



Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Agus Prayitno^{1*}

¹Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, prayitno.agusagus24@gmail.com

* Correspondence Author

Article History:

Received : November 11, 2024

Revised : November 28, 2024

Accepted : December 20, 2024

Online : February 12, 2025

Keywords:

Leadership
Motivation
Principal Leadership
Teacher performance
The Role of The Principal

DOI:

<https://doi.org/10.56436/jer.v3i1.339>

Copyright:

© The Authors

Licensing:



This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. Licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract

This article reveals the influence of principal leadership on teacher performance at State Senior High School 26, Batam City District. This article comes from quantitative research by using 57 teachers as its population. Sampling using a simple random sampling method. The data collection method uses a questionnaire with a Likert scale with data analysis using the SPSS application. The results of the study indicate that there is a positive and significant influence between the leadership of the madrasah principal on teacher performance. Furthermore, there is a positive and significant influence between motivation on teacher performance. In the end, there is a positive and significant influence between the leadership of the madrasah principal and motivation together on teacher performance.

Abstrak

Artikel ini mengungkap pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 26 Kecamatan Batam Kota. Artikel ini berasal dari penelitian kuantitatif dengan menjadikan guru yang berjumlah 57 sebagai populasinya. Penarikan sampel memakai metode acak sederhana (simple random sampling). Metode pengumpulan data menggunakan angket dengan skala likert dengan analisis data menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukka bahwa bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Selanjutnya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru. Pada akhirnya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

A. Pendahuluan

Peran penting pendidikan adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Sesuai dengan undang-undang yang berhubungan dengan pendidikan nasional nomor 20 tahun 2003 bab 2 pasal 3 adalah sebagai berikut:

“Fungsi pendidikan nasional adalah sebagai pengembangan potensi dan membentuk watak bermartabat di dalam mencerdaskan bangsa, yang tujuannya mengembangkan kemampuan siswa supaya memiliki keimanan dn ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, mandiri, sehat, cakap, kreatif, dan menjadi penerus yang bertanggung jawab

serat demokratis.¹ Lembaga pendidikan di dalamnya terdapat sumber daya manusia dalam peningkatan bangsa, perlu adanya manajer yang memiliki karakteristik yang berasal dari nilai agama dan budaya dapat menghadapi perkembangan pendidikan.² Sekolah memiliki komponen yang saling berkaitan dalam pencapaian tujuan sekolah, yang meliputi: kepala sekolah, guru, wakil kepala sekolah, karyawan, siswa, sarana prasarana, serta kurikulum pendidikan untuk pedoman dalam pembelajaran.³ Kepala sekolah memiliki peran utama adalah sebagai pemimpin dan pengendali dalam pelaksanaan pendidikan serta bertanggung jawab dalam pengelolaan pembelajaran di sekolah. Sebagai top manager kepala sekolah memiliki potensi dalam mengelola pendidikan di sekolah secara maksimal. Oleh sebab itu kepala sekolah supaya memiliki potensi kepemimpinan berkualitas supaya sesuai dengan tujuan pendidikan.⁴

Dalam peraturan Pendidikan Nasional nomor 28 tahun 2010, dijelaskan bahwa tugas guru sebagai kepala sekolah adalah kepala sekolah harus memenuhi standar, karena kepala sekolah memiliki peran dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.⁵ Oleh sebab itu kepala sekolah harus memiliki standar kepemimpinan. Sesuai dengan peraturan pendidikan nasional, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kepala sekolah harus mempunyai potensi yang dibutuhkan.⁶ Hersey berpendapat bahwa potensi manajerial antara lain: kemampuan teknik, kemampuan hubungan manusia, dan kemampuan konseptual.⁷ Peran pemimpin adalah memberdayakan serta memberi wewenang pada guru dalam meningkatkan kinerja guru agar pembelajaran dapat maksimal. Stanley Spanbauer berpendapat bahwa: Pimpinan lembaga pendidikan harus kompak dalam bekerja antara guru dan staf dalam pengembangan siswa.⁸ Dalam kepemimpinan ada yang berorientasi pada tugas dan orientasinya pada individu. Kedua gaya tersebut harus diterapkan oleh kepala sekolah sesuai keadaan sekolah masing-masing. Seorang kepala sekolah harus mempunyai kepribadian sebagai berikut: (1) jujur; (2) tanggung jawab, (3) percaya diri (4) berani ambil resiko dan keputusan (5) emosi stabil, (6) teladan dan (7) berjiwa besar.⁹

Makna dari kepemimpinan adalah potensi serta persiapan seseorang agar mampu mendorong, mempengaruhi, menuntun, mengarahkan, menggerakkan, mengajak, orang-orang supaya terpengaruh dan melakukan sesuatu supaya mencapai tujuan yang ditetapkan". Melalui pendekatan persahabatan pada guru, kepala sekolah harus mampu dalam peningkatan kinerja guru, baik secara individu maupun kelompok. Pemimpin yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dapat memotivasi guru, mengarahkan guru, siswa serta karyawan dalam mencapai visi, misi dan tujuan di sekolah. Maka dari itu, kepala sekolah memiliki peran dalam meningkatkan manajemen sekolah, sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, seni, budaya dan teknologi.¹⁰

