

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU PADA SMK NEGERI PUTUSSIBAU-KAPUAS HULU

Eulogius Junaidy Rahun

Lisa Gracia Kailola
graciakailola@gmail.com

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia,
2016 Jakarta 13630, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru pada SMK Negeri Putussibau-Kapuas Hulu. Penelitian dilakukan pada Mei-Juni 2014. Pengambilan data primer menggunakan instrumen angket dengan skala Likert dan menyertakan 5 alternatif pilihan. Populasi penelitian adalah 50 orang dengan 33 guru SMK Negeri Putussibau dijadikan sampel Penelitian yang dipilih secara acak. Ujicoba dianalisis menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas Selanjutnya dilakukan uji persyaratan analisis dan kemudian uji hipotesis menggunakan uji korelasi serta teknik regresi.

Hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi 0,648 atau R² (Koefisien Determinasi) sebesar 0,420. Artinya kontribusi yang diberikan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 42,00% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain. Hubungan ini memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 58,409 + 0,526X1$. (2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi 0,634 dan R² (Koefisien Determinasi) sebesar 0,402. Artinya kontribusi yang diberikan oleh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 40,20% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain. Hubungan ini memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 52,634 + 0,639X2$. (3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan kinerja Guru pada SMK Negeri Putussibau-Kapuas Hulu yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi gandanya sebesar 0,727. Artinya kontribusi yang diberikan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 72,70%. Hubungan ini memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 35,020 + 0,347X1 + 0,399X2$. Dan korelasi yang paling dominan terdapat pada hubungan X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y dengan nilai signifikansi korelasi sebesar 0,727 atau 72,70%. Dengan demikian terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan kinerja Guru SMK Negeri Putussibau-Kapuas Hulu.

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

A. Pendahuluan

Pada saat ini dunia telah banyak mengalami perubahan dan perkembangan. Arus perkembangan teknologi informasi dan

komunikasi telah menandai munculnya gejala globalisasi. Interaksi antar manusia dan antar bangsa semakin intensif berlangsung begitu cepat. Sejalan dengan

fakta kemajuan ini, terjadi pula persaingan global antar manusia dan bahkan antar bangsa.

Indonesia sebagai suatu bangsa dan negara juga turut merasakan imbas dari perubahan zaman ini. Dengan sendirinya Indonesia pun terlibat dalam peta persaingan global ini. Indonesia harus bersaing dengan negara-negara lain agar dapat berkembang dan tetap eksis di dalam percaturan kemajuan dunia ini.

Untuk dapat bersaing dengan negara lain, maka perbaikan dan upaya peningkatan Sumber Daya Manusia menjadi faktor yang mau tidak mau harus segera dilakukan. Peningkatan sumber daya manusia menjadi senjata pamungkas agar bangsa Indonesia mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, dan mampu bersaing dalam era ekonomi pasar bebas yang menjadi *trend* perdagangan dan pengembangan bidang ekonomi pada saat ini.

Menghadapi tantangan perubahan dunia ini, meningkatkan dan memajukan pendidikan dipandang sebagai langkah strategis yang perlu dilakukan. Pendidikan menjadi sarana pemberdayaan yang sangat baik guna meningkatkan kecerdasan intelektual, kecakapan moral serta keterampilan atau keahlian yang memadai yang kemudian menjadi bekal bagi tiap orang untuk dapat memainkan peran di dunia kerja, di tengah masyarakat dan dunia secara luas.

Berkenaan dengan hal ini, yang segera dilakukan adalah pembentukan suatu lembaga pendidikan yang baik dan bermutu. Lembaga pendidikan harus selalu respon terhadap berbagai perubahan yang dihadapinya. Hal ini bertujuan agar sebuah lembaga pendidikan atau sekolah bertumbuh dan berkembang menjadi suatu institusi pendidikan yang efektif dalam prestasi atau kinerjanya. Namun, yang perlu diperhatikan adalah keberhasilan suatu lembaga pendidikan (sekolah) sangat bergantung dari sinergisitas berbagai elemen yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan

pendidikan tersebut. Hal ini dikarenakan sekolah merupakan suatu organisasi yang terdiri dari berbagai elemen yang membentuk suatu sistem kerjasama dalam penyelenggaraannya.

Salah satu komponen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan adalah guru. Guru memegang peranan yang sangat strategis dalam pembentukan kemampuan peserta didik. Dalam proses pembelajaran di sekolah, peran guru tidak tergantikan. Sebagaimana dalam pandangan Baswedan (Kompas, 28 November 2013), walaupun ditunjang dengan sarana pendidikan yang lengkap, kurikulum yang bagus, namun itu tidak serta merta menjamin kualitas pendidikan bila tanpa kehadiran guru yang berkualitas.

Guru sebagai pelaksana pendidikan tetap memegang peranan sentral. Kehadiran guru di kelas tidak dapat digantikan oleh media-media lain. Penyampaian bahan-bahan ajar sangat bergantung pada keberadaan guru. Karena peran tersebutlah, maka guru ditempatkan pada posisi strategis suatu proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

Mengingat sentralnya peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan, maka diharapkan guru memiliki pemahaman yang benar mengenai perannya. Hal ini berarti guru dituntut untuk menunjukkan sikap-sikap profesionalnya dalam menjalankan tugas yang berkaitan dengan profesinya itu. Guru harus menunjukkan kinerja kerja yang tinggi. Kinerja guru harus ditunjukkan dalam kesehariannya melaksanakan tanggung jawabnya sebagai orang yang mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik.

Kinerja guru menjadi masalah yang menarik dan penting dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Hal ini dikarenakan kinerja guru yang baik menjadi prestasi tersendiri, tidak hanya bagi guru itu sendiri, tetapi lebih dari itu menjadi prestasi bagi lembaga pendidikan, prestasi bagi

siswa, dan prestasi bagi pendidikan Indonesia secara keseluruhan. Maka tidak heran berbagai pihak menaruh harapan pendidikan pada pundak guru. Guru dituntut untuk selalu menampilkan kinerja yang baik atau positif.

