
Peran kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru sekolah menengah kejuruan (*The role of school leadership and work motivation to increase teacher performance at vocational high school*)

Rizka Tri Nurani¹, Alit Sarino^{2*}

^{1,2}Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia
Email: alitsarino@upi.edu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan menggunakan metode *survey explanatory*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket model *likert scale*. Responden adalah guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Cimahi. Teknik analisis data menggunakan regresi. Hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan peran kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

Kata Kunci: kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze influence school leadership and work motivation to teacher performance. This research used explanatory survey method. Data collection techniques used question model on likert scale. Respondents are teacher of Vocational High School in Cimahi. Data were analyzed using regression. The result of the study revealed school leadership and work motivation both partially and simultaneously, has the positive and significant influence toward teacher performance. Thus the teacher's performance can be improved through increased by school leadership and work motivation.

Keywords: *teacher performance, school leadership, work motivation*

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan salah satu kajian yang menarik untuk dikaji dalam dunia pendidikan. Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan. Keberhasilan dan kegagalan sebuah kegiatan pendidikan bergantung pada kinerja guru. (Amin, Rahmat, Ayaz, & Malik, 2013). Kinerja guru merupakan salahsatu bagian dari manajemen pendidikan dalam proses pembelajaran yang erat kaitannya dengan konteks sosial dalam meraih tujuan pendidikan dengan efektif dan efisien (Triwahyuni, Abdullah, & Sunaryo, 2014).

Salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) dan hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum

sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai (Danim, 2002). Kompetensi adalah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan, baik sebagai individu maupun sebagai pekerja (Moavist, 2003).

Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa kinerja guru masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil belajar siswa yaitu rata-rata nilai UN yang belum optimal.

Tabel 1
Rata-Rata Nilai Ujian Nasional dan Kelulusan

No	Mata Pelajaran	2012/2013	2013/2014	2014/2015	Nilai Optimal
1	B. Indonesia	6,90	6,25	7,00	10,00
2	B Inggris	6,41	6,39	6,35	10,00
3	Matematika	6,31	6,20	7,02	10,00
4	Kompetensi	7,07	6,13	6,95	10,00
	Rata-rata	6,67	6,24	7,28	10,00
	% Lulusan	100%	100%	100%	100%

Tabel 1 menginformasikan bahwa rata-rata nilai UN belum optimal walaupun pada UN terakhir ada sedikit peningkatan, Data lain yang menunjukkan bahwa kinerja guru belum optimal adalah Penilaian Kinerja Guru (PKG) dengan memperhatikan proses perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Tabel 2
Penilaian Kinerja Guru dalam Perencanaan Pembelajaran Pelaksanaan Pembelajaran dan Evaluasi Pembelajaran

Tahun	Kategori penilaian	Perencanaan pembelajaran		Pelaksanaan pembelajaran		Evaluasi pembelajaran	
		Jumlah Guru (org)	%	Jumlah Guru (org)	%	Jumlah Guru (org)	%
2013	Baik	21	42	24	48	24	48
	Cukup	18	32	20	40	22	44
	Kurang	13	26	8	12	5	10
Jumlah		52	100	52	100	52	100
2014	Baik	31	58	36	67	35	65
	Cukup	19	35	15	28	14	26
	Kurang	6	9	5	7	7	11
Jumlah		52	100	52	100	52	100
2015	Baik	25	46	30	56	31	58
	Cukup	17	31	18	33	17	31
	Kurang	12	22	6	11	6	11
Jumlah		52	100	52	100	52	100

Tabel t2 menginformasikan bahwa dari tahun 2013-2015 hasil penilaian kinerja terhadap guru di salah satu SMK kota Cimahi dalam kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hingga evaluasi pembelajaran secara umum mengalami penurunan dan kenaikan.

