

## **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

**Titin Damayani<sup>1</sup> Yasir Arafat<sup>2</sup> Syaiful Eddy<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>SMP Negeri 3 Sungai Lilin, <sup>2</sup>Universitas PGRI Palembang

e-mail: [titindamayanti093@gmail.com](mailto:titindamayanti093@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aimed at determining whether there is 1) an influence of the principal's leadership on the performance of the teachers; 2) an influence of work motivation on the performance of teachers; 3) an influence of the principal's leadership and work motivation together on the performance of the teachers. This study used a quantitative method. The research sample consisted of 103 junior high school teachers in Sungai Lilin. The data were collected using questionnaire. Data analysis techniques used 1) descriptive quantitative analysis techniques; and 2) multiple regression. The results of the study state that 1) there was a significant influence between the leadership of the principal on the performance of the teachers; 2) there was a significant influence between work motivation on the performance of teachers; 3) there was a significant influence jointly between the leadership of the principal and work motivation on the performance of the teachers.*

**Keywords:** *Principal Leadership, Work Motivation, Teacher's Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya 1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; 2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; dan 3) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama sama terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 103 guru SMP Negeri se-Kecamatan Sungai Lilin. Alat pengumpul data berupa kuesioner. Teknik analisis data menggunakan 1) teknik analisis kuantitatif deskriptif; dan 2) regresi berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru; dan 3) terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru*

## A. Pendahuluan

Sekolah merupakan suatu sistem di mana terjadi proses interaksi antar kepala sekolah, guru, pegawai, pengawas, komite sekolah serta murid. Semua proses interaksi berlangsung karena dipengaruhi fungsi pengorganisasian, motivasi kewenangan dan keteladanan yang dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi karena semua itu merupakan pengaruh penting dalam pembentukan sumber daya manusia. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin organisasi harus mampu untuk memenuhi kepentingan-kepentingan pokok dan kepentingan yang mendukung tetapi harus mencakup lebih luas karena pendidikan dipergunakan untuk semua kalangan (Fitria, 2018; Fitria dkk, 2017).

Yuliati (2018) mengatakan bahwa keberhasilan dan kegagalan bawahan adalah satu pencerminan langsung keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin (Andriani dkk, 2018; Liskayani dkk, 2019; Kartini dkk, 2020). Kepala sekolah merupakan salah satu pendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Menurut Permadi dan Arifin (2010) target kepemimpinan menghasilkan kepatuhan dari yang dipimpin, tetapi kepatuhan itu mempunyai berbagai alasan seseorang bisa patuh terhadap pemimpin karena menghindari dari monsekuensi ketidapatuhannya, patuh karena kebutuhan sosialnya terpenuhi, dan patuh karena nilai-nilai yang ada dalam diri pimpinan cocok dengan nilai-nilai yang telah diinternalisasikan. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi akan menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri bagi guru tersebut dalam melakukan pekerjaannya (Salwa dkk, 2019). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh guru dan pegawai dapat menurunkan komitmen organisasional ataupun meningkatkan komitmen organisasional guru dan pegawai tersebut. Untuk mendapatkan motivasi kerja dibutuhkan sebuah motivator. Hal ini merupakan hasil pemikiran dan kebijaksanaan yang tertuang dalam perencanaan dan program terpadu yang disesuaikan dengan kondisi dan situasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Firmawati, dkk (2017) menyatakan bahwa kenaikan motivasi kerja guru berkecenderungan diikuti oleh kenaikan kinerja guru. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepala sekolah sebagai pimpinan maka akan semakin tinggi pula kinerja pada guru tersebut. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal.

Kinerja guru dalam proses interaksi pembelajaran di lingkungan sekolah merupakan faktor dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Tinggi rendahnya kualitas kinerja guru berakibat pada kemajuan dan kualitas mutu sekolah (Kristiawan dan Rahmat, 2018; Kartini dan Kristiawan, 2019).

Peningkatan Kinerja guru dalam pembelajaran dipengaruhi beberapa faktor antara lain (1) gaji, (2) sarana prasarana, (3) kondisi lingkungan (4) kepemimpinan. (Usman, 2008). Pianda (2018) menyatakan bahwa motivasi dibagi menjadi dua yakni instrinsik dan ekstrinsik. Faktor dari diri individu dan pengaruh dari lingkungan kerja sangat menentukan hasil pekerjaan sesuai tujuan yang akan dicapai. Guru mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan disekolah. Guru yang termotivasi akan bekerja dengan bertanggung jawab yang akan dapat meningkatkan kualitas kinerja.

