,232**	,355**	,108	0,033	,404**	,377**	,369**	,301**	,301**	,409**	,225**	,205**	,238**	,327**	,329**	,308**	,383**	,369**	,356**	0,135	,613**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,001	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,005	0,158	0,006	0,012	0,000	0,226	0,712	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,011	0,020	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,129	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
9	Pearson Correlation	0,158	,267**	,252**	,315**	,314**	,457**	,509**	,457**	1	,449**	,362**	,179*	,251**	,176*	,352**	0,049	-0,019	,292**	,247**	,299**	,283**	,253**	,394**	,363**	,140	,307**	,478**	,383**	,273**	,401**	,383**	,335**	0,101	,605**
	Sig. (2-tailed)	0,074	0,002	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,043	0,004	0,046	0,000	0,582	0,831	0,001	0,005	0,001	0,001	0,004	0,000	0,000	0,115	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,254	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
10	Pearson Correlation	,321**	,277**	,272**	,268**	,221*	,429**	,294**	,404**	,449**	1	,526**	0,095	,265**	,198*	0,025	0,018	0,001	,209*	,289**	,193*	0,117	,397**	,326**	,422**	,316**	,264**	,407**	,272**	,143	,188*	,345**	,251**	,143	,228**	,304**	,278**	0,080	,558**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,002	0,002	0,012	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,003	0,025	0,018	0,001	0,029	0,190	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,002	0,108	0,034	0,000	0,004	0,107	0,010	0,000	0,001	0,371	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
11	Pearson Correlation	,234**	,213*	,346**	0,147	,266**	,374**	0,118	,248**	,362**	,526**	1	,245**	,337**	,229**	,258**	0,069	0,026	,225**	,402**	,358**	,397**	,247**	,380**	,258**	0,108	,335**	,316**	,222*	0,097	,229**	,192*	,188*	0,166	,518**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,016	0,000	0,098	0,002	0,000	0,183	0,005	0,000	0,000		0,005	0,000	0,009	0,003	0,440	0,767	0,010	0,000	0,000	0,000	0,005	0,000	0,003	0,234	0,008	0,012	0,776	0,009	0,030	0,034	0,061	0,061	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
12	Pearson Correlation	0,103	0,120	0,147	0,056	0,150	,175*	0,062	0,126	,179*	,265**	,245**	1	,509**	0,149	,266**	0,085	0,037	0,115	0,151	,248**	,315**	,131	,315**	,275**	0,121	,237**	,265**	,193*	0,100	,311**	0,165	0,118	,312**	,482**
	Sig. (2-tailed)	0,249	0,178	0,099	0,530	0,090	0,049	0,487	0,158	0,043	0,003	0,005		0,000	0,094	0,002	0,691	0,677	0,198	0,089	0,005	0,000	0,142	0,000	0,002	0,175	0,007	0,001	0,029	0,261	0,000	0,063	0,184	0,016	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
13	Pearson Correlation	,207*	,227**	,246**	0,112	,242**	,238**	,263**	,243**	,251**	,198*	,337**	,509**	1	,296**	,417**	0,022	-0,04	0,169	,212*	,203*	,296**	0,157	,281**	,375**	,198*	,218*	,462**	,352**	,285**	,408**	,308**	,333**	,355**	,565**
	Sig. (2-tailed)	0,019	0,010	0,005	0,208	0,006	0,007	0,003	0,006	0,004	0,025	0,000	0,000		0,007	0,000	0,808	0,650	0,059	0,016	0,022	0,001	0,076	0,001	0,000	0,025	0,013	0,000	0,000	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
14	Pearson Correlation	,268**	,276**	,213*	-0,021	,238**	,362**	,220*	,322**	,176*	,209*	,229**	0,149	,236**	1	,276**	0,095	0,096	0,134	0,026	,228**	0,154	,267**	0,152	,359**	,192*	,294**	,190*	,251**	0,079	,293**	,290**	0,161	,274**	,445**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,010	0,016	0,811	0,007	0,000	0,012	0,000	0,046	0,018	0,009	0,094	0,007		0,002	0,366	0,282	0,162	0,772	0,009	0,083	0,001	0,087	0,058	0,029	0,001	0,031	0,004	0,375	0,001	0,001	0,070	0,002	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
15	Pearson Correlation	,313**	,253**	,357**	,177*	,402**	,444**	,330**	,355**	,352**	,289**	,258**	,265**	,413**	,276**	1	0,130	0,057	,269**	,330**	,241**	,234**	,246**	,456**	,391**	,272**	,164	,499**	,479**	,225*	,545**	,405**	,336**	0,107	,635**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,004	0,000	0,045	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,003	0,002	0,000	0,002		0,145	0,514	0,002	0,000	0,006	0,008	0,005	0,000	0,000	0,002	0,064	0,000	0,000	0,011	0,000	0,000	0,000	0,230	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
16	Pearson Correlation	-0,056	-0,126	0,072	0,140	0,084	,190*	0,082	0,108	0,049	,193*	0,069	0,035	0,022	0,095	0,130	1	,873**	,302**	-0,013	0,145	0,112	0,001	0,026	0,095	-0,011	-0,055	0,125	-0,033	0,147	-0,021	0,163	-0,032	0,000	,200*
	Sig. (2-tailed)	0,537	0,155	0,418	0,116	0,347	0,031	0,358	0,236	0,582	0,029	0,440	0,691	0,808	0,386	0,145		0,000	0,001	0,888	0,102	0,208	0,987	0,768	0,287	0,903	0,536	0,159	0,708	0,098	0,816	0,066	0,719	0,996	0,023
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
17	Pearson Correlation	-0,026	-0,056	0,021	0,122	0,077	0,132	0,126	0,033	-0,019	0,117	0,026	0,037	-0,043	0,096	0,057	,873**	1	,230**	0,033	0,098	0,014	-0,069	-0,030	0,068	-0,011	-0,018	0,082	0,025	,180*	-0,063	0,133	-0,044	-0,018	0,161
	Sig. (2-tailed)	0,773	0,531	0,817	0,170	0,387	0,139	0,158	0,712	0,831	0,190	0,767	0,677	0,630	0,382	0,524	0,000		0,009	0,707	0,270	0,880	0,439	0,735	0,447	0,903	0,839	0,358	0,776	0,042	0,482	0,136	0,630	0,838	0,069
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
18	Pearson Correlation	0,118	0,057	,404**	,316**	,203*	,388**	0,115	,404**	,292**	,226*	0,115	0,168	0,134	,269**	,302**	0,134	,269**	,230**	1	,322**	,278**	,274**	0,150	,190*	,209*	0,159	0,039	,198*	,197*	0,098	0,172	0,165	0,014	,410**
	Sig. (2-tailed)	0,183	0,521	0,000	0,000	0,022	0,000	0,010	0,000	0,001	0,010	0,196	0,059	0,162	0,002	0,001	0,059	0,009	0,000	0,001	0,002	0,001	0,091	0,031	0,018	0,073	0,554	0,025	0,026	0,123	0,273	0,053	0,063	0,878	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128

