


Pengaruh Kepemimpinan Dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Kecamatan Batukliang Utara Kabupaten Lombok Tengah

Busairi

Universitas Islam Negeri Mataram

Article Info <i>Article history:</i> Accepted: 28 September 2022 Publish: 3 Oktober 2022	ABSTRAK Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah dasar Kecamatan Batukliang Utara Kabupaten Lombok Tengah. Metode penelitian adalah survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian seluruh guru dan kepala sekolah Se Kecamatan Batukliang Utara, Kabupaten Lombok Tengah yaitu berjumlah 138 orang yang PNS. Instrumen yang digunakan adalah angket yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru dan menjadi faktor penentu dalam tinggi rendahnya motivasi kerja guru. Kepemimpinan dan kemampuan menejerial kepala sekolah penting untuk terus di kembangkan dan ditingkatkan karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka akan berpengaruh positif terhadap kerja guru dalam mengajar.
Keywords: <i>Literasi membaca, kelas tinggi, Madrasah Ibtidaiyah</i>	
Article Info <i>Article history:</i> Accepted: 28 September 2022 Publish: 3 Oktober 2022	Abstract <i>The purpose of this study was to analyze the influence of the principal's leadership and management on the work motivation of teachers in elementary schools in North Batukliang District, Central Lombok Regency. The research method is a survey with a quantitative approach. The population in the study were all teachers and school principals in North Batukliang District, Central Lombok Regency, which amounted to 138 people who were civil servants. The instrument used is a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The results showed that the leadership and management of school principals had a positive influence on teacher work motivation and became a determining factor in the level of teacher work motivation. The leadership and managerial ability of the principal is important to continue to be developed and improved because the higher the competence possessed, the more positive the teacher's work in teaching will be.</i>
	<p><i>This is an open access article under the Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</i></p> 
Corresponding Author: Busairi Universitas Islam Negeri Mataram Email: busairiw@gmail.com	

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan diperlukan dalam SDM yang layak. Karena perjalanan keberadaan manusia di dunia yang agresif tidak dapat disangkal membutuhkan kapasitas (SDM), realitasnya adalah kunci dan peran penting mengacu pada modal, material, kerangka kerja, dan strategi. Kesulitan bisa memastikan mutu suatu perakitan. Makanya diperlukan kewaspadaan serta pertimbangan dalam penguatannya. Sydner membuktikan "individu adalah aset yang amat signifikan, dan ilmu watak memberikan cukup metode serta proyek yang bisa mengarahkan pemanfaatan SDM yang lebih layak (Snyder et al., 1990)

Kepemimpinan dapat menjadi pemikiran utama tentang suatu perkumpulan, kegiatan perintisan akan mempengaruhi jalannya perkumpulan. Tugas pemimpin sangat besar untuk memberdayakan orang-orang yang berwibawa menuju pengerahan tenaga yang paling ekstrem. Cara pandang manusia dalam pergaulan dapat dikembangkan dengan inspirasi dalam mewujudkan kecukupan yang tinggi, sebab administrasi yaitu kekuatan demi menularkan, mendorong serta membimbing kegiatan pribadi maupun sekelompok manusia, demi mewujudkan tujuannya dalam keadaan yang spesifik. (Sujak, 1990)

Sementara manajemen besifat teoritis dan fungsional-administratif, manajemen personalia di iklim sekolah terbagi jadi 3, yang masing-masing saling terkait, membantu, dan mendukung dalam mencapai tujuan instruktif. Satu: perintis (pioner), kapasitas penyelenggara, koordinator, pengatur tenaga kerja, bantalan dan pengawasan; kedua: staf manajerial/organisasi/perwakilan yang bekerja di bidang organisasi; dan ketiga: staf skolastik (pendidik) yang bekerja sebagai pelaksana keilmuan.

Pemimpin (administrator) yang dapat memainkan kapasitas mereka secara ideal dan mampu mewujudkan tujuan tertentu yang disepakati bisa dianggap sebagai inisiatif utama yang menarik.