Kinerja guru yang baik tentu tidak hadir dengan sendirinya. Kinerja guru tentu banyak dipengaruhi oleh keberadaan faktor-faktor yang ada, baik faktor eksternal maupun internal. Ada beberapa faktor yang cukup penting untuk ditelaah lebih jauh terkait dengan peningkatan kinerja guru. Faktor tersebut adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dari guru itu sendiri.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam suatu sekolah sangat menentukan kinerja guru. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah diharapkan mampu memainkan peran dan fungsi kepemimpinannya sebagaimana yang telah digariskan. Kepala sekolah harus mampu bekerja sama dengan para guru dalam membuat visi dan misi sekolah, sehingga gurupun merasa dilibatkan dalam menentukan arah yang hendak dicapai oleh organisasi sekolahnya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin diharapkan mampu memberikan motivasi terus menerus kepada para guru untuk meningkatkan kinerja kerja mereka. Kepala sekolah sebagai pemimpin juga harus mampu memberikan solusi bagi semua permasalahan yang dihadapi guru ataupun yang terjadi dalam sekolahnya.

Kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan lingkungan/iklim sekolah yang baik. Iklim sekolah yang baik akan tergambar dari bagaimana kerjasama yang terjalin antar kepala sekolah dengan guru, guru dengan sesama guru, guru dengan siswa dan guru dengan orang tua dan masyarakat. Sebab bagaimanapun juga, suasana sekolah mempunyai andil besar bagi terciptanya kinerja kerja yang baik.

Faktor lain yang sangat memengaruhi baik dan tidaknya kinerja guru di sekolah adalah motivasi kerja guru. Motivasi kerja

guru menjadi satu aspek yang menentukan dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Keberhasilan proses pendidikan dipengaruhi kuat tidaknya motivasi kerja guru. Karena motivasi merupakan daya yang mendorong, menggerakkan, dan memengaruhi seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya guna menjamin tercapainya tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Guru yang motivasi kerjanya rendah tentu tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Permasalahan yang kerap terjadi adalah cukup banyak sekolah yang kinerja guru belum memuaskan. Pada SMK Negeri Putussibau hal ini nampak misalnya, masih ada guru yang kurang memperhatikan persiapan bahan ajar, belum sepenuhnya optimal menggali dan menemukan metode-metode baru dalam pengajaran, serta masih ada yang belum optimal memanfaatkan teknologi dalam penyampaian pelajaran.

Permasalahan ini tentu tidak bisa dilepaskan dari komponen-komponen penting yang melandasi sebuah institusi pendidikan, seperti Kepala sekolah sebagai pemimpin dan motivasi guru sebagai motor penggerak proses pembelajaran di sekolah. Kondisi seperti ini juga turut dialami oleh SMK Negeri Putussibau. Dari sisi kepala sekolah atau kepemimpinan misalnya, belum cukup efektif atau tepat dalam aspek penerimaan dan penempatan guru sehingga terjadi penempatan guru pengampu pelajaran tidak sesuai dengan bidangnya, masih kurang menginisiasi kegiatan bagi para guru dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan berkaitan dengan profesi guru serta masih jarang pemberian *reward* atas pencapaian kerja guru.

Selain daripada itu, hal yang juga memberi pengaruh pada menurunnya kinerja guru adalah rendahnya motivasi kerja guru. Padahal sesungguhnya motivasi inilah yang menggerakkan para guru untuk mengaktualisasikan segala potensi diri mereka untuk mewujudkan

keprofesionalitasan mereka sebagai seorang guru. Pada SMK Negeri Putussibau misalnya, masih ada yang kurang memperhatikan ketepatan waktu dalam memulai aktivitas mengajar, belum sepenuhnya memberikan kesejahteraan kepada guru sebab masih ada guru yang berperan ganda yakni sebagai pengajar dan sebagai operator sekolah pada sekolah lain, masih minimnya sarana yang menunjang kerja guru, serta ketersediaan tenaga pengajar yang belum mencukupi terutama untuk bidang-bidang keahlian. Permasalahan-permasalahan seperti ini tentu akan berdampak pada rendahnya mutu lulusan institusi pendidikan itu sendiri.

Berangkat dari berbagai hal yang telah diuraikan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru pada SMK Negeri Putussibau-Kapuas Hulu”.

B. Pembahasan

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui informasi atau data mengenai:

1. Ada tidaknya hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.
2. Ada tidaknya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.
3. Ada tidaknya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan dua manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretik

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menghasilkan sumbangan studi tentang kinerja guru

- b. Sebagai masukan sekaligus bahan pertimbangan dalam rangka merencanakan, menyusun dan melaksanakan program peningkatan kinerja guru.
- c. Secara teoretis dapat menambah dan memperkaya studi mengenai kinerja guru dilihat dari perspektif kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumbangan pemikiran penulis kepada SMK Negeri Putussibau-Kabupaten Kapuas Hulu, sehingga dapat dijadikan masukan bagi upaya meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan SMK Negeri Putussibau-Kabupaten Kapuas Hulu.
- b. Secara praktis dapat menjadi bahan masukan bagi guru-guru di SMK Negeri Putussibau-Kabupaten Kapuas Hulu dalam upaya meningkatkan kinerja kerja melalui pemahaman akan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang diterapkan di lembaga ini.

3. Kajian Pustaka

1. Pengertian Kinerja Guru

Pendidikan saat ini menjadi kebutuhan mendesak yang harus didahulukan. Itu dikarenakan semakin banyak orang yang sadar akan pentingnya pendidikan untuk pemberdayaan hidup manusia. Bangsa yang maju dan beradab adalah bangsa yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan bermutu. Dan saat ini bangsa Indonesia sedang giat-giatnya membangun dunia pendidikannya agar lebih bermutu. Hal itu dapat dilihat dari banyaknya kebijakan pemerintah yang bertujuan memajukan pendidikan Indonesia.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal menjadi corong utama dalam mengembangkan dan menyebarkan ilmu

pengetahuan. Sekolah menjadi lembaga pendidikan yang membentuk peserta didik, sehingga menghasilkan sosok-sosok yang cerdas secara intelektual, cakap secara moral serta kreatif.

