

Submission author:
Prodi Akuntansi

Check ID:
11852273

Check date:
05.09.2019 07:57:53 GMT+0

Check type:
Doc vs Internet

Report date:
16.09.2019 03:47:14 GMT+0

User ID:
74385

File name: **6. JIP Vol. 3 No. 1 2013**

File ID: **14089031** Page count: **11** Word count: **3004** Character count: **22851** File size: **190.83 KB**

13.1% Matches

Highest match: **2.86%** with source <https://erick-keseopian.blogspot.com/2012/03>

13.1% Internet Matches 200

Page 13

No Library Sources Found

15.8% Quotes

Quotes 17

Page 14

No references found

0% Exclusions

No exclusions found

Replacement

No replaced characters found

PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU (STUDI PADA GURU SMK DI KOTA MALANG)

Sulistyo

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan situasional dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMKN Kota Malang. Data dalam penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan questioner kepada responden secara acak. Untuk menguji besarnya pengaruh digunakan alat analisa regresi log linier berganda dengan menggunakan uji t dan uji f. Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y) sedangkan variabel bebas (Independent) adalah kepemimpinan situasional (X1), motivasi berprestasi (X2). Dari hasil persamaan regresi log linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F (Uji secara serentak) menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikan 5% terhadap kinerja guru. Hasil pengujian Adjusted R2 sebesar 52,5 menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada kinerja guru 52,5% benar dipengaruhi oleh kepemimpinan situasional dan motivasi berprestasi, sedangkan sisanya 47,5% adalah perubahan yang disebabkan variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Kata kunci : *Pengaruh kepemimpinan situasional, Motivasi berprestasi*

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam hal ini sekolah. Simamora menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya (Simamora, 2000 : 10).

Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Dilain pihak, Kepala Sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan formal perlu memiliki wawasan kedepan. Menurut Soebagio kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga –tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat

meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal yang terpenting bahwa melalui pendidikan kita menyiapkan tenaga-tenaga yang terampil, berkualitas, dan tenaga yang siap pakai memenuhi kebutuhan masyarakat bisnis dan industri serta masyarakat lainnya (Atmadiwiryono, 2000:161).

Pada dasarnya kepala sekolah melakukan tiga fungsi sebagai berikut yaitu: membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para guru, para karyawan, para siswa, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah, menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi (Kusminto, 1997 : 5).

Untuk menanamkan peranan kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan (Wajosumidjo, 1999:124). Sikap persuasif dan keteladanan inilah yang akan mewarnai kepemimpinan termasuk didalamnya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru yang ada di sekolah tersebut. Dalam fungsinya sebagai penggerak para guru, kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru agar kinerjanya menjadi meningkat karena guru merupakan ujung tombak untuk mewujudkan manusia yang berkualitas. Guru akan bekerja secara maksimum apabila didukung oleh beberapa factor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah.

Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak kemauan yang berasal dari dalam diri guru. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2001:207).

Para guru mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energy tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan

motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Menurut McClelland energi yang dilepaskan karena didorong oleh : 1) kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, 2) harapan keberhasilannya, dan 3) nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Selanjutnya menurut McClelland bahwa hal-hal yang memotivasi seseorang adalah : 1) kebutuhan akan prestasi, 2) kebutuhan akan afiliasi, dan 3) kebutuhan akan kekuasaan (Hasibuan, 2000 : 163).

Penulis mencoba untuk mengkaji fenomena yang terjadi pada guru-guru di SMK Negeri Kota Malang, bahwa terdapat kecenderungan melemahnya kinerja guru dimana berdasarkan pengamatan penulis yaitu terjadinya melemahnya guru bisa dilihat antara lain gejala-gejala guru yang sering membolos/mangkir mengajar, guru yang masuk ke kelas yang tidak tepat waktu atau terlambat masuk ke sekolah, guru yang mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar atau persiapan mengajar yang kurang lengkap. Disamping itu penulis amati terdapatnya kepemimpinan Kepala sekolah yang belum menunjukkan kepemimpinan situasional, dimana kepala sekolah dapat memperhatikan karakteristik bawahan pada situasi tertentu. Kepala Sekolah kurang melakukan komunikasi secara terbuka kepada guru sehingga fungsi kepemimpinan kepala sekolah kurang dihargai oleh para guru. Menurunnya kinerja para guru bisa disebabkan oleh beberapa faktor, namun penulis hanya melihat dari segi kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi. Kepemimpinan kepala sekolah, dalam hal ini adalah kepemimpinan situasional. Sejauh mana Kepala Sekolah dalam melakukan kepemimpinan kepada guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kepala sekolah tidak hanya berperan dalam melakukan pengawasan dan memotivasi guru, Kepala sekolah tidak hanya melakukan pengawasan kepada guru dengan menilai kinerjanya, namun dia berperan juga dalam menggerakkan guru agar mau melakukan tugas secara sukarela. Disini peran Kepala Sekolah dalam memimpin perlu di uji. Seyogyanya gaya kepemimpinan Kepala sekolah itu harus didasarkan kepada kepekaan dan pertimbangan yang baik bagi hubungan manusia maupun penyelesaian tugas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, muncul permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan situasional dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang.
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang.
3. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan situasional dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengkaji pengaruh antara kepemimpinan situasional dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang.
2. Mengkaji pengaruh antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang.
3. Mengkaji pengaruh antara kepemimpinan situasional dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang..