Pertanyaan yang muncul adalah mengapa kinerja guru belum optimal? Merujuk pada perspektif teori perilaku (Luthan, 2002), banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

guru. Faktor kepemimpinan dan motivasi merupakan dua faktor yang diduga kuat mempengaruhi kinerja guru, sehingga dijadikan kajian dalam penelitian ini.

Berdasarkan hal tersebut rumusan masalah dari penelitian ini adalah “adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja?”. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Secara umum, kinerja guru didefinisikan sebagai tindakan dan perilaku yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi (Erlangga & Imran, 2013). Kinerja diartikan sebagai suatu proses (De Hoogh, 2005) hasil kerja (Harms, 2010) dan tampilan dari perilaku seseorang dalam bekerja (Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., ... Wallace, A. M., 2005). kinerja berkaitan dengan cara individu menampilkan pekerjaan mereka di tempat kerjanya (Viswesvaran dan Ones 2000).

Kinerja guru digambarkan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh guru dalam suatu periode tertentu di sekolah (Amin, Rahmat, Ayaz, & Malik, 2013). Kinerja guru mempunyai peran yang sangat penting, mengingat bahwa kinerja merupakan fondasi dari kinerja organisasi (Hakim, 2015). Sehingga jika kinerja individu sudah baik, maka akan berdampak kepada kinerja organisasi.

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini hanya dikaji dua faktor, yaitu kepemimpinan dan motivasi. Hal ini disandarkan pada argumen bahwa ada beberapa faktor yang terhadap kinerja guru diantaranya kepemimpinan/kemampuan kepala sekolah dan motivasi (Jones, J., Jenkin, M., & Lord, S. (2006).

Kinerja guru tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki prioritas utama untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya. (Rosalina, 2013). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja (Tin, Hean, & Leng, 1996). Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku (Winardi, 2001)

Indikator kinerja guru dapat diukur berdasarkan empat kompetensi utama yang harus dimiliki seorang guru, yang meliputi; (1) Kompetensi Pedagogik; (2) Kompetensi Kepribadian; (3) Kompetensi Sosial; (4) Kompetensi Profesional (Mulyasa, 2007).

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah suatu pengaruh yang berhubungan antara pemimpin dan pengikut (*followers*) (Richard L. Daf 2005). Dari definisi tersebut ada tujuh unsur yang esensial dalam kepemimpinan yaitu : (1) pemimpin (*leader*), (2) pengaruh (*influence*), (3) pengikut (*follower*), (4) maksud (*intention*), (5) tujuan (*shared purpose*), (6) perubahan (*change*), (7) tanggung jawab pribadi (*personal responsibility*). (Irawaty, 2008).

Kepemimpinan yaitu kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan (Dale, 2008) dan perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh untuk selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu maksud dan tujuan (Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P., 2004). Pemimpin harus memiliki perilaku dan menampilkan performanya dalam menjalankan strategi dan akhirnya kinerja yang lebih aman. Keselamatan dalam menjalankan kinerja pemimpin harus memastikan apakah dapat menciptakan hak dan budaya tinggi dalam melakukan pekerjaan (Natalie, 2015).

Kepemimpinan dibidang pendidikan juga memiliki pengertian bahwa pemimpin harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran ataupun pelatihan agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan (Green-Demers, I., Pelletier, L. G., & Ménard, S., 1997) Kepemimpinan kepala sekolah juga berarti sebagai bentuk kemampuan dalam proses mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, mengkoordinir orang lain yang ada hubungannya dengan ilmu pendidikan dan pengajaran agar supaya kegiatan yang dijalankan dapat lebih efektif dan efisien (Vansteenkiste, M., Zhou, M., Lens, W., & Soenens, B., 2005). Oleh karena itu, Kepala Sekolah selaku pimpinan tertinggi di sekolah harus menguasai kompetensi kepala sekolah sebagaimana disebutkan dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI nomor 13 tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah. Kelima kompetensi yang harus dikuasai kepala sekolah yaitu 1) Kompetensi Kepribadian, 2) Kompetensi Manajerial, 3) Kompetensi Kewirausahaan, 4) Kompetensi Supervisi, 5) Kompetensi Sosial.

