

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
SMAN 6 PENAJAM PASER UTARA - KALIMANTAN TIMUR**

Waumi

sman10ppu@yahoo.co.id

SMAN 10 Penajam Paser Utara

Indra Prasetyo

Chamariyah

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine the description of work motivation, principal leadership style and performance of SMAN 6 Penajam Paser Utara teachers and to know the influence of work motivation and principal leadership style simultaneously and partially to the performance of teachers SMAN 6 Penajam Paser Utara. This research uses quantitative approach and explanatory research type. The population in this study is all teachers in SMAN 6 Penajam Paser Utara. The sample of this study amounted to 32 teachers. The sampling technique uses saturated samples and data collection methods using questionnaires. Methods of data analysis used descriptive analysis and multiple regression analysis. The results of this study indicate that there is simultaneous influence between work motivation and principal leadership style on teacher performance of SMAN 6 Penajam Paser Utara. There is also a partial influence between work motivation and principal leadership style on teacher performance of SMAN 6 Penajam Paser Utara.

Keywords: *work motivation, principal leadership style and teacher performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deksripsi motivasi kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru SMAN 6 Penajam Paser Utara dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru SMAN 6 Penajam Paser Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian *explanatory*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru di SMAN 6 Penajam Paser Utara. Sampel penelitian ini berjumlah 32 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 6 Penajam Paser Utara. Juga terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 6 Penajam Paser Utara.

Kata kunci : motivasi kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi (Hasibuan, 2013; 68). Dewasa ini semakin disadari banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting (Alimuddin, 2012). Hal ini karena manusia yang mengelola semua sumber daya yang ada dalam organisasi sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Menurut Widodo (2012), pada dasarnya sebuah organisasi, seperti sekolah, tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil. Tetapi yang lebih penting bagaimana guru bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi yaitu sekolah akan ditentukan oleh faktor manusia atau guru dalam mencapai tujuannya di mana sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi. Jika sumber daya manusia yang dimiliki organisasi merupakan faktor penting yang akan menentukan keberhasilan organisasi, maka organisasi harus memperhatikan kinerja sumber daya manusianya. Demikian organisasi sekolah, guru adalah pemegang peranan yang sangat penting bagi keberhasilan sekolah mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas. Guritno dan Waridin (2015) menyebutkan kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh guru dengan standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan

jalannya organisasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru dalam sebuah organisasi diantaranya adalah motivasi kerja pegawai dan kepemimpinan yang diberlakukan dalam organisasi.

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian, 2014). Motivasi merupakan pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Aries dan Ghozali, 2016). Guru harus mempunyai motivasi agar dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Motivasi yang dimiliki seseorang merupakan potensi, seseorang harus mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal. Namun seseorang masih memerlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi (Cahyono, 2012).

Kepemimpinan kepala sekolah juga akan memengaruhi kinerja guru di sekolah yang bersangkutan. Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan guru akan memengaruhi kinerja guru. Nimran (2014:64) mengemukakan kepemimpinan adalah proses memengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang dikehendaki sehingga dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja guru. Dalam mencapai kesuksesan pemimpin memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerjasama yang baik dalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan dan rintangan. Efektivitas pemimpin

dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan komunikasi atau hubungan antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan guru pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.

Kinerja mengajar guru akan optimal, jika kepala sekolah dapat mengatur dan membimbing guru-guru secara baik sehingga guru-guru dapat melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, memerhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahannya sehingga tidak ada keluhan dalam menjalankan tugasnya, menunjukkan kewibawaan dalam kehidupan sehari-hari sehingga dapat panutan dan dipatuhi oleh para guru maupun siswa. Menetapkan dan sekaligus melaksanakan peraturan-peraturan yang logis dan sistematis, dan dapat diterima oleh semua pihak yang terkait dalam peningkatan efektifitas mengajar guru.

Kualitas dari seorang pemimpin seringkali dianggap sebagai salah satu faktor keberhasilan dan kegagalan organisasi. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi (Darwito, 2013). Menurut Hasibuan (2013), kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin memengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Thoah (2012) menyatakan pemimpin yang baik haruslah mampu memotivasi pegawainya dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan jika kualitas kepemimpinan kepala sekolah sangat signifikan bagi keberhasilan sekolah, karena kepala sekolah adalah tenaga fungsional yang diberi tugas memimpin lembaga sekolah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu: untuk mendeskripsikan motivasi kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru SMAN 6 Penajam Paser Utara; untuk

membuktikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru SMAN 6 Penajam Paser Utara dan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru SMAN 6 Penajam Paser Utara.

Penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sudah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Antara lain penelitian dari Iqbal Nazili (2012) yang berjudul 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru: Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening'. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (intervening) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya penelitian Wahyu Eko Prasetyanto (2014) yang berjudul 'Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Pegawai negeri Sipil di DIY Yogyakarta'. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Luis Aparico Guterres dan Wayan Gede Supartha (2015) berjudul 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Umum Negeri 02 Baucau Timor Leste'. Hasil penelitian menunjukkan secara bersamaan dan parsial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMUN 02 Baucau Timor Leste.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Guru

Setiap instansi sekolah selalu berusaha agar guru berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang baik. Kinerja guru bagi sekolah sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam

menjalankan pendidikan. Kinerja Guru adalah hasil kerja dari guru yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya.

Semakin tinggi kinerja guru maka semakin baik pula kinerja instansi. Menurut Binangun (2012:231), kinerja dalam hal ini guru adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Prawirosentono (2013:2) menyatakan, kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Mangkunegara (2015:9) kinerja guru (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru dengan demikian adalah perbandingan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan guru. Dalam organisasi sekolah maka yang dimaksud dengan kinerja seorang guru adalah hasil yang dicapai dalam kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh seorang atau sekelompok guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dicapai anak didiknya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, instansi perlu memerhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru tersebut. Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru baik yang berhubungan dengan guru itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan sekolah dan kebijakan pemerintah. Menurut Mathis dan Jackson (2013:82), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang

mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Wirawan (2014:7), kinerja guru atau pegawai dipengaruhi oleh tiga factor, yaitu, (1) faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan competitor; (2) faktor internal guru seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, sikap kerja dan kepuasan kerja; (3) faktor lingkungan internal organisasi seperti kebijakan organisasi, strategi organisasi, Kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja.

Motivasi Kerja

Menurut Slamet (2013:125), motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsure yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Berdasarkan pendapat itu dapat diketahui jika motivasi berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang berada di dalam diri manusia. Motivasi menggerakkan manusia untuk menampilkan tingkah laku kearah pencapaian suatu tujuan tertentu. Yang terlihat dari luar hanya tingkah laku dari manusia tersebut, bisa saja dilandasi oleh berbagai ragam motivasi di dalamnya.

Sedangkan menurut Moenir (2012:135), motivasi berasal dari kata bahasa Latin *movere* yaitu dorongan suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat. Sedangkan menurut Buchori (2014:14), motivasi berasal dari kata motif yang dalam psikologi berarti tenaga yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu. Pendapat lain dikemukakan oleh Manulang (2012:165), motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam upaya mencapai suatu tujuan.

Banyak faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru sehingga terdapat beberapa teori yang telah dikemukakan mengenai motivasi. Teori motivasi timbul karena kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja guru.

Pemberian motivasi kerja kepada guru mempunyai beberapa tujuan. Tujuan itu antara lain untuk meningkatkan semangat kerja guru dan produktifitas serta efisiensi dengan begitu kinerja guru akan semakin meningkat. Menurut Kadarisman (2012:292-296) tujuan motivasi kerja adalah (1) untuk mengubah perilaku guru sesuai dengan keinginan perusahaan, (2) meningkatkan gairah dan semangat kerja, (3) meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat dilakukan dengan perlakuan yang baik dan wajar kepada pegawai, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan dengan pemberian uang atau gaji yang tinggi, (4) meningkatkan disiplin kerja, (5) meningkatkan prestasi kerja, (6) meningkatkan rasa tanggung jawab, (7) meningkatkan produktivitas dan efisiensi, (7) menumbuhkan loyalitas guru pada pendidikan.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H_1) : Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 6 Penajam Paser Utara dan H_2 : Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 6 Penajam Paser Utara.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Di antara pemimpin-pemimpin pendidikan yang bermacam-macam jenis dan tingkatannya, kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting. Dapat dilaksanakan atau tidaknya tujuan pendidikan itu sangat tergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah dalam memimpin sekolah yang dipimpinya. Kepemimpinan menurut Wahab

(2013:132) berarti kemampuan dan kesiapan seseorang untuk memengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Dalam bahasa Inggris kepemimpinan sering disebut *leader* dari akar kata *to lead* dan kegiatannya disebut kepemimpinan atau *leadership*. Dalam kata kerja *to lead* terkandung beberapa makna yang saling berhubungan erat yaitu bergerak lebih cepat, berjalan ke depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran atau pendapat orang lain, membimbing, menuntun, menggerakkan orang lain lebih awal, berjalan lebih depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori suatu tindakan, mengarahkan pikiran atau pendapat, menuntun dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya (Suprayogo, 2013:161)

Sedangkan istilah kepemimpinan (Suprayogo, 2013:161) adalah proses memengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam memengaruhi aktivitasnya, individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan moral kelompok.

Kepemimpinan pendidikan merupakan perpaduan antara konsep kepemimpinan dan pendidikan yang keduanya mempunyai pengertian sendiri-sendiri, yang pada akhirnya terpadu dalam bentuk keilmuan yang menunjukkan ciri-ciri khusus dari suatu bentuk kepemimpinan secara umum. Kepemimpinan Pendidikan, menurut Wahjosumirdjo (2012:33), berarti sebagai bentuk kemampuan dalam proses memengaruhi, menggerakkan, memotivasi, mengoordinasikan orang lain

yang ada hubungannya dengan ilmu pendidikan dan pengajaran agar kegiatan yang dijalankan dapat lebih efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran.

Kepemimpinan dibidang pendidikan menurut Sulistyorini (2013:63) juga memiliki pengertian bahwa pemimpin harus memiliki keterampilan dalam memengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran ataupun pelatihan. Tujuannya agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.

Adapun istilah kepala sekolah menurut Rivai (2014:253) berasal dari dua kata kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin. Sedangkan sekolah diartikan sebuah lembaga yang didalamnya terdapat aktivitas belajar mengajar. Sekolah juga merupakan lingkungan hidup sesudah rumah, tempat anak tinggal beberapa jam, tempat tinggal anak yang pada umumnya pada masa perkembangan, dan lembaga pendidikan dan tempat yang berfungsi mempersiapkan anak untuk menghadapi hidup.

Lebih lanjut menurut Wahjosumidjo (2012:83) kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Dengan demikian kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional atau guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana sekolah menjadi tempat interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran, orang tua sebagai harapan, pengguna lulusan sebagai

penerima kepuasan dan masyarakat umum sebagai kebanggaan. Sehingga dalam bidang pendidikan, kepemimpinan mengandung arti kemampuan atau daya untuk menggerakkan pelaksana pendidikan agar tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dikatakan juga bahwa sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah menghadapi tanggung jawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai. Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid dapat belajar dengan baik.

METODE PENELITIAN

Dalam melaksanakan penelitian ini, desain penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah penelitian *explanatory*. Penelitian *explanatory* merupakan suatu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antarvariabel penelitian dan pengujian hipotesis, sehingga penelitian ini sering juga disebut dengan penelitian pengujian hipotesis.

Singarimbun dan Effendi (2015:5) menyatakan penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga dapat mengetahui berapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi. Pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif proses penelitian banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan, penafsiran dan penyajian hasil (Arikunto, 2016).

Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 6 Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMPN 6 P Penajam

Paser Utara sebanyak 32 orang. Populasi menurut Sugiyono (2014:115) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh. Teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel merupakan bagian dari suatu populasi yang memuat beberapa anggota yang akan diambil atau dikumpulkan dari populasi, besarnya sampel yang dimiliki dari suatu populasi tak tentu.

Sugiyono (2014:81) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Namun karena jumlah populasi tidak terlalu besar, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi menjadi sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2014:85).

Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari penyebaran angket dalam bentuk *closed questions* kepada guru SMPN 6 Penajam Paser Utara. Selain itu juga menggunakan dokumentasi adalah teknik mengumpulkan data atau dokumen dari organisasi yang berkaitan dengan penelitian di SMPN 6 Penajam Paser Utara.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis yang dilakukan dengan menggunakan metode statistik untuk

mengetahui pengaruh supervisi akademik dan budaya sekolah terhadap prestasi guru. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji-F dan uji-t.

Analisis regresi berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Formula untuk regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Guru

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Gaya kepemimpinan kepala sekolah

a = *Intercept* (Konstanta)

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = Faktor pengganggu (*random error*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

SMAN 6 Penajam Paser Utara beralamat di Jl. Negara Km. 7 RT. 12 Kel. Sotek, Sepan, Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur 76144, Phone: (0542) 8862436, N.I.S: 300070, N.S.S, 30.2.16.11.03007, akreditasi A, SK No: 425.11/760/TU-PIMP/DISDIK/VII/2005 Tgl: 01-07-2005 tahun berdiri 1 juli 2005 SMAN 3 PENAJAM, tahun perubahan 25 Agustus 2005 SMAN 6 Penajam Paser Utara.

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 32 responden yang merupakan guru SMAN 6 Penajam Paser Utara dan kemudian dilakukan deskripsi dari responden berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Sebagian besar responden adalah perempuan sebanyak 23 responden (71.9%) dan 9 responden (28.1%) adalah laki-laki. Sebagian besar responden berumur 40- 50 tahun sebanyak 12 responden (37.5%) dan responden yang berumur lebih dari 50 tahun sebanyak 12 (37.5%), sisanya sebanyak 8 responden (25.0%) adalah berumur kurang dari 40 tahun.

Hasil Pengajuan Hipotesis

Proses pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS didapatkan ringkasan seperti pada tabel 1.

Tabel 1
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,322	1,989		2,676	,012		
	Motivasi Kerja	,670	,190	,383	3,521	,001	,281	3,556
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,527	,095	,604	5,551	,000	,281	3,556

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah

Model regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 1:

$$Y = 5.322 + 0.670 X_1 + 0.527 X_2$$

dimana:

Y: Kinerja Guru

X₁: Motivasi Kerja

X₂: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Interpretasi model regresi pada tabel 1 adalah:

$\beta_1 = 0.670$, koefisien regresi ini menunjukkan kontribusi yang diberikan apabila variabel motivasi kerja semakin baik, maka kinerja guru juga semakin baik. Kemudian $\beta_2 = 0.527$, koefisien regresi ini menunjukkan kontribusi yang diberikan apabila variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah semakin baik, maka kinerja guru juga semakin baik.

Uji Koefisien Model Regresi

Kemudian, model regresi yang telah didapatkan diuji terlebih dahulu. Pengujian koefisien model regresi dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel independen yang digunakan

dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru ataukah tidak. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian koefisien model regresi disajikan dalam tabel 2.

Tabel 2
Uji Hipotesis Model Regresi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1633,947	2	816,973	135,755	,000 ^a
	Residual	174,522	29	6,018		
	Total	1808,469	31			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 2, pengujian hipotesis model regresi menggunakan uji F. Di dalam tabel distribusi F, didapatkan nilai F_{tabel} dengan *degrees of freedom* (df) n₁ = 2 dan n₂ = 29 adalah sebesar 3,328. Jika nilai F hasil penghitungan pada tabel 12 dibandingkan dengan F_{tabel}, maka F_{hitung} hasil penghitungan lebih besar daripada F_{tabel} (135.755 > 3,328).

Uji Model Regresi Parsial

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru atau tidak. Untuk menguji pengaruh parsial, digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}. Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika t_{hitung} > t_{tabel} atau signifikan < a = 0,05. Pengujian model regresi secara parsial:

a. Variabel Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis koefisien regresi variabel motivasi kerja pada tabel 3.

Tabel 3
Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja

Hipotesis	Nilai	Keputusan
H ₀ : $\beta_1 = 0$ (variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru) H ₁ : $\beta_1 \neq 0$ (variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru), $\alpha = 0,05$	t _{hitung} = 3,521 sig = 0,001 t _{tabel} = 2,045	Tolak H ₀

Sumber: Data primer diolah

Variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.670. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, didapatkan statistik uji t sebesar 3.521 dengan *signifikansi* sebesar 0,001. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3.521 > 2,045$) dan *signifikansi* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pengujian hipotesis koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dituliskan dalam tabel 4.

Tabel 4
Uji Hipotesis Koefisien Regresi

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_2 = 0$ (variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru)	$t_{hitung} = 5,551$ $sig = 0,000$ $t_{tabel} = 2,045$	Tolak H_0
$H_1 : \beta_2 \neq 0$ (variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru), $\alpha = 0,05$		

Sumber: Data primer diolah

Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki koefisien regresi sebesar 0.527. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, didapatkan statistik uji t sebesar 5.551 dengan *signifikansi* sebesar 0,000. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($5.551 > 2,045$) dan *signifikansi* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Penentuan Variabel Dominan

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja guru, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (Beta) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan

pengaruhnya terhadap variabel kinerja guru adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel 5.

Tabel 5
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Peringkat	Variabel	Koefisien Beta	Pengaruh
1	Motivasi kerja	0,383	Signifikan
2	Gaya kepemimpinan kepala sekolah	0,604	Signifikan

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan pada tabel 5, variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar. Artinya, variabel kinerja guru lebih banyak dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah daripada variabel motivasi kerja. Koefisien yang dimiliki oleh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah bertanda positif, hal ini yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang dilakukan maka semakin meningkatkan kinerja guru.

Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien regresi untuk variabel bebas motivasi kerja terhadap variabel terikatnya kinerja guru adalah sebesar 0,670. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru, dimana semakin baik motivasi kerja seorang guru maka akan semakin meningkatkan kinerja para guru. Adapun berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata nilai variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori baik. Adapun nilai rata-rata untuk variabel kinerja guru juga termasuk dalam kategori baik.

Pada dasarnya manusia bekerja karena suatu faktor atau alasan yang mendorongnya untuk melakukan

pekerjaan tersebut. Alasan atau faktor itu disebut juga sebagai motivasi. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Menurut Manulang (2012:165), motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam upaya mencapai suatu tujuan.

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental seseorang yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mencegah ketidakseimbangan. Kebutuhan timbul akibat adanya berbagai hubungan. Kebutuhan dapat berwujud fisik biologis serta social ekonomis. Kebutuhan dan keinginan yang dapat menjadi motivasi kerja seorang guru dalam bekerja diantaranya adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan pokok, keinginan untuk berprestasi, penghargaan atas pekerjaan, hubungan interpersonal/sesama rekan kerja dan kesempatan untuk berkembang. Seorang guru yang memiliki motivasi dalam bekerja akan mengeluarkan seluruh kemampuannya demi mencapai tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan seorang guru yang tidak memiliki motivasi hanya akan mengeluarkan kemampuan minimum dalam bekerja. Dengan demikian motivasi kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung Luis Aparico Guterres dan Wayan Gede Supartha (2015) yang menemukan jika motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dari hasil uji deskriptif didapatkan bahwa nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori baik. Hal ini juga didukung dengan besaran koefisien variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 0,527 yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Lebih lanjut diketahui jika Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah memberi pengaruh paling besar (dominan) terhadap kinerja guru.

Sebuah organisasi hanya akan bergerak jika kepemimpinan yang ada di dalamnya berhasil dan efektif. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya dalam hal ini guru. Kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Tampubolon (2014), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Kepala sekolah merupakan pemimpin di sebuah lembaga pendidikan, didalam kepemimpinannya ada beberapa unsur yang saling berkaitan yaitu: unsur manusia, unsur sarana, unsur tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan atau kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinan. Kinerja mengajar guru akan optimal, jika kepala sekolah dapat mengatur dan membimbing guru-guru secara baik sehingga guru-guru dapat

melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahannya sehingga tidak ada keluhan dalam menjalankan tugasnya, menunjukkan kewibawaan dalam kehidupan sehari-hari sehingga dapat panutan dan dipatuhi oleh para guru maupun siswa. Menetapkan dan sekaligus melaksanakan peraturan-peraturan yang logis dan sistematis, dan dapat diterima oleh semua pihak yang terkait dalam peningkatan efektifitas mengajar guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Iqbal Nazili (2012) yang menemukan jika gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya bahwa semakin baik motivasi kerja guru maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Terlebih lagi dengan adanya kemampuan Kepala Sekolah yang cakap dan bijak dalam memimpin dan mengarahkan para guru maka juga akan semakin mendorong peningkatan kinerja seorang guru.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap organisasi termasuk pada sekolah, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengalokasikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu kinerja para guru mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi organisasi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan organisasi. Sedarmayanthi (2010:260) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan

buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas

Hasil penelitian ini menunjukkan jika faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru dalam sebuah organisasi sekolah diantaranya adalah motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang diberlakukan dalam organisasi tersebut.

Motivasi merupakan hal yang sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja seorang guru guna mencapai hasil kinerja yang lebih baik, sebab seorang guru yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha dengan semaksimal dan sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Setiap guru mau bekerja pasti ada faktor yang mendorong dari dalam dirinya untuk melaksanakan suatu aktifitas kerja. Dimana motivasi kerja ini merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri seorang guru akan mendorong semangat kerja untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Selain itu gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru. Kinerja mengajar guru akan optimal, jika kepala sekolah dapat mengatur dan membimbing guru-guru secara baik sehingga guru-guru dapat melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahannya sehingga tidak ada keluhan dalam menjalankan tugasnya, menunjukkan kewibawaan dalam kehidupan sehari-hari sehingga dapat panutan dan dipatuhi oleh para guru maupun siswa. Menetapkan dan sekaligus melaksanakan peraturan-peraturan yang logis dan sistematis, dan dapat diterima oleh semua pihak yang terkait dalam peningkatan efektifitas mengajar guru.

SIMPULAN

Motivasi kerja guru SMAN 6 Penajam Paser Utara dalam kategori baik, gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 6 Penajam Paser Utara juga dalam kategori baik. Begitu juga dengan kinerja guru SMAN 6 Penajam Paser Utara dalam kategori baik. Terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMAN 6 Penajam Paser Utara. Terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMAN 6 Penajam Paser Utara.

Sekolah harus mampu mengambil langkah-langkah yang dapat meningkatkan kinerja guru. Upaya yang dapat dilakukan salah satunya adalah dengan cara meningkatkan motivasi kerja guru agar mampu mengoptimalkan potensi yang dimilikinya. Motivasi ini juga berperan dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga apabila seorang guru sudah termotivasi dengan baik tentunya mereka akan bekerja dengan sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

Diharapkan kepemimpinan kepala sekolah dapat menunjang kinerja guru dan perlu mempertimbangkan perkembangan tentang organisasi sekolah yang dipimpinnya sehingga seorang kepala sekolah dapat memiliki strategi memimpin yang tepat guna meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Anita Juniarti. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN Malang II Batu*. UIN Maulana Malik Ibrahim. Malang.

Binangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.

Hasibuan, S.P. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Bumi Aksara. Jakarta.

Luis Aparicio Guterres & Wayan Gede Supartha. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*

terhadap Kinerja Guru. Universitas Udayana. Denpasar. Bali.

Mangkunegara. 2015. *Manajemen SDM Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Manullang. 2012. *Manajemen Personalial*. Gajah Mada University. Yogyakarta.

Mathis Robert L, John H. Jackson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

Mummayyizah. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya melalui Disiplin Kerja*. Universitas Gresik. Gresik.

Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.

Prasetyanto W.E. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Pegawai negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBMA Vol II. No. 2. September 2014*

Prawirosentono Suyadi. 2013. *Kebijakan Kinerja Guru*. BPFE. Yogyakarta.

Rivai Vaitzal. 2014. *Memimpin Dalam Abad ke-21*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Robbin Stephen P. 2013. *Organizational Behavior*. Prentice Hall International. New Jersey.

Sejati P. 2012. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Guru di SMK Muhammadiyah 1 Sleman*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Siagian Sondang. P. 2014. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Jaya. Jakarta.

Singarimbun, M. dan S. Effendi. 2015. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Ke-8. LP3ES. Jakarta.

Slamet Achmad. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Negeri Semarang. Semarang.

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-16. Alfabeta Bandung. Bandung.
- Sulistiyorini. 2013. Hubungan antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Th 28 No.1 Januari 2013.
- Suprayogo Imam. 2013. *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*. Stain Press. Malang.
- Syafruddin Nurdin. 2013. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Ciputat Pers. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wahab Abdul Aziz. 2013. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. CV Alfabeta. Jakarta.
- Wahjosumidjo. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. 2014. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.