Kekuatan terpenting dalam kepemimpinan adalah pengelolaan, oleh sebab itu potensi kepemimpinan adalah faktor utama bagi seorang manajer. Hal penting dalam kepemimpinan adalah *followe* atau pengikut, yaitu keinginan orang untuk mengikuti pemimpin. Dengan kata lain, tanpa ada pengikut tidak akan terbentuk pemimpin. Menurut Koontz seorang pemimpin (kepala sekolah) harus mampu: a) memotivasi para guru, staf, dan siswa dalam menjalankan tugas ; b)

¹ Depdikbud, UU Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas (Jakarta: Sinar Grafik, 2007), 5.

² Cipi Tiara dan Komari Aan, *Visionery Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 80.

³ Aan & Triana, *Visionery Leaddership Menuju sekolah Efektif*, 81.

⁴ Aan & Triana, *Visionery Leaddership Menuju sekolah Efektif* 82.

⁵ Permendiknas Nomor 20 tahun 2003.

⁶ Permendiknas Nomor 13 tahun 2007

⁷ Wahyosumijdo, *kepemimpinan kepala sekolah Tinjauan Teori dan Permasalahannya* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015), 101.

⁸ Salis Edward, *Manajemen Kualitas Total Dalam Pendidikan* (2013),174.

⁹ Mulyasa, *Menjadi kepala sekolah profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2016), 88.

¹⁰ Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta : Remaja Rosda karya, 2013), 17-18.

Memberikan arahan dan dorongan kepada guru, staf dan siswa dan memberi inspirasi kepada sekolah guna mencapai tujuan.¹¹

Pemimpin atau kepala sekolah harus mempunyai syarat berikut :

1. Rendah hati
2. Sabar serta kestabilan emosi
3. Suka menolong
4. Jujur, adil dan bisa dipercaya,
5. Percaya diri
6. Keahlian dalam jabatan.¹²

Mulyono berpendapat bahwa kemajuan sekolah tergantung pada potensi kepala sekolah dengan alasan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah merupakan tokoh pendidikan, fasilitator pendidikan, dan pelaksana tugas yang syarat dengan pembaharuan. Kepercayaan orang tua menyekolahkan anak pada sekolah tertentu.
2. Sekolah merupakan lembaga yang memerlukan pemimpin untuk mengelola sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai akumulator dan konseptor manajerial yang memiliki tanggung jawab kepada kelangsungan pendidikan.¹³

Dalam melakukan tugasnya, kepala sekolah dituntut untuk menguasai, memahami dan melaksanakan tugasnya sebagai manajer pendidikan. Adapun tugas kepala sekolah yaitu mengkoordinasikan usaha dalam peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah mampu memotivasi guru dengan cara membina melalui tindakan preventif agar guru tidak melenceng dalam kerjanya. Dalam membina guru, kepala sekolah harus memiliki jiwa pemimpin yang efektif serta efisien sehingga dapat menerapkan pembinaan guru lebih meningkat kinerjanya.¹⁴ Motivasi adalah dorongan sikap seseorang yang mempengaruhinya untuk mencapai tujuan. Sikap tersebut bersifat invisible dan mendorong seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Veithzal berpendapat bahwa: ada dua hal yang mendorong seseorang yaitu arah perilaku (mencapai tujuan) dan kuatnya perilaku atau usaha seseorang dalam kerja.¹⁵ Atas dasar fenomena tersebut, maka perlu peningkatan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan, melalui keberhasilan pembelajaran. Dan terjadi hubungan langsung antara guru dan siswa. Oleh sebab itu maka faktor utama dalam mencapai kualitas pendidikan adalah kinerja guru. Maka guru harus dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Kinerja guru yang baik akan berdampak pada dorongan belajar dan pencapaian belajar siswa. Maka dari itu, kinerja guru harus dikembangkan. Kinerja guru, seperti halnya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki tugas yaitu: memotivasi, mengatur, membimbing, serta mempengaruhi guru untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Selain itu, kepala sekolah juga harus bisa menyelesaikan permasalahan yang ada di sekolah.¹⁶ Kinerja merupakan *performance*. *Performance* merupakan hasil prestasi kerja. Tetapi kinerja memiliki arti tidak hanya hasil kerja,

¹¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 104-105

¹² Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 30.

¹³ Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 61-62

¹⁴ Yusnidar, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MAN Model Aceh, Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, no.2 (Februari 2014), 324-325, <https://jurnal.ar-raniry.ac.id>.

¹⁵ Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2004), 455.