Supaya fungsi kepemimpinan kepala sekolah berjalan dengan baik dan lancar maka kepala sekolah harus memenuhi tugasnya seperti membantu, membina, dan mempertahankan lingkungan sekolah/madrasah dan program pembelajaran yang kondusif bagi proses belajar peserta didik dan pertumbuhan profesional para guru dan tenaga kependidikan sehingga dapat menjadi contoh bagi tenaga pendidik lain di dalam organisasi atau sekolah tersebut (Mathieu, 2006).

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Dalam konteks tujuan pekerjaan faktor psikologis merangsang perilaku masyarakat dapat: keinginan untuk uang, sukses, pengakuan, kepuasan kerja, kerja tim, dll (Akpan, 2013). Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat ketahanan seseorang dalam menghadapi halangan (*level of persistence*) di suatu organisasi (George & Jones, 2005). Sedangkan dalam konteks pendidikan, motivasi adalah tindakan yang membuat seorang guru ingin diakui, dihargai serta diberi imbalan atas pekerjaannya (Nyakundi, 2012). Jadi, motivasi adalah suatu keinginan untuk mencapai tugas yang diinginkan (Seebaluck & Seegum, 2013)

Teori motivasi menurut Maslow didasarkan oleh lima tingkatan kebutuhan (Luthans, 2010), yaitu :

1. *Physiological needs*. (Kebutuhan Fisiologis)
Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll. Menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.
2. *Safety needs*. (Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja)
Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatan-nya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.
3. *Love needs*. (Kebutuhan Kasih Sayang)

Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi.

4. *Esteem needs*. (Kebutuhan Akan Prestasi)

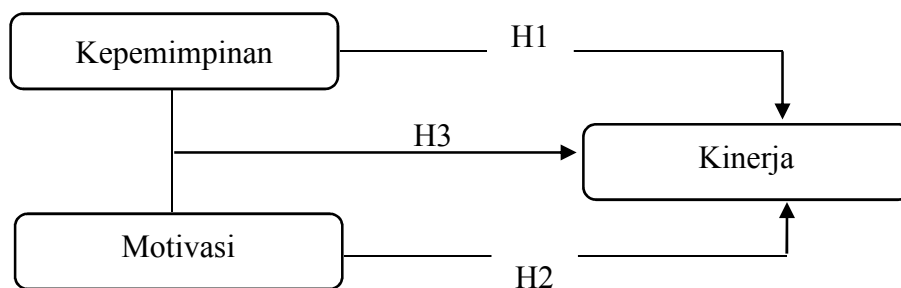
Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya seseorang serta prestise yang ditampilkannya.

5. *Needs for self-actualization*. (Kebutuhan mempertinggi kapisitas kerja).
Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehnya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Dari teori hierarki Maslow menjelaskan seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. dengan terpenuhi bermacam-macam kebutuhannya maka seseorang akan menunjukkan tingkat motivasinya yang cenderung tinggi. Motivasi kerja seseorang tidak diukur dengan jelas dan akurat, tetapi untuk melihat motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja, diantaranya: 1) disiplin; 2) semangat kerja; 3) ambisi; 4) kompetensi; dan 5) kerja keras (Hasibuan, 2007).

Oleh karena itu, motivasi adalah proses, bukanlah suatu tujuan. Motivasi adalah suatu dorongan yang membantu individu dalam melakukan atau tidak melakukan sesuatu (Nyakundi, 2012) dalam mencapai tujuan (Dislen, 2013).

