

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU DENGAN PENAMPILAN MENGAJAR

Ali Hasan

Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Jakarta

Email: ah6108343@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja dengan Penampilan Mengajar. Hipotesis yang diuji adalah: (1) Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan penampilan mengajar, (2) Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan penampilan mengajar, (3) Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan penampilan mengajar. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei. Populasi adalah seluruh guru SD di Kecamatan gabus Wetan, Kabupaten Indramayu. Sampel diambil dengan teknik proporsional random sampling. Untuk menghitung validitas instrumen penelitian, menggunakan rumus Pearson Product Moment dan untuk menghitung reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Hasil uji coba instrumen adalah sebagai berikut: kepemimpinan kepala sekolah mempunyai $Inn = 0.98$, motivasi kerja $Inn = 0,98$ dan penampilan mengajar $Inn = 0,97$. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan penampilan mengajar. (2) Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja guru terhadap penampilan mengajarnya. (3) Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan penampilan mengajar. Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memberikan sumbangan yang berarti terhadap penampilan mengajar.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kinerja Guru, Penampilan Mengajar.

Abstract

This study aims to determine the relationship between Principal Leadership and Work Motivation with Teaching Performance. The hypotheses tested are: (1) There is a positive relationship between the principal's leadership and teaching performance, (2) There is a positive relationship between the motivation to excel and

How to cite:	Ali Hasan (2023), Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Penampilan Mengajar, Vol. 8, No. 2, Februari 2023, Http://Dx.Doi.Org/10.36418/syntax-literate.v8i2.11344
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

the appearance of teaching, (3) There is a positive relationship between the principal's leadership and work motivation together with the appearance of teaching. This research was conducted by survey method. The population is all elementary school teachers in Gabus Wetan Subdistrict, Indramayu Regency. Samples were taken by proportional random sampling technique. To calculate the validity of the research instrument, use the Pearson Product Moment formula and to calculate reliability using the Alpha Cronbach formula. The results of the instrument trial were as follows: the principal's leadership had $Inn = 0.98$, Inn 's work motivation 0.98 and Inn 's teaching performance $= 0.97$. The results of the study concluded that (1) There is a positive relationship between the principal's leadership and teaching performance. (2) There is a positive relationship between a teacher's work motivation and his teaching performance. (3) There is a positive relationship between the principal's leadership and work motivation together with teaching performance. From the results of the study, it can be stated that the leadership of the principal and the motivation of the teacher's work both individually and jointly contribute significantly to the appearance of teaching.

Keywords: *Leadership, Teacher Performance Motivation, Teaching Appearance.*

Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia, selain manfaat bagi kehidupan manusia perubahan tersebut juga membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat (Prim Masrokan Mutohar, Jani, & MM, 2020). Agar mampu bersaing maka peningkatan kualitas manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien, salah satu modal serta usaha untuk meningkatkan kualitas adalah melalui jalur pendidikan (Warisno, 2019).

Jalur pendidikan diharapkan mampu mewujudkan manusia pembangunan yang dapat membangun manusia Indonesia seutuhnya, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945, bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, dan membangun manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan (Sirait, 2017).

Melalui jalur pendidikan inilah salah satu modal yang baik untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yang pluralis. Dalam rangka merealisasikan tujuan pendidikan nasional tersebut diatas, tenaga kependidikan dalam hal ini guru sebagai salah satu ujung tombak mencerdaskan kehidupan bangsa, bertugas untuk melaksanakan kegiatan pembinaan keimanan dan ketaqwaan terhadap Allah SWT. Pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan profesinya (Farikh, 2016).

Tantangan-tantangan yang harus diperhitungkan pada masa yang akan datang adalah adanya perubahan yang cukup mendasar pada berbagai sektor yaitu perubahan dari