¹⁶ Zainudin, *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pendidikan agama islam di SD, SMP, dan SMK se Kabupaten Fakkaf*, *Jurnal Lisan Al-Hal* 11, no.2 (2017), 256, <https://journal.ibrahimy.ac.id>.

melainkan bagaimana proses melaksanakan pekerjaan. Pendapat Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa : kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh karyawan dalam bekerja sesuai tanggung jawabnya.¹⁷ Mathis dan Jackson mengungkapkan bahwa kinerja karyawan terdiri dari : kuantitas dan kualitas *output*, jangka waktu *output*, tepat waktu, dan sikap kooperatif.¹⁸ Menurut pendapat Gomez unsur yang berhubungan dengan kinerja adalah:¹⁹ 1. *Quantity of work*, yaitu jumlah jam kerja yang dilampaui dalam waktu tertentu. 2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dihasilkan sesuai syarat yang ditentukan. 3. *Job knowledge*, yaitu pengetahuan karyawan tentang bagaimana cara kerja dan informasi pekerjaan. 4. *Creativeness*, yaitu potensi diri dalam menyesuaikan lingkungan kerja. 5. *Cooperation*, yaitu bekerja sama dalam team baik sesama karyawan atau atasan. 6. *Dependability*, yaitu potensi menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri 7. *Inisiative*, yaitu kemampuan menciptakan ide dalam bekerja. 8. *Personal qualities*, yaitu potensi dalam berbagai macam pekerjaan.

Mangkunegara negara berpendapat bahwa guru memiliki tugas sebagai berikut: membuat program pembelajaran, memilih media dan metode pembelajaran, melakukan evaluasi dan remedial. Professional adalah pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan dan sesuai standar mutu yang ditentukan serta perlu pendidikan profesi. Guru memiliki peran penting dalam pembelajaran, karena guru adalah pelaksana pendidikan di sekolah yang berhubungan langsung dengan siswa. Seorang guru memiliki potensi yang tinggi dalam peningkatan kinerja, tetapi ada hambatan dalam pengembangan potensinya. Kinerja guru memiliki peran penting dan menjadi sorotan beberapa pihak dalam mencapai tujuan sekolah, karena seorang guru adalah sorotan utama ketika berbicara tentang pendidikan. Tetapi masih banyak guru yang kurang memiliki motivasi dalam melakukan tugasnya, yang berakibat tujuan pendidikan gagal. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu kurang motivasi guru dalam bekerja.

Guru merupakan tenaga profesional yang perlu menyesuaikan perkembangan pendidikan. Dalam hal ini guru tidak hanya sebagai pengajar transfer ilmu pengetahuan, namun guru juga sebagai pendidik, membimbing, mengarahkan dan menuntun siswa dalam belajar. Guru yang profesional memiliki empat kompetensi dasar, yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. "Peningkatan kemampuan profesional guru dapat diartikan sebagai usaha membantu guru yang belum mampu menjadi mampu mengelola pembelajaran, yang belum memiliki kualifikasi menjadi memenuhi kualifikasi, yang belum terakreditasi menjadi terakreditasi."²⁰ Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, "Profesional merupakan kegiatan atau pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dan menjadi sumber penghasilan dan membutuhkan keahlian yang memenuhi mutu tertentu serta memerlukan pendidikan profesi."

Peneliti telah melakukan *grand tour* pada hari Senin 10 April 2023 di Sekolah Menengah Atas Negeri Sekecamatan Batam Kota, ditemukan beberapa hal yang berbeda dengan teori di atas dimana kepemimpinan kepala sekoah serta motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Sekecamatan Batam Kota, yaitu antara lain :

¹⁷ Prabu, Anwar, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2015), 67.

¹⁸ Mathis, Robert, (penerjemah : Jimmy Saledi dan Bayu), *Manajemen Sumber daya manusia*, jilid 1, (Jakarta: Salemba, 2012), 78.

¹⁹ Gomez-Mejia L.R, Balkin, D.B. & Cardy, R.L., *Managing Human Resources. International Edition* (Prentice Hall International, Inc, 2013), 142.

²⁰ Amiruddin Siahanaan, dkk., *Kepemimpinan Pendidikan (Aplikasi Kepemimpinan Efektif, Strategis, dan Berkelanjutan* (Medan : CV. Widya Puspita), 20.

1. Perencanaan, kepala sekolah kesulitan dalam mengumpulkan pendapat guru dan karyawan dalam membuat keputusan sebab sulit untuk memperoleh pendapat guru dan karyawan.
2. Kesulitan yang dihadapi dalam pengarahannya adalah kebiasaan, keterampilan dan keinginan guru yang belum sesuai dengan program sekolah.
3. Pengawasan, karena banyaknya tugas administrasi kepala sekolah dan tugas mengajar, maka kepala sekolah kesulitan dalam pengawasan terhadap pelaksanaan program sekolah kurang optimal dan fokus.

