ISEJ Indonesian Science Education Journal

ISEJ: Indonesian Science Education Journal
ISSN: 2716-3350
Vol. 1, No. 3, September 2020, Hal 269-277

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Zulfiter[1], Happy Fitria[2], Nurkhalis[3]
[1] 1SMP Negeri 2 Sungai Rotan, [2,3]Universitas PGRI Palembang

e-mail:
[1] zulfitera@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Sungai Rotan; 2) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Sungai Rotan; 3) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Sungai Rotan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa 1) ada pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru. Maksudnya yaitu semakin tinggi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, maka kinerja guru akan semakin menurun, 2) ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Maksudnya yaitu semakin tinggi motivasi maka kinerja guru akan semakin meningkat, 3) ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru. Dengan demikian gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru dengan presentase 34.3%, jika mencapai 100% maka bersisa 65,7% yang disebabkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru*

Abstract.

This study aims to: 1) determine the effect of the principal's leadership style on the performance of teachers in SMP Negeri in Sungai Rotan District; 2) to determine the effect of work motivation on teacher performance in SMP Negeri in Sungai Rotan District; 3) to determine the effect of the principal's leadership style and work motivation on the performance of teachers at the State Junior High Schools in Sungai Rotan District. This research uses quantitative methods. Data were analyzed using multiple linear regression formulas. This study shows that 1) there is an influence of the principal's leadership style on teacher performance. It means that the higher the leadership style of the principal, the lower the teacher's performance, 2) there is a motivational effect on teacher performance. It means that the higher the motivation, the teacher's performance will increase, 3) there is an influence of leadership style and motivation on teacher performance. The principal's leadership style and work motivation can affect teacher performance by a percentage of 34.3%, if it reaches 100%, the remaining 65.7% is due to other factors not examined in this study.

Keywords : *Principal Leadership Style, Work Motivation, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan bagi bangsa yang sedang membangun seperti bangsa Indonesia saat ini merupakan kebutuhan mutlak yang harus dikembangkan sejalan dengan tuntutan pembangunan itu sendiri. Pendidikan merupakan upaya terencana untuk mempengaruhi orang lain, baik individu, kelompok, maupun masyarakat agar melakukan apa yang diharapkan oleh praktisi

pendidikan (Murkatik dkk, 2020). Untuk mempercepat jalannya proses pembangunan bangsa yang berdasarkan pokok pada penciptaan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa kita, maka pendidikan harus dikelola dengan baik, tertib, teratur dan terencana. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diwujudkan dengan proses pendidikan yang baik dan dari lembaga pendidikan yang bermutu (Rahmadoni, 2018; Asvio dkk, 2019).

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan merupakan seorang guru yang diberi tugas tambahan sebagai manager di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menunjang akan tercapainya pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien (Aprilana dkk, 2016). Sebagai seorang manager, kepala sekolah memiliki tugas membimbing dan mengarahkan guru dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan sekolah. Tugas utama sebagai seorang manajer yaitu bertanggung jawab atas berjalannya proses belajar mengajar yang ada di sekolah. Kepala sekolah selaku administrator berfungsi untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselengggarakan di suatu sekolah. Kepala sekolah dalam organisasi sekolah merupakan pimpinan yang bertanggungjawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Kepala sekolah harus mampu mempraktekkan inovasi-inovasi, dapat mengarahkan seluruh anggotanya dan sekolah sebagai organisasi pendidikan ke dalam perubahan pola pikir, meningkatkan visi dan misi dengan memanfaatkan bakat, keterampilan, dan kemampuan anggotanya (Andriani dkk, 2018).