masyarakat industri menjadi masyarakat informasi, teknologi kekuatan menjadi teknologi canggih, ekonomi nasional menjadi ekonomi global, sentralisasi menjadi desentralisasi, bantuan kelembagaan menjadi bantuan yang saling tergantung, hierarki menjadi jaringan kerja. Tantangan yang kian hari semakin banyak tersebut jelas akan mempengaruhi dunia pendidikan umumnya dan dunia kepemimpinan kepala sekolah pada khususnya (Nasution, 2016). Fakta menunjukkan bahwa banyak sekolah-sekolah yang terpaksa harus ditutup dimana penyebabnya bukan hanya berhasilnya keluarga berencana dan mulai berkurangnya anak usia sekolah, tetapi juga disebabkan kesalahan manajemen sekolah sehingga masyarakat kurang menyukai sekolah tersebut.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin dalam mengelola sebuah lembaga pendidikan akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Selain ia dituntut memiliki kepemimpinan dengan segala aspeknya juga diharuskan mampu melaksanakan manajemen sekolah yang semestinya (Hasanah, 2020). Antara kepemimpinan dan manajerial kepala sekolah sering tidak dapat dipisahkan. Kepemimpinan akan menjiwai manajer dalam melaksanakan tugasnya. Tugas kepala sekolah sering dirumuskan sebagai EMASLIM, yaitu educator (pendidik), manager, administrator, supervisor, leader (pemimpin), inovator (pencipta) dan motivator (pendorong). Kepemimpinan kepala sekolah pada satuan pendidikan dalam mewujudkan tujuannya akan dapat tercapai dengan baik apabila ia mendapat dukungan dari rekan kerjanya terutama guru (pendidik), bahkan dapat dikatakan bahwa aktualisasi kepemimpinan kepala sekolah terdapat pada kinerja guru dalam melaksanakan tugas memberikan bimbingan belajar kepada siswa (Hijrawan, 2019).

Guru yang memiliki motivasi kerja dalam menekuni pekerjaan akan memberikan penampilan mengajar yang maksimal bagi guru, hal tersebut diindikasikan bahwa guru yang mempunyai motivasi kerja mampu mempersiapkan diri untuk menjadi sumber daya manusia pendidik yang siaga menghadapi kepemimpinan perubahan alam globalisasi. Menurut (Am, 2011) dalam bukunya *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, mengatakan bahwa; guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan.

Oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur dibidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam arti khusus dapat dikatakan bahwa pada setiap guru itu terletak tanggung jawab untuk membawa para siswanya pada suatu kedewasaan atau taraf kematangan tertentu. Dalam hal ini guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar yang mentransfer pengetahuan (transfer of knowledge), akan tetapi juga sebagai pendidik yang mentransfer nilai-nilai (transfer of value) dan sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. "Dalam kondisi bagaimanapun guru dituntut mampu melaksanakan kinerjanya sebagai tenaga kependidikan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi" (Saifullah, 2020).

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kegiatan belajar mengajar setiap hari, dan kegiatan belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah. Guru sebagai pelaku terdepan dalam pelaksanaan pendidikan berperan sebagai subyek dalam melaksanakan kurikulum, proses belajar mengajar, termasuk evaluasi, pengelolaan, administrasi, pembinaan serta hubungan dengan masyarakat (Susilo & Sarkowi, 2018). Oleh karena itu, permasalahan ini perlu dikaji lebih mendalam melalui suatu penelitian. Sedangkan hasil belajar yang diharapkan dari pendidikan adalah terciptanya warga negara yang baik, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan serta memiliki rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Kualitas pengajaran, diduga berhubungan dengan faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja guru, terutama motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah. Dalam penelitian ini yang menjadi fokus perhatian adalah kinerja guru karena kinerja guru merupakan faktor utama dalam menentukan kualitas guru (Russamsi, Hadian, & Nurlaeli, 2020).

Identifikasi masalah di atas, sangat luas ruang lingkungannya dalam hal factor penentu guru sebagai pengajar. Agar pembahasan lebih mendalam dan hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka perlu adanya pembatasan masalah. Untuk itu maka penelitian ini dibatasi pada beberapa variabel saja, yakni variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja guru.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gabus Wetan Kabupaten Indramayu.

Manfaat penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dapat membantu para pengelola pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada SD Negeri yang ada di Kecamatan Gabus Wetan Kabupaten Indramayu, sebanyak 32 sekolah negeri. Penelitian memerlukan waktu selama tiga bulan, yakni bulan, Juni 2002 sampai dengan bulan Agustus 2002. Dalam penelitian tentang "Hubungan Kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi kerja Guru dengan Kinerja guru penulis menggunakan metode Deskriptif survai. Disamping metode deskriptif dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan studi kepustakaan, yang merupakan cara untuk memperoleh data dan informasi melalui sumber tertulis (Febrilyani, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah guru SD Negeri di Kecamatan Gabuswetan, Indramayu.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Gabuswetan, Kabupaten Indramayu, terdapat 32 SD Negeri dengan jumlah guru terbanyak 248 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 20% dari jumlah populasi yaitu $20\% \times 248 = 49.6$. Untuk mengumpulkan data mengenai kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja guru digunakan instrument yang dikembangkan dalam bentuk kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang

terperinci dan lengkap serta berisi pertanyaan tentang fakta-fakta yang dianggap dikuasai oleh responden. Terdapat tiga instrument penelitian, yaitu instrument kepemimpinan kepala sekolah, instrument kerja guru dan instrument kinerja guru. Teknik analisis data dilakukan dalam dua bagian yakni analisis deskriptif dan analisis inferensial.