Dalam upaya mewujudkan cita-cita ini, peran setiap pihak dalam pendidikan di sekolah sangat penting. Perlu ada interaksi dan sinergisitas dari para agen pendidikan seperti Kepala sekolah, guru, peserta didik, orang tua, dan pemerintah yang dapat menjamin keberhasilan proses pendidikan itu sendiri. Dalam proses pendidikan ini, sebagaimana menurut Baswedan (Kompas, 28 November 2013) guru menjadi kunci utama kualitas pendidikan itu. Mutu pendidikan itu ditentukan sejauh mana kinerja atau prestasi kerja guru dalam proses pendidikan itu sendiri. Kinerja guru yang baik akan mempercepat tercapainya proses serta output yang berkualitas. Menurut seorang tokoh pendidikan Indonesia, H.A.R. Tilaar dalam Agustinus Hermino (2014:166), kunci perubahan dalam pendidikan serta membangun sumber daya manusia berkualitas sepenuhnya ada di tangan guru.

Mengingat krusialnya peran guru bagi keberhasilan proses pendidikan di sekolah, maka kinerja guru haruslah menjadi fokus perhatian dalam proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kinerja guru baik secara organisasi maupun secara individu haruslah selalu ditingkatkan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan, baik dengan mengacu pada peraturan pemerintah yang mengatur peran dan fungsi guru, maupun mengacu pada kebijakan sekolah. Penilaian atas kinerja guru, mau tidak mau harus menjadi suatu yang selalu dilakukan.

Alasan mengapa kinerja guru ini menjadi aktivitas yang harus selalu dilakukan, dikarenakan aspek ini menjadi salah satu proses yang sangat menentukan sejauhmana tingkat keberhasilan guru dalam mengembangkan tugas keprofesionalannya dengan mengacu pada kriteria atau standar

yang telah digariskan. Berkaitan dengan arti penting kinerja guru, Muhyi (2011:202-203) mengungkapkan manfaat aspek penilaian kinerja guru: “manajemen kinerja meliputi upaya membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para guru, seberapa besar kontribusi pekerjaan guru bagi pencapaian tujuan organisasi, bagaimana kongkritnya bekerja dengan baik, bagaimana guru dan penyelia bekerjasama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja guru yang sudah ada, mengukur prestasi kerja, mengenali hambatan dalam pekerjaan dan bagaimana menyelesaikannya, dasar pemberian reward and punishment, sebagai feedback bagi guru sendiri dan bahan kaji bagi pengembangan organisasi selanjutnya.”

Lebih lanjut, standar kinerja masing-masing orang tidak sama. Hal itu banyak dipengaruhi oleh iklim organisasi, tuntutan pekerjaan atau standar profesi. Hal yang sama berlaku bagi para guru. Kinerja guru tentu memiliki ketentuan-ketentuan tersendiri. Hal itu besar dipengaruhi oleh tugas dan tanggung jawab profesinya yang nampak dalam proses pembelajaran. Kinerja guru erat berkaitan kecakapan profesi keguruannya. Rusman (2012:70) dengan tegas menandakan bahwa guru yang profesional adalah mereka yang secara spesifik memiliki pekerjaan yang didasari oleh keahlian keguruan dengan pemahaman yang mendalam terhadap landasan kependidikan. Dengan demikian, seorang guru perlu memiliki kemampuan khusus, kemampuan yang tidak dimiliki oleh orang yang bukan guru sebagaimana menurut Wina Sanjaya (2013:15). Mengenai hal ini, Rusman (2012:71-73) lebih jauh menerangkan beberapa keterampilan yang semakin menegaskan profesionalitas seorang guru, yakni: (1) keterampilan merencanakan pembelajaran, (2) keterampilan melaksanakan pembelajaran, (3) keterampilan menilai pembelajaran.

Kinerja guru juga terkait dengan penguasaan terhadap kompetensi dasar seorang guru. Rusman (2012:51) menyebutkan ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kesepuluh kompetensi dasar itu meliputi (1) Menguasai bahan/materi pelajaran, (2) mengelola program pembelajaran, (3) Mengelola kelas, (4) Menggunakan media dan sumber belajar, (5) Menguasai landasan pendidikan, (6) Mengelola interaksi pendidikan, (7) Menilai prestasi belajar siswa, (8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan, (9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, (10) Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.

Berkenaan dengan ini, kinerja guru menurut Suryosubroto (1997:8-9) nampak dari kemampuan guru dalam menyelenggarakan tiga kegiatan utamanya. Ketiga kegiatan tersebut yakni: (1) menyusun program pengajaran, yaitu (a) program tahunan pelaksanaan kurikulum; (b) program semester; (c) program satuan pelajaran; (d) perencanaan program mengajar, (2) menyajikan atau melaksanakan pengajaran, yaitu: (a) menyampaikan materi; (b) menggunakan metode mengajar; (c) menggunakan media/sumber ajar; (d) mengelola kelas atau mengelola interaksi dalam belajar mengajar, (3) melaksanakan evaluasi belajar, yang meliputi: (a) menganalisis hasil evaluasi belajar; (b) melaporkan hasil evaluasi belajar; (c) melaksanakan program perbaikan/pengayaan.

Kriteria-kriteria ini harus dilakukan oleh guru untuk mengukur kinerja atau tingkat prestasi guru. Hal ini sesuai dengan apa yang telah digariskan dalam UU sisdiknas No. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 20 (a) yang menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi pembelajaran.