Berdasarkan literature review sebagaimana dipaparkan di atas, dapat digambarkan theoretical framework seperti berikut:



Gambar 1 Theoretical framework

- H1 = terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru
- H2 = terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru
- H3 = terdapat pengaruh kepemimpinan kepala dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey eksplanasi. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan informasi faktual melalui angket. Teknik pengumpulan data menggunakan model skala *Likert* dengan responden penelitian yang berjumlah 52 orang di salah satu sekolah di kota Cimahi.

Instrumen pengumpulan data terdiri dari 3 bagian, bagian pertama adalah angket untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah yang terdiri dari dalam 5 indikator yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi

supervisi dan kompetensi sosial yang terdiri atas 20 item. Bagian kedua adalah angket untuk mengukur motivasi kerja yang terdiri dari 5 indikator yaitu disiplin, semangat kerja, ambisi, kompetensi dan kerja keras yang terdiri atas 20 item. Bagian ke tiga adalah angket untuk mengukur kinerja guru yang terdiri dari 4 indikator yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional yang terdiri atas 20 item.

Statistik deskriptif menggunakan distribusi frekuensi yang digunakan untuk memperoleh gambaran jawaban responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru. Statistik inferensial menggunakan analisis regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja Guru

Tanggapan responden mengenai kinerja guru ditunjukkan melalui tabel berikut :

Tabel 3
Tingkat Kinerja Guru

Kategori	Option	Jumlah Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	5	108	10,38%
Tinggi	4	279	26,83%
Sedang	3	393	37,79%
Rendah	2	207	19,90%
Sangat Rendah	1	53	5,10%
Jumlah		1040	100%

Data empirik diatas menunjukkan presentase tingkat kinerja guru masih kecil, hanya 10,38% dan masih ada guru berpendapat sebesar 5,10% kinerja guru masih rendah. Apabila dilihat perindikator, tingkat kinerja guru tampak pada tabel 4:

Tabel 4
Tingkat Indikator Variabel Kinerja Guru

Indikator	Presentase	Tingkat
Kompetensi Pedagogik	24,6%	Tinggi
Kompetensi Kepribadian	33,1%	Tinggi
Kompetensi Sosial	23,5%	Tinggi
Kompetensi Profesional	26,3%	Tinggi

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi-dimensi yang belum dapat dipahami dan dikuasai secara keseluruhan oleh guru pada indikator kompetensi sosial merupakan presentase paling rendah, untuk itu guru harus mampu dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul, simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tanggapan responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah ditunjukkan melalui tabel berikut:

Tabel 5
Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kategori	Option	Jumlah Frekuensi	Persentase
Sangat Efektif	5	133	12,79%
Efektif	4	297	28,56%

Sedang	3	401	38,56%
Kurang Efektif	2	165	15,87%
Tidak Efektif	1	44	4,23%
Jumlah		1040	100%

Data empirik diatas menunjukkan presentase efektifitas kepemimpinan kepala sekolah masih kecil, hanya 12,79% dan masih ada guru berpendapat sebesar 4,23% kepemimpinan kepala sekolah tidak efektif. Apabila dilihat perindikator, efektifitas kepemimpinan kepala sekolah tampak pada tabel 6 :

Tabel 6
Efektifitas Indikator Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Indikator	Presentase	Efektifitas
Kompetensi Kepribadian	32,7%	Efektif
Kompetensi Manajerial	32,3%	Efektif
Kompetensi Kewirausahaan	27,4%	Efektif
Kompetensi Supervisi	12,8%	Efektif
Kompetensi Sosial	32,7%	Efektif

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi-dimensi yang belum dapat dirasakan efektif pada indikator kompetensi supervisi yang merupakan presentase paling rendah, untuk itu kepala sekolah harus memiliki pengetahuan dan kemampuan merencanakan, melaksanakan dan menindaklanjuti supervisi dalam upaya meningkatkan kualitas sekolah

Motivasi Kerja

Tanggapan responden mengenai tingkat motivasi kerja ditunjukkan melalui tabel berikut :