Hasil dan Pembahasan

A. Deskripsi Data

Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah skor kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja guru (X_2) dan kinerja guru (Y). Data diolah dengan menggunakan teknik statistik deskriptif yang terdiri dari harga rata-rata, simpangan baku, modus, median dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari ketiga variabel penelitian di atas.

1. Kinerja guru

Variabel kinerja guru diukur dengan skala model Likert, berdasarkan hasil penelitian skor yang diperoleh responden dari variabel kinerja guru yang disajikan dalam deskripsi statistik sebagai berikut:

Tabel 1
Deskripsi Statistik Variabel Kinerja Guru (Y)

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		110.9400
Std. Error of Mean		1.5798
Median		112.0000
Mode		120.00
Std. Deviation		11.1710
Variance		124.7922
Range		48.00
Minimum		85.00
Maximum		133.00
Sum		5547.00

A Multiple mode exist. The smallest value is shown

Pencapaian skor terendah pada skor teoritik adalah 29 dan skor tertinggi 145. pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor empirik untuk variabel kinerja guru, skor tertinggi adalah 133 dan skor terendahnya 85. Sedangkan skor rata-rata terbesar 110.94, median sebesar 112, modus sebesar 120, simpangan baku sebesar 11.1710.

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Nomor	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (dalam %)
1	85-91	3	6
2	92-98	3	6
3	99-105	8	16
4	106-112	13	26
5	113-119	11	22
6	120-126	9	18
7	127-133	3	6
	Jumlah	50	100

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian skor yang diperoleh responden dari variabel kepemimpinan kepala sekolah pada guru SD Negeri di Kecamatan Gabus Wetan Kabupaten Indramayu disajikan dalam tabel deskripsi statistik berikut :

Tabel 3
Deskripsi Statistik Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		104.3400
Std. Error of Mean		1.5760
Median		104.5000
Mode		98.00
Std. Deviation		11.1440
Variance		124.1882
Range		48.00
Minimum		81.00
Maximum		129.00
Sum		5217.00

A Multiple mode exist. The smallest value is shown

Pencapaian skor terendah pada skor teoritik adalah 27 dan skor tertinggi 135. Pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor empirik untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, skor tertinggi adalah 129 dan skor terendahnya 81. Sedangkan skor rata-rata sebesar 104.34, median sebesar 104.5, modus sebesar 98.0, simpangan baku sebesar 11.144.

3. Motivasi Kinerja Guru

Tabel 4
Deskripsi Statistik Variabel Motivasi Kerja Guru (X₂)

N	Valid	50
---	-------	----

	Missing	0
Mean		107.8600
Std. Error of Mean		2.0360
Median		108.5000
Mode		105.00
Std. Deviation		14.3967
Variance		207.2657
Range		55.00
Minimum		80.00
Maximum		135.00
Sum		5393.00

Pencapaian skor terendah pada skor teoritik adalah 28 dan skor tertinggi 140. Pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor empirik untuk variabel motivasi kerja guru, skor tertinggi adalah 135 dan skor terendahnya 80. Skor rata-rata setiap responden adalah 107.86 dengan rata-rata simpangan (standard deviation) adalah 14.3967, median sebesar 108.5, modus sebesar 105. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden memiliki motivasi kerja yang cukup baik.

B. Pengujian Persyaratan Statistik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian persyaratan analisis untuk variabel X_1 , X_2 dan Y . Pengujian persyaratan yang dimaksud adalah uji kenormalan, uji kehomogenan dan Uji kelinieran. Sedangkan Uji Indenpedensi kedua variable bebas tidak dilakukan karena kedua variable bebas tersebut diasumsikan telah independen.