Dalam melaksanakan segala kriteria kinerja, guru diharapkan mampu melakukan proses pembelajaran itu, yang dimulai dari persiapan atau perencanaan bahan ajar hingga pada evaluasi hasil belajar serta perbaikan. Kinerja guru tidak saja dilihat hanya pada saat penyampaian materi ajar di kelas, sebab itu hanya sebagian kecil dari kompleksitas pelaksanaan proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru. Diharapkan dengan kemampuan guru melaksanakan kriteria kinerjanya, proses pembelajaran itu dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai indikator tingkat keberhasilan pembelajaran yang ada dalam RPP.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Tingkat kinerja seseorang tentu banyak juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang melingkupinya. Menurut Robbins (1996) dalam Rivai (2011:15), kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor yaitu kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kemampuan pegawai seperti: tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Tingkat kemampuan seseorang besar pengaruhnya terhadap pencapaian kinerja kerja yang maksimal. Jadi di sini, ukuran kinerja adalah kualitas kerja yang dihasilkan. Menurut Ivancevich dalam Rusman (2012: 52), ukuran kualitas kinerja guru dapat dilihat dari produktivitas pendidikan yang telah dicapai menyangkut output siswa yang dihasilkan. Produktivitas pendidikan menggambarkan kemampuan guru tersebut.

Faktor lain adalah motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Selain kedua faktor di atas, ada juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang, yakni lingkungan. Lingkungan sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan kinerja kerja seseorang. Sebagian besar orang dapat bekerja dengan baik apabila lingkungan tempat ia bekerja sangat kondusif dan mendukung. Dukungan lingkungan ini menurut Kaswan (2011: 102-103) dapat berupa relasi yang harmonis dengan pimpinan dan sesama rekan kerja, ruang kerjasama yang terbentuk dalam lingkungan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana, waktu dan informasi yang memadai.

Faktor lain yang juga tidak dapat dikesampingkan pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah keberadaan hak atau sesuatu yang seharusnya diterima oleh guru seiring dengan pelaksanaan tanggung jawabnya. Menurut Endang Herawan dan Nani Hartini (2013:233) ada beberapa hak yang perlu diberikan kepada guru, seperti: (1) penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, (2) penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, (3) pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas, (4) perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual, (5) kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas. Pemenuhan akan hak-hak guru ini diyakini akan turut meningkatkan kinerja guru.

Dale Furtwengler dalam Muhyi (2011:200) juga menandakan perihal faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurutnya, faktor-faktor yang sangat mempengaruhi kinerja adalah keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk perubahan, kreativitas, kemampuan berkomunikasi dan inisiatif.

Dengan demikian nampak bahwa sesungguhnya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor itu seperti: (1) kemampuan, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kreativitas,

bakat; (2) keinginan, meliputi: imbalan / tingkat kesejahteraan, peran, motivasi kerja, jenjang karir yang jelas, keinginan untuk berkembang; (3) lingkungan, meliputi: relasi interpersonal, iklim kerja.

Dari berbagai uraian di atas, maka dapat disimpulkan pengertian konseptual kinerja guru adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh guru sesuai dengan standar atau kriteria kinerja profesinya dalam mengelola proses kegiatan belajar mengajar guna mencapai tujuan sekolah. Hal ini nampak lewat indikator seperti: (a) kemampuan guru dalam membuat perencanaan pembelajaran, (b) pelaksanaan rencana pembelajaran, dan (c) evaluasi pembelajaran.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Peran dan fungsi kepemimpinan dalam organisasi sekolah tentu tidak berbeda jauh dari peran dan fungsi kepemimpinan pada organisasi yang lainnya. Peran dan fungsi itu tidak lain berfungsi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan menenagalkan segala sumber daya yang ada dalam organisasi sekolah agar berjalan efisien dan efektif dalam mencapai tujuan bersama.

Peran dan fungsi kepemimpinan di sekolah dilakukan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah menjadi motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, serta menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan yang ada di sekolah yang dipimpinnya untuk direalisasikan sesuai visi dan misi sekolah yang dipimpinnya.

Menurut Wahjosumidjo dalam Andang (2014:55), Kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah menurut Andang (2014:54) merupakan pimpinan tunggal di sekolah yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang

untuk mengatur, mengelola dan menyelenggarakan kegiatan di sekolah, agar apa yang menjadi tujuan sekolah dapat tercapai. Untuk itu kualitas seorang pemimpin (kepala sekolah) sangat menentukan. Kepala Sekolah menurut Pidarta (1990:89) merupakan kunci kesuksesan dalam mengadakan perubahan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin berperan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya baik yang berhubungan dengan peran pencapaian tujuan maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi terciptanya proses belajar dan mengajar yang baik di sekolah. Dan menurut Muhyi (2011:154) kondisi ini membuat guru-guru maupun para siswa dapat melangsungkan proses belajar mengajar dengan baik.

Dengan demikian, menjadi nampak peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan para guru, siswa, pegawai dan berbagai pihak yang turut berperan bagi kelangsungan proses pendidikan untuk bekerja sama guna mencapai tujuan organisasi sekolah yang telah ditetapkan bersama.

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah harus memiliki kemampuan yang memadai untuk mengorganisasi sekolah yang dipimpinnya. Untuk mencapai efektivitas kepemimpinannya, seorang kepala sekolah perlu memiliki apa yang menjadi dimensi kepemimpinannya.

Beberapa dimensi yang perlu dimiliki oleh seorang kepala sekolah, seperti dimensi educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator. Bdk. Andang (2014:56), Agustinus Hermino (2014:142), Mulyasa (2004:98).

1) Dimensi Edukator

Dimensi edukator ini menekankan fungsi strategis kepala sekolah sebagai pendidik. Sebagai kepala sekolah, harus mampu memberikan pendidikan, mengembangkan kemampuan para guru, pegawai serta siswa. Sebagai pendidik,

kepala sekolah harus menunjukkan komitmen dalam memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya. Dalam kaitan dengan dimensi educator ini, kepala sekolah harus mampu memberikan pendidikan sebagai upaya pemberdayaan para guru agar semakin professional dalam melaksanakan tugas guru serta mampu melaksanakan proses pembelajaran secara efektif.

2) Dimensi Manajer

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan kepala sekolah untuk mengelola keberlangsungan organisasi sekolahnya dalam mencapai visi dan misi sekolah. Hal ini berarti kepala sekolah bertanggungjawab dalam melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta evaluasi atas semua program dan kebijakan organisasi sekolahnya.