Tabel 7
Tingkat Motivasi Kerja

Kategori	Option	Jumlah Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	5	113	10,87%
Tinggi	4	269	25,87%
Sedang	3	378	36,35%
Rendah	2	225	21,63%
Sangat Rendah	1	55	5,29%
Jumlah		1040	100%

Data empirik diatas menunjukkan presentase tingkat motivasi kerja masih kecil, hanya 10,87% dan masih ada guru berpendapat sebesar 5,29% tingkat motivasi kerja guru masih rendah. Apabila dilihat perindikator, tingkat motivasi kerja tampak pada tabel 8:

Tabel 8
Tingkat Indikator Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Presentase	Tingkat
Disiplin	26,4%	Tinggi
Semangat Kerja	29,5%	Tinggi
Ambisi	22,6%	Tinggi
Kompetensi	24,5%	Tinggi

Kerja Keras	29,8%	Tinggi
-------------	-------	--------

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi-dimensi yang belum dipahami dan dikuasai oleh guru pada indikator ambisi yang merupakan presentase paling rendah, untuk itu guru ambisi yang positif dimana guru melakukan usaha-usaha dengan cara yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasinya.

H1: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Setelah dilakukannya perhitungan hipotesis, diperoleh nilai F_{tabel} atau $F_{(1-0,95;db1,db2)}$ pada uji hipotesis adalah nilai atau titik kritis pada $db1 = 1$, $db2 = 2 = n-2$ dan $\alpha = 0,05$, yaitu $F_{(0,05;1;50)} = 4,0343$. Berdasarkan F_{hitung} yang diperoleh, nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($21,1990 > 4,0343$). Berdasarkan pada perhitungan di atas dapat ditarik kesimpulannya bahwa “Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru”.

Persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah: $\hat{Y} = 27,915 + 0,539 (X)$ dengan konstanta 55,97. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel berjalan satu arah dimana semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi kinerja guru, begitupun sebaliknya. Perhitungan koefisien korelasi yang didapat dalam penelitian ini adalah sebesar 0,55.

Nilai koefisien korelasi tersebut berada pada kategori sedang/cukup. Ini berarti terdapat pengaruh yang cukup dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 30,25%.

Hasil ini sejalan dengan hasil beberapa penelitian yang berujung pada kesimpulan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh nyata pada kinerja guru (Vella Miarri 2011).

H2: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Setelah dilakukannya perhitungan hipotesis, diperoleh nilai F_{tabel} atau $F_{(1-0,95;db1,db2)}$ pada uji hipotesis adalah nilai atau titik kritis pada $db1 = 1$, $db2 = 2 = n-2$ dan $\alpha = 0,05$, yaitu $F_{(0,05;1;50)} = 4,0343$. Berdasarkan F_{hitung} yang diperoleh, nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($19,3768 > 4,0343$). Berdasarkan pada perhitungan di atas dapat ditarik kesimpulannya bahwa “Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru”.

Persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah: $\hat{Y} = 25,796 + 0,598 (X)$ dengan konstanta 56,88. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah. sehingga apabila semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru, begitupun sebaliknya. Perhitungan koefisien korelasi yang didapat dalam penelitian ini adalah sebesar 0,5285. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah % atau pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 27,92%.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (McClelland, 1996; Edward Murray, 1957; Miller & Gordon, 1970; Mangkunegara, 2000) bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan (Hutabarat, 2015) antara motivasi dengan pencapaian kinerja (Mangkunegara, 2009).

H3: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Setelah dilakukannya perhitungan hipotesis regresi ganda, diperoleh F_{hitung} sebesar 2492,14 sedangkan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ sebesar 3,1866 artinya $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu ($2492,14 \geq 3,1866$). Sehingga dapat disimpulkan “terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru”.