		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	29	30	31	32	33	total
19	Pearson Correlation	.179*	0,155	.210*	.216*	.192*	.204*	.223*	.377**	.247**	.326**	.402**	0,151	.212*	0,026	.330**	-0,013	0,033	.322**	1	.339**	.255**	.226*	.320**	.274**	0,152	.212*	.248**	.266**	0,157	0,159	0,152	0,141	0,033	.427**
	Sig. (2-tailed)	0,043	0,081	0,018	0,014	0,030	0,021	0,011	0,000	0,005	0,000	0,000	0,089	0,016	0,772	0,000	0,888	0,707	0,000		0,000	0,004	0,010	0,000	0,002	0,086	0,016	0,005	0,002	0,077	0,072	0,086	0,111	0,710	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
20	Pearson Correlation	.326**	.271**	.324**	.400**	.179*	.303**	.362**	.369**	.299**	.422**	.358**	.248**	.203*	.228**	.241**	0,145	0,098	.278**	.339**	1	.590**	.429**	.350**	.406**	.185*	.254**	.325**	.258**	.192*	0,171	.258**	.181*	0,114	.559**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,000	0,000	0,043	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,005	0,022	0,009	0,006	0,102	0,270	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,037	0,004	0,000	0,003	0,030	0,053	0,003	0,041	0,200	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
21	Pearson Correlation	.324**	.194*	.276**	.275**	0,159	.338**	.216*	.301**	.283**	.316**	.397**	.315**	.296**	0,154	.234**	0,112	0,014	.274**	.255**	.590**	1	.373**	.260**	.263**	0,089	.189*	.298**	.222*	.278**	.288**	.263**	.299**	0,141	.530**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,029	0,002	0,002	0,074	0,000	0,014	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,083	0,008	0,208	0,880	0,002	0,004	0,000		0,000	0,003	0,003	0,318	0,033	0,001	0,012	0,001	0,001	0,003	0,001	0,112	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
22	Pearson Correlation	.342**	.179*	.390**	.208*	.348**	.381**	.229**	.301**	.253**	.264**	.247**	0,131	0,157	.287**	.246**	0,001	-0,069	0,150	.226*	.429**	.373**	1	.394**	.362**	.208*	.400**	.193*	0,163	.215*	.239**	.276**	.232**	.208*	.505**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,043	0,000	0,019	0,000	0,000	0,009	0,001	0,004	0,003	0,005	0,142	0,076	0,001	0,005	0,987	0,439	0,091	0,010	0,000	0,000		0,000	0,000	0,018	0,000	0,029	0,066	0,015	0,007	0,002	0,008	0,019	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
23	Pearson Correlation	.267**	.396**	.385**	.258**	.277**	.418**	.261**	.409**	.394**	.407**	.380**	.315**	.281**	0,152	.456**	0,026	-0,030	.190*	.320**	.350**	.260**	.394**	1	.407**	.377**	.306**	.352**	.317**	.272**	.366**	.317**	.337**	0,120	.606**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,000	0,003	0,002	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,087	0,000	0,768	0,735	0,031	0,000	0,000	0,003	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,176	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
24	Pearson Correlation	.279**	.282**	.442**	.259**	.317**	.344**	.368**	.225*	.363**	.272**	.258**	.275**	.375**	.259**	.391**	0,095	0,068	.209*	.274**	.406**	.263**	.362**	.407**	1	.465**	.473**	.392**	.285**	0,075	.354**	.284**	.271**	0,100	.589**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,011	0,000	0,002	0,003	0,002	0,000	0,003	0,000	0,287	0,447	0,018	0,002	0,000	0,003	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,001	0,403	0,000	0,001	0,002	0,259	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
25	Pearson Correlation	.306**	.390**	.447**	.212*	.218*	.364**	.220*	.205*	0,140	0,143	0,108	0,121	.198*	.192*	.272**	-0,011	-0,011	0,159	0,152	.185*	0,089	.208*	.377**	.465**	1	.452**	.294**	.204*	0,166	.299**	0,095	0,160	0,150	.435**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,016	0,013	0,000	0,013	0,020	0,115	0,108	0,224	0,175	0,025	0,029	0,002	0,903	0,903	0,073	0,086	0,037	0,318	0,018	0,000	0,000		0,000	0,001	0,021	0,061	0,001	0,285	0,071	0,090	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
26	Pearson Correlation	.299**	.373**	.302**	.194*	0,114	.226*	.311**	.238**	.307**	.188*	.235**	.237**	.218*	.294**	0,164	-0,055	-0,018	0,039	.212*	.254**	.189*	.400**	.306**	.473**	.452**	1	.293**	.215*	0,109	.274**	0,154	.180*	.317**	.500**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,001	0,028	0,200	0,010	0,000	0,007	0,000	0,034	0,008	0,007	0,013	0,001	0,064	0,536	0,839	0,664	0,016	0,004	0,033	0,000	0,000	0,000	0,000		0,001	0,015	0,221	0,002	0,083	0,042	0,000	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