Kinerja Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya telah diatur oleh Undang-Undang No.14 tahun 2005 pasal 20 bahwa guru berkewajiban 1) Merencanakan pembelajaran

yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, 2) Meningkatkan dan mengembangkan kulaifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif, 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang undangan dan kode etik guru, 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. Loyalitas kinerja guru dapat dilihat dari bagaimana guru melaksanakan kewajibannya dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, pengelolaan hubungan dengan warga.

Kinerja guru yang baik sangat dipengaruhi oleh sikap dan motivasi kepala sekolah selaku pemimpin (Renata dkk, 2018; Andriani dkk, 2018; Farida dkk, 2020). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas mutu sekolah. Penerapan sikap kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan mempunyai pengaruh yang berarti dalam pengambilan keputusan, maupun dalam mempengaruhi guru dalam melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai kinerja guru yang baik.

Kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang baik akan menciptakan iklim kerja yang baik pula pada suatu organisasi dalam hal ini sekolah. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang baik pula. Menurut (Supardi, 2013) apabila lingkungan sekolah menyenangkan maka akan merangsang guru memiliki tanggung jawab melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan senang hati.

Wibowo (2015) memberikan definisi kepemimpinan sebagai proses dimana satu individu mempengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan, sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain. Berarti dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mengajak merayu atau membujuk orang orang disekitar untuk pencapaian sasaran bersama.

Menurut Andang (2014) kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi komponen-komponen sekolah agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama, dan merupakan pimpinan tunggal disekolah yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang untuk mengatur, mengelola dan menyelenggarakan kegiatan disekolah agar apa yang menjadi tujuan disekolah tercapai.

Daryanto (2011) menyatakan bahwa untuk mendapatkan Sumber daya manusia yang berkualitas kepala sekolah selaku pemimpin lembaga pendidikan harus a) memiliki wawasan jauh kedepan dan memiliki visi, misi yang jelas serta strategi yang matang dalam pencapaian tujuan yang diharapkan, b) kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan keterbatasan sumber daya dengan kebutuhan sekolah yang tidak terbatas, c) kepala sekolah harus memiliki kemampuan yang cepat, tepat, akurat untuk mengambil suatu keputusan, d) Kepala sekolah harus mampu memobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang diharapkan, e) kepala sekolah harus memiliki sikap toleransi terhadap perbedaan pada setiap orang dalam hal ini guru dan pegawai selaku bawahan, f) Kepala sekolah juga harus mampu memerangi ketidakpedulian, kecurigaan, arogansi, pemborosan dan bermuka dua dalam bersikap dan bertindak.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin lembaga pendidikan harus memahami secara menyeluruh bagaiman cara mengelola kemampuan manajerialnya dalam suatu lembaga pendidikan untuk membawa sekoalh yang dipimpinnya menjadi sekolah yang mampu bersaing di era globalisasi dan tetapi tetap berbudaya. Karena lembaga pendidikan merupakan suatu produksi yang akan emngahsiulkan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan menjadi tulang punggung pelaksanaan pembangunan nasional.

Manik dan Bustomi (2011) menarik beberapa kesimpulan tentang motivasi, yaitu 1) motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja, 2) motivasi mencangkup pengarah kearah

tujuan, 3) dalam hal mempertimbangkan motivasi, faktor fisiologi, psikologi, dan lingkungan merupakan faktor penting. Malik dan Sriwidodo (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang membangkitkan, menggerakkan, mengarahkan dan memelihara perilaku guru untuk bekerja dalam lingkungan kerjanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi merupakan keinginan dari diri sendiri atau dorongan dari pihak luar yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan kerja secara optimal dalam mencapai tujuan kerja. Pendapat ini didukung oleh Wahjosumidjo, (1987) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam diri sendiri atau instrinsik dan faktor dari luar atau ekstrinsik. Hal serupa tentang faktor motivasi kerja Purnama (2008) menjelaskan motivasi kerja seorang guru dalam dua bentuk yaitu sebagai berikut 1) motivasi instrinsik merupakan motivasi yang didasari dari dalam diri guru itu sendiri berupa sikap sikap, kepribadian dan kesadaran; 2) motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul karena dari luar individu dan berbagai sumber, dan motivasi ekstrinsik dibagi menjadi dua yaitu a) financial merupakan dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan pada guru yang berdedikasi tinggi; b) Non financial merupakan dorongan yang diwujudkan dalam bentuk pujian, penghargaan, pendekatan, manusia dan lain sebagainya.