Dalam wawancara tentang kinerja guru, ada sebagian guru yang masih datang terlambat dalam bekerja. Sehingga waktu pembelajaran berkurang, guru kurang persiapan dalam mengajar, sehingga mempengaruhi kelancaran proses pembelajaran. Selain hal itu ada sebagian guru yang belum mampu menguasai kelas dengan maksimal sehingga kondisi kelas tidak kondusif. Masalah lain adalah masih ada guru yang gagap teknologi dan kurang menggunakan pembelajaran yang bervariasi, maka akan menyebabkan siswa bosan dalam pembelajaran.²¹

B. Metode Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini menggunakan metode survei dengan kategori studi lapangan (*field study*) dengan tingkat eksplorasi kuantitatif, karena dalam pengumpulan data peneliti menghimpun informasi dari para responden menggunakan angket atau kuesioner. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif, dengan rancangan penelitian korelasi (*Correlational Research*). Populasi pada penelitian ini dilakukan di tiga Sekolah Menengah Atas Negeri Sekecamatan Batam Kota yang meliputi: Sekolah Menengah Atas Negeri 26 dengan jumlah guru 24 orang, Sekolah Menengah Atas Negeri 3 dengan jumlah guru 60 orang dan Sekolah Menengah Atas Negeri 20 dengan jumlah guru 49 orang. Jadi jumlah keseluruhan guru dari ketiga sekolah tersebut adalah 133 orang guru. Adapun alat pengumpul data yang peneliti gunakan adalah Metode Kuesioner (Angket). Data diambil dengan menggunakan instrumen kuesioner yang meliputi data tentang (1) kepemimpinan kepala sekolah, (2) motivasi kerja, dan (3) kinerja guru teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian berbentuk kuesioner. Teknik analisis data uji validitas, uji reliabilitas, Uji Linearitas dan Keberartian Regresi, dan uji hipotesis.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 57 orang, nilai rata-rata (mean) sebesar 156,6316, simpangan baku (Standard Deviation) sebesar 3,41547 varians (Variance) sebesar 11,665.

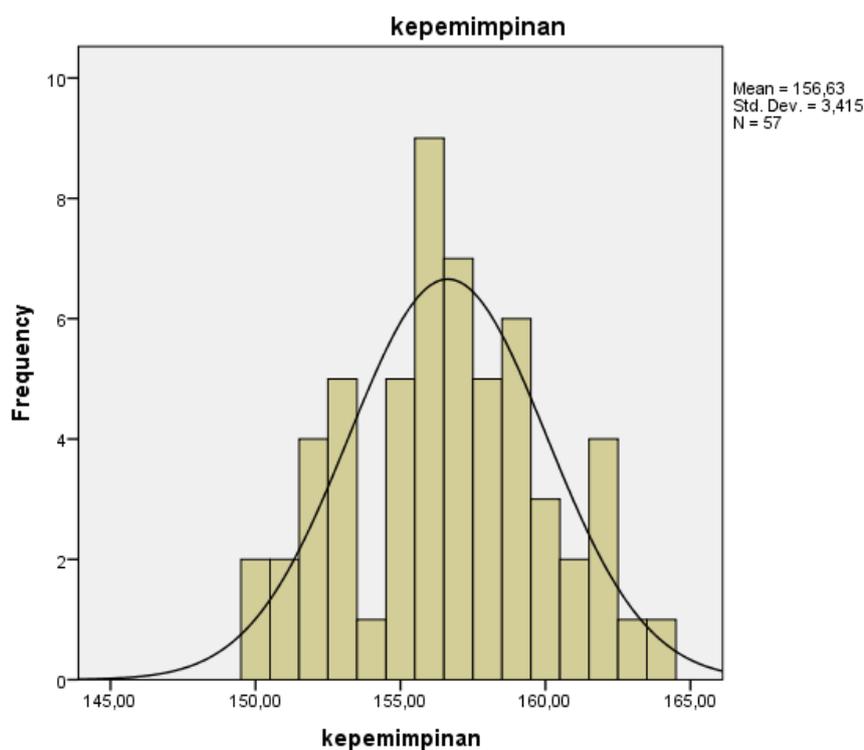
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1)
Kepemimpinan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 0,00 | 2 | 3,5 | 3,5 | 3,5 |
| 1,00 | 2 | 3,5 | 3,5 | 7,0 |

²¹ Data hasil observasi di SMA Negeri Sekecamatan Batam Kota Tahun 2023.

| | | | | |
|--------|----|-------|-------|-------|
| 2,00 | 4 | 7,0 | 7,0 | 14,0 |
| 3,00 | 5 | 8,8 | 8,8 | 22,8 |
| 4,00 | 1 | 1,8 | 1,8 | 24,6 |
| 5,00 | 5 | 8,8 | 8,8 | 33,3 |
| 6,00 | 9 | 15,8 | 15,8 | 49,1 |
| 7,00 | 7 | 12,3 | 12,3 | 61,4 |
| 158,00 | 5 | 8,8 | 8,8 | 70,2 |
| 159,00 | 6 | 10,5 | 10,5 | 80,7 |
| 160,00 | 3 | 5,3 | 5,3 | 86,0 |
| 161,00 | 2 | 3,5 | 3,5 | 89,5 |
| 162,00 | 4 | 7,0 | 7,0 | 96,5 |
| 163,00 | 1 | 1,8 | 1,8 | 98,2 |
| 164,00 | 1 | 1,8 | 1,8 | 100,0 |
| Total | 57 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2024



Gambar 4.1. Histogram Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1)

Berdasarkan gambar histogram tersebut dinyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru persentase transformasinya baik, di tandai dengan grafik histogram memberikan pola yang melenceng ke kanan yang artinya data berdistribusi normal.