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah survey. Data penelitian yang dibutuhkan adalah data primer dalam bentuk persepsi responden (subjek) penelitian. Pengambilan data menggunakan survey langsung dan instrumen yang di gunakan adalah kuesioner (angket). Penelitian ini dilakukan pada guru SMK Negeri di Kota Malang. Adapun sampelnya dipilih melalui teknik *Simple Random Sampling*.

Teknis analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliable untuk dijadikan sebagai alat untuk meneliti pengaruh religiusitas dan kebiasaan belajar terhadap prestasi belajar.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik telah dilakukan, dan dari hasil uji statistic memenuhi syarat untuk dilanjutkan analisis regresi linear berganda.

3. Analisis Regresi Berganda

Pengujian statistik dengan alat analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Situasional (X_1), Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) SMK Negeri di Kota Malang. Adapun ikhtisar output penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6.4

Ikhtisar *Output* Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		Beta	t-hitung	Sign. T
	B	Error			
(Constant)	0.847	0.192		4.405	0.000
Kepemimpinan Situasional (X_1)	0.038	0.064	0.041	0.595	0.553
Motivasi Berprestasi (X_2)	0.706	0.069	0.704	10.174	0.000
R	= .729 0				
R Square (R^2)	= .531 0				
Adjusted R Square	= 0.525				
F-hitung	= 83.283				
Sign-F	= 0.000				
SE	= 0.192				
Variabel Dependent	= Kinerja Guru				

Sumber: Output SPSS

Persamaan regresi linier berganda sebagai mana pada ikhtisar *output SPSS* adalah:

$$Y = 0.847 + 0.038 X_1 + 0.706 X_2 + 0.192$$

Persamaan ini menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 0.847 menunjukkan jika Kepemimpinan Situasional (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) sebesar 0 (nol), maka Kinerja Guru (Y) yang dicapai hanya 0.847
- Nilai koefisien regresi (b) Kepemimpinan Situasional (X_1) sebesar 0.038 menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan Situasional (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini menyatakan bahwa setiap satuan variabel Kepemimpinan Situasional (X_1) akan berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 0.038 apabila variabel lainnya tetap. Artinya jika Kepemimpinan Situasional (X_1) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Guru akan meningkat 0.038 satuan.

- c. Nilai koefisien regresi (*b*) Motivasi Berprestasi (X_2) sebesar 0.706 menunjukkan besarnya pengaruh variabel Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini menyatakan bahwa setiap satuan variabel Motivasi Berprestasi (X_2) akan berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 0.706 apabila variabel lainnya tetap. Artinya jika Motivasi Berprestasi (X_2) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Guru akan meningkat 0.706 satuan.
- d. Nilai Koefisien korelasi (*R*) sebesar 0.729 menunjukkan bahwa hubungan antara variable X dan variable Y tinggi, karena nilai korelasi 0.729 berada pada range antara 0.70 – 0.80 yang menunjukkan keeratannya erat.
- e. Koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan besarnya kontribusi variable X terhadap variable Y , diperoleh nilai sebesar 0.531 yang artinya variasi perubahan nilai Kinerja Guru dapat dijelaskan melalui Kepemimpinan Situasional (X_1), Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 53.1% dan sisanya sebesar 46.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Guru, motivasi, program pembelajaran, suasana belajar, dan lain-lain.

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,729 ^a	,531	,525	,30683	1,678

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Situasional
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian dilakukan dengan alat pengujian signifikan *t-test*. Hal ini dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) Kepemimpinan Situasional (X_1), Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

- a. Uji Signifikan *t-test* antara Kepemimpinan Situasional (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).