Dalam menjalankan tugas kepemimpinannnya, sudah seharusnya kepala sekolah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni. Pengetahuan dan keterampilan itu diperoleh dari belajar secara teori atau melalui diklat dan pengalaman-pengalaman yang sebelumnya ketika menjadi pemimpin di organisasi organisasi yang pernah diikuti. Namun secara tidak disadari seorang pemimpin dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya tersebut menjalankan kepemimpinannya dengan caranya sendiri-sendiri. Cara-cara yang digunakan merupakan pencerminan dari sifat-sifat dasar kepribadian seorang pemimpin. Cara seorang pemimpin dalam menjalankan suatu kepemimpinan ini biasa disebut sebagai gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh pemimpin, pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan ketrampilan sikap, sikap yang sering diterapkan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Berhasil tidaknya gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah didalam mengelola dan membina sekolah baik pada kegiatan administrasi, kegiatan manajemen maupun kegiatan-kegiatan sekolah yang berhubungan dengan masyarakat, sangat tergantung pada kemampuan kepala sekolah.itu sendiri. Guru, staf tenaga kependidikan dan masyarakat hanya berperan sebagai pendukung dari kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah tersebut.

Maka jelas perbedaannya, jika pemimpin adalah orang yang memimpin suatu kelompok/dua orang atau lebih, baik pada suatu organisasi maupun keluarga. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Peningkatan mutu sekolah melalui kepemimpinan kepala sekolah akan lebih baik dan optimal jika disandingkan dengan penanaman budaya etis yang dilakukan oleh figur kepala sekolah. Hal ini dikarenakan, dalam memimpin seorang pemimpin berkewajiban untuk menetapkan teladan moral bagi anggota organisasi dan menentukan kegiatan-kegiatan organisasi tersebut, sehingga tidak mengurangi nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat sekolah pada umumnya (Danim, 2008).

Sebagai pemimpin disekolah, kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Karena sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks, maka sekolah sebagai organisasi memerlukan koordinasi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan

kepala sekolah juga. Kepala sekolah berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang unik, serta kepala sekolah harus mampu melaksanakan peranannya sebagai seseorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin sekolah. Seluruh institusi pendidikan di Indonesia memiliki tugas dan tanggung jawab untuk membangun generasi yang potensial dan mampu bersaing di pasar dunia (Tobari dkk, 2018).

Kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi (Yuliani dan Kristiawan, 2016). Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasi setiap kepemimpinan. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas dan kinerja guru di sekolah demi tercapainya visi dan misi sekolah yang dipimpinnya. Untuk dapat melaksanakan dengan baik kepemimpinannya maka kepala sekolah harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi, kondisi, dan iklim suatu sekolah. Gaya kepemimpinan dapat menggunakan beberapa pendekatan antara lain pendekatan sifat, pendekatan tingkah laku, dan pendekatan kontingensi.

Di dalam gaya kepemimpinan ada syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin agar berhasil dalam memimpin suatu organisasi yaitu: a) mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencari penyelesaian setiap persoalan yang timbul secara tepat dan bijaksana; b) mempunyai emosi yang stabil atau tidak mudah terombang-ambing oleh berbagai perubahan suasana serta dapat memisahkan antara persoalan pribadi, persoalan rumah tangga, dengan persoalan organisasi; c) mempunyai kepandaian dalam menghadapi orang lain dan mampu membuat bawahan merasa betah, senang, dan puas dalam pekerjaan, dan d) empunyai keahlian untuk mengorganisasi dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi serta untuk mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggungjawab dan wewenang akan didelegasikan.

Mulyono (2008) mengatakan bahwa keberhasilan sekolah dalam mencari tujuan instutusional pendidikan bergantung pada profesionalitas kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan merupakan tumpuan manajemen sekolah bertujuan dalam upaya mencapai tujuan institusi, karena kepala sekolah bertujuan dan memiliki kewengangan dalam menetapkan arah pendidikan sekolah melalui visi, misi, dan tujuan yang diharapkan akan mampu meningkatkan keberhasilan sekolah.

Dalam hal karakteristik, perilaku gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas adalah melakukan komunikasi satu arah, menyusun rencana kerja, merancang tugas-tugas, menetapkan prosedur kerja, dan menekankan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan karakteristik perilaku gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia adalah menjalin hubungan yang akrab, menghargai anggota, bersikap hangat, dan menaruh kepercayaan kepada anggota.