Dalam motivasi yang baik dari atasan atau kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting untuk memberikan dorongan kepada guru, sehingga dengan adanya motivasi yang baik dari Kepala Sekolah maka kinerja guru diharapkan akan meningkat menjadi lebih baik (Sriwahyuni dan Kristiawan, 2019). Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja. Hal yang penting dalam mempengaruhi kinerja yang baik adalah motivasi kerja yang diberikan pimpinan dalam hal ini kepala sekolah, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik jika memiliki kompetensi yang baik serta memiliki motivasi kerja yang cukup motivasi kerja yang baik dari kepala sekolah.

Tilaar (2009) menyebutkan, seorang guru profesional 1) mempunyai dasar keilmuan yang kuat, yakni guru yang dapat mengantarkan peserta didik mengarungi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi; 2) menguasai kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan; 3) pengembangan profesional yang berkesinambungan karena praksis pendidikan terus menerus terjadi dan unik bagi setiap individu; 4) mempunyai kepribadian yang matang dan berkembang/mature and developing personality.

Seorang guru yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya 1) Berorientasi pada prestasi. Seseorang yang memiliki kinerja tinggi akan melakukan pekerjaan secara maksimal. Diharapkan dengan melakukan pekerjaan secara maksimal akan memperoleh prestasi yang baik; 2) Memiliki percaya diri. Seorang guru yang memiliki kinerja yang baik biasanya memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dimanapun ia berada; 3) Memiliki pengendalian diri yang baik. Salah satu karakteristik guru yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki pengendalian diri yang baik. Maksudnya ia dapat menempatkan emosi sesuai situasi yang tepat. Penempatan emosi ini penting agar guru dalam bekerja tidak memakai emosi karena suatu permasalahan. Tentunya dengan bekerja tanpa dengan hati yang tenang tanpa emosi akan menghasilkan kinerja yang baik; 4) Kompetensi. Jika seorang guru memiliki kompetensi sebagai pendidik baik akan mendukung kerjanya untuk menjadi lebih baik. Hal ini akan membentuk guru tersebut memiliki kinerja yang tinggi (Mangkunegara, 2014).

Menurut Pianda (2018) kinerja guru adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standard an kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Pianda (2018:16) menyatakan

bahwa standar kinerja guru secara garis besar mengacu pada rumusan 12 kompetensi dasar yang harus dimiliki guru yaitu 1) menyusun rencana pembelajaran, 2) melaksanakan pembelajaran, 3) menilai prestasi belajar, 4) melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar, 5) memahami landasan pendidikan, 6) memahami kebijakan pendidikan, 7) memahami tingkat perkembangan siswa, 8) memahami pendekatan pembelajaran, 9) menerpakan kerjasama dalam pekerjaan, 10) memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam pendidikan, 11) menguasai keilmuan dan keterampilan sesuai dengan materi pembelajaran dan 12) mengembangkan profesi (Depdikbud, 2004).

Kinerja guru merupakan kesediaan guru untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru dalam kegiatan pembelajaran sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan sekolah. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan yang ditetapkan.

## **B. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research. Menurut Singarimbun (2006) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Sampel penelitian ini terdiri dari 104 orang guru SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin yang terdiri dari 8 sekolah. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket model Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda menggunakan SPSS For Windows 22.00.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan kepala sekolah**

Pada variabel ini, terdapat enam indikator untuk mengetahui pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin yakni melalui perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut. Setiap item yang terdiri dari 20 pertanyaan mencakup indikator kepemimpinan kepala sekolah sebagai sebagai 1) educator; 2) kepribadian 3) manajerial; 4) kewirausahaan; 5) supervisi; 6) social. Adapun hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin diperoleh nilai mean 56.63, median 57.00 standar deviation sebesar 3.211, skor maksimum sebesar 61 dan skor minimum sebesar 49. Adapun distribusi frekuensi data variabel kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dengan kategori sangat baik berjumlah 3 atau 2,91%, kategori baik berjumlah 48 atau 46,60%, kategori cukup baik sebesar 29 atau 28,15%, kategori kurang sebesar 17 atau 16,50%, dan kategori sangat kurang sebesar 6 atau 5,83%. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori baik.