Sebagai *manager*, kepala sekolah harus mampu menyusun program sekolah, menentukan visi misi sekolah, memimpin rapat, mengambil keputusan (*decision maker*). Selain dari pada itu, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk memberdayakan segala potensi sumber daya yang ada dalam organisasi sekolah guna mendukung terlaksana dan tercapainya program-program sekolah.

3) Dimensi Administrator

Dimensi administrator berhubungan dengan kemampuan kepala sekolah untuk menjamin terlaksananya administrasi yang baik disekolahnya. Kemampuan administrasi ini berkaitan dengan kemampuan mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi personalia/kepegawaian, administrasi sarana dan prasarana, administrasi kearsipan dan keuangan. Semua dimensi administrasi ini sangat penting guna menunjang

keberlangsungan proses pendidikan di sekolah.

4) Dimensi Supervisor

Sekolah merupakan suatu organisasi yang di dalamnya terdapat bagian-bagian dengan fungsi dan perannya masing-masing. Untuk dapat memastikan semua bagian tersebut berperan efektif, maka peran kepala sekolah sebagai supervisor sangat penting. Sebagai supervisor (pengawas), kepala sekolah harus mampu melaksanakan pengawasan dan pengendalian guna peningkatan kinerja semua sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia (tenaga pendidik).

Dengan kata lain seorang kepala sekolah hendaknya mampu melakukan supervisi terhadap kinerja para guru, menindaklanjuti hasil supervisi untuk pengembangan sekolah selanjutnya. Kemampuan kepala sekolah ini sangat menentukan seperti apa pengembangan sekolah ke depannya.

5) Dimensi Pemimpin

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan kepala sekolah untuk memimpin bawahannya dengan mengoptimalkan segala potensi yang dimiliki oleh bawahannya, mampu berkomunikasi dengan para guru serta menjadi decision maker yang handal. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu membuka ruang komunikasi yang harmonis, tanggap terhadap aspirasi dari bawah sehingga pada akhirnya suatu lingkungan organisasi sekolah yang kondusif.

6) Dimensi Inovator

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan kepala sekolah untuk mencari terobosan-terobosan baru dalam menjalankan aktivitas atau program sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah diharapkan mampu melihat peluang-peluang

baru sebagai akibat dari perkembangan teknologi pendidikan yang kemudian dapat diterapkan dalam sekolahnya dengan tetap memperhatikan sumber daya yang dimiliki sekolahnya. Dengan kata lain, kemampuan kepala sekolah sebagai innovator, berkaitan dengan kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan perubahan yang konstruktif bagi sekolah yang dipimpinnya.

7) Dimensi Motivator

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan kepala sekolah untuk mendorong atau memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerja kerja mereka. Beragam bentuk tindakan yang dapat menjadi sumber motivasi kepala sekolah kepada bawahannya. Motivasi itu dapat ditumbuhkan lewat perilakunya, seperti: teladan kepemimpinannya, keterbukaan, penciptaan suasana kerja yang kondusif, pemberian penghargaan kepada para guru, menyediakan sarana dan prasarana sekolah yang memadai dan masih banyak lainnya. Dengan kata lain, seorang kepala sekolah hendaknya mampu menciptakan kondisi sekolah yang mendorong para guru untuk bekerja baik dan berkontribusi maksimal bagi terselenggaranya proses pembelajaran yang bagus di sekolah.

Selain berbagai dimensi kepemimpinan kepala sekolah yang telah disebutkan di atas, seorang kepala sekolah harus memiliki kecakapan serta kemampuan lain yang mendukung keberadaannya sebagai seorang pemimpin di sekolah. Salah satu kecakapan yang mendukung peran seorang kepala sekolah sebagai pemimpin adalah aspek kepribadian.

Wahjosumidjo (1999:104) menegaskan pentingnya pengembangan aspek kepribadian seorang kepala sekolah. Menurutnya, seorang kepala sekolah perlu ditunjang dengan kepribadian yang baik, seperti: (a) dapat dipercaya dan menaruh kepercayaan pada orang lain, (b) ahli di bidangnya dan memiliki wawasan luas dilandasi kecerdasan yang tinggi, (c) senang

bergaul dan ramah, suka menolong, memberikan petunjuk, serta terbuka pada kritikan, (d) rendah hati, sederhana, dan memiliki emosi yang stabil, (e) memiliki semangat untuk maju, pengabdian dan kesetiaan yang tinggi serta kreatif dan penuh inisiatif, (f) bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, konsekuen, disiplin dan bijaksana, (g) menjaga kesehatan jasmani dan rohani.

Dari berbagai uraian di atas disimpulkan definisi konseptual kepemimpinan kepala sekolah adalah perilaku atau tindakan kepala sekolah sebagai upaya untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan bawahan (guru) untuk bekerja sama guna mencapai tujuan organisasi sekolah yang telah ditetapkan bersama. Kepemimpinan Kepala Sekolah nampak dalam indikator-indikator berikut: (a) dimensi edukator, (b) dimensi manajer, (c) dimensi administrator, (d) dimensi supervisor, (e) dimensi pemimpin, (f) dimensi inovator, (g) dimensi motivator.

3. Motivasi Kerja

1. Hakikat Motivasi Kerja Guru

Setiap manusia pasti memiliki kebutuhannya masing-masing. Keinginan untuk memenuhi kebutuhannya itu mendorong manusia untuk melakukan berbagai upaya sebagai sarana pemenuhan kebutuhan tersebut. Motivasi sangat erat hubungannya dengan kebutuhan. Menurut Wina Sanjaya (2013: 29) seorang akan terdorong untuk bertindak manakala dalam dirinya ada kebutuhan. Upaya manusia untuk memenuhi kebutuhan itu adalah melalui kerja. Lebih lanjut lagi dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya sebagai sarana pemenuhan kebutuhannya lahir karena adanya motivasi dari dalam diri seseorang. Ada berbagai teori yang mengungkapkan jenis-jenis motivasi yang dapat dijadikan sebagai landasan mengenai motivasi kerja.