27	Pearson Correlation	.192*	.338**	.300**	.292**	.441**	.435**	.455**	.327**	.478**	.345**	.316**	.285**	.462**	.190*	.499**	0,125	0,082	.198*	.248**	.325**	.298**	.193*	.352**	.392**	.294**	.293**	1	.652**	.398**	.497**	.428**	.379**	.225*	.689**
	Sig. (2-tailed)	0,030	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,031	0,000	0,159	0,358	0,025	0,005	0,000	0,001	0,029	0,000	0,000	0,001	0,001		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,011	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
28	Pearson Correlation	0,150	.311**	.277**	.197*	.373**	.377**	.491**	.329**	.383**	.251**	.222*	.193*	.352**	.251**	.473**	-0,033	0,025	.197*	.266**	.258**	.222*	0,163	.317**	.285**	.204*	.215*	.652**	1	.593**	.622**	.562**	.451**	.306**	.657**
	Sig. (2-tailed)	0,090	0,000	0,002	0,026	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,012	0,029	0,000	0,004	0,000	0,708	0,776	0,026	0,002	0,003	0,012	0,066	0,000	0,001	0,021	0,015	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
29	Pearson Correlation	0,166	.320**	.225*	.223*	.247**	.323**	.445**	.308**	.273**	0,143	0,097	0,100	.235**	0,079	.225*	0,147	.180*	0,137	0,157	.192*	.278**	.215*	.272**	0,075	0,166	0,109	.398**	.593**	1	.487**	.548**	.465**	.258**	.542**
	Sig. (2-tailed)	0,060	0,000	0,011	0,011	0,005	0,000	0,000	0,000	0,002	0,107	0,276	0,261	0,008	0,375	0,011	0,098	0,042	0,123	0,077	0,030	0,001	0,015	0,002	0,403	0,061	0,221	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,003	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
30	Pearson Correlation	.256**	.279**	.338**	0,128	.384**	.439**	.476**	.383**	.401**	.228**	.229**	.311**	.408**	.292**	.545**	-0,021	-0,063	0,098	0,159	0,171	.288**	.239**	.366**	.354**	.299**	.274**	.497**	.622**	.487**	1	.565**	.601**	.330**	.686**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,001	0,000	0,151	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,010	0,009	0,000	0,000	0,001	0,000	0,816	0,482	0,273	0,072	0,053	0,001	0,007	0,000	0,000	0,001	0,002	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
31	Pearson Correlation	.200*	.250**	.216*	.226*	.369**	.347**	.502**	.369**	.383**	.304**	.192*	0,165	.308**	.290**	.405**	0,163	0,133	0,172	0,152	.258**	.263**	.276**	.317**	.284**	0,095	0,154	.428**	.562**	.548**	.565**	1	.524**	.234**	.636**
	Sig. (2-tailed)	0,024	0,004	0,014	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,030	0,063	0,000	0,001	0,000	0,066	0,136	0,053	0,086	0,003	0,003	0,002	0,000	0,001	0,285	0,083	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,008	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
32	Pearson Correlation	.249**	0,161	0,168	0,083	.286**	.391**	.401**	.356**	.335**	.278**	.188*	0,118	.333**	0,161	.336**	-0,032	-0,044	0,165	0,141	.181*	.299**	.232**	.337**	.271**	0,160	.180*	.379**	.451**	.465**	.601**	.524**	1	.299**	.567**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,069	0,058	0,350	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,034	0,184	0,000	0,070	0,000	0,719	0,620	0,063	0,111	0,041	0,001	0,008	0,000	0,002	0,071	0,042	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,001	0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
33	Pearson Correlation	.284**	.297**	.208*	-0,094	0,085	.186*	.309**	0,135	0,101	0,080	0,166	.212*	.355**	.274**	0,107	0,000	-0,018	0,014	0,033	0,114	0,141	.208*	0,120	0,100	0,150	.317**	.225*	.306**	.258**	.330**	.234**	.299**	1	.424**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0,019	0,291	0,341	0,036	0,000	0,129	0,254	0,371	0,061	0,016	0,000	0,002	0,230	0,996	0,838	0,878	0,710	0,200	0,112	0,019	0,176	0,259	0,090	0,000	0,011	0,000	0,003	0,000	0,008	0,001		0,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
total	Pearson Correlation	.474**	.503**	.555**	.409**	.537**	.670**	.644**	.613**	.605**	.558**	.518**	.432**	.565**	.445**	.625**	.200*	0,161	.410**	.427**	.559**	.530**	.505**	.606**	.589**	.435**	.500**	.689**	.657**	.542**	.686**	.636**	.567**	.424**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,023	0,069	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128