### **Motivasi Kerja**

Pada variabel ini, terdapat empat indikator untuk mengetahui motivasi kerja SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin yakni yang terdiri dari indikator 1), exemplity dapat memberikan contoh, 2) communicate berkomunikasi dengan bawahan dengan baik, 3) challenge mampu memberikan tantangan dengan bawahan untuk mendorong bekerja dengan baik, 4)

Empower dapat memberikan kewenangan dan tanggung jawab kepada bawahan, 5) coach mampu mengeali bawahn secara pribadi dan membantu bawahan dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi, 6) Recognize mengenali bawahan dan memberikan penghargaan tersendiri untuk meningkatkan kinerja kerja 7) Sacrifice mampu mengutamakan kebutuhan orang lain daripada kebutuhan pribadi 8) Inspire mampu sebagai inspirasi. Seluruh indikator dimuat dalam 18 butir pertanyaan. Adapun hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin diperoleh diperoleh nilai mean sebesar 56,83, median sebesar 57, standar deviation sebesar 3,434, skor maksimum sebesar 62 dan skor minimum sebesar 49. Adapun distribusi frekuensi data variabel motivasi kerja dasar di SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin menunjukkan bahwa motivasi kerja dengan kategori sangat baik berjumlah 10 atau 8,70%, kategoribaik berjumlah 41 atau 39,80%, kategori cukup baik sebesar 29 atau 28,15%, kategori kurang sebesar 17 atau 38,8%, dan kategori sangat kurang sebesar 6 atau 5,82%. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin dalam kategori baik.

### **Kinerja Guru**

Pada variabel ini, terdapat lima indikator untuk mengetahui kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin, yakni 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar yang terdiri dari sub indikator penyusunan silabus, penyusunan RPP, kemampuan memahami scenario pembelajaran. Kemampuan membuka dan menutup kegiatan pembelajaran. 2) Penguasaan Materi yang akan diajarkan kepada siswa; mencakup penguasaan bahan ajar dan pengembnagan materi pembelajaran, 3) Penguasaan metode dan startegi mengajar; dengan menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi 4) Kemampuan mengelola kelas dengan membangun kondisi dan proses pembelajaran yang kondusif.dan 5) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi dengan cara menyusun alat evaluasi dan media pembelajaran, mengevaluasi proses dan hasil pembelajran. Seluruh indikator dimuat dalam 19 butir pertanyaan. Adapun hasil analisis deskriptif variabel kinerja guru nilai mean adalah 58,20, median 59, standar deviation sebesar 3,33, nilai maksimum sebesar 63 dan nilai minimum sebesar 47. Adapun distribusi frekuensi data kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin menunjukkan bahwa kinerja guru dalam kategori sangat baik berjumlah 1 atau 0,9%, kategori baik berjumlah 49 atau 47,57%, kategori cukup baik sebesar 25 atau 24,27%, kategori kurang sebesar 15 atau 14,56 %, dan kategori sangat kurang sebesar 13 atau 12,62%. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru dalam kategori baik

### **Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah Terhadap Kinerja guru**

Model hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi  $Y = 3,074 + 0,591 X_1$ . Uji signifikansi persamaan regresi dapat disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1. Signifikansi Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.074	2.054		1.497	.138
Kepemimpinan Sekolah	.591	.084	.568	7.045	.000
Motivasi Kerja	.382	.078	.393	4.867	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan SPSS 22.00

Berdasarkan uji signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin diperoleh nilai t hitung sebesar 7,045 > harga t tabel sebesar 1,497 dimana harga t hitung lebih kecil dari t tabel maka  $H_{01}$  diterima sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin.

### **Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja guru**

Model hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi  $Y = 3.074 + 0.382 \cdot X_2$ . Uji signifikansi persamaan regresi dapat disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 2. Signifikansi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.074	2.054		1.497	.138
Kepemimpinan Sekolah	.591	.084	.568	7.045	.000
Motivasi Kerja	.382	.078	.393	4.867	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan SPSS 23.00

Berdasarkan uji signifikansi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin diperoleh nilai t hitung dengan sebesar 4,867 > harga t tabel sebesar 1,497 dimana harga t hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_{a2}$  diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin.