1. Uji Kenormalan/Uji Normalitas

- a. Uji Normalitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 5
Untuk Menghitung Normalitas Variabel Kinerja Guru (Y)

	Observed N	Expected N	Residual
85,00	1	1,9	-0,9
88,00	1	1,9	-0,9
90,00	1	1,9	-.9
92,00	1	1,9	-0,9
94,00	2	1,9	.1
100,00	3	1,9	1,1
102,00	2	1,9	.1
104,00	3	1,9	1,1
106,00	2	1,9	0,1
107,00	1	1,9	-0,9
108,00	3	1,9	1,1

109,00	2	1,9	0,1
110,00	2	1,9	0,1
112,00	3	1,9	1,1
114,00	3	1,9	1,1
115,00	3	1,9	1,1
116,00	1	1,9	-0,9
117,00	2	1,9	0,1
118,00	1	1,9	-0,9
119,00	1	1,9	-0,9
120,00	4	1,9	2,1
25,00	4	1,9	2,1
2.600	1	1,9	-0,9
21,00	1	1,9	-0,9
130,00	1	1,9	-0,9
133,00	1	1,9	-0,9
Total	50		

Test Statistics	
Kinerja Guru	
Chi-Square	13.440
df	25
Asymp. Sig.	.971

Menentukan normalitas dari variable Y dengan menghitung nilai X^2 (Chi Kuadrat), berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh $X^2 = 13.440$ dengan derajat kebebasan (dk) = 25, sedangkan $X^{2 0.95}$ = dari table dengan dk = 25 adalah 37.652 sehingga X^2 hitung < X^2 tabel. Ini berarti variable Y berdistribusi normal.

- b. Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Tabel 6
Untuk menghitung Normalitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

	Observed N	Expected N	Residual
81,00	1	1,9	-0,9
82,00	1	1,9	-0,9
87,00	1	1,9	-0,9
88,00	2	1,9	0,1
90,00	3	1,9	1,1
94,00	1	1,9	-0,9
95,00	2	1,9	0,1
97,00	2	1,9	0,1

Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Dengan
Penampilan Mengajar

98,00	4	1,9	2,1
100,00	2	1,9	0,1
102,00	2	1,9	0,1
104,00	4	1,9	2,1
105,00	3	1,9	1,1
106,00	2	1,9	0,1
107,00	1	1,9	-0,9
108,00	1	1,9	-0,9
109,00	2	1,9	0,1
110,00	2	1,9	0,1
112,00	1	1,9	-0,9
114,00	1	1,9	-0,9
115,00	3	1,9	1,1
116,00	1	1,9	0,9
117,00	2	1,9	0,1
118,00	3	1,9	1,1
122,00	1	1,9	-0,9
125,00	1	1,9	-0,9
129,00	1	1,9	-0,9
Total	50		

Test Statistics	
Kinerja Guru	
Chi-Square	12,640
df	26
Asymp. Sig.	.987

Menentukan normalitas dari variabel X_1 dengan menghitung nilai X^2 (Chi Kuadrat), berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh $X^2 = 12.640$ dengan derajat kebebasan (dk) = 26, sedangkan $X^{2 0.95}$ = dari tabel dengan $dk = 26$ adalah 38.885 sehingga X^2 hitung lebih kecil dari X^2 tabel. Ini berarti variabel X_1 , berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

a. Uji Linearitas Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 7
Untuk Menguji Linearitas Antara Variable (X_1) dan (Y)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig

1	5991,186	1	5991,186	2326,036	0,000
Regression	123,634	48	2,576		
Residual	6114,820	49			
Total					

Predictors (constant), Kepemimpinan Kepsek

Dependent Variable : Kinerja Guru

Dari table didapat $f_{hitung} = 2326,036$ sedangkan f_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 48 dan pada taraf signifikansi 5% adalah 4,04, ternyata:

$$f_{hitung} > f_{tabel}$$

Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pernyataan linearitas terpenuhi atau model persamaan regresi linear dapat diterima. Dengan demikian berarti terdapat hubungan secara linear antara X_1 terhadap Y.

Tabel 8
Untuk Menguji Signifikansi Koefisiensi Regresi

		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B			Beta		
1	(Constant)	7,409	2,159		3,432	0,001
	Kepemimpinan Kepsek	0,992	0,021	0,990	48,229	0,000

a. Dependent Variable : Kinerja guru

Dari tabel 8 diperoleh $t_{hitung} = 3.432$, sedangkan pada tabel dengan taraf signifikansi 5% ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini berarti konstanta mempunyai pengaruh yang signifikan.

Dari tabel 8 diperoleh $t_{hitung} = 48.229$, sedangkan pada tabel dengan taraf signifikansi 5%, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti koefisien variabel X_1 mempunyai pengaruh yang signifikan. Sehingga diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 7.409 + 0.992 X_1$$

b. Uji Linearitas Antara Motivasi Kerja Guru (X_2) Dengan Kinerja Guru (Y)

Tabel 9
Untuk Menguji Linearitas Antara Variable (X_2) Dan (Y)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	6046,856	1	6046,856	4270,602	0,000
	Residual	67.964	48	1,416		
	Total	6114,820	49			

Predictors (constant), Motivasi Kerja

Dependent Variable : Kinerja Guru

Dari table didapat $f_{hitung} = 4270,602$ sedangkan f_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 48 dan pada taraf signifikansi 5% adalah 4,04, ternyata:

$$f_{hitung} > f_{tabel}$$

Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pernyataan linearitas terpenuhi atau model persamaan regresi linear dapat diterima. Dengan demikian berarti terdapat hubungan secara linear antara X_2 terhadap Y.