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

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

Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Z)

PERHITUNGAN UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI (Z)

		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	29	30	31	32	33	Total
1	Pearson Correlation	1	,822**	,589**	,602**	,461**	,344**	,515**	,174	,447**	,432**	,350**	,441**	,307**	,354**	,336**	,268**	,293**	,323**	,372**	,284**	,226*	,135	,269**	,397**	,389**	,489**	,383**	,435**	,341**	,405**	,587**	,512**	,289**	,686**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,050	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,001	,000	,000	,001	,010	,130	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
2	Pearson Correlation	,822**	1	,677**	,647**	,619**	,359**	,482**	,238**	,388**	,383**	,365**	,402**	,332**	,288**	,439**	,269**	,332**	,360**	,359**	,244**	,196*	,146	,154	,357**	,359**	,455**	,354**	,402**	,282**	,420**	,547**	,580**	,274**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,002	,000	,000	,000	,005	,026	,099	,082	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,002	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
3	Pearson Correlation	,589**	,677**	1	,703**	,512**	,244**	,368**	,112	,186*	,249**	,201*	,320**	,206*	,222*	,249**	,207*	,186*	,278**	,386**	,234**	,163	,135	,132	,257**	,266**	,328**	,282**	,210*	,188*	,276**	,388**	,400**	,075	,515**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,210	,027	,005	,023	,000	,020	,012	,005	,019	,035	,001	,000	,008	,065	,129	,138	,003	,002	,000	,001	,017	,033	,002	,000	,000	,401	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
4	Pearson Correlation	,602**	,647**	,703**	1	,560**	,388**	,398**	,085	,220**	,274**	,159	,312**	,244**	,265**	,238**	,186*	,256**	,384**	,335**	,185*	,291**	,231**	,174*	,383**	,346**	,319**	,201*	,383**	,367**	,317**	,463**	,504**	,107	,583**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,341	,013	,002	,073	,000	,006	,003	,007	,035	,004	,000	,000	,036	,001	,009	,050	,000	,002	,000	,023	,000	,000	,000	,000	,000	,230	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
5	Pearson Correlation	,461**	,619**	,512**	,560**	1	,369**	,345**	,150	,084	,083	,097	,175*	,173	,084	,242**	,182*	,136	,296**	,302**	,145	,137	,161	,114	,270**	,249**	,254**	,201*	,262**	,281**	,288**	,420**	,493**	,209*	,479**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,091	,345	,354	,278	,048	,051	,345	,006	,040	,126	,001	,001	,102	,123	,069	,200	,002	,005	,004	,023	,001	,001	,001	,000	,000	,018	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
6	Pearson Correlation	,344**	,359**	,294**	,398**	,369**	1	,684**	,063	,249**	,237**	,249**	,249**	,249**	,249**	,402**	,372**	,297**	,269**	,386**	,300**	,344**	,312**	,422**	,429**	,435**	,437**	,151	,379**	,476**	,361**	,319**	,376**	,177*	,587**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,477	,005	,007	,005	,005	,005	,005	,000	,000	,001	,002	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,089	,000	,000	,000	,000	,000	,046	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
7	Pearson Correlation	,515**	,482**	,358**	,396**	,345**	,684**	1	,140	,385**	,263**	,312**	,299**	,265**	,354**	,346**	,302**	,348**	,407**	,442**	,343**	,380**	,345**	,403**	,419**	,445**	,481**	,212*	,522**	,452**	,384**	,436**	,415**	,246**	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,115	,000	,003	,000	,001	,003	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,016	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
8	Pearson Correlation	,174	,238**	,112	,085	,150	,063	,140	1	,137	,155	,207*	,083	,156	,167	,047	-,016	-,184*	-,066	-,035	-,027	-,059	-,022	-,078	,018	,036	,060	,401**	,006	-,026	,202*	,089	,129	,123	,201*
	Sig. (2-tailed)	,050	,007	,210	,341	,091	,477	,115		,124	,081	,019	,350	,079	,059	,595	,862	,038	,457	,692	,765	,510	,807	,383	,837	,689	,498	,000	,949	,772	,023	,316	,147	,167	,023
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
9	Pearson Correlation	,447**	,388**	,186*	,220*	,084	,249**	,385**	,137	1	,785**	,749**	,772**	,635**	,434**	,521**	,451**	,117	,210*	,393**	,216*	,200*	,125	,317**	,514**	,528**	,638**	,286**	,460**	,284**	,371**	,467**	,330**	,214*	,674**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,027	,013	,345	,005	,000	,124		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,188	,017	,000	,015	,023	,159	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,016	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
10	Pearson Correlation	,432**	,383**	,249**	,274**	,083	,237**	,263**	,155	,785**	1	,818**	,781**	,649**	,569**	,502**	,432**	,141	,239**	,387**	,216*	,072	,072	,205*	,467**	,428**	,565**	,416**	,340**	,280**	,323**	,411**	,268**	,249**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,002	,354	,007	,001	,081	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,112	,007	,000	,014	,023	,421	,020	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,002	,005	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
11	Pearson Correlation	,350**	,365**	,201*	,159	,097	,249**	,312**	,207*	,749**	,818**	1	,781**	,712**	,564**	,569**	,517**	,069	,220*	,379**	,221*	,166	,072	,257**	,516**	,502**	,567**	,330**	,353**	,248**	,265**	,440**	,311**	,252**	,661**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,023	,073	,278	,005	,000	,019	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,442	,013	,000	,012	,061	,422	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,002	,000	,000	,004	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
12	Pearson Correlation	,441**	,402**	,300**	,312**	,176*	,249**	,299**	,083	,772**	,781**	,781**	1	,781**	,576**	,545**	,504**	,220*	,301**	,464**	,248**	,236**	,140	,343**	,608**	,565**	,650**	,383**	,429**	,353**	,296**	,511**	,362**	,188*	,733**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,048	,005	,001	,350	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,012	,001	,000	,005	,007	,094	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,036	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
13	Pearson Correlation	,307**	,332**	,206*	,244**	,173	,249**	,265**	,156	,635**	,649**	,712**	,781**	1	,634**	,582**	,489**	,119	,254**	,376**	,218*	,269**	,199*	,317**	,633**	,510**	,630**	,370**	,367**	,250**	,243**	,461**	,343**	,152	,675**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,020	,006	,051	,005	,003	,079	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,182	,004	,000	,013	,002	,024	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,006	,000	,000	,087	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
14	Pearson Correlation	,354**	,288**	,210*	,265**	,084	,388**	,346**	,167	,434**	,568**	,564**	,576**	,634**	1	,512**	,453**	,071	,205*	,378**	,270**	,224*	,167	,299**	,568**	,383**	,477**	,286**	,317**	,260**	,224*	,353**	,287**	,103	,569**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,017	,003	,345	,000	,000	,059	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,427	,020	,000	,002	,011	,059	,001	,000	,000	,000	,002	,000	,003	,011	,000	,001	,247	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
15	Pearson Correlation	,336**	,439**	,222*	,238**	,242**	,402**	,354**	,047	,521**	,502**	,569**	,545**	,582**	,512**	1	,604**	,122	,268**	,319**	,342**	,330**	,272**	,297**	,564**	,374**	,486**	,213*	,373**	,238**	,321**	,477**	,445**	,269**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,012	,007	,006	,000	,000	,595	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,170	,002	,000	,000	,000	,002	,001	,000	,000	,000	,016	,000	,007	,000	,000	,000	,001	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
16	Pearson Correlation	,268**	,269**	,249**	,186*	,182*	,372**	,302**	-,016	,451**	,432**	,517**	,504**	,489**	,453**	,604**	1	,179*	,270**	,450**	,351**	,381**	,343**	,498**	,549**	,546**	,527**	,130	,348**	,347**	,286**	,584**	,441**	,634**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,005	,035	,040	,000	,001	,862	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,043	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,145	,000	,000	,001	,000	,000	,006	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
17	Pearson Correlation	,293**	,224*	,207*	,256**	,136	,297**	,348**	,184*	,117	,141	,069	,220*	,119	,071	,122	,179*	1	,621**	,425**	,434**	,434**	,442**	,333**	,165	,243**	,175*	,112	,511**	,401**	,256**	,167	,245**	,080	,423**
	Sig. (2-tailed)	,001	,011	,019	,004	,126	,001	,000	,038	,188	,112	,442	,012	,182	,427	,170	,043		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,063	,006	,048	,209	,000	,000	,003	,060	,005	,368	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128