2. Motivasi Kerja Guru (X2)

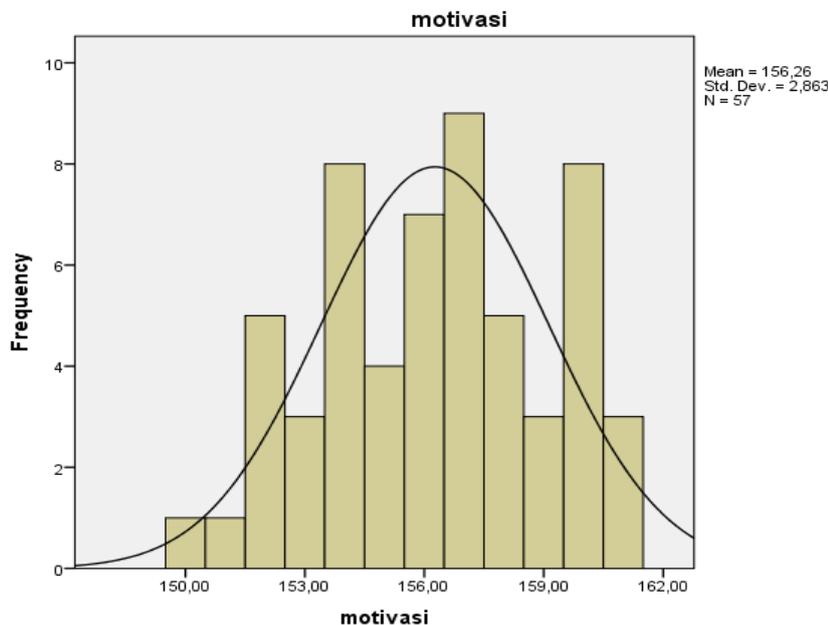
Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Motivasi (X2) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 57 orang, nilai rata - rata (mean) sebesar 156,2632, minimum score sebesar 150, skor tertinggi (maksimum score) sebesar

161. Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel Motivasi (X2) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Motivasi (X2)
Motivasi

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 150,00 | 1 | 1,8 | 1,8 | 1,8 |
| 151,00 | 1 | 1,8 | 1,8 | 3,5 |
| 152,00 | 5 | 8,8 | 8,8 | 12,3 |
| 153,00 | 3 | 5,3 | 5,3 | 17,5 |
| 154,00 | 8 | 14,0 | 14,0 | 31,6 |
| 155,00 | 4 | 7,0 | 7,0 | 38,6 |
| 156,00 | 7 | 12,3 | 12,3 | 50,9 |
| 157,00 | 9 | 15,8 | 15,8 | 66,7 |
| 158,00 | 5 | 8,8 | 8,8 | 75,4 |
| 159,00 | 3 | 5,3 | 5,3 | 80,7 |
| 160,00 | 8 | 14,0 | 14,0 | 94,7 |
| 161,00 | 3 | 5,3 | 5,3 | 100,0 |
| Total | 57 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2024



Gambar 4.2. Histogram Motivasi (X2)

Berdasarkan gambar histogram tersebut dinyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja guru persentase transformasinya baik, di tandai dengan grafik histogram memberikan pola yang melenceng ke kanan yang artinya data berdistribusi normal.

3. Kinerja Guru (Y)

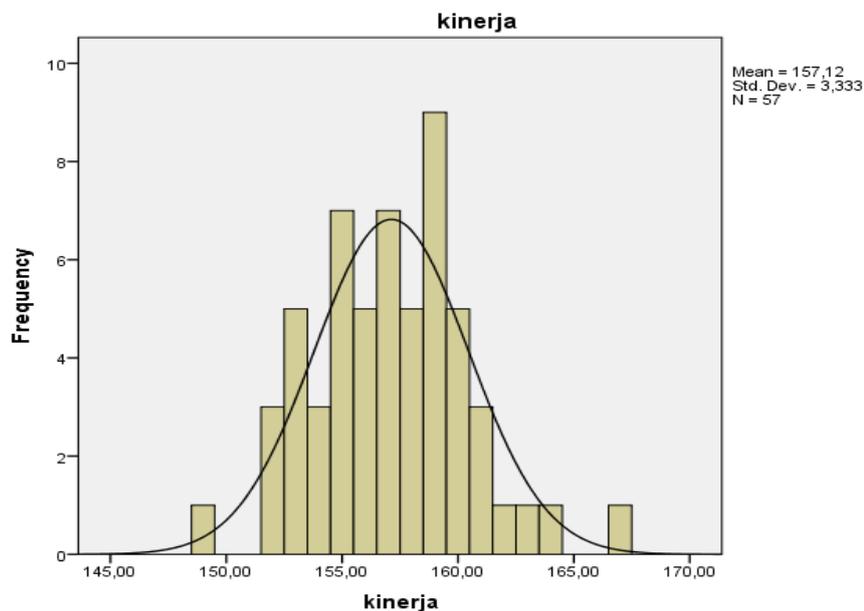
Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Kinerja (Y) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 57 orang, nilai rata - rata