Pemimpin administrasi memaksa bisa dikenal dengan pendekatan watak sebagai lawan dari metodologi kualitas, karena pendekatan atribut memiliki batasan dalam memeriksa karakteristik otoritas kepala, khususnya: atribut inisiatif yang sebagian besar tidak ditemukan dalam setiap karakter yang dipertimbangkan; dan ada situasi dimana seorang perintis berhasil dalam satu keadaan tetapi tidak dalam keadaan lain, jadi tidak ada atribut yang signifikan. (Handoko, 2001) Sementara pendekatan behavioral mencoba untuk mengetahui yang dikerjakan perintis apa tugas pemimpin perwakilan, cara memotivasi pekerja, cara melakukan usaha, dll.

Selain itu, motivasi kerja yang ditunjukkan dalam administrasi yang menarik sangat signifikan pada sebuah asosiasi. Motivasi kerja adalah hal yang bukan dianggap remeh dalam ranah otoritas dan dewan, bahkan inspirasi kerja dapat dipandang sebagai bagian utama dari aktifitas manajemen. Hal ini wajar, mengingat motivasi kerja adalah cara kerja yang bermanfaat, sedangkan efisiensi kerja adalah tujuan utama dari asosiasi atau pengurus. Kehadiran atau tidak munculnya motivasi akan menentukan kegunaan atau kelangsungan hidup perwakilan.

Motivasi kerja (energi kerja) yang diperluas, secara fungsional dicirikan sebagai kecondongan untuk melakukan/mendorong yaitu selama seseorang berbuat atau berbuat untuk mewujudkan cita-citanya. Terdapat keragaman wawasan dari beberapa pakar untuk memahami arah inspirasi kegiatan, Buchari berpandangan pengajaran mendorong asosiasi melibatkan perluasan kepercayaan. (Setiowati et al., 2022; Zainun, 1989) Sementara Gibson lebih terkoordinasi dengan realisme, tidak adanya cadangan kerja ternyata kurang bergairah dan kurang inventif, Bersama dengan pernyataannya : *“for most employees money is the number one motivator during most of their work-career”*. (Donnelly, 1978)

Dengan demikian, peneliti mengarahkan tujuan tinjauan ke bagian motivasi kerja berdasarkan teori bahwa administrasi kepala sekolah akan mempengaruhi motivasi pendidik dan perwakilan lain di sekolah. Motivasi kerja direncanakan menjadi suatu struktur yang sebagian besar digunakan sebagai pedoman inspirasi dalam menyelesaikan pekerjaan saat ini, dan kekuatan dan kekurangan inspirasi kerja seorang pekerja akan menentukan besar kecilnya pelaksanaan pekerjaan. (As'ad, 2008; Musyadad et al., 2022)

Motivasi kerja pendidik adalah sesuatu yang mengarah pada penghiburan atau kegairahan dalam bekerja. Ada berbagai elemen yang mempengaruhi motivasi, dimana komponen-komponen tersebut memiliki dampak yang berlainan dapat berganti, sampai anggapan pionir perlu efektif saat membangkitkan serta mendorong kepercayaan karyawan terhadap kemanfaatan yang ideal. Dia harus memahami perbedaan atau memikirkan dampak dari elemen-elemen ini dan dapat diterima dalam memilih strategi (prosedur) yang paling cocok atau tepat untuk menginspirasi. Berangkat dari landasan di atas, maka tujuan peneliti ini adalah untuk menganalisis Kepemimpinan Dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Kecamatan Batukliang Utara”

2. METODE PENELITIAN

Metode survei yang digunakan dalam tinjauan ini adalah metode kuantitatif yang menggunakan alat statistik untuk menganalisis data dalam bentuk numerik. Tujuan dari review adalah untuk menilai pengaruh kepemimpinan (X1) dan manajemen (X2) terhadap motivasi kerja guru (Y). (Sugiyono, 2011)