		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	29	30	31	32	33	Total
18	Pearson Correlation	,323**	,360**	,198*	,364**	,296**	,269**	,407**	-,066	,210*	,239**	,220*	,301**	,254**	,205*	,268**	,270**	,621**	1	,514**	,371**	,289**	,406**	,270**	,265**	,347**	,274**	,226*	,619**	,361**	,278**	,343**	,462**	,234**	,544**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,025	,000	,001	,002	,000	,457	,017	,007	,013	,001	,004	,020	,002	,002	,000		,000	,000	,001	,000	,002	,003	,000	,002	,010	,000	,000	,001	,000	,000	,008	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
19	Pearson Correlation	,372**	,359**	,278**	,335**	,302**	,396**	,442**	-,035	,393**	,387**	,379**	,464**	,376**	,378**	,319**	,450**	,425**	,514**	1	,406**	,371**	,338**	,422**	,348**	,475**	,448**	,251**	,520**	,454**	,247**	,410**	,400**	,101	,630**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,692	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,005	,000	,000	,258	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
20	Pearson Correlation	,284**	,244**	,234**	,185*	,145	,300**	,343**	-,027	,216*	,216*	,221*	,248**	,218*	,270**	,342**	,351**	,434**	,371**	,406**	1	,653**	,594**	,478**	,217*	,283**	,330**	,157	,445**	,260**	,262**	,285**	,262**	,202*	,527**
	Sig. (2-tailed)	,001	,005	,008	,036	,102	,001	,000	,765	,015	,014	,012	,005	,013	,002	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,014	,001	,000	,076	,000	,003	,003	,001	,003	,022	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
21	Pearson Correlation	,226*	,198*	,163	,291**	,137	,344**	,380**	-,059	,200*	,200*	,166	,236**	,269**	,224*	,330**	,381**	,434**	,289**	,371**	,653**	1	,704**	,550**	,363**	,392**	,310**	,092	,428**	,387**	,245**	,368**	,351**	,159	,544**
	Sig. (2-tailed)	,010	,026	,065	,001	,123	,000	,000	,510	,023	,023	,061	,007	,002	,011	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,303	,000	,000	,005	,000	,000	,073	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
22	Pearson Correlation	,135	,146	,135	,231**	,161	,312**	,345**	-,022	,125	,072	,072	,149	,199*	,167	,272**	,343**	,442**	,406**	,338**	,594**	,704**	1	,602**	,268**	,367**	,173	,078	,442**	,327**	,247**	,259**	,293**	,114	,475**
	Sig. (2-tailed)	,130	,099	,129	,009	,069	,000	,000	,807	,159	,421	,422	,094	,024	,059	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,002	,000	,051	,383	,000	,000	,005	,003	,001	,199	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
23	Pearson Correlation	,269**	,154	,132	,174*	,114	,422**	,403**	-,076	,317**	,205*	,257**	,343**	,317**	,299**	,297**	,498**	,333**	,270**	,422**	,478**	,550**	,602**	1	,410**	,523**	,396**	,057	,535**	,428**	,271**	,350**	,289**	,117	,553**
	Sig. (2-tailed)	,002	,082	,138	,050	,200	,000	,000	,393	,000	,020	,003	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,521	,000	,000	,002	,000	,001	,187	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
24	Pearson Correlation	,397**	,357**	,257**	,363**	,270**	,429**	,419**	,018	,514**	,467**	,516**	,608**	,633**	,568**	,564**	,549**	,165	,265**	,348**	,217*	,363**	,268**	,410**	1	,676**	,588**	,179*	,390**	,455**	,393**	,591**	,443**	,113	,690**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,002	,000	,000	,837	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,063	,003	,000	,014	,000	,002	,000		,000	,000	,043	,000	,000	,000	,000	,000	,203	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
25	Pearson Correlation	,399**	,359**	,266**	,349**	,249**	,435**	,445**	,036	,526**	,428**	,502**	,565**	,510**	,383**	,374**	,545**	,243**	,347**	,475**	,283**	,392**	,367**	,523**	,676**	1	,525**	,250**	,485**	,576**	,373**	,554**	,414**	,127	,696**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,005	,000	,000	,689	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,155	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
26	Pearson Correlation	,489**	,455**	,326**	,319**	,254**	,437**	,481**	,069	,636**	,565**	,567**	,650**	,630**	,477**	,486**	,527**	,175*	,274**	,448**	,330**	,310**	,173	,396**	,588**	,525**	1	,304**	,467**	,359**	,392**	,557**	,443**	,234**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,438	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,048	,002	,000	,000	,000	,051	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
27	Pearson Correlation	,363**	,354**	,282**	,201*	,201*	,151	,212*	,401**	,286**	,416**	,330**	,383**	,370**	,266**	,213*	,130	,112	,226*	,251**	,157	,092	,078	,057	,179*	,250**	,304**	1	,214*	,238**	,271**	,285**	,204*	,261**	,470**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,023	,023	,089	,016	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,002	,016	,145	,209	,010	,004	,076	,303	,383	,521	,043	,004	,000		,015	,007	,002	,001	,021	,003	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
28	Pearson Correlation	,435**	,402**	,210*	,383**	,282**	,379**	,522**	,006	,460**	,340**	,353**	,429**	,367**	,317**	,373**	,348**	,511**	,619**	,520**	,445**	,428**	,442**	,535**	,390**	,485**	,467**	,214*	1	,471**	,285**	,463**	,536**	,235**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,017	,000	,001	,000	,000	,949	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,015		,000	,001	,000	,000	,008	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
29	Pearson Correlation	,341**	,282**	,188*	,367**	,281**	,476**	,452**	-,026	,284**	,280**	,248**	,353**	,250**	,260**	,238**	,347**	,401**	,361**	,454**	,260**	,387**	,327**	,428**	,455**	,576**	,359**	,238**	,471**	1	,460**	,414**	,430**	,169	,583**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,033	,000	,001	,000	,000	,772	,001	,001	,005	,000	,004	,003	,007	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,007	,000		,000	,000	,000	,056	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
30	Pearson Correlation	,405**	,420**	,276**	,317**	,288**	,361**	,384**	,202*	,371**	,323**	,265**	,298**	,243**	,224*	,321**	,296**	,256**	,278**	,247**	,262**	,245**	,247**	,271**	,393**	,373**	,392**	,271**	,285**	,460**	1	,401**	,462**	,493**	,584**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,001	,000	,000	,023	,000	,000	,002	,001	,006	,011	,000	,001	,003	,001	,005	,003	,005	,005	,002	,000	,000	,000	,002	,001	,000		,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
31	Pearson Correlation	,567**	,547**	,388**	,463**	,420**	,319**	,436**	,089	,467**	,411**	,440**	,511**	,461**	,353**	,477**	,564**	,167	,343**	,410**	,285**	,368**	,259**	,350**	,591**	,554**	,557**	,285**	,463**	,414**	,401**	1	,733**	,316**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,316	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,060	,000	,000	,001	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
32	Pearson Correlation	,512**	,580**	,400**	,504**	,493**	,376**	,415**	,129	,330**	,268**	,311**	,362**	,343**	,287**	,445**	,441**	,245**	,462**	,400**	,262**	,351**	,293**	,289**	,443**	,414**	,443**	,204*	,536**	,430**	,462**	,733**	1	,396**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,147	,000	,002	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,005	,000	,000	,003	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,021	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
33	Pearson Correlation	,289**	,274**	,075	,107	,209*	,177*	,246**	,123	,214*	,249**	,252**	,186*	,152	,103	,299**	,242**	,080	,234**	,101	,202*	,159	,114	,117	,113	,127	,234**	,261**	,235**	,169	,493**	,316**	,396**	1	,406**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,401	,230	,018	,046	,005	,167	,016	,005	,004	,036	,087	,247	,001	,006	,368	,008	,258	,022	,073	,199	,187	,203	,155	,008	,003	,008	,056	,000	,000	,000		,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Total	Pearson Correlation	,696**	,692**	,515**	,583**	,479**	,587**	,660**	,201*	,674**	,668**	,661**	,733**	,675**	,599**	,656**	,634**	,423**	,544**	,630**	,527**	,544**	,475**	,553**	,690**	,696**	,728**	,470**	,681**	,583**	,584**	,727**	,684**	,406**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,023	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128