(mean) sebesar 157,12 skor terendah (minimum score) sebesar 149,00, skor tertinggi (maksimum score) sebesar 167. Adapun tabel distribusi dan gambar histogram dari variabel Kinerja Guru (Y) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)

| | | Kinerja | | | | |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|--|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent | |
| Valid | 149,00 | 1 | 1,8 | 1,8 | 1,8 | |
| | 152,00 | 3 | 5,3 | 5,3 | 7,0 | |
| | 153,00 | 5 | 8,8 | 8,8 | 15,8 | |
| | 154,00 | 3 | 5,3 | 5,3 | 21,1 | |
| | 155,00 | 7 | 12,3 | 12,3 | 33,3 | |
| | 156,00 | 5 | 8,8 | 8,8 | 42,1 | |
| | 157,00 | 7 | 12,3 | 12,3 | 54,4 | |
| | 158,00 | 5 | 8,8 | 8,8 | 63,2 | |
| | 159,00 | 9 | 15,8 | 15,8 | 78,9 | |
| | 160,00 | 5 | 8,8 | 8,8 | 87,7 | |
| | 161,00 | 3 | 5,3 | 5,3 | 93,0 | |
| | 162,00 | 1 | 1,8 | 1,8 | 94,7 | |
| | 163,00 | 1 | 1,8 | 1,8 | 96,5 | |
| | 164,00 | 1 | 1,8 | 1,8 | 98,2 | |
| | 167,00 | 1 | 1,8 | 1,8 | 100,0 | |
| | Total | | 57 | 100,0 | 100,0 | |

Adapun gambar histogram dari variabel Kinerja (Y) ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2024

4. Analisis Uji Linearitas Regresi

Setelah didapatkan syarat analisis data, yaitu data yang terdistribusi secara normal, tidak terjadi permasalahan multikolinieritas dan tidak terjadi gejala heterokedastisitas, maka akan

dilakukan analisis uji linearitas. Analisis uji Linearitas yang digunakan adalah uji analisis regresi. Analisis Regresi yang digunakan ada dua cara yaitu analisis regresi parsial dengan menggunakan uji t dan analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F.

a. Analisis Regresi Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial (terpisah) terhadap variabel terikat. Caranya yaitu dengan melakukan pengujian koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji-t.

Hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh:

Tabel 4.8 Hasil Uji T Coefficients

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 72,485 | 21,516 | | 3,369 | ,001 |
| | kepemimpinan | ,427 | ,167 | ,438 | 2,558 | ,013 |
| | motivasi | ,113 | ,199 | ,097 | 1,568 | ,012 |

Dependent Variable: kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui ada tidaknya pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan variabel Motivasi secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Kinerja. Dasar pengambilan keputusan Uji t Parsial dalam analisis regresi dapat dilakukan dengan cara; Jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Diterima. Jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Ditolak.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa:

Nilai signifikansi (Sig.) variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) adalah sebesar 0,013 dan nilai t hitung sebesar 2,558. Karena nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y), atau Hipotesis Ha Diterima. t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Nilai signifikansi (Sig.) variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 0,023 dan nilai t hitung sebesar 1.568. Karena nilai signifikansi (Sig.) 0,023 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y), atau Hipotesis Ha Diterima. t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

b. Analisis Regresi Berganda/ Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel

independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan:

- 1) Apabila nilai signifikan F hitung < nilai signifikan $\alpha = 0.05$ maka hipotesis yang diajukan diterima.

- 2) Sebaliknya jika nilai signifikan F hitung > nilai signifikan $\alpha = 0.05$ maka hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima.

Penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono, "Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya)".²² Untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS 22.0. Hasil uji Regresi Berganda yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 22.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 164,002 | 2 | 82,001 | 9,665 | ,000 ^b |
| | Residual | 458,138 | 54 | 8,484 | | |
| | Total | 622,140 | 56 | | | |

Dependent Variable: kinerja

Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji F sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan variabel Motivasi secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Guru.

c. Koefisien Determinan (R²)

Uji ini digunakan untuk melihat kontribusi (besarnya sumbangan) variabel bebas, yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan variabel motivasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Dari data yang didapatkan pada uji F (simultan) diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Tetapi belum diketahui berapa besar persentase pengaruh dari kedua variabel. Maka hasil uji Koefisien determinan (R²) dilakukan untuk mengetahui besar persentase pengaruh tersebut dengan menggunakan SPSS 22.0.

Hasilnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.10. Hasil Koefisien Determinan Model Summary Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,513 ^a | ,264 | ,236 | 2,91274 |

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan variabel Motivasi secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja (R square) maka dapat dilihat dari tabel di atas. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan variabel Motivasi secara

²² Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta. 2015.

simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja (R square) adalah sebesar 0,264. Artinya variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Guru sebesar 26,4 % dan 73,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan analisis, ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab uji persyaratan analisis penelitian telah memenuhi persyaratan. Untuk menguji besarnya pengaruh variabel kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji t. Sedangkan untuk menguji besarnya pengaruh variabel kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) secara bersama-sama atau simultan digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji F.

a. Hipotesis Pertama

Hipotesis yang pertama menyatakan "Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru". Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 22.0.

Tabel 4.11 Coefficients
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 72,485 | 21,516 | | 3,369 | ,001 |
| | kepemimpinan | ,427 | ,167 | ,438 | 2,558 | ,013 |
| | motivasi | ,113 | ,199 | ,097 | ,568 | ,012 |

Dependent Variable: kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X 1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah $\hat{Y} = 72,485 + 0,427 X_1$. Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,427. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X 1) terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 2,558 dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 (df = 149) dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 2,558 atau nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara X1 terhadap Y.

Tabel 4.12 Model Summary^b
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,513 ^a | ,264 | ,236 | 2,91274 |

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru sebesar 26,4%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X 1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 26,4% sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru.

b. Hipotesis Kedua

Hipotesis yang kedua menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Guru”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 22.0.

TABEL 4.13 COEFFICIENTS
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 72,485 | 21,516 | | 3,369 | ,001 |
| Kepemimpinan | ,427 | ,167 | ,438 | 2,558 | ,013 |
| Motivasi | ,113 | ,199 | ,097 | ,568 | ,012 |

Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS 22.0 yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel Motivasi (X 2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah $\hat{Y} = 72,485 + 0,113 X_2$. Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai Motivasi sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,113. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi (X 2) terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 0,568 dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 (df = 149) dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,012 Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 0,568 atau nilai signifikansi (Sig.) 0,012 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara X2 terhadap Y. Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru sebesar 26,4%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Motivasi (X 2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 26,4% sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh guru maka akan semakin baik pula kinerja guru. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Motivasi (X 2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah linear dan signifikan, sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa semakin tinggi Motivasi yang dimiliki oleh guru maka akan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin baik motivasi guru dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya maka akan semakin baik pula kinerja guru. Secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini, dapat dibahas dengan cara mengkonfirmasi terhadap teori-teori yang sudah ada, sebagaimana telah dikemukakan pada Bab II di atas, yaitu:

Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah data yang dihasilkan dari tiga variabel yaitu skor Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Guru (Y). Untuk menyajikan statistik deskriptif, sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif antara lain:

jumlah responden (N), nilai rata – rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*mode*), simpangan baku (*Standard Deviation*), varians (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maksimum score*), maka dapat digunakan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel Rekapitulasi Data deskriptif variabel X1, X2 dan Y Statistics
Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | | Std. Deviation | Variance |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|----------------|-----------|
| | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Std. Error | Statistic | Statistic |
| kepemimpinan | 57 | 150,00 | 164,00 | 156,6316 | ,45239 | 3,41547 | 11,665 |
| motivasi | 57 | 150,00 | 161,00 | 156,2632 | ,37923 | 2,86310 | 8,197 |
| kinerja | 57 | 149,00 | 167,00 | 157,1228 | ,44148 | 3,33311 | 11,110 |
| Valid N (listwise) | 57 | | | | | | |

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2024

1) Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 57 orang, nilai rata-rata (mean) sebesar 156,6316, simpangan baku (Standard Deviation) sebesar 3,41547 varians (Variance) sebesar 11,665.

2) Motivasi Kerja Guru (X2)

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel Motivasi (X2) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 57 orang, nilai rata – rata (mean) sebesar 156,2632, minimum score sebesar 150, skor tertinggi (maksimum score) sebesar 161.

3) Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Kinerja (Y) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 57 orang, nilai rata – rata (mean) sebesar 157,12 skor terendah (minimum score) sebesar 149,00, skor tertinggi (maksimum score) sebesar 167.

Berdasarkan hasil uji persyaratan analisis, ternyata pengujian hepotesis dapat dilakukan sebab uji persyaratan analisis penelitian telah memenuhi persyaratan. Untuk menguji besarnya pengaruh variabel kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) , Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji t. Sedangkan untuk menguji besarnya pengaruh variabel kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) secara bersama-sama atau simultan digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji F.