Tabel 10
Untuk Menguji Signifikasi Koefisiensi Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval For B	
	B	Std. Error	Beta		Upper Bound	
1 (Constant)	27.713	1,285		21,573	0,000	30,296
Motivasi Kerja	0.772	0,021	0,994	65,350	0,000	0,795

Dependent Variabel : Kinerja guru

Dari tabel diatas diperoleh t hitung = 21,573, sedangkan pada tabel dengan taraf signifikansi 5% ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini berarti konstanta mempunyai pengaruh yang signifikan.

Untuk menentukan keberartian koefisien motivasi (X_2) diperoleh t hitung = 65,35, sedangkan pada table dengan taraf signifikansi 5% , ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini berarti koefisien variable X_2 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y. Sehingga diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y=27.713 +0.772 X_2$$

- c. **Uji Linearitas Antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Variabel Motovasi Kerja Guru (X_2) Dengan Kinerja Guru (Y)**

Tabel 11
Untuk Menguji Linearitas Antara Variable X_1 , X_2 dengan Y

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6059,992	2	3029,961	2594,031	0,000
	Residual	54,898	47	1,168		
	Total	6114,820	49			

Predictors (constant), Kepemimpinan Kepsek, Motivasi Kerja
 Dependent Variable : Kinerja Guru

Dari table didapat $f_{hitung} = 2594,031$ sedangkan f_{tabel} dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 47 dan pada taraf signifikansi 5% adalah 3,19, ternyata:

$$f_{hitung} > f_{tabel}$$

Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pernyataan lineraritas terpenuhi atau model persamaan regresi linear dapat diterima. Dengan demikian berarti terdapat hubungan secara linear antara X_1 dan X_2 secara Bersama- sama terhadap Y.

Tabel 12
Untuk Menguji Keberartian Koefisien Regresi

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	95% Coefficient Interval For B	Upper Bound
1 (Constant)	21,083	2,300		9,166	0,000	16,456	25,711
Kepemimpinan	0,539	0,070	0,695	7,671	0,000	0,398	0,681
Motivasi Kerja	0,304	0,091	0,030	3,345	0,002	0,121	0,486

Dependent Variabel : Kinerja guru

Dari tabel diatas diperoleh $t_{hitung} = 9.166$, sedangkan pada tabel dengan taraf signifikansi 5%, ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$, Ini berarti konstanta mempunyai pengaruh yang signifikan.

3. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini mengajukan tiga hipotesis yang perlu diuji secara empirik. Ketiga hipotesis tersebut adalah dugaan sementara tentang hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan Motivasi kerja guru (X_2) baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kinerja guru(Y). Adapun hasil pengujian dari ketiga hipotesis itu adalah sebagai berikut :

a. Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) Dengan Kinerja guru(Y)

Tabel 13
Untuk Menguji Hubungan Antara Variabel X₁ dengan Y

		Kepemimpinan Kepsek	Kinerja Guru
Kepemimpinan Kepsek	Pearson	1,000	0,990
	Correlation		
	Sig, (2-tailed)		0,000
	N	50	50
Kinerja Guru	Pearson	0,990	1,000
	Correlation		
	Sig, (2-tailed)	0,000	
	N	50	50

Note: Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Jadi jika kepemimpinan kepala sekolah makin baik maka kinerja guru akan cenderung semakin baik pula dan sebaliknya. Kekuatan hubungan tersebut dinyatakan oleh adanya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui koefisien determinasi $r^2 [0.990]^2 = 0.9801$ atau 98%. Hal ini berarti 98% kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah melalui hubungan linier :

$$Y = 7.409 + 0.992 X_1$$

b. Hubungan Antara Motivasi Kerja Guru (X₂) Dengan Kinerja Guru (Y)

Tabel 14
Untuk Menguji Hubungan Antara Variabel X₂ dengan Y

		Kepemimpinan Kepsek	Kinerja Guru
Kepemimpinan Kepsek	Pearson	1,000	0,994
	Correlation		
	Sig, (2-tailed)		0,000
	N	50	50
Kinerja Guru	Pearson	0,994	1,000
	Correlation		
	Sig, (2-tailed)	0,000	
	N	50	50