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

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

Lampiran 7 : Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	29

Reliabilitas Insentif (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	25

Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	33

Reliabilitas Motivasi (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,939	33

Lampiran 8 : Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

No	Responden	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	55	43%
2	Perempuan	73	57%
	Jumlah	128	100%

Asal Madrasah

No	Responden	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Persentase
1	MAN 1 Pontianak	55	43
2	MAN 2 Pontianak	51	40
3	MAN 3 Pontianak	22	17
	Jumlah	128	100

Masa Kerja

No	Responden	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Persentase
1	> 10 Tahun	85	66,4
2	6 – 10 Tahun	15	11,7
3	2 – 5 Tahun	23	18
4	1 – 2 Tahun	5	3,9
	Jumlah	128	100

Lampiran 9 : Statistik Deskriptif

Deskriptif Statistic Kepemimpinan (X_1)

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1	1.7422	1.05178	128
2	5.3125	1.10653	128
3	1.7344	1.33685	128
4	5.0938	1.19340	128
5	5.0859	1.19729	128
6	2.0000	1.41977	128
7	5.0078	1.06849	128
8	5.2422	1.03289	128
9	5.8047	.53328	128
10	5.2969	1.26341	128
11	5.3047	1.14712	128
12	5.2891	1.03599	128
13	5.2813	1.11495	128
14	5.3828	.96490	128
15	4.7344	1.26419	128
16	4.5703	1.22753	128
17	4.9141	1.18406	128
18	1.9609	1.53388	128
19	1.9531	1.24773	128
20	3.2188	1.59200	128
21	3.7109	1.54793	128
22	5.2500	1.04993	128
23	1.6875	1.32064	128
24	2.4922	1.60214	128
25	2.6797	1.62138	128
26	5.6328	.83119	128
27	5.1641	1.12086	128
28	5.1328	1.16627	128
29	4.2188	1.39141	128

Deskriptif Statistic Insentif (X_2)