### **Pengaruh Secara Bersama-Sama Antara Kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin**

Berdasarkan hasil uji regresi berganda, maka diperoleh nilai konstanta persamaan regresi ( $a$ ) sebesar 3.074 dan nilai koefisien variabel bebas ( $b_1$ ) sebesar 0,591 dan nilai ( $b_2$ ) sebesar 0,382, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3.074 + 0,591 X_1 + 0.382 X_2$$

Artinya, kinerja guru mengalami peningkatan secara positif dengan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah. Akan tetapi, kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangsi yang sangat kecil. Untuk mengetahui kebenaran pengujian hipotesis, maka dilakukan uji simulutan dengan menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru. Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai probabilitas (signifikan) < 0.005, maka  $H_0$  di tolak
  - b. Jika nilai probabilitas (signifikan) > 0.005, maka  $H_0$  di terima
- Kemudian untuk uji F, kriteria pengujian adalah sebagai berikut

- a.  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$
- b.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ .

Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3. Hasil analisis Regresi Ganda  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	999.743	2	499.871	364.935	.000 <sup>b</sup>
	Residual	136.976	100	1.370		
	Total	1136.718	102			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sumber : Pengelolaan Data Menggunakan SPSS 22.00

Dari uji Anova di atas, diperoleh F hitung sebesar 155.189 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < \text{nilai probabilitas } \alpha 0,05$  sementara F tabel sesuai dengan taraf signifikansi 0,05 (3,99) sebesar 3,09 sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $364,935 > 3,09$ ) sehingga  $H_0$  di tolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simulutan dapat di lihat pada tabel *model summary* berikut.

**Tabel 4. Koefisien Diterminasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 <sup>a</sup>	.879	.877	1.170

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sumber: Pengelolahan Data Menggunakan SPSS 22.00

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diperoleh nilai *R square* sebesar 0,879 dengan demikian koefisien diterminasinya sebesar 87,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin secara bersama-sama sebesar 87,9% dan sisanya 12,1% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Dari 103 responden dan berdasarkan distribusi frekuensi bahwa skor maksimum 61 diperoleh 3 responden, dengan kategori sangat baik. Sedangkan skor rentan norma antara 50s/d61 terdapat 48 responden, dan kategori sangat kurang dengan rentan norma <51 dengan hasil 6 responden. Sedangkan analisis deskriptif statistik diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dengan kategori sangat baik berjumlah 3 atau 2,91%, kategori baik berjumlah 48 atau 46,60%, kategori cukup baik sebesar 29 atau 28,15%, kategori kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini berarti pola kepemimpinan kepala sekolah yang ditampilkan sudah baik dan pemahaman terhadap tugas dan peranannya sebagai seorang pemimpin cukup memadai. Tanpa adanya pemahaman tentang kepemimpinan maka tujuan yang diharapkan sulit dicapai. Peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seperti yang dijelaskan oleh

Mulyasa (2011) diantaranya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator. Hasil penelitian ini didukung oleh Manik & Bustomi (2011) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 7,90 %. Pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 2,50 %, dan melalui motivasi kerja sebesar 6,90 %. Dengan demikian pengaruh total sebesar 12,40 %.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis deskripsi statistik motivasi kerja dengan kategori sangat baik berjumlah 10 atau 8,70%, kategori baik berjumlah 41 atau 39,80%, kategori cukup baik sebesar 29 atau 28,15%, kategori kurang sebesar 17 atau 16,52%, dan kategori sangat kurang sebesar 6 atau 5,82%. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin dalam kategori baik.

Kemudian berdasarkan uji signifikansi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin diperoleh nilai signifikan sebesar  $0.00 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin. Ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Muhamad Zamroni, dkk (2017) dengan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa: (1) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 15,7%, (2) pengaruh motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) signifikan karena hasil analisis statistik menunjukkan F hitung lebih besar dari F tabel yaitu F hitung  $11,781 > F$  tabel  $(0,5598) = 2,30$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan data statistik tersebut ada korelasi antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 10,9%, dan (3) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) bersama-sama secara positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru berdasarkan data statistik berpengaruh sebesar 21,6%.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya bahwa motivasi kerja guru merupakan daya penggerak yang ada dalam diri seorang guru yang menimbulkan suatu dorongan kepada guru untuk bekerja guna mencapai tujuan pekerjaannya (Purwanto, 2011). Motivasi kerja guru erat kaitannya dengan produktivitas kerja mereka, baik kerja yang berkaitan dengan bidang akademik maupun yang berkaitan dengan bidang administratif dan layanan terhadap para peserta didiknya.