Pentingnya peran kepala sekolah, sebagai pemimpin tertinggi dalam sekolah haruslah memiliki wibawa, agar dapat mencapai visi, misi sekolah menjadi lebih mudah dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasi setiap kepemimpinan. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru akan menjadi optimal jika diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah maupun peserta didik (Alhusaini dkk, 2020).

Untuk meningkatkan kinerja bagi seorang guru tentu diperlukan sesuatu, sesuatu itu yang sering disebut dengan istilah motivasi. Motivasi berkaitan erat dengan cara-cara pengarahan daya dan potensi dari bawahan agar dapat bekerja secara produktif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan hal yang penting karena dapat menyalurkan, menyebabkan, ataupun mendukung perilaku manusia agar dapat bekerja giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.

Dalam hal ini, untuk memotivasi bawahannya, pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh bawahannya. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber dari diri sesorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Guru akan menunjukkan minat untuk mengikuti suatu tugas atau kegiatan kemudian melaksanakannya dengan baik, apabila ada faktor pendorongnya yaitu motivasi (Darmiati dkk, 2020).

Sutisna dalam Rohiat (2008) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan perubahan yang paling efektif dalam perilaku kelompok, bagi yang lain kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok ke arah penetapan tujuan dan pencapaian tujuan

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun kinerjanya.

Indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat kualitas sumber daya manusia, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakat. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, maka semakin baik tingkat pendidikannya dan sebaliknya. Semakin rendah kualitas sumber daya manusia, semakin rendah pula tingkat pendidikannya. Dunia pendidikan tidak akan terlepas dari sosok seorang guru, oleh sebab itu indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawab di dalam menjalankan amanah profesi yang diemban dan rasa tanggungjawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas guru di dalam menjalankan tugasnya baik di dalam kelas yaitu mengajar dan diluar kelas, mendidik. Sikap ini akan disertai pula dengan rasa tanggung-jawab dalam mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan di ukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Guru sangat mempengaruhi kualitas pembelajaran di sekolah, karena guru mempunyai peran yang cukup dominan terhadap proses pembelajaran di sekolah dan guru bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran di kelas bahkan dapat dikatakan bahwa guru sebagai penyelenggara pendidikan di sekolah.

Secara umum kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Di sekolah, kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru berkaitan dengan peran, tugas, dan tanggung jawab yang diembannya berdasarkan kemampuan profesional yang dimilikinya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kondisi di lapangan mencerminkan keadaan yang tidak sesuai harapan terbukti dengan masih kurangnya guru dalam penguasaan materi pendalaman sesuai dengan perubahan kurikulum yang baru. Faktor usia dari guru, sehingga guru masih menggunakan pengalaman mengajar yang sudah ketinggalan zaman. Kemampuan guru dalam menyusun program pembelajaran yang lebih inovatif perlu ditingkatkan. Terdapat guru yang memiliki latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan bidang tugasnya. Sebagian guru belum menyesuaikan dengan berbagai perubahan dalam penggunaan metode, media, dan strategi pembelajaran yang lebih bervariasi. Berbagai kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru perlu dioptimalkan. Salah satunya dengan melakukan penilaian kinerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengungkap bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Rotan Kabupaten Muara Enim.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif korelatif, terdapat hubungan variabel-variabel yang ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi. Jenis ini dipilih karena penelitian ini bertujuan mengungkap seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru dinyatakan sebagai Y. Variabel bebas terdiri dari gaya kepemimpinanan kepala sekolah dinyatakan sebagai X1, motivasi kerja dinyatakan sebagai X2. Penelitian ini dilaksanakan di 6 SMP Negeri di Kecamatan Sungai Rotan Kabupaten Muara Enim.