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1	1.9844	1.41968	128
2	3.1484	2.11887	128
3	3.0156	1.75681	128
4	2.5156	1.63131	128
5	2.6484	1.78617	128
6	2.5781	1.72343	128
7	3.1094	1.76686	128
8	2.7656	1.72286	128
9	2.1953	1.55254	128
10	1.6953	1.06895	128
11	2.9609	1.74068	128
12	3.0625	1.66365	128
13	5.0000	1.27360	128
14	5.2500	1.13637	128
15	4.5078	1.55728	128
16	2.4844	1.75681	128
17	2.3828	1.57301	128
18	1.9063	1.41665	128
19	1.9453	1.32990	128
20	1.2891	.72255	128
21	1.1953	.61553	128
22	2.7109	1.85350	128
23	2.5547	1.79592	128
24	2.2109	1.50408	128
25	3.4844	1.80544	128

Deskriptif Statistic Kinerja (Y)

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1	4.9063	1.44961	128
2	4.9297	1.37574	128
3	5.3125	1.11362	128
4	5.0391	1.23213	128
5	4.9453	1.46513	128
6	5.1875	1.14156	128
7	5.2813	1.12199	128
8	1.9297	1.38145	128
9	4.8750	1.41421	128
10	4.7891	1.40108	128
11	4.8906	1.34711	128
12	4.8516	1.34627	128
13	4.7266	1.37305	128
14	4.7656	1.42798	128
15	5.1484	1.24287	128
16	5.3750	.96392	128
17	5.1406	1.10642	128
18	5.0938	1.04571	128
19	5.2188	.97154	128
20	5.0625	1.16206	128
21	4.6797	1.63588	128
22	4.9766	1.36009	128
23	5.0469	1.24141	128
24	5.4609	.97933	128
25	5.3828	1.02812	128
26	5.1563	1.18679	128
27	3.5234	1.75672	128
28	5.2344	1.09749	128
29	5.5313	.93014	128
30	4.8906	1.44306	128
31	5.2734	1.11337	128
32	4.9844	1.14317	128
33	4.0078	1.67189	128

Deskriptif Statistic Motivasi (Z)

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1	4.9063	1.44961	128
2	4.9297	1.37574	128
3	5.3125	1.11362	128
4	5.0391	1.23213	128
5	4.9453	1.46513	128
6	5.1875	1.14156	128
7	5.2813	1.12199	128
8	1.9297	1.38145	128
9	4.8750	1.41421	128
10	4.7891	1.40108	128
11	4.8906	1.34711	128
12	4.8516	1.34627	128
13	4.7266	1.37305	128
14	4.7656	1.42798	128
15	5.1484	1.24287	128
16	5.3750	.96392	128
17	5.1406	1.10642	128
18	5.0938	1.04571	128
19	5.2188	.97154	128
20	5.0625	1.16206	128
21	4.6797	1.63588	128
22	4.9766	1.36009	128
23	5.0469	1.24141	128
24	5.4609	.97933	128
25	5.3828	1.02812	128
26	5.1563	1.18679	128
27	3.5234	1.75672	128
28	5.2344	1.09749	128
29	5.5313	.93014	128
30	4.8906	1.44306	128
31	5.2734	1.11337	128
32	4.9844	1.14317	128
33	4.0078	1.67189	128

Lampiran 10 : Uji Normalitas

Uji Normalitas 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.95080085
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.061
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.821
Asymp. Sig. (2-tailed)		.510
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Uji Normalitas 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.06569977
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.555
Asymp. Sig. (2-tailed)		.918
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Lampiran 11 : Uji Heterosidastisitas

Uji Heteroskedastisitas 1

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	*(Constant)*	-.088	.054		-1.650	.101
	Kinerja (Y)	.001	.001	.208	1.542	.125
	Motivasi (Z)	.000	.000	.052	.382	.703
a. Dependent Variabel: Pemimpin						

Uji Heteroskedastisitas 2

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	*(Constant)*	.013	.036		.362	.718
	Kinerja (Y)	.000	.000	-.141	-1.026	.307
	Motivasi (Z)	.001	.000	.249	1.811	.073
a. Dependent Variabel: Insentif						

Lampiran 12 : Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*	*Collinearity Statistics*	
		B	*Std. Error*	*Beta*			*Tolerance*	*VIF*
1	*(Constant)*	11.871	7.376		1.609	.110		
	Pemimpin	.192	.056	.212	3.417	.001	.650	1.538
	Insentif	.391	.079	.315	4.917	.000	.611	1.638
	Motivasi	.337	.053	.450	6.359	.000	.500	2.001
a. Dependent Variabel: Kinerja								

Lampiran 13 : Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Correlations				
Control Variabels			Pemimpin	Motivasi
Insentif & Kinerja	Pemimpin	Correlation	1.000	.221
		Significance (2-tailed)	.	.013
		df	0	124
	Motivasi	Correlation	.221	1.000
		Significance (2-tailed)	.013	.
		df	124	0

Pengaruh Insentif terhadap Motivasi

Correlations				
Control Variabels			Insentif	Motivasi
Pemimpin & Kinerja	Insentif	Correlation	1.000	.192
		Significance (2-tailed)	.	.031
		Df	0	124
	Motivasi	Correlation	.192	1.000
		Significance (2-tailed)	.031	.
		Df	124	0

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Correlations				
Control Variabels			Pemimpin	Kinerja
Insentif & Motivasi	Pemimpin	Correlation	1.000	.293
		Significance (2-tailed)	.	.001
		Df	0	124
	Kinerja	Correlation	.293	1.000
		Significance (2-tailed)	.001	.
		Df	124	0

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Guru

Correlations				
Control Variabels			Insentif	Kinerja
Pemimpin & Motivasi	Insentif	Correlation	1.000	.404
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	124
	Kinerja	Correlation	.404	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	124	0

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Correlations				
Control Variabels			Motivasi	Kinerja
Pemimpin & Insentif	Motivasi	Correlation	1.000	.496
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	124
	Kinerja	Correlation	.496	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	124	0

Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel moderating

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.235	9.538		2.436	.016
	Kinerja	.442	.118	.401	3.731	.000
	Motivasi	.227	.089	.275	2.558	.012

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.235	9.538		2.436	.016
	Kinerja	.442	.118	.401	3.731	.000
	Motivasi	.227	.089	.275	2.558	.012
a. Dependent Variabel: Pemimpin						

Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel moderating

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.268	6.464		6.694	.000
	Kinerja	.415	.080	.515	5.169	.000
	Motivasi	.133	.060	.221	2.219	.028
a. Dependent Variabel: Insentif						

Lampiran 14 : Analisis Regresi

Koefisien Determinasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel Moderating

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637[a]	.406	.396	9.02212

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kinerja

Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel moderating

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig
Konstanta	23,235	2,436	0,016
Y	0,442	3,731	0,000
Z	0,227	2,558	0,012

Koefisien Determinasi Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel Moderating

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699[a]	.489	.481	6.11403
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kinerja				

Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel moderating

Tabel 4.35 Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig
Konstanta	43,268	6,694	0,000
Y	0,415	5,169	0,000
Z	0,133	2,219	0,028

Lampiran 15 : Analisis Path / ANOVA

ANOVA Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel moderating

ANOVA[b]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6940.467	2	3470.233	42.633	.000[a]
	Residual	10174.838	125	81.399		
	Total	17115.305	127			
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kinerja						
b. Dependent Variabel: Pemimpin						

ANOVA Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel moderating

ANOVA[b]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4470.544	2	2235.272	59.796	.000[a]
	Residual	4672.675	125	37.381		
	Total	9143.219	127			
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kinerja						
b. Dependent Variabel: Insentif						

SURAT PENGANTAR PENELITIAN

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882389
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

Nomor : 404/DEK/05/SITA.EM/1168/2024
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth:
Kepala MAN di Kota Pontianak

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami:

Nama : Tazkia Lalila Rahmi
NIM 20311404
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Prawiro Kuat No.107, Condongcatur, Depok, Kab. Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55282

Bermaksud mohon keterangan/data pada instansi/perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul:

Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel moderating pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pontianak

Dosen Pembimbing : Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan data/keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 13 May 2024
Dekan,

Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D.
NIK. 943120101

SURAT BALASAN PENELITIAN

MAN 1 PONTIANAK



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PONTIANAK
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 PONTIANAK
Telephon (0561) 8129737
Pos-el : man1pontianak@gmail.com; Laman man1pontianak.sch.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : B-1146/Pp.00.6/09/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a	:	H. Rohmadi, S.Pd M.Pd
N I P	:	196601061987031003
Pangkat, Golongan Ruang	:	Pembina Tk.I (IV/b)
Jabatan	:	Plh. Kepala MAN 1 Pontianak

Dengan ini menerangkan :

N a m a	:	Tazkia Lailia Rahmi
N I M	:	20311404
Jurusan / Prodi	:	Manajemen Universitas Islam Indonesia
Judul Skripsi	:	" Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel Moderating pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pontianak ".

Telah melaksanakan penelitian pada tanggal 03 s.d 28 Juni 2024.

Demikian surat keterangan ini kami berikan kepada yangbersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pontianak, 02 September 2024
Plh. Kepala Madrasah,

H. Rohmadi, S.Pd, M. Pd.
NIP 196601061987031003

SURAT BALASAN PENELITIAN

MAN 2 PONTIANAK



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PONTIANAK
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 PONTIANAK
Jalan Ahmad Yani Nomor 9 Pontianak, Pontianak Selatan
Telepon (0561) 732795 ; Faksimil (0561) 762021
Email : man2.pontianak@ymail.com
NSM : 131161710002 NPSN : 10816430 Terakreditasi : A

Nomor : B-693/Ma.14.02/PP.00.9/08/2024 29 Agustus 2024
Lampiran : -
Perihal : Surat Balasan Izin Penelitian

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia
di_
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Nomor : 404/DEK/05/SITA.EM/1168/2024 tanggal 13 May 2024 tentang Permohonan Ijin Penelitian atas nama Tazkia Lailia Rahmi, NIM 20311404, Program Studi Manajemen, untuk membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian keperluan menyusun skripsi dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel moderating pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pontianak"** , maka kami selaku pihak madrasah memberikan izin kepada yang bersangkutan untuk melaksanakan Penelitian di madrasah kami guna keperluan sebagaimana tersebut di atas.
Demikian surat ini disampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Kepala Madrasah

Edi Setiawan

SURAT BALASAN PENELITIAN

MAN 3 PONTIANAK



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PONTIANAK
MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 PONTIANAK
NSM: 131161710003 AKREDITASI "A" NPSN: 69983370
Jalan Flora RT 003 RW 016 Kel. Batu Layang Kec. Pontianak Utara
Email: man3pontianak@gmail.com

SURAT KETERANGAN
No: B-343/Ma.14.03/KP.01.1/09/2024

Berdasarkan surat Dekan Bidang Pendidikan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Nomor: 404/DEK/05/SITA.EM/1168-/2024, perihal Permohonan Izin Penelitian, mahasiswa:

Nama	:	**Tazkia Lailia Rahmi**
NIM	:	20311404
Fak. /Prog. Studi	:	Bisnis dan Ekonomika Yogyakarta / Manajemen
Judul Penelitian	:	Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel moderating pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pontianak.

Mahasiswa tersebut di atas telah melakukan penelitian/ riset di Madrasah Aliyah Negeri 3 Pontianak pada tanggal 3 – 28 Juni 2024

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pontianak, 24 September 2024
Kepala,

Harrat

Biodata Penulis



Nama	:	Tazkia Lailia Rahmi
Tempat, Tanggal Lahir	:	Pontianak, 10 Oktober 2001
Jenis Kelamin	:	Perempuan
NIM	:	20311404
Perguruan Tinggi	:	Universitas Islam Indonesia
Jurusan	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Alamat	:	Jl. Badegan, Bantul, Yogyakarta
Alamat Asli	:	Jl. Prof. Dr. M. Yamin Komp. Widya Permai C.17 Kota Baru Ujung, Pontianak, Kalimantan Barat
Email	:	20311404@students.uii.ac.id kikilailia25@gmail.com