Hasil analisis di peroleh nilai t_{hitung} Kepemimpinan Situasional (X_1) sebesar 0.595 pada tingkat probabilitas 0.553. Kriteria pengujian jika Probabilitas Hitung < *Level of Significance* (α) maka H_0 ditolak atau ada pengaruh signifikan Kepemimpinan Situasional (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa $0.553 > 0.05$ atau probabilitas

hitung $>$ level of significance (α) sehingga H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Situasional (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).

b. Uji Signifikan t-test antara Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Hasil analisis di peroleh t_{hitung} Motivasi Berprestasi (X_2) sebesar 10.174 pada tingkat probabilitas 0.000. Kriteria pengujian menyebutkan jika Probabilitas Hitung $<$ Level of Significance (α) maka H_0 ditolak atau ada pengaruh signifikan Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa $0.000 < 0.05$ atau probabilitas hitung $<$ level of significance (α) sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	,847	,192		4,405	,000		
	Kepemimpinan	,038	,064	,041	,595	,553	,666	1,503
	Motivasi prestasi	,706	,069	,704	10,174	,000	,666	1,503

a. Dependent Variable: Kinerjaguru

5. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel Kepemimpinan Situasional (X_1), Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan output SPSS nilai $F_{hitung} = 83.283$ dengan probabilitas 0.000. Kriteria pengujian menyatakan jika probabilitas hitung $<$ level of significance (α) maka H_0 ditolak atau ada pengaruh signifikan secara simultan Kepemimpinan Situasional (X_1), dan Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Hasil pengujian menunjukkan $0.000 < 0.05$ atau probabilitas hitung $<$ level of significance (α) atau H_0 ditolak. Hal ini berarti Variabel Kepemimpinan Situasional (X_1), dan Motivasi Berprestasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Atas dasar analisis *F-test* tersebut maka hipotesis penelitian yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel Kepemimpinan Situasional (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Dapat diterima atau teruji kebenarannya.

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,681	2	7,840	83,283	,000 ^a
	Residual	13,839	147	,094		
	Total	29,520	149			

a. Predictors: (Constant), Motivasi prestasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja guru

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, artinya hasil dari pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan yang dijalankan belum tentu mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi kerja, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan dilakukan, maka akan berdampak pada penurunan kinerja dari waktu ke waktu. Pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang lebih banyak ke arah menekan guru bisa saja menyebabkan seorang guru dapat mencapai tingkat kinerja tertentu dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya, tetapi belum tentu dapat membawa pengaruh yang positif dalam pembentukan kepribadian bawahan untuk ikhlas bekerja mencapai tujuan kerja.

Gaya kepemimpinan, secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan guru. Hal ini didukung oleh Sinungan (1987) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang termasuk di dalam lingkungan organisasi merupakan faktor potensi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan situasional dianggap para ahli manajemen sebagai gaya yang sangat cocok untuk diterapkan saat ini. Sedangkan untuk bawahan yang tergolong pada tingkat kematangan yaitu bawahan yang tidak mampu tetapi berkemauan, maka gaya kepemimpinan yang seperti ini masih pengarahannya, karena kurang mampu, juga memberikan perilaku yang mendukung.

Hasil studi ini tidak dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dalam studi ini ditolak. Hasil studi ini sesuai dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh J.C Wofford dan Laurie Z. Liska bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja bawahan (Bakhroni, 2005:64). Hous dan Dessler seperti yang dikutip oleh

Bakhroni (2005:56) perilaku pimpinan akan tidak efektif sepanjang terlalu berlebih-lebihan dan tidak sesuai dengan karakteristik bawahan. Sedangkan menurut Keller (Bakhroni, 2005:57) bawahan dengan tingkat pendidikan yang tinggi mempunyai norma-norma profesional internal dan mungkin tidak menginginkan adanya pemimpin untuk menginisiasikan struktur kerja mereka.

b. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya bahwa motivasi berprestasi memang sangat diperlukan oleh seorang guru untuk dapat mencapai suatu kinerja yang telah ditetapkan meskipun menurut sifatnya kinerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Tetapi secara keseluruhan, para responden menyatakan bahwa selama bekerja mereka menyatakan merasa termotivasi untuk berprestasi dalam mencapai tingkat kinerja tertentu. Yuki (1992 : 254) berpendapat bahwa “Kinerja sebuah kelompok tergantung pada motivasi dan kemampuan anggota. Sedangkan Simamora (2001:415) mengatakan bahwa “Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan”.

c. Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mariam (2009) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan obyek penelitian yang berbeda, yaitu pada penelitian ini adalah pada guru, hasil penelitian yang telah dipaparkan oleh Mariam tersebut memiliki implikasi yang sama. Artinya kinerja seorang guru secara bersama-sama (simultan) tidak bisa dilepaskan dari adanya peran kepemimpinan atasan (ekstern) serta motivasi dari guru tersebut (intern).