Analisis yang digunakan dimaksudkan untuk mengetahui sebab dan akibat yang bertujuan untuk memperjelas pengaruh langsung dan tidak langsung dari banyak variabel sebagai faktor

penyebab berbagai faktor dampak lainnya, yaitu analisis rute. Survei tersebut merupakan studi pengkajian yang menggunakan metodologi kuantitatif. Subjek pengkajian ini yaitu pendidik, dan subjek pengkajian ini yaitu pengajaran dan manajemen beberapa sekolah di Kecamatan Batukliang Utara Kabupaten Lombok Tengah. Populasi dalam penelitian survei ini adalah seluruh guru dan kepala sekolah Se Kecamatan Batukliang Utara, Kabupaten Lombok Tengah yaitu berjumlah 138 orang yang PNS. Strategi pengambilan sampel didasarkan pada pengambilan sampel probabilistik. Ini adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama atau kesempatan yang sama kepada setiap komponen atau individu dalam komunitas sampel. Karakteristik populasi survei dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik populasi yang disurvei

Total	Jenis kelamin		Pendidikan terakhir				Status Kepegawatan		Golongan		
	L	P	≤ SMA	Diploma	Sarjana	Pasca	ASN	Non ASN	2	3	4
138	113	25	-	-	135	3	138	-	10	76	52
Jumlah	113	25	-	-	135	3	138	-	10	76	52

Sarana yang dipakai untuk menghimpun informasi pada survei tersebut adalah angket, motivasi kerja (Y) Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Manajemen Kepala Sekolah (X2). (Sugiyono, 2014) menjelaskan koesioner merupakan cara untuk mengumpulkan informasi dengan menghadirkan berbagai pertanyaan dan penjelasan kepada responden. (Sugiyono, 2011) Survei ini sangat cocok untuk digunakan dengan sejumlah besar responden di seluruh wilayah. Survei dapat diberikan langsung kepada responden dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan pribadi atau publik, atau dapat dibagi lewat surat atau internet, bergantung pada kondisi dan keadaan situs. Jika survei Anda tidak terlalu luas dan Anda dapat mengirimkan survei secara langsung dalam waktu singkat, Anda tidak perlu mengirimkan survei melalui pos. “Kontak langsung antara peneliti dan orang yang diwawancarai menciptakan prasyarat yang sangat baik bagi orang yang diwawancarai untuk secara sukarela memberikan data yang objektif dan cepat.

Berdasarkan ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, insnstumen dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki reliabilitas dengan tingkat hubungan yang sangat kuat sebesar 0,830, sehingga instrumen tersebut dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Pembahasan dalam statistik deskriptif berkaitan dengan pengumpulan dan kelengkapan informasi serta penyajian hasil ringkasan. Informasi yang dikumpulkan dari survei adalah informasi mentah yang tidak terorganisir dan tidak efisien. Informasi harus diringkas dalam bentuk tabel sederhana sebagai dasar untuk berbagai keputusan (inferensi statistik). Statistik deskriptif ini memudahkan untuk mencari nilai mean, median, modus, maksimum, dan minimum untuk setiap variabel.

Analisis regresi sederhana, Analisis ini digunakan untuk mengetahui model relasional dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja guru). Proses pengolahan penulis menggunakan program komputerisasi SPSS15.0.

Analisis regresi berganda, Analisis ini digunakan untuk secara simultan mengetahui korelasi dan sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (kinerja guru). Pengolahan penulis menggunakan program komputer SPSS 15.0

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap orang guru, TU dan kepala sekolah. Untuk memperoleh gambaran umum mengenai pengaruh kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Data diungkap menggunakan instrumen berupa angket

yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya yang meliputi variabel kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen kepala sekolah, respondennya guru, sedangkan motivasi kerja guru respondennya adalah kepala sekolah dan guru.