Berbagai teori itu muncul dengan penekanannya masing-masing, bergantung sudut pandangnya.

a. Dilihat dari sumber dorongannya

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi/dorongan yang berasal dari dalam diri individu sendiri, tanpa perlu rangsangan dari luar. Dorongan itu dapat berupa dorongan atau keinginan untuk berprestasi, dorongan untuk mendapat pengakuan, dorongan untuk mencintai pekerjaan serta dorongan untuk mengalami kebebasan.

2) Motivasi Ekstrinsik.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang terbentuk karena adanya pengaruh dari luar. Bdk. Hamalik (1995:112), Sardirman (2001: 87-88). Misalnya motivasi karena gaji yang memuaskan, adanya promosi dalam karir, relasi harmonis dengan sesama (rekan kerja) atau juga karena kondisi (iklim) kerja yang nyaman.

b. Dilihat dari segi kebutuhan yang menjadi sasarannya.

Purwanto (1990:61) mengemukakan bahwa motivasi seseorang melakukan sesuatu sedikit banyak dipengaruhi adanya kebutuhan dalam dirinya yang hendak dicapai. Kebutuhan itu lebih bersifat fisiologis atau psikis.

Abraham Maslow melihat kebutuhan ini sebagai kebutuhan mendasar (basic needs) yang dimiliki dalam setiap orang. Asumsi dasar Maslow adalah setiap orang memiliki kebutuhan dasar untuk berkembang dan maju. Maslow membuat gradasi motivasi manusia, berangkat dari kebutuhan yang paling rendah sampai kebutuhan yang paling tinggi. Menurut Maslow, dalam Manahan Tampubolon (2012:90), motivasi manusia dipengaruhi dibentuk oleh lima kebutuhan dasarnya, yakni (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan rasa aman dan perlindungan, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan akan penghargaan dan (5) kebutuhan akan aktualisasi diri.

Motivasi tentu saja memiliki fungsi atau daya guna bagi manusia. Purwanto (1990:70-71) menyebutkan ada 3 fungsi atau daya guna motivasi.

1. Mendorong manusia untuk berbuat/bertindak. Di sini motivasi berfungsi sebagai pemberi energi untuk melakukan sesuatu.
2. Menentukan arah perbuatan. Di sini motivasi memberikan pedoman dalam menetapkan tujuan. Perbuatan yang benar dilandasi oleh adanya tujuan dan motivasi yang benar pula.
3. Menyeleksi perbuatan manusia. Motivasi membantu manusia menentukan mana perbuatan yang harus dilakukan dan mana yang tidak. Pada tempat ini motivasi membantu manusia membuat skala prioritas dalam hidupnya.

Salah satu kebutuhan manusia beraitan dengan motivasi kerja adalah kebutuhan untuk berprestasi. Menjadi suatu keniscayaan bahwa setiap orang ingin meraih prestasi dalam pekerjaannya. Karena itu dalam diri tiap orang kehadiran motivasi untuk berprestasi mendorong seseorang untuk mengerahkan seluruh kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya.

Bagi sebagian orang prestasi erat kaitannya dengan tantangan. Orang yang mencapai prestasi merupakan orang yang telah melewati apa yang menjadi tantangan dalam mencapai tujuannya. Jadi di sini, kebutuhan akan prestasi melahirkan adanya motivasi dalam diri seseorang untuk bekerja mencapai apa yang menjadi tujuannya.

Teori mengenai motivasi berprestasi ini sendiri dikembangkan oleh David McClelland. Menurut McClelland dalam Agustinus Hermino (2014: 128-130) setiap manusia mempunyai kebutuhan untuk berprestasi. Bila dihubungkan dengan keberadaan pengajar (guru), kebutuhan berprestasi akan mendorong atau memotivasi guru untuk mengembangkan kreativitas dan mengoptimalkan segala kemampuan yang dimiliki demi mencapai prestasi yang diinginkan. Prestasi kerja itu terwujud dalam

kinerja kerja yang baik. Semangat kerja, ketekunan, kreativitas, relasi dengan sesama rekan kerja dan juga dengan murid, menggambarkan seberapa besar motivasi yang ada dalam diri guru dalam mencapai prestasi kerjanya.

Dari uraian di atas dapat dirumuskan definisi konseptual motivasi kerja guru adalah daya yang mendorong, menggerakkan dan mempengaruhi seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya yang menjamin tercapainya tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Adapun indikator dari seorang guru yang memiliki motivasi kerja tinggi ditandai dengan: (a) kebutuhan untuk berprestasi, (b) kepastian jenjang karir, (c) pengabdian pada tugas, (d) penghargaan/imbalan yang memuaskan.

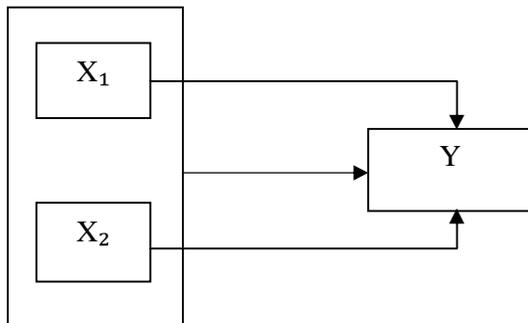
4. Metodologi

a. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan teknik korelasional yang mengkaji hubungan antara tiga variabel penelitian; 1) kepemimpinan kepala sekolah, 2) motivasi kerja, dan 3) kinerja guru. Variabel bebas adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Variabel terikat adalah kinerja guru.

b. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Konstelasi Permasalahan

Keterangan:

X₁ = Kepemimpinan kepala sekolah

X₂ = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Guru

c. Teknik Pengambilan Sampel

1) Populasi

Populasi menurut Munawaroh (2012:61) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau juga objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian di atas, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMK) Putussibau, Kabupaten Kapuas Hulu- Kalimantan Barat sebanyak 50 orang.

2) Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMK) Putussibau, Kabupaten Kapuas Hulu- Kalimantan Barat. Dari jumlah populasi 50 orang, akan diambil 33 orang sebagai sampel dengan cara acak (random sampling). Sedangkan sisanya sebanyak 17 orang digunakan sebagai responden untuk melakukan uji coba instrumen penelitian.

d. Teknik Analisa Data

Untuk menganalisis data menggunakan uji statistik korelasi dan regresi. Analisis korelasi dan regresi ini adalah analisis tentang hubungan antara satu variabel terikat dengan dua variabel bebas. Sebelum menggunakan uji korelasi dan regresi dilakukan uji persyaratan yaitu uji normalitas, linieritas, dan homogenitas.

e. Hipotesis Statistik

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis statistik 1

H₀ : $\rho_{x_1y} = 0$

H₁ : $\rho_{x_1y} \neq 0$

Hipotesis statistik 2

H₀ : $\rho_{x_2y} = 0$

H₁ : $\rho_{x_2y} \neq 0$,

Hipotesis statistik 3

H₀ : $\rho_{x_1x_2y} = 0$

H₁ : $\rho_{x_1x_2y} \neq 0$

Kriteria penerimaan hipotesis :

1. Menolak H₀ jika :

- Probabilitas (signifikans) < 0,05
- F hitung > F tabel ($\alpha = 0,05$)

2. Menerima H₀ jika :

- Probabilitas (signifikans) > 0,05
- F hitung < F tabel ($\alpha = 0,05$)

f. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1) Pengujian Hipotesis 1:

Rumusan hipotesis penelitian yang pertama adalah terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Kinerja Guru (Y).

Dari hasil analisis regresi diperoleh bahwa hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Kinerja Guru (Y) digambarkan dengan persamaan $\hat{Y} = 58,409 + 0,526X_1$. Seperti pada tabel dibawah ini: Tabel 2. Hubungan X_1 dengan Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.409	14.670		3.981	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.526	.111	.648	4.741	.000

^a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa korelasi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru signifikan dan linear. Artinya, persamaan regresi $\hat{Y} = 58,409 + 0,526X_1$ dapat digunakan sebagai alat untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan mengenai hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Kinerja Guru (Y). Persamaan ini memiliki arti setiap kenaikan satu unit Kepemimpinan Kepala Sekolah akan meningkatkan 0,526 unit Kinerja Guru dengan konstanta 58,409.

2) Pengujian Hipotesis 2

Rumusan hipotesis penelitian yang kedua adalah terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Guru (Y).

Dari hasil analisis regresi diperoleh bahwa hubungan antara Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Guru (Y) digambarkan dengan persamaan $\hat{Y} = 52,634 + 0,639X_2$.

Tabel 3. Hubungan X_2 dengan Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.634	16.494		3.191	.003
	Motivasi Kerja	.639	.140	.634	4.566	.000

^a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa korelasi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru signifikan dan linear. Artinya, persamaan regresi $\hat{Y} = 52,634 + 0,639X_2$ dapat digunakan sebagai alat untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan mengenai hubungan Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Guru (Y). Persamaan ini memiliki arti setiap kenaikan satu unit Motivasi Kerja akan meningkatkan 0,639 unit Kinerja Guru dengan konstanta 52,634.

3) Pengujian Hipotesis 3

Disini diuji hipotesis nol (H_0), yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru, melawan hipotesis alternatif (H_1), yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier dan korelasi ganda.

Analisis regresi linier ganda Y atas X_1 dan X_2 menghasilkan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 35,020 + 0,347X_1 + 0,399X_2$. Untuk lebih jelas, hasil keberartian regresi ganda dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4 Rangkuman Uji Keberartian Regresi Linier Ganda

$$\hat{Y} = 35,020 + 0,347X_1 + 0,399X_2$$

Sumber Varians	db	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					0,05	0,01
Total	32	1256,242				
Regresi	2	664,173	332,087	16,827**	3,32	5,39
Sisa	30	592,069	19,736			

Keterangan:

- ** = Regresi sangat signifikan
- dk = Derajat kebebasan
- JK = Jumlah Kuadrat
- RJK = Rata-rata jumlah kuadrat

Perhitungan korelasi ganda X1 dan X2 dengan Y memberikan koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,727. Untuk menguji keberartian koefisien korelasi ganda, dapat dilihat pada $F_{hitung} = 16,827$, sedangkan F_{tabel} dengan pembilang 2 dan dk pembilang 30 pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ sebesar 3,32. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa regresi Y atas X1 dan X2 dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 35,020 + 0,347X1 + 0,399X2$ dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru. Berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru.

Koefisien determinasi (R^2 adalah sebesar 0,529) Ini menunjukkan bahwa 52,90% varians yang terjadi pada Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama, melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 35,020 + 0,347X1 + 0,399X2$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa kenaikan satu unit nilai Kepemimpinan Kepala Sekolah akan diikuti oleh peningkatan nilai Kinerja Guru 0,347. Apabila variabel Motivasi Kerja dalam keadaan konstan. Demikian juga halnya dengan adanya kenaikan satu unit nilai Motivasi Kerja akan diikuti oleh peningkatan nilai Kinerja Guru sebesar 0,399 apabila variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah itu berada dalam keadaan konstan.

Dari hasil perhitungan korelasi parsial didapat bahwa: dapat dibandingkan bahwa: koefisien korelasi antara Y dan X1, apabila

X2 dikontrol diperoleh $r_{y1.2} = 0,460$ dan $r_{2y1.2} = 0,212$ dengan $t_{hitung} = 2,839$ sedangkan koefisien korelasi antara Y dan X2, jika X1 dikontrol diperoleh $r_{y2.1} = 0,432$ dan $r_{2y2.1} = 0,187$ dengan $t_{hitung} = 2,626$. Karena $r_{2y1.2} = 0,212 > r_{2y2.1} = 0,187$ maka yang lebih berpengaruh adalah koefisien korelasi antara Y dan X1 jika X2 dikontrol.