Note: Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Jadi jika motivasi kerja guru makin baik maka kinerja guru akan cenderung semakin baik pula dan sebaliknya. Kekuatan hubungan tersebut dinyatakan oleh

adanya kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru melalui koefisien determinasi $r^2 [0.994]^2 = 0.988$ atau 98,8%. Hal ini berarti 98,8% kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah motivasi kinerja melalui hubungan linier :

$$Y = 27.713 + 0.772 X_2$$

c. Hubungan Antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Motivasi Kerja Guru (X_2)

Tabel 14
Untuk Menguji Hubungan Antara Variabel X_2 dengan X_2

		Kepemimpinan Kepsek	Kinerja Guru
Kepemimpinan Kepsek	Pearson Correlation	1,000	0,988
	Sig, (2-tailed)		0,000
	N	50	50
Kinerja Guru	Pearson Correlation	0,988	1,000
	Sig, (2-tailed)	0,000	
	N	50	50

Hal ini berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru sebesar 0.988. Jadi jika kepemimpinan kepala sekolah makin baik maka motivasi kerja guru akan cenderung semakin baik pula dan sebaliknya.

d. Hubungan Antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Hipotesis ketiga yakni, terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan t hitung dibandingkan dengan t tabel, untuk taraf signifikansi 5% dan $dk = n - 2 = 48$, maka diperoleh t tabel = 2.021. Hal ini berarti 98,74% kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru melalui hubungan linier.

$$Y = 21,083 + 0,539 X_1 + 0,304 X_2$$

4. Analisis Korelasi Parsial

Hasil analisis menunjukkan bila variabel X_2 yang dikendalikan maka diperoleh koefisien korelasi parsial sebesar $R_{y.1.2} = 0.4693$ dan bila X_1 yang dikendalikan, maka diperoleh koefisien parsial sebesar $R_{y.2.1} = 0.7288$. Artinya koefisien korelasi parsial antara X_1 , dengan Y jika X_2 dikendalikan dan koefisien korelasi parsial antara X_2

dengan Y jika X, dikendalikan ,kedua-duanya tidak dapat diabaikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan meskipun dilakukan pengontrolan atau pengendalian terhadap variabel X_1 atau X_2 tetap mempunyai hubungan yang berarti dengan kinerja guru.

5. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian mengenai pengujian ketiga hipotesis penelitian dilakukan dari segi hasil analisis deskriptif yang berdasarkan skor rata-rata jawaban responden dari setiap variabel dan hasil analisis korelasi antar variable berdasarkan persamaan regresinya.

a. Hasil Analisis Deskriptif Skor Rata-Rata Jawaban Responden

Berdasarkan analisis deskriptif di atas secara keseluruhan rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel Kepemimpinan kepala sekolah adalah 104.34 atau 77,29 % dari skor idealnya. Variabel motivasi kerja guru (X_2) adalah 107.86 atau 77,04% dari skor idealnya dan variable kinerja guru (Y) adalah 110,94 atau 76,51% dari skor idealnya.

Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan ketiga variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:

90%-100%	= sangat tinggi
80%-89%	= tinggi
70% -79%	= cukup tinggi
60% -69%	= sedang
50% -59%	= rendah
40% kebawah	= sangat rendah

Memperhatikan data dan kriteria tersebut diatas, ternyata kepemimpinankepala sekolah, motivasi kerja guru maupun kinerja guru ketiganya berada pada taraf cukup tinggi yakni sekitar (70% -79%).

Untuk lebih mudah, dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 15
Rata – Rata Skor Jawaban Responden Pada Setiap Variabel

Variabel	Rata-Rata	Prosentase	Kesimpulan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	104,34	77,29	Cukup Tinggi
Motivasi Kerja Guru	107,86	77,04	Cukup Tinggi
Kinerja Guru	110,94	76,51	Cukup Tinggi

Dari tabel 15, dapat dijelaskan bahwa; pertama, kepemimpinan kepala sekolah menurut guru tergolong baik artinya pola tindakan kepala sekolah dalam melakukan bimbingan ,bantuan maupun pengawasan terhadap guru untuk meningkatkan kegiatan belajar mengajar guna meningkatkan hasil belajar siswa telah sesuai dengan kebutuhan guru dan situasi serta kondisi sekolah baik dari segi

hubungan manusiawi, manajerial maupun teknis. Kedua, motivasi kerja guru tergolong cukup tinggi artinya guru telah berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerjanya. Ketiga, Kinerja guru juga baik artinya kinerja yang ditampilkan guru dimuka kelas mulai dari merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran sudah baik menurut kinerja yang di tetapkan.