Motivasi berprestasi seorang guru didukung oleh dimensi: keinginan bekerja untuk memperoleh kebanggaan, suka memberi sumbangan yang berguna, Menetapkan tahap pencapaian, perhatian pada masa yang akan datang, terdapat

sedikit resiko gagal, dan sangat bertanggung jawab Selain itu berkenaan dengan hubungan antara motivasi dan kinerja (prestasi kerja), Abi Sujak menyatakan bahwa “Prinsip dasar dalam manajemen menyatakan bahwa prestasi kerja berada pada perpaduan antara kemampuan pekerja melaksanakan suatu pekerjaan dengan motivasi yang ada pada dirinya”. (Sujak, 1990 : 199). Dengan demikian, prestasi sama dengan kemampuan dikalikan motivasi (prestasi = kemampuan X motivasi). Untuk itu manajer dalam meningkatkan prestasi bawahan, meningkatkan kemampuan pekerjaannya juga dituntut mengetahui motivasinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kinerja guru tidak banyak dipengaruhi oleh kepemimpinan situasional. Hal ini terbukti dari uji statistic, kepemimpinan situasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
2. Motivasi berprestasi ternyata masih mampu meningkatkan kinerja guru. Hal ini terbukti dari uji statistic, motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
3. Kepemimpinan situasional dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan pada kinerja guru.

Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kinerja guru yang berperan dalam keberhasilan siswa baik di lembaga pendidikan maupun di lingkungan sekitarnya, maka perlu memperhatikan situasi dan kondisi lingkungannya dalam menerapkan gaya kepemimpinan tertentu, karena tanpa memperhatikan situasi dan kondisi lingkungannya, harapan akan kontribusi kepemimpinan yang efektif tidak akan tercapai.
2. Kinerja seorang guru tidak hanya bisa dicapai dengan satu factor saja, yaitu kepemimpinan atau motivasi saja, namun factor-faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja seorang guru perlu diperhatikan, misalnya komunikasi, kompensasi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmadiwiry, Soebagio. 2000. Manajemen Pendidikan Indonesia. Jakarta: Ardadirya
- Hasibuan, Malayu S.P, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bina Aksara
- Kusminterjo dan Burhanuddin. 1997. Kepemimpinan Pendidikan Bagi Kepala Sekolah. Jakarta : Depdikbud
- Simamora, Henry. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN
- Sujak, Abi. 1990. Kepemimpinan Manajer. Jakarta: RajawaliPers
- Wahjosumidjo, 1987. Kepemimpinan dan Motivasi, Jakarta: Galia Indonesia
- Wahjosumidjo, 1999. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Winardi, 1971. Organisasi Perkantoran Modern. Bandung: Alumni
- Winardi, 2001. Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen. Jakarta: RajaGrafindo Persada

Matches

Internet matches

200

1	https://erick-keseopian.blogspot.com/2012/03	4 Sources	2.86%
2	https://endang965.wordpress.com/2007/04/06/gaya-kepemimpinan-dan-produktivitas-kerja	2 Sources	2.06%
3	http://repository.unib.ac.id/8180/1/IV,V,LAMP,I-14-hen-FE.pdf	71 Sources	1.53%
4	http://hrmars.com/admin/pics/1521.pdf	29 Sources	1.43%
5	https://ilmiahmanajemen.blogspot.com/2008/10/pengaruh-faktor-motivasi-terhadap.html		1.26%
6	https://dalicendana.wordpress.com/2011/04/26/supervisi-dan-motivasi-terhadap-kinerja		1.23%
7	http://jurnal.umrah.ac.id/wp-content/uploads/gravity_forms/1-ec61c9cb232a03a96d0947c6478e525e/2016/08/RENY-HANDAY...		1.17%
8	https://jurnalifkar.wordpress.com/2016/12/01/pengaruh-kualitas-air-bersih-dan-pelayanan-terhadap-kepuasan-pelanggan	12 Sources	1.17%
9	https://marketingnull.blogspot.com/2016/06/pengertian-kinerja-manfaat-dan-faktor.html	2 Sources	0.77%
10	http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/936/1/Wakhidatu%20Maulidiyah.pdf		0.57%
11	https://lovelycimutz.wordpress.com/author/lovelycimutz	28 Sources	0.57%
12	http://journal.unper.ac.id/uploads/EKONOMI%20UNIVERSITAS%20PERJUANGAN%20Vol.1%20No.2.pdf		0.53%
13	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/1995/1590		0.53%
14	http://eprints.undip.ac.id/43404/1/03_ALMUSTOFA.pdf		0.47%
15	https://alisarjunip.blogspot.com/2014/07/pendekatan-penelitian.html	8 Sources	0.37%
16	http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/download/199/221	4 Sources	0.37%
17	http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/10277/9863	10 Sources	0.33%
18	http://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/6511	3 Sources	0.3%
19	http://eprints.ums.ac.id/29219/9/02._Naskah_Publikasi.pdf		0.27%
20	https://id.123dok.com/document/7q05ggy6-pengaruh-kemampuan-dan-motivasi-terhadap-kinerja-guru-smp-di-yayasan-pendid		0.27%