Oleh karena $t_{hitung} = 2,839$ pada $r_{y2.1}$ dan $t_{hitung} = 2,626$ pada $r_{y1.2} > t_{tabel} = 2,04$ dengan db 30. pada taraf 5% baik korelasi antara Y dan X1, jika X2 dikontrol dan korelasi antara Y dan X2, jika X1 dikontrol. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi parsial antara Y dan X1 jika X2 dikontrol dan juga koefisien korelasi Y dan X2 jika X1 dikontrol, keduanya berarti dan tidak dapat diabaikan.

Dengan ini dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru.

C. Kesimpulan, Implikasi dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja Guru SMK Negeri Putussibau, yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi 0,648 atau R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,420. Artinya kontribusi yang diberikan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 42,00% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain. Hubungan ini memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 58,409 + 0,526X1$. Persamaan ini memiliki arti setiap kenaikan satu unit Kepemimpinan Kepala Sekolah akan meningkatkan 0,526 unit Kinerja Guru dengan konstanta 58,409.

Dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_1 , artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Kinerja Guru (Y). Ini bermakna semakin tinggi Kepemimpinan Kepala Sekolah semakin tinggi pula Kinerja Guru SMK Negeri Putussibau.

2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan kinerja Guru SMK Negeri Putussibau, yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi 0,634 dan R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,402. Artinya kontribusi yang diberikan oleh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 40,20% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain. Hubungan ini memiliki persamaan $\hat{Y} = 52,634 + 0,639X_2$. Persamaan ini memiliki arti setiap kenaikan satu unit Motivasi Kerja akan meningkatkan 0,639 unit Kinerja Guru dengan konstanta 52,634.

Dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_1 , artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y). Ini bermakna semakin tinggi Motivasi Kerja semakin tinggi pula Kinerja Guru SMK Negeri Putussibau.

3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan kinerja Guru, yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi gandanya sebesar 0,727. Artinya kontribusi yang diberikan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 72,70%. Hubungan ini memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 35,020 + 0,347X_1 + 0,399X_2$. Persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu unit nilai Kepemimpinan Kepala Sekolah akan diikuti oleh peningkatan nilai Kinerja Guru 0,347. Apabila variabel Motivasi Kerja dalam

keadaan konstan. Demikian juga halnya dengan adanya kenaikan satu unit nilai Motivasi Kerja akan diikuti oleh peningkatan nilai Kinerja Guru sebesar 0,399 apabila variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah itu berada dalam keadaan konstan.

Dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_1 , artinya terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan kinerja Guru SMK Negeri Putussibau.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian penelitian, maka implikasi atau tindak lanjut yang dapat dilakukan adalah:

1. Kedepannya hasil penelitian ini akan dikemukakan atau dipresentasikan di depan para staf pengajar di SMK Negeri Putussibau, agar sekiranya dapat menjadi masukan yang konstruktif atau menjadi bahan pembandingan bagaimana memadukan kecakapan seorang pemimpin (Kepala Sekolah) dengan potensi para guru guna meningkatkan Kinerja Guru SMK Negeri Putussibau.
2. Kepada para guru perlu diberi ruang yang memadai untuk meningkatkan kualitas pengetahuan serta wawasan mereka dengan memberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan ataupun seminar-seminar yang dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam mengajar dan mendidik siswa.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah memainkan peran yang sangat besar bagi peningkatan kinerja guru dan perkembangan sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu dalam menentukan jabatan sebagai Kepala

- Sekolah hendaknya memenuhi standar kompetensi sebagai pemimpin sekolah.
2. Selain pemilihan dan penempatan Kepala Sekolah sesuai kualifikasi dan kompetensinya seleksi, pemilihan dan penetapan gurupun diharapkan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dengan ini para guru dapat mengajar sesuai dengan bidangnya. Hal ini turut membantu para guru dalam meningkatkan kinerja kerjanya.
 3. Para guru hendaknya selalu memiliki kesadaran untuk senantiasa meningkatkan kemampuan mereka dengan selalu mengikuti kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kelak berdampak pada transfer ilmu pengetahuan yang mereka berikan kepada para siswanya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agung, Iskandar dan Yufriawati. 2013. *Antara Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas*. Jakarta: Bestari Buana Murni.
- [2] Andang. 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan kepala Sekolah: Konsep, Strategi dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- [3] Arikunto, Suharsimi. 2012. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Aqib, Zainal. 2008. *Pedoman Pemilihan Guru Berprestasi Kepala Sekolah Berprestasi, Pengawas Sekolah Berprestasi*. Bandung: CV Yrama Widya.
- [5] Baswedan, Anies. *VIP-kan Guru-guru Kita*. Opini Kompas, 28 November 2013.
- [6] Danim, Sudarwan dan Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rieneke Cipta.
- [7] Djaali. 2011. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Hamalik, Oemar. 1995. *Dasar Motivasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [9] Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Herawan, Endang dan Nani Hartini. 2013. *"Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan" Manajemen Pendidikan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI)*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Hermino, Agustinus. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [12] Kartono, Kartini. 1990. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV Rajawali.
- [13] Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- [14] Muhyi, Encep Safrudin. 2011. *Kepemimpinan Pendidikan Transformasional*. Jakarta: Diadit Media Press.
- [15] Mulyasa. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya.
- [16] Munawaroh. 2012. *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Malang: Intimedia.
- [17] *Nasionalnya Pendidikan Kita: 2010. Ontologi Artikel 2008-2009* (Ahmed Kurnia, dkk (eds). Jakarta: Kemendiknas.
- [18] Nolker, Helmut dan Eberhard Schoenfeldt. 1983. *Pendidikan Kejuruan: Pengajaran, Kurikulum, Perencanaan*. Jakarta: Gramedia.
- [19] Pidarta, M. *Landasan Kependidikan*. Jakarta: Rieneke Cipta.
- [20] Poerwadarminta, W.J.S. 2007. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- [21] Purwanto, Ngalim. 1990. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [22] Rivai, Veithzal. 2011. *Performance Appraisal*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.