b. Hasil Analisis Korelasi Antar Variabel

Pertama, hasil pengujian hipotesis tentang hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan Kinerja guru berpola linear, mempunyai arah positif dan signifikan serta memiliki koefisien korelasi $r = 0.990$ dan koefisien determinasi $r^2 = 0.9801$. Ini berarti kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 98.01 % terhadap meningkat atau menurunnya kinerja guru di kelas, yang dijelaskan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 7.409 + 0.992 X_1$. Sisanya ditentukan oleh Adanya hubungan fungsional yang berarti ini membuktikan bahwa kerangka berpikir yang dikemukakan di atas telah sejalan dengan teori-teori pada Bab II (Deskripsi Teoritis).

Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus memperagakan kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan guru dan kondisi serta situasi sekolah. Kedua, hasil pengujian hipotesis tentang hubungan antara motivasi kerja guru dengan Kinerja guruberpola linier, mempunyai arah positif dan signifikan serta memiliki koefisien korelasi $r = 0.994$ dan koefisien determinasi $r^2 = 0.9880$, ini berarti motivasi kerja guru memberikan kontribusi sebesar 98.80 % terhadap meningkat atau menurunnya kinerja guru di kelas yang dijelaskan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 27.713 + 0.772 X_2$. Sisanya ditentukan oleh faktor lain. Adanya hubungan fungsional yang berarti antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru menunjukkan bahwa guru selalu berkeinginan melakukan sesuatu yang terbaik, mempunyai harapan untuk sukses, memiliki tanggung jawab pribadi, memiliki semangat kerja yang tinggi dan berorientasi ke masa depan.

Keinginan untuk bekerja lebih baik yang mengacu pada standar keunggulan dan berkaitan dengan prestasi kerja sendiri maupun orang lain. Memacu guru untuk bekerja lebih giat dan tekun. Motivasi kerja sebagai faktor internal merupakan modal utama untuk mencapai kepuasan kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi memperlihatkan tanggung jawab pribadi serta rasa percaya yang tinggi serta menyadari bahwa dengan kemampuan yang dimilikinya dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab, karena ia merasa pekerjaan bermakna dan memiliki diri target atau tujuan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Alshmemri, Shahwan-Akl, & Maude, 2017), (Casey, 2014), (Wood, 2015) yang kesemuanya menyimpulkan bahwa motivasi kerja guru yang tinggi akan muncul bila pekerjaannya bermakna, memiliki tujuan, berharga, memiliki kontrol yang wajar memberikan pengaruh

terhadap pelaksanaan kerja, memberikan pengalaman dan tanggung jawab pribadi serta hasil kepadanya.

Adanya hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja gurunya menunjukkan bahwa ada kesesuaian dengan teori yang dikemukakan dalam kajian pustaka pada Bab II serta kerangka berfikir yang telah diajukan. Dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru agar lebih baik, maka motivasi kerjanya perlu diperhatikan. Dalam hal ini kepala sekolah selaku atasan langsung dari guru harus dapat memupuk dan memelihara motivasi kerja guru agar tetap tinggi.

Ketiga, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru juga berpola linear, mempunyai arah positif dan signifikan serta memiliki koefisien korelasi ganda $R = 0.9937$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0.9874$. Ini berarti kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara Bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 98.74 % terhadap meningkat atau menurunnya kinerja guru di kelas.

Bila dibandingkan dengan koefisien determinasi masing-masing variable bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y), tampak terhadap perbedaan. Dalam hal ini Kinerja gurulebih baik, bila didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan motivasi kerja guru itu sendiri juga baik dibandingkan dengan hanya salah satu saja yang baik. kekuatan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan Kinerja guru terjelaskan oleh persamaan regresi $Y = 21.083 + 0.539 X_1 + 0.304 X_2$.

Temuan ini telah memberikan dukungan pendapat (Gibson, 2007) yang mengemukakan bahwa penampilan merupakan fungsi perkalian antara motivation (M) dan ability (A) atau kemampuan. Kepemimpinan kepala sekolah diartikan sebagai upaya meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah dituntut dapat mewujudkan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan berupaya memupuk motivasi kerja guru agar tetap tinggi.