- 1) Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru”. Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru sebesar 26,4%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X 1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 26,4% sehingga dapat

dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru.

- 2) Hipotesis yang kedua menyatakan "Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Guru". besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru sebesar 26,4%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Motivasi (X 2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 26,4% sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh guru maka akan semakin baik pula kinerja guru. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Motivasi (X 2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah linear dan signifikan, sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa semakin tinggi Motivasi yang dimiliki oleh guru maka akan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin baik motivasi guru dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya maka akan semakin baik pula kinerja guru.

6. Analisis Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 2,558 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,264 yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 26,4% dan sisanya yaitu 73,6 % ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (unstandardized coefficients B) $\hat{Y} = 72,485 + 0,427 X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,264.

Hasil penelitian ini sesuai dengan masalah kepemimpinan yang dibahas oleh peneliti dari universitas sains Malaysia yaitu Anantha Raj A. Arokiasamy dkk, yang berjudul "*Transformational Leadership Of School Principals And Organizational Health Of Primary School Teachers In Malaysia*" mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang berbeda menemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi guru yang berbeda. Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk mengubah sikap dan nilai-nilai mereka dengan komitmen menuju misi dan visi pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah 'di distrik Kinta Selatan, Perak adalah moderat dan kepuasan kerja guru sekolah dasar 'di bawah memuaskan dan mempunyai hubungan yang signifikan antara tingkat kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

7. Analisis Pembahasan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa motivasi adalah suatu fungsi dari lima kebutuhan dasar yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor motivasi guru, karena motivasi guru adalah dasar bagi para guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di madrasah dan menyelesaikan semua administrasi yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Dessler, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dari pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa motivasi adalah pemberian suatu rangsangan atau dorongan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan dalam usaha mencapai tujuan.

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh motivasi terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif motivasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh t hitung sebesar 2,568 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,012. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,264, yang berarti bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 26,4% dan sisanya yaitu 73,6 % ditentukan oleh faktor lainnya.

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = \hat{Y} = 72,485 + 0,113 X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor motivasi akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,113. Penelitian tentang motivasi pernah dibahas oleh peneliti yang berasal dari Turki yaitu Tugba Turabik dan Gulsun Atanur Baskan yang berjudul "The Importance of Motivation Theories in Terms Of Education Systems". Dalam penelitian mereka menyimpulkan bahwa sifat organisasi, setiap organisasi memiliki tujuan tertentu yang perlu diwujudkan. bisa dibidang realisasi tujuan organisasi secara efektif, akan lebih mudah dipastikan oleh individu yang bermotivasi tinggi. Tugas manajer atau kepala sekolah adalah menemukan metode yang sesuai berdasarkan niat untuk memotivasi para pekerja. Motivasi yang baik dari para pekerja juga memberikan hasil yang berkualitas dan efisien untuk organisasi-organisasi ini. Dalam hal ini, seluruh manajer pendidikan dari Menteri Pendidikan kepada kepala sekolah memiliki peran penting.

D. Kesimpulan

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan hasil dari analisis data yang dikemukakan di awal, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R Square) = 0,264, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 26,4% dan sisanya yaitu 73,6 % ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 72,485 + 0,427 X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan kepala madrasah akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,427. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,264 yang berarti bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 26,4% dan sisanya yaitu 73,6 % ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan

persamaan regresi (unstandardized coefficients B) $\hat{Y} = 72,485 + 0,113 X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor motivasi akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,113.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,264 yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 26,4% dan sisanya yaitu 73,6% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi (unstandardized coefficients B) $\hat{Y} = 72,485 + 0,427(X_1) + 0,113 X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit nilai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,54.

Daftar Pustaka

- Aan dan Triana. *Visionery Leaddership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Edward, Salis. *Manajemen Kualitas Total dalam Pendidikan*. 2013.
- Gomez-Mejia, L.R., D.B. Balkin, dan R.L. Cardy. *Managing Human Resources*. International Edition. Prentice Hall International, Inc., 2013.
- Mathis, Robert. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: Salemba, 2012. Diterjemahkan oleh Jimmy Saledi dan Bayu.
- Mulyasa. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Remaja Rosda Karya, 2013.
- Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2016.
- Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007.
- Permendiknas Nomor 20 Tahun 2003.
- Prabu, Anwar. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2015.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Siahaan, Amiruddin, dkk. *Kepemimpinan Pendidikan (Aplikasi Kepemimpinan Efektif, Strategis, dan Berkelanjutan)*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Wahyosumijdo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- Yusnidar. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MAN Model Aceh." *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA* No. 2 (Februari 2014): 324-25. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/>.
- Zainudin. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SD, SMP, dan SMK se Kabupaten Fakfak." *Jurnal Lisan Al-Hal* 11, No. 2 (2017): 256. <https://journal.ibrahimy.ac.id/>.