Oleh karena itu, seorang guru harus memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Motivasi tersebut bisa berasal dari dalam diri individu maupun diluar diri individu seperti yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam Mulyasa, 2011) bahwa baik faktor motivasional yang bersifat intrinsik maupun faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk faktor motivasional yang bersifat intrinsik adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Termasuk kedalam faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja secara bersama sama terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis deskripsi statistik kinerja guru dalam kategori sangat baik berjumlah 1 atau 0,9%, kategori baik berjumlah 49 atau 47,57%, kategori cukup baik sebesar 25 atau 24,27%, kategori kurang sebesar 15 atau 14,56 %, dan kategori sangat kurang sebesar 13 atau 12,62%. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin dalam kategori baik. Dari uji Anova, diperoleh diperoleh F hitung sebesar 364,935 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < \text{nilai probabilitas } \alpha 0,05$  sementara F tabel sesuai dengan taraf signifikansi 0,05 (3,99) sebesar 3,09 sehingga  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  ( $364,935 > 3,09$ ) sehingga  $H_0$  di tolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin. Berdasarkan nilai nilai *R square* sebesar 0,879 dengan demikian koefisien diterminasinya sebesar 87.9% sehingga dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin secara bersama-sama sebesar 87,9% dan sisanya 12,1% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widodo, (2019) dengan asil penelitian yaitu 1) Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMP Negeri 4 Kertosono Kabupaten Nganjuk; 2) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP Negeri 4 Kertosono Kabupaten Nganjuk; 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMP Negeri 4 Kertosono Kabupaten Nganjuk.

### **D. Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru siswa SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin. Sebesar 59,1 persen; 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin sebesar 38,2 %; 3) terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin sebesar 87,9 % dan sisanya 12,1% pengaruh oelh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Ucapan Terima Kasih**

Ucapan terima kasih diberikan kepada Kepala SMP Negeri 3 Sungai Lilin, Rektor Universitas PGRI Palembang, Direktur Pascasarjana Universitas PGRI Palembang dan Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang yang telah membantu dalam penyelesaian jurnal ini yang merupakan produk dari tesis. Kemudian terima kasih juga

kepada teman-teman mahasiswa Pascasarjana Universitas PGRI Palembang dan semua pihak yang telah membantu penulisan dan penerbitan jurnal ini.

### Daftar Pustaka

- Andang, (2014). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Daryanto, (2011). *Penelitian Tindakan Kelas dan Penelitian Tindakan Sekolah*. Jakarta: Gava Media.
- Farida., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). The Influence of Teacher's Professionalism and School Principal Leadership on Teachers' Performance. *Electronic Research Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 111-125.
- Fitria, H. (2018). The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The Effect of Organizational Structure And Leadership Style on Teacher Performance In Private Secondary School. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 101-112. *Technology Research*, 7(7).
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25-33.
- Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 156-164.
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373-390.
- Liskayani, L., Kristiawan, M., & Tobari, T. (2019). Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Air Kumbang Berdasarkan Beban Kerja Sesuai dengan Peraturan Pemerintah. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 4(2), 171-190.
- Manik, E., & Bustomi, K. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2), 97-107.
- Mangkunegara, P. A(2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.remaja Rosdakarya : Bandung.
- Mulyasa, (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Permadi, D., & Arifin D. (2010). *Kepemimpinan Transformational Kepala Sekolah Dan Komite Sekolah*. Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Sukabumi: CV Jejak.
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Headmaster's Supervision and Achievement Motivation on Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
- Salwa., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Effect of Academic Qualification, Work Experience and Work Motivation towards Primary School Principal Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Sriwahyuni, E., & Kristiawan, M. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pada SMK Negeri 2 Bukittinggi. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1).
- Tilaar, H.A.R (2009). *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Usman, H, (2008). *Manajemen Teori Praktek dan Redit Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Widodo, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP negeri 4 Kertosono Kabupaten Nganjuk. *Revitalisasi*, 5(1), 23-31.
- Yuliati, E. (2018). *Kepemimpinan Transformational Kepala Sekolah*. Salatiga: Griya Media.
- Zamroni, M., Nurkholis., & Yovitha Y. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dan Pegawai di SMK 3 Muhamdiyah Makasar*