Populasi adalah wilayah generaliasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Sedangkan menurut Arikunto (2010) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh dari Data Pokok Pendidikan (DAPODIK) Kabupaten Muara Enim diketahui jumlah SMP Negeri di kecamatan Sungai Rotan ada 6 sekolah. Guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Rotan Kabupaten Muara Enim berjumlah 98 orang. Dengan demikian jumlah populasi penelitian ini berjumlah 98 orang.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuisioner. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan analisis faktor menggunakan alat bantu aplikasi SPSS.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 1-2.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552[a]	,305	,294	5,921

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Coefficients[a]

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	140,367	5,599		25,070	,000

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,313	,058	,552	5,381	000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini didukung oleh hipotesis yang diajukan dimana gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Menurut hasil perhitungan berdasarkan persamaan regresi linear sederhana yang berpedoman pada tabel nilai koefisien pada X_1 dapat dijelaskan bahwa jika nilai gaya kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) meningkat unit skor, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.305 pada nilai koefisien X_1. Satu unit skor dengan menentukan nilai gaya kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) adalah konstan. Mengenai ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada besarnya nilai t_{hitung} yang terdapat pada tabel. Nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 5,381 dengan signifikan 0,000 $(\rho < 0{,}05)$ dengan t_{tabel} sebesar 1,993 maka $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menolak H_0 dan menolak H_a atau dapat dikatakan hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 30,5%. (Nilai R^2, Tabel 2).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan Kepala Sekolah maka akan semakin baik juga kinerja guru dalam proses pembelajaran disekolah. Demikian sebaliknya semakin kurang baik gaya kepemimpinan Kepala Sekolah maka semakin kurang baik pula kinerja guru.

2. Pengujian Hipotesis Parsial motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 3-4

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,103[a]	,411	,504	7,064

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	117,974	8,935		13,204	,000
	Motivasi Kerja Guru	,378	,092	,103	5,842	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini didukung oleh hipotesis yang diajukan dimana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Menurut hasil perhitungan berdasarkan persamaan regresi linier sederhana yang berpedoman pada tabel 2 nilai koefisien pada X_2 dapat dijelaskan bahwa jika nilai motivasi kerja (X_2) meningkat unit skor, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.504 pada nilai koefisien X_2. Satu unit skor dengan menentukan nilai motivasi kerja (X_2) adalah konstan. Mengenai ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada besarnya nilai t_{hitung} yang terdapat pada tabel. Nilai t_{hitung} motivasi kerja 5,842 dengan signifikan 0,000 $(\rho < 0{,}05)$ dengan t_{tabel} sebesar 1,993 maka

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menolak H_0 dan menolak H_a atau dapat dikatakan hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 41,1%. (Nilai R^2, Tabel 4).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan semakin baik juga kinerja guru dalam proses pembelajaran disekolah. Demikian sebaliknya jika motivasi kerja kurang baik maka kinerja guru akan menurun.

3. Pengujian Hipotesis Simultan Variabel X_1 dan X_2 ke Y

Tabel 5-6.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586[a]	,343	,323	5,801

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

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	130,078	7,635		17,037	,000
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,376	,066	,663	5,733	,000
	Motivasi Kerja Guru	,169	,087	,224	3,937	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil penelitian memperlihatkan pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan dimana gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Menurut hasil penghitungan tabel. Nilai koefisien pada variabel X_1 dan X_2 dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) meningkat unit skor maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,305 ditambah sebesar 0.504 pada nilai koefisien X_2.

Satu unit skor pada nilai gaya kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan nilai motivasi kerja (X_2) adalah konstan. Dengan mengambil taraf signifikan 0,000 $(\rho < 0{,}05)$ dengan t_{tabel} sebesar 1,993 maka $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menolak H_0 dan H_a diterima, hal ini dapat dilihat dari uji-f diketahui f_{hitung} = 46,960 dan f_{tabel} = 3,128 artinya dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru serta menunjukan hubungan positif terhadap kinerja guru dengan konstribusi 34,3 % (Nilai R^2, tabel 7). Hal ini menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru secara bersama-sama menyumbang sebesar 30,5% dan 41,1% faktor-faktor lainnya yang tidak ada hubungan dengan penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain: 1) ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Rotan Kabupaten Muara Enim, yang ditunjukkan dari harga t-hitung sebesar 5,733 dengan signifikansi = 0,00<0,05. Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi 30,5 % terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Rotan Kabupaten Muara Enim Ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang

ditunjukan kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula kinerja guru; 2) ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Rotan Kabupaten Muara Enim, ditunjukkan dari harga thitung sebesar 3,937 dan taraf signifikansi sebesar 0,00<0,05. Variabel motivasi kerja memberikan kontribusi 41,1% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Rotan Kabupaten Muara Enim Ini berarti semakin kondusif iklim sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru, dan 3) ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Sungai Rotan kabupaten Muara Enim, yang ditunjukkan dari Fhitung sebesar 46,960 dengan signifikansi 0,000<0,05. Variabel-variabel bebas tersebut memberikan kontribusi sebesar 34,3% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Rotan Kabupaten Muara Enim, sedangkan sisanya sebesar 65,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini terdapat beberapa implikasi yang dikaji sebagai pendukung pada hasil penelitian yaitu sebagai berikut; 1) Kepala Sekolah hendaknya dapat memilih gaya kepemimpinan yang tepat. Dalam hal ini kepala sekolah dapat menerapkan gaya kepemimpinan situasional dengan strategi yang efektif dalam mendorong guru berprestasi, dalam memberi perintah maupun petunjuk, dalam memberikan dorongan dan semangat, serta dalam pimpinan ikut berpartisipasi dengan bawahan dalam rangka memperoleh informasi dan pengambilan keputusan yang disesuaikan dengan situasi tertentu; 2) motivasi bisa terjadi jika kebutuhan guru untuk berprestasi dipenuhi seperti dengan cara mendorong guru untuk meningkatkan karirnya; meningkatkan kesejahteraan guru, memberikan reward/penghargaan kepada guru yang berhasil, membuat suasana kekeluargaan di sekolah, dan komunikasi yang terbuka maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Selanjutnya motivasi berprestasi bisa terjadi karena di dalam diri guru itu sendiri mempunyai dorongan untuk berprestasi, dorongan ini untuk memenuhi kebutuhan berprestasi guru, dan 3) Kinerja guru di sekolah ditunjukkan oleh komitmen guru sebagai pengajar, pengabdian guru yang tulus, penguasaan dan memahami materi pelajaran dan metoda belajar, menggunakan sumber belajar yang relevan, melakukan tes dan mengoreksinya kembali, disipin dalam mengajar dan patut untuk menjadi panutan siswa,dll.

REFERENSI

Alhusaini, A., Kristiawan, M.., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Tambusai, 4(3), 2166–2172. Retrieved from https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/693

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).

Aprilana, E. R., Kristiawan, M., & Hafulyon, H. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif di Madrasah Ibtidaiyyah Rahmah El Yunusiyyah Diniyyah Puteri Padang Panjang. ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal, 4(1).

Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera). International Journal of Scientific & Technology Research 8 (8).

Danim, S. (2008). Kinerja Staff dan Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.

Darmiati, D., Kristiawan, M., & Rohana, R. (2020). The Influence of School Leadership and Work Motivation toward Teacher's Discipline. Journal of Social Work and Science

Education, 1(1), 32-44. Retrieved from https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/8

Mulyono. (2008). Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan, Yogyakarta: Ar- Ruzz media Group.

Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The Influence of Professional and Pedagogic Competence on Teacher's Performance. Journal of Social Work and Science Education, 1(1), 58-69. Retrieved from https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/10

Rahmadoni, J. (2018). Isu Global Manajemen Pembiayaan Pendidikan di SD Indonesian Creative School Pekanbaru. Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan 3(2), Juli-Desember 2018.

Rohiat. (2008) Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah (Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.

Tobari., Kristiawan, M. & Asvio, N. (2018). The Strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality in Asean Economic Community (AEC) Era. International Journal of Scientific & Technology Research 7 (4).

Yuliani, T. & Kristiawan, M. (2016). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah. JMKSP Vol. 1, No. 2.