21	https://www.mikroskil.ac.id/ejurnal/index.php/jwem/article/download/203/126	0.27%
22	https://mafiadoc.com/jurnal-keu-jurnal-keuangan-dan-perbankan-an_59db624d1723ddf873770812.html	0.27%
23	http://eprints.unm.ac.id/11038/1/ARTIKEL.pdf	3 Sources 0.27%
24	https://mafiadoc.com/the-role-of-transformational-school-leadership-in-_5a229d5c1723ddabc6121c71.html	0.27%
25	http://jurnal.umrah.ac.id/wp-content/uploads/2013/08/JURNAL-Veronika-Selviati-090462201370-Akuntansi-2013.pdf	3 Sources 0.27%
26	http://etheses.uin-malang.ac.id/1543/12/11520010_Ringkasan.pdf	3 Sources 0.27%
27	http://repository.unib.ac.id/8236/2/IV%2CV%2CLAMP%2CI-14-ahm-FE.pdf	0.27%
28	https://core.ac.uk/download/pdf/33512843.pdf	0.27%
29	https://shalehsuratmin.blogspot.com/2015/09	2 Sources 0.27%
30	http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/moneter/article/download/3456/2232	0.27%
31	http://eprints.dinus.ac.id/8900/1/jurnal_14053.pdf	0.27%

Quotes

Quotes 17

- 1 Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y) sedangkan variable bebas (Independen) adalah kepemimpinan situasional (X1), motivasi berprestasi (X2).
- 2 Simamora menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya (Simamora, 2000 : 10).
- 3 Hal yang terpenting bahwa melalui pendidikan kita menyiapkan tenaga-tenaga yang terampil, berkualitas, dan tenaga yang siap pakai memenuhi kebutuhan masyarakat bisnis dan industri serta masyarakat lainnya (Atmadiwiryo, 2000:161).
- 4 Pada dasarnya kepala sekolah melakukan tiga fungsi sebagai berikut yaitu: membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para guru, para karyawan, para siswa, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah, menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi (Kusmintarjo, 1997 : 5).
- 5 Untuk menanamkan peranan kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan (Wajosumidjo, 1999:124).
- 6 Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2001:207).
- 7 Selanjutnya menurut McClelland bahwa hal-hal yang memotivasi seseorang adalah : 1) kebutuhan akan prestasi, 2) kebutuhan akan afiliasi, dan 3) kebutuhan akan kekuasaan (Hasibuan, 2000 : 163).
- 8 **T B** Error (Constant) 0.847 0.192 4.405 0.000 Kepemimpinan Situasional (X1) 0.038 0.064 0.041 0.595 0.553 Motivasi Berprestasi (X2) 0.706 0.069 0.704 10.174 0.000 R = 0.729 R Square (R2) = 0.531 Adusted.
- 9 Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan besarnya kontribusi variable X terhadap variable Y, diperoleh nilai sebesar 0.531 yang artinya variasi perubahan nilai Kinerja Guru dapat dijelaskan melalui Kepemimpinan Situasional (X1), Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 53.1% dan sisanya sebesar 46.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 10 Predictors: (Constant), Motivasiprestasi, Kepemimpinan b.
- 11 Uji Hipotesis (Uji t) Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian dilakukan dengan alat penguji signifikan t-test.
- 12 Predictors: (Constant), Motivasiprestasi, Kepemimpinan b.
- 13 Hal ini didukung oleh Sinungan (1987) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang termasuk di dalam lingkungan organisasi merupakan faktor potensi dalam meningkatkan produktivitas kerja.
- 14 Liska bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja bawahan (Bakhroni, 2005:64).
- 15 Sedangkan menurut Keller (Bakhroni, 2005:57) bawahan dengan tingkat pendidikan yang tinggi mempunyai norma-norma profesional internal dan mungkin tidak menginginkan adanya pemimpin untuk menginisiasikan struktur kerja mereka. b.
- 16 Yuki (1992 : 254) berpendapat bahwa "Kinerja sebuah kelompok tergantung pada motivasi dan kemampuan anggota.
- 17 Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mariam (2009) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.