Kesimpulan

Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru yang dijelaskan dengan koefisien korelasi sebesar 0,990 dan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah sebesar 98.01 % melalui persamaan $Y = 7.409 + 0,992 X_1$. Hal ini berarti meningkat atau menurunnya satu unit kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti kenaikan atau penurunan kinerja guru rata-rata sebesar 0,992. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru yang dijelaskan dengan koefisien korelasi sebesar 0,994 dan kontribusi motivasi kerja sebesar 98.80 % melalui $Y = 27.713 + 0,772 X_2$. Hal ini berarti meningkat atau menurunnya satu unit motivasi kerja guru akan diikuti kenaikan atau penurunan kinerja guru rata-rata sebesar 0,772.

Secara bersama-sama terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru yang dijelaskan dengan korelasi

ganda sebesar 0,9937. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru bersama-sama dengan Kinerja guru sebesar 98.74 % melalui persamaan regresi $Y = 21,083 + 0,539 X_1 + 0,304 X_2$. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti terhadap penampilan mengajar. Dilihat dari kontribusi yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah 98.01 % dan motivasi kerja guru 98,80 % terhadap penampilan mengajar, maka kontribusi yang lebih diberikan oleh motivasi kerja guru, walaupun perbedaannya relatif kecil.

Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru apabila variabel motivasi kerja guru dikontrol ternyata masih cukup kuat yang dijelaskan oleh koefisien korelasi parsial sebesar 0,4693. Hasil analisis deskriptif rata-rata skor untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah 104,34 atau sama dengan 77.29 % dari skor idealnya. Rata-rata skor untuk variabel motivasi kerja guru 107.86 atau sama dengan 77.04 % dari skor idealnya.

BIBLIOGRAFI

- Alshmemri, Mohammed, Shahwan-Akl, Lina, & Maude, Phillip. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16.
- Am, Sardiman. (2011). Interaksi dan motivasi belajar mengajar. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Casey, Rickey Jon. (2014). An Empirical Study of the Hackman and Oldham Model of Motivation In Nicaragua, Guatemala, Mexico, Costa Rica, Belize, Honduras, El Salvador and the United States. *Journal for Excellence in Business & Education*, 3(2).
- Farikh, Amin. (2016). Kesiapan Guru Madrasah di Kota Semarang Dalam Menghadapi Pelaksanaan Ppg. *Wahana Akademika: Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 2(1), 1–19.
- Febrilyani, Gita. (2019). *Tanggung Jawab Dokter Atas Kelalaian Dalam Diagnosa Penyakit Yang Mengakibatkan Kerugian Bagi Pasien Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan Jo Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen*. Bandung: Fakultas Hukum Unpas.
- Gibson, James L. (2007). Organisasi dan manajemen, perilaku, struktur, proses, terjemahan: Djoerban wahid. *Erlangga. Jakarta*.
- Hasanah, Siti Muawanatul. (2020). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di era pandemi covid 19. *INCARE, International Journal of Educational Resources*, 1(3), 256–279.
- Hijrawan, Radia. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Satuan Pendidikan Islam Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 4(1), 69–82.
- Nasution, Efrizal. (2016). Problematika pendidikan di Indonesia. *Mediasi*, 8(1).
- Prim Masrokan Mutohar, M. Pd, Jani, H., & MM, M. Pd. (2020). *Mutu dan Daya Saing Pendidikan Tinggi: Tinjauan Kepemimpinan, Layanan, Budaya Akademik, dan Kinerja*. Penerbit CAHAYA ABADI.
- Russamsi, Yunus, Hadian, Hanhan, & Nurlaeli, Acep. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan profesional guru terhadap kinerja guru di masa pandemi Covid-19. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*,

2(3), 244–255.

Saifullah, Saifullah. (2020). Determinasi Motivasi dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus di SMAN Negeri 1 Kota Bima) Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 600–621.

Sirait, Sheilla Chairunnisyah. (2017). Tanggung Jawab Pemerintah Untuk Memberikan Pendidikan Kepada Anak Terlantar Dalam Perspektif Undang-Undang Perlindungan Anak. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 2(1), 158–182.

Susilo, Agus, & Sarkowi, Sarkowi. (2018). Peran Guru Sejarah Abad 21 dalam Menghadapi Tantangan Arus Globalisasi. *Historia: Jurnal Pendidik Dan Peneliti Sejarah*, 2(1), 43–50.

Warisno, Andi. (2019). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu lulusan pada lembaga pendidikan islam di kabupaten. *Riyah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99–113.

Wood, Van R. (2015). Organizational Commitment and International Competitiveness. *Proceedings of the 1989 Academy of Marketing Science (AMS) Annual Conference*, 132–137. Springer.

Copyright holder:

Ali Hasan (2023)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