Persamaan regresi ganda untuk hipotesis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah: $\hat{Y} = -9,789 + (X_1) 0,539 + 0,598(X_2)$, dengan

konstanta 49,335. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah, sehingga apabila semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru, begitupun sebaliknya. Hasil nilai perhitungan korelasi yang didapat sebesar 0,2448. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 5,99%.

Sejalan dengan penelitian ini, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja (Sutikno, 2008).

KESIMPULAN

Kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori sedang. Hal ini diukur oleh lima indikator yaitu (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi supervisi (5) kompetensi sosial. Indikator yang berada pada kategori tinggi/efektif yaitu indikator kompetensi manajerial dengan persentase sebanyak 23,5%, sedangkan yang berada pada kategori kurang efektif atau rendah yaitu indikator kompetensi sosial dengan jumlah persentase sebanyak 15,6%.

Motivasi kerja berada pada kategori sedang yang diukur oleh lima indikator yaitu, (1) disiplin, (2) semangat kerja, (3) ambisi, (4) kompetensi, (5) kerja keras. Indikator yang berada pada kategori tinggi yaitu indikator kompetensi dengan presentase sebanyak 23,2%, sedangkan yang berada pada indikator terendah pada indikator semangat kerja dengan jumlah presentase sebanyak 17,3%.

Kinerja guru berada pada kategori sedang. Hal ini diukur oleh empat indikator yaitu (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, (4) kompetensi professional. Indikator yang berada pada kategori tinggi yaitu indikator kompetensi pedagogik dengan presentase sebanyak 27,7%, sedangkan yang berada pada indikator terendah pada indikator kepribadian dengan jumlah presentase sebanyak 21,2%.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian setiap peningkatan kepemimpinan kepala sekolah maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi merupakan aspek yang berperan dalam peningkatan kinerja guru. Begitupun dengan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini, membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja guru di sekolah.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan ada kajian lebih mendalam terhadap kinerja guru dengan faktor-faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyemi, T.O. (2011). *Principal's Leadership Styles and Teachers' Job Performance in Senior Secondary School in Ondo State, Nigeria*. Vol. 23, No. 2
- Akpan, I. U. (2013). The Influence Of Motivation Of Teachers'and Their Incentives In Akwa Ibom State, Nigeria. *International Journal Of Modern Management Sciences*, 87-93.
- Ali, A. Y., Dahie, A. M., & Ali, A. A. (2016). Teacher Motivation and School Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu. *International Journal of Education and Social Science*, 3(1), 24-38.

- Arifin, M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8(1), 38-45.
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 951e968.
- Barnett, M. (2006). *Using a web-based professional development system to support pre-service teachers in examining authentic classroom practice*. *Journal of Technology and Teacher Education*, 14(4), 701-729. Diunduh dari <http://infotrac.galegroup.com/web>. Pada 15 Juni 2012.
- Dale, K. &. (2008). Leadership Style and Organizational Commitment: Mediating Effects of Role Stress. *Journal of Managerial Issue*, XX (1), 109-130.
- Danim, Sudarwan. (2002). *Inovasi Pendidikan : Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung : Pustaka Setia.
- De Hoogh, A. H. (2005). Linking the Big Five-Factors of personality to charismatic and transactional leadership; perceived dynamic work environment as a moderator. *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), 839–865.
- Dislen, G. (2013). The Reasons of Lack of Motivation from the Students and Teachers Voices. *The Journal of Academic Social Science*, 1(1), 35-45.
- Erlangga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5(3), 137-147.
- George, & Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Gibson, Frederick, J. L., & Stear. (1996). *Organisasi, Perilaku Struktur, Proses*. Jakarta: Bianarupa Aksara.
- Green-Demers, I., Pelletier, L. G., & Ménard, S. (1997). The impact of behavioral difficulty on the saliency of the association between self-determined motivation and environmental behaviors. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 29, 157e166.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. USA: Natorp Boulevard.
- Güven, G. Ö. (2013). Challenges in Achieving High Motivation and Performance in Educational ManageCase Study of a North Cyprus Public High School Case Study of a North Cyprus Public High School. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(6), 20-26.
- Hakim, A. (2015). Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, 4(5), 33-41.
- Harms, P. D. (2010). Emotional intelligence and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17(1), 5–17.

- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huber, S., H. (2004). *School Leadership and Leadership development : Adjusting theories and development programs to values and the core purpose of school*, *Journal of Education Administration*, 42(6), 669-684.
- Hutabarat, W. (2015). Investigation of Teacher Job-Performance Model Organizational Culture, Work Motivation and Job-Satisfaction. *Asian Social Science*, 11(18), 295-304.
- Inayatullah, A., & Jehangir, P. (2002). Teacher's Job Performance: The Role of Motivation. *Journal of Social Science*, 5(2), 78-99.
- Irawaty A. Kahar. (2008). Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (*Organizational Change*) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi*, Vol.4, No.1.
- Jones, J., Jenkin, M., & Lord, S. (2006). *Developing Effective Teacher Performance*. New Delhi: SAGE.
- Karantiano, S. (2013). The Influence of Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction towards Teacher Job Performance. *Indian Journal of Health and Welbeing*, 4(9), 1637-1642.
- Louis, K. S., Lethwood, K., Wahlstrom, K. L., & Anderson, S. E. (2010). Investigating the Links to Improved Student Learning. *Learning from Leadership Project*.
- Luthan, F. (2002). *Organizational Behavior*. New York: Mc.Graw Hill International.
- Luthan, (2010). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach , Twelfth Edition*
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Mathieu, J. E. (2006). Clarifying conditions and decision points for mediational type inferences in Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1031e1056.
- Moavist, Louise. (2003). *The Competency Dimension of Leadership : Findings from a Study of Self-Image among Top Managers in the Changing Swedish Public Administration*. Centre for Studies of Human, Technology and Organization. Linkoping University
- Mulyasa. (2007). *Menjadi Guru Profesional dan Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* . Bandung
- Natalie. (2015). A study on the leadership behaviour, safety leadership and safety. *Journal Industrial Engineering and Service Science*, No. 10, Vol. 7 Hal: 10-16.
- Nyakundi, T. K. (2012). *Factors Affecting Teacher Motivation in Public Secondary Schools in Thika West District, Kiambu Country*. Kiambau: Education of Kenyatta University.

- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., ... Wallace, A. M. (2005). *Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 379–408.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Rosalina, R. (2013). Persepsi Guru tentang Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah di Kecamatan Padang Timur . *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 195.
- Seebaluck, A. K., & Seegum, T. D. (2013). Motivation among public primary school teachers in Mauritius. *International Journal of Educational Management*, 27(4), 446-464.
- Shah, Rahmat Ullah. (2010). *Teachers' Job Performance at Secondary Level in Khyber Pakhyunkhwa, Pakistan*.
- Sutikno, (2008) *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA NEGERI di Kabupaten Pemalang*. Masters thesis, Universitas Negeri Semarang.
- Tin, L. G., Hean, L. L., & Leng, Y. L. (1996). What Motivates Teacher? *New Horizons in Education*(37), 1-9.
- Triwahyuni, L., Abdullah, T., & Sunaryo, W. (2014). The Effect of Organizational Culture, Transformational Leadership and Self-Confidence to Teachers' Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2(10), 156-165.
- Usop, A. M., Askandar, D. K., Kadtong, M. L., & Usop, D. A. (2013). Work Performance and Job Satisfaction among Teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(5), 245-252.
- Vansteenkiste, M., Zhou, M., Lens, W., & Soenens, B. . (2005). Experiences of autonomy and control among Chinese learners: Vitalizing and immobilizing. *Journal of Educational Psychology*, 97, 468e483.
- Vella, Miarri. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Temanggung*. UNY
- Viswesvaran, Deniz. Ones. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assesment*
- Winardi. (2001). *Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan.