

# PROSIDING Seminar Nasional

Malang, 6 Juni 2015

## Peningkatan Kapasitas Peneliti dalam Memasuki Fase Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NAHDLATUL  
ULAMA" SUNAN AMPEL PONCOKUSUMO MALANG**

Endah Andayani  
Universitas Kanjuruhan Malang  
[Endahandayani\\_3@yahoo.com](mailto:Endahandayani_3@yahoo.com)

**Abstrak**

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif, dengan populasinya menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh guru di SMK NU Sunan Ampel Poncokusumo Malang yang berjumlah 43 guru digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan dokumentasi. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda berbantuan komputer program SPSS 16,00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) memiliki pengaruh yang signifikan; pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) memiliki pengaruh yang signifikan; serta kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja baik secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK NU Sunan Ampel Poncokusumo Malang. Kontribusi yang diberikan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru mampu memberikan kontribusi sebesar 54,9% terhadap perubahan kinerja guru, dengan demikian sisanya sebesar 45,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

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

**Abstract**

*This study includes a quantitative descriptive study, with a sample of the population using a technique that is saturated all teachers at SMK NU Sunan Ampel Poncokusumo Malang, amounting to 43 teachers used as a sample. The technique of collecting data using questionnaires and documentation techniques. This study data analysis using multiple regression analysis computer aided program SPSS 16.00. The results showed that the test variables of school leadership ( $X_1$ ) on teacher performance ( $Y$ ) has significant influence; the effect of work motivation ( $X_2$ ) on teacher performance ( $Y$ ) has significant influence; as well as school leadership and motivation to work simultaneously significant effect on the performance of teachers. Results of this study concluded that each independent variable that school leadership and motivation to work both partially and simultaneously have a positive and significant impact on the performance of teachers at SMK NU Sunan Ampel Poncokusumo Malang. The contribution of a given variable principal leadership and motivation of teachers are able to provide a contribution of 54.9% to changes in the performance of teachers, thus the remaining balance of 45.1% is determined by other variables not examined.*

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

**PENDAHULUAN**

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam perkembangan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya mengatur para guru saja, melainkan juga ketatausahaan sekolah, siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat dan orang tua siswa. Menurut Wahjosumidjo (2011) Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan untuk meningkatkan kemauan tenaga kerja kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala sekolah juga dituntut mampu menciptakan iklim atau suasana organisasi yang

sehat dan kondusif, sehingga dapat mempengaruhi kenaikan prestasi dan motivasi belajar siswa serta dapat memotivasi guru untuk selalu berusaha meningkatkan prestasi dalam bekerja dan produktivitas kerja.

Motivasi kerja dapat dijadikan kekuatan untuk mendorong seorang guru agar melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat dan profesional. Seorang guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, apabila kebutuhannya terpenuhi baik kebutuhan lahir maupun kebutuhan bathin. Dengan motivasi kerja guru yang tinggi, diharapkan para guru terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja di dalam organisasi sekolah dilakukan oleh segenap Sumberdaya manusia dalam organisasi, baik unsur Kepala Sekolah, Guru maupun Karyawan. Hasil penelitian Ardiansyah (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan tenaga kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. Artinya kepemimpinan kepala sekolah telah memberikan kontribusi yang baik untuk menciptakan budaya organisasi yang ada di dalam lingkungan sekolah maupun bersama warga sekolah, kepuasan tenaga kerja dan motivasi kepada guru serta meningkatkan disiplin kerja guru dalam bekerja. Dalam implementasinya ada beberapa hal yang diprediksi menjadi kendala meningkatnya kinerja diantaranya: tenaga kependidikan enggan menerapkan manajemen kinerja, yang disebabkan mereka tidak merasa nyaman disebabkan mengalami pengalaman buruk dengan manajemen kinerja; kecenderungan tidak ada orang yang suka dikritik; kepala sekolah tidak memberikan umpan balik; tenaga kependidikan tidak tahu apa yang bisa dikerjakan/diharapkan; ketakutan agresif dan defensif; dan seringkali tidak mengerti untuk apa manajemen kinerja dilaksanakan dan tidak memandangnya sebagai sesuatu yang berguna. Melihat fenomena ini dan mengingat betapa pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap Kinerja Guru, sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam permasalahan ini dengan mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala**

**Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK NU Sunan Ampel Poncokusumo Malang”**.

Rumusan masalah penelitian ini: 1) adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru?; 2) adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru?; dan 3) adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK NU Sunan Ampel Poncokusumo Malang?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah/X1 dan motivasi kerja/X2) terhadap variabel terikat (kinerja guru/Y) baik secara parsial maupun simultan. Asumsi penelitian ini meliputi: 1) kepala sekolah telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan; 2) kepemimpinan Kepala sekolah dapat dipersepsikan oleh guru; 2) guru mempunyai motivasi kerja dan kompetensi dalam bekerja; dan 3) guru dianggap mengisi angket secara jujur dan objektif.

Beberapa istilah sehubungan variabel-variabel dalam judul penelitian yaitu sebagai berikut: 1) kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini diukur melalui kepala sekolah sebagai pejabat formal/supervisor, kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai pemimpin dan kepala sekolah sebagai pendidik; 2) motivasi kerja, dengan indikator motivasi kerja sebagai faktor motivasional, kebutuhan fisiologis, kebutuhan saling memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan perwujudan diri.; dan 3) kinerja guru dalam penelitian ini dapat diukur melalui kinerja dalam pembelajaran, kinerja dalam kepribadian, kinerja dalam sosial, dan kinerja dalam hal keprofesian sebagai guru.

Kinerja merupakan kegiatan pengolahan Sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja di organisasi (sekolah) secara efektif, maka kinerja tersebut harus dikelola dengan baik dan tepat. Menurut Robert Bacal (2005) dalam Yamin (2010) menyatakan manajemen kerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan antara guru dengan siswa. Dengan terjalannya proses

komunikasi yang baik antara Kepala Sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan wali murid, dan guru dengan siswa untuk mendukung proses pembelajaran, maka akan dapat lebih mempercepat pemahaman siswa terhadap materi pembelajaran, sehingga akan memberikan nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar. Mengingat begitu pentingnya kinerja, maka manajemen kinerja yang tepat akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Ukuran kinerja menurut Byars and Rue (2003) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan akan kerja, inisiatif, perencanaan, kontrol harga, hubungan dengan sejawat, hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan kerja dengan publik, hubungan dengan klien, mengatur dan mengembangkan bawahan, *equal employment opportunity (EEO) responsibilities*.<sup>1</sup> Lebih lanjut Samsudin (2005) mendefinisikan kinerja sebagai —tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan<sup>1</sup>. Dalam organisasi sekolah, maka untuk mencapai tujuan visi misi sekolah, menuntut sumberdaya yang professional.

Guru yang professional merupakan guru yang selalu mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan ini harus mampu memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki oleh masing-masing individu, untuk itu guru harus memiliki kompetensi yang memadai. Suyanto (2013) telah membagi macam-macam kompetensi dalam 4 (empat) kategori yang meliputi: 1) Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia; 2) Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya; 3) Kompetensi Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar; dan 4) Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

George R. Terry (*dalam* Daryanto, 2013) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang lain untuk secara sukarela mau berjuang mencapai tujuan-tujuan kelompok. Pengertian ini mengandung makna bahwa dalam kepemimpinan terdapat dua aspek terpenting, yaitu: 1) adanya usaha dari pemimpin untuk mempengaruhi ) orang lain; dan 2) tujuan-tujuan kelompok yang akan dicapai. Lebih lanjut Mulyasa (2012) fungsi utama Kepala sekolah dibagi menjadi 7 (Tujuh) yaitu: 1) Kepala Sekolah Sebagai *Educator* (Pendidik), 2) Kepala Sekolah Sebagai Manajer, 3) Kepala Sekolah Sebagai Administrator, 4) Kepala Sekolah Sebagai Supervisor, 5) Kepala Sekolah Sebagai Leader (Pemimpin), 6) Kepala Sekolah Sebagai Inovator, dan 7) Kepala Sekolah Sebagai Motivator.

Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow, dapat dijelaskan bahwa motivasi akan dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan (Mathis dan Jackson, 2001). Pada teori ini, Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori. Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas: 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*); 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security need*); 3) Kebutuhan rasa memiliki (*social need*); 4) Kebutuhan akan harga diri (*esteem need or status needs*); dan 5) Kebutuhan akan perwujudan diri (*self actualization*)

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi judul penelitian ini adalah: 1) Carudin. 2011; 2) Sumarno. 2009; 3) Eko Djatmiko. 2006; 4) Nurul Astuty Yensy. 2010; 5) Fatiah Kharisma Melati, Susilaningih, Sohidin. 2013; 6) Roslena Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada. 2013.

## METODE PENELITIAN

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan terglong dalam kategori penelitian eksplanatori. Penelitian ini dirancang untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan begitu dapat diketahui data yang diperoleh, yang dianalisis mengenai seberapa besar variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja guru). Jumlah populasi penelitian yang ditetapkan adalah seluruh guru di SMK NU Sunan Ampel Poncokusumo Malang yang berjumlah 43 orang guru. Sumber data yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah data primer diambil dari angket, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil dari dokumentasi atau arsip yang berupa jumlah guru di SMK NU Sunan Ampel Poncokusumo Malang, selanjutnya disusun instrumen dalam bentuk angket yang terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas sebelum dipakai di lapangan. Pengujian validitas menggunakan tingkat signifikansi 95 %. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS *versi 16 for Windows*. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru diketahui bahwa semua butir soal atau pernyataan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yang memiliki arti bahwa semua butir soal atau pernyataan valid, sehingga layak digunakan untuk mengambil data penelitian variabel kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan kriteria suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel, jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 dan semakin mendekati 1 maka semakin reliabel, akan tetapi jika semakin mendekati 0 semakin tidak reliabel. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* instrument variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru lebih besar dari 0,6, yang artinya bahwa semua instrumen reliabel, sehingga memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat pengambilan data penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan statistik deskriptif di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki kategori cukup (41,9%) dan kategori baik (37,2%), sehingga jika dilakukan penjumlahan 81,1% kepala sekolah cukup efektif dalam kepemimpinannya. Variabel motivasi kerja memiliki kategori cukup baik (44,19%), kategori (32,56%), sehingga jika dilakukan penjumlahan 76,75%. Artinya guru sudah cukup memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Selanjutnya hasil pengolahan statistik deskriptif diketahui bahwa kinerja guru berdasarkan rata-rata indikator responden yang menjawab kategori cukup baik 62,79%. Dibandingkan data kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, tampaknya kinerja guru memiliki nilai yang lebih rendah. Dengan demikian perlu mendapatkan perhatian bagi pemangku kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya sebelum dilakukan analisis regresi berganda, data penelitian telah diuji dan memenuhi persyaratan-persyaratan dalam asumsi klasik, yang meliputi: 1) Uji normalitas, 2) Uji Multikolinieritas, 3) Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi.

Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1. Output Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.250	11.684		1.648	.107
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.532	.137	.477	3.890	.000
Motivasi Kerja	.581	.189	.377	3.076	.004

(Sumber: Data primer yang diolah, 2015)

Maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 19,250 + 0,532X_1 + 0,581X_2 + e$$

Persamaan ini menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

Konstanta sebesar 19,250 menunjukkan besarnya peningkatan variabel kinerja guru sebesar 19,250 jika variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ) sebesar 0 (nol).

Koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0,532 menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, koefisien regresi bernilai positif memiliki makna kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif (searah) artinya kepemimpinan kepala sekolah menyebabkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,532 dan sebaliknya.

Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,581 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, koefisien regresi bernilai positif memiliki makna motivasi kerja guru berpengaruh positif (searah) artinya motivasi kerja guru menyebabkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,581 dan sebaliknya.

Untuk mengetahui koefisien korelasi atau keeratan hubungan dan koefisien determinasi antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Diterminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.526	6.79051	1.904

(Sumber: Data primer yang diolah, 2015)

Berdasarkan tabel 2 diketahui koefisien korelasi berganda (R) menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru (Y). Nilai koefisien korelasi 0,741 mendekati 1 memiliki makna bahwa variabel bebas, secara bersama-sama memiliki hubungan dengan variabel terikat. Nilai R Square menunjukkan besarnya kontribusi seluruh variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja guru (Y), jadi R Square 0,549 memiliki makna bahwa variabel bebas mampu memberikan kontribusi sebesar 54,9% terhadap perubahan variabel terikat, dengan demikian sisanya sebesar 45,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil pengolahan data diperoleh hasil: **Pengujian Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji Statistik t)**

Berikut dapat disajikan data Uji T pada tabel 3 yang digunakan untuk mengetahui ada/tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial.

Tabel 3 Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.250	11.684		1.648	.107
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.532	.137	.477	3.890	.000
Motivasi Kerja	.581	.189	.377	3.076	.004

(Sumber: Data primer yang diolah, 2015)

Karena Uji t digunakan untuk pengujian pengaruh masing-masing variabel bebas, maka interpretasi dilakukan sendiri-sendiri yaitu untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ).

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$  dan derajat bebas  $(n-k-1) = 43-2-1 = 40$  dimana diperoleh nilai  $t_{tabel} = 2.021$

Pengujian var. kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ )

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,890$  sedangkan  $t_{tabel} = 2.021$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil 0,05 maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) artinya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Pengujian motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ )

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3.076$  sedangkan  $t_{tabel} = 2.021$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai sig. 0,004 lebih kecil 0,05 maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) artinya motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

#### a. Pengujian Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji Statistik F)

Berikut dapat disajikan data Uji F pada tabel 4 yang akan digunakan untuk mengetahui ada/tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

**Tabel 4 Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2241.236	2	1120.618	24.303	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1844.439	40	46.111		
	Total	4085.674	42			

(Sumber: Data primer yang diolah, 2015)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$  dan derajat bebas = 2 : 40 yaitu sebesar 3,23. Hipotesis penelitian diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai sig < 0,05, berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (24,303) >  $F_{tabel}$  (3,23) atau nilai sig. 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) artinya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

#### 1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Kepala sekolah selaku pemimpin yang mengatur manajemen sekolah sangatlah menentukan kualitas kinerja guru, maka dari kemampuan kepala sekolah dalam memimpin haruslah dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru. Mengingat begitu pentingnya kinerja, maka manajemen kinerja yang tepat akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU Sunan Ampel Poncokusumo Malang. Melihat hasil tersebut agar kinerja guru di SMK NU Sunan Ampel Poncokusumo meningkat maka kepala sekolah harus selalu berupaya meningkatkan kompetensinya sebagai kepala sekolah, agar mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Carudin (2011) bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru tetapi rendah dan kurang dari cukup; Sumarno (2009) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; Eko Djatmiko (2006) kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Meskipun demikian, kompetensi kepala sekolah masih perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih efektif khususnya pelaksanaan supervisi kepada guru pada saat di kelas perlu mendapatkan perhatian utama, baik dari metode pembelajaran yang digunakan maupun persiapan mengajar yang belum optimal. Begitu juga, dalam sosialisasi program-program sekolah belum secara optimal dipahami dan tersosialisasi dengan baik. Hal yang memperkuat optimalisasi fungsi kepala sekolah adalah kepala sekolah memiliki disiplin yang tinggi dalam kehadiran di sekolah serta memiliki kewibawaan yang tinggi dan disegani oleh warga sekolah.

## **2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru**

Motivasi kerja merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai atau guru yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK NU Sunan Ampel Poncokusumo Malang. Melihat hasil tersebut agar kinerja guru di SMK NU Sunan Ampel Poncokusumo meningkat maka manajemen sekolah harus selalu berupaya menumbuhkan motivasi kerja guru baik dari faktor internal maupun eksternal, hal ini dikarenakan motivasi kerja guru semakin baik maka akan baik pula kinerja guru tersebut dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara optimal.

Temuan ini mendukung hasil penelitian oleh Roslena S., Ngadiman, dan Elvia Ivada (2013) dengan temuannya bahwa sertifikasi guru dan motivasi kerja guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 5 Surakarta; Fatiah KM, Susilaningih, dan Sohidin (2013) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan data dari angket, tampak bahwa motivasi kerja guru banyak disebabkan oleh faktor rasa kebanggaan bisa menjadi guru, artinya guru dalam melaksanakan tugasnya dalam mengajar akan dilaksanakan dengan baik, dikarenakan guru memiliki perasaan bangga profesi menjadi guru, sehingga guru merasa mendapatkan eksistensinya diakui di masyarakat. Begitu pula faktor yang mendasari motivasi kerja guru adalah dalam budaya kerja keseharian sekolah, para anggota organisasi (guru, kepala sekolah, dan karyawan) merasa memiliki komunikasi yang efektif dan interaksi sosial berjalan sangat kondusif. Sementara itu, keinginan mendapatkan pengakuan gelar merupakan motivasi yang terendah bagi guru, sehingga semangat bekerja bagi guru, khususnya keinginan untuk meningkatkan kualifikasinya dalam pendidikan kurang tersentuh di guru-guru SMK NU Sunan Ampel Poncokusumo Malang.

### **Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru**

Kepemimpinan kepala sekolah berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah bertanggung jawab dalam melakukan pengelolaan sumber daya yang tersedia agar dapat mencapai visi dan misi yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMK NU Sunan Ampel Poncokusumo Malang. Melihat hasil tersebut agar kinerja guru di SMK NU Sunan Ampel Poncokusumo meningkat maka manajemen sekolah harus selalu berupaya meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan menumbuhkan motivasi kerja guru baik dari faktor internal maupun eksternal, hal ini dikarenakan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru jika semakin baik maka akan baik pula kinerja guru tersebut dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara optimal.

Temuan ini mendukung hasil penelitian dari Fatiah KM, Susilaningih, dan Sohidin (2013) yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri Wonosari. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Jika melihat data dari angket dapat disimpulkan bahwa kinerja guru ditentukan oleh keinginan melakukan sharing dengan lembaga sekolah lain, seperti kegiatan KKG (Kegiatan Kerja Guru) ataupun MKKS SMK (Musyawarah Kepala-Kepala Sekolah SMK), maupun kegiatan lain yang relevan. Lebih lanjut guru juga merasa telah memiliki keilmuan yang cukup dalam mengajar di kelas, sehingga kinerja guru menjadi lebih baik. Sementara itu keterampilan menggunakan media di kelas menjadi penghambat bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian beberapa hal yang perlu disimpulkan antara lain: 1) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; 2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; dan 3) terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Nahdlatul Ulama' Sunan Ampel Poncokusumo Malang. Beberapa saran yang diajukan untuk sekolah dalam memperbaiki manajemen sekolah adalah: 1) Kepala sekolah hendaknya meningkatkan sistem pembinaan dan supervisi yang bervariasi. Sistem pengawasan dapat ditingkatkan dengan menggunakan kemajuan sistem informasi untuk memantau kehadiran guru di sekolah maupun di kelas, khususnya dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran. Selain itu Kepala Sekolah perlu mengintensifkan untuk melakukan kolaborasi dengan guru serta menyiapkan dan melakukan kreatifitas untuk mengembangkan media pembelajaran yang inovatif, kreatif, dan variatif; dan 2) Guru diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya dalam bekerja mampu menciptakan budaya organisasi dan motivasi kerja yang baik dalam lingkungan sekolah sehingga dapat meningkatkan proses pembelajaran, kecakapan akademik, dan hasil belajar untuk siswa. Lebih lanjut untuk mengembangkan kinerja guru, maka sangat positif dampaknya jika guru bersedia melaksanakan studi lanjut .

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Muhammad, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Negeri 1*. Medan : Universitas Negeri Medan.
- Byars, Loyd L., & Leslie W. Rue, 2003. *Human Resources Management*, Mc Graw-Hill/Irwin, New York.
- Carudin. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Deskriptif Analitik pada Guru SMK Negeri se- Kabupaten Indramayu)*. Bandung. Edisi Khusus No. 2, Agustus 2011 ISSN 1412-565X.
- Daryanto, 2013. *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eko Djatmiko. 2006. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Kot A Semarang (The Effect of the Principal's Leadership and Facilities on the Teacher's Performance of State Junior High Schools of Semarang Municipality)*. Semarang. ISSN 1907-6304 Fokus Ekonomi Vol. 1 No. 2 Desember 2006: 19 - 30.
- Fatihah Kharisma Melati, Susilaningsih, Sohidin. 2013. Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMAN 5 Surakarta. Surakarta. Jupe UNS, Juli, 2013| Vol. 2 No. 1, Hal 71 s/d 82
- H. John, Bernandin, 2007. *Human Resources Management*, McGrawHill/ Irwin, New York.
- Nurul Astuty Yensy. 2010. Nurul Astuty Yensi. 2010. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara*. Bengkulu. Jurnal Kependidikan Triadik, April 2010, Volume 13, No.1.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa, 2012. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.