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel kepemimpinan kepala sekolah SD NEGERI di Kecamatan Batukliang Utara diungkap dengan angket sebanyak 32 butir yang terdiri dari 7 aspek, yaitu penggunaan pengaruh, transformasi visi dan misi, pemberdayaan, mobilisasi, pengarahan dan bimbingan, dan pembentukan komitmen dengan skala pengukuran 1 s.d. 5, dari hasil penelitian secara keseluruhan didapatkan rata-rata skor 4,20, dengan standar deviasinya 0,70, rata-rata skor tertinggi 5,00, dan rata-rata skor terendah 2,14. Rata-rata setiap aspek dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Rata-rata Skor dan Simpangan Baku Setiap Aspek Variabel X₁

No	Aspek Kinerja Kepemimpinan	Skor	
		Mean	Simpangan Baku
1	Penggunaan pengaruh	4,30	0,68
2	Transformasi Visi dan misi	4,17	0,66
3	Pemberdayaan	4,39	0,70
4	Mobilisasi	4,19	0,70
5	Motivasi	4,13	0,70
6	Pengarahan & Bimbingan	4,10	0,76
7	Pembentukan Komitmen	4,13	0,73
	Keseluruhan Aspek	4,20	0,70

Dari tabel tersebut dapat di lihat bahwa secara keseluruhan rata-rata skor aspek Kepemimpinan Kepala Sekolah SD NEGERI di Kecamatan Batukliang Utara adalah di atas 3,40 yang sesuai dengan skala penilaian termasuk pada kategori baik, perhatikan gambar berikut.

Tabel 3. Kategori Mean Kepemimpinan Kepala Sekolah SD Negeri di Kecamatan Batukliang Utara

1.80	2.60	3.40	4.20	5.00
20%	40%	60%	80%	100%
Sangat kurang	Kurang	Cukup	Baik	sangat baik

Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah SD Negeri di Kecamatan Batukliang Utara secara umum adalah baik. Sementara itu hasil kategorisasi berdasarkan skala tersebut di atas pada setiap aspek setiap responden didapatkan persentase seperti pada tabel berikut.

Tabel 4. Persentase Keriteria Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Aspek	Persentase (%)				
		A	B	C	D	E
		SB	B	C	K	SK
1	Penggunaan pengaruh	41,7	47,0	10,7	0,7	0,0
2	Transformasi Visi dan misi	31,5	54,5	13,5	0,5	0,0
3	Pemberdayaan	50,0	40,5	8,0	1,5	0,0
4	Mobilisasi	35,5	47,5	17,0	0,0	0,0
5	Motivasi	31,2	51,6	16,4	0,8	0,0
6	Pengarahan & Bimbingan	31,6	50,0	15,6	2,8	0,0
7	Pembentukan Komitmen	32,5	49,5	16,5	1,5	0,0
	% Rata-rata Keseluruhan Aspek	36,2	48,7	13,9	1,2	0,0

Keterangan: SK : Sangat Kurang, K: Kurang, C: Cukup, B: Baik, SB: Sangat Baik

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebanyak 36,2% responden menilai kategori Kepemimpinan sangat baik, 48,7% Kepemimpinan baik, 13,9% cukup, dan ada yang menilai kinerja kepemimpinan kurang sebanyak 1,2%. Aspek Kepemimpinan yang paling tinggi dengan presentase baik dan sangat baik terbanyak adalah aspek pemberdayaan mencapai 90,5,% (B:40,5 + SB:50,0), yang meliputi indikator: (1) mendayagunakan potensi guru untuk mencapai tujuan; (2) berusaha memberi kesempatan kepada guru untuk mengembangkan diri; (3) menerima dan mengharapkan pendapat, saran, dan kritik dari anggotanya; dan (4) melibatkan guru dalam mengambil keputusan. Sementara itu aspek yang paling banyak yang kurang baik dengan persentase mencapai 2,8% adalah aspek pengarahan dan bimbingan, yang meliputi indikator: (1) menentukan kebijakan pelaksanaan organisasi; (2) memimpin pelaksanaan kegiatan sekolah; (3) mengeliminir pertikaian dan perbedaan pendapat diantara guru dengan cara bijaksana; (4) membantu memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh guru dengan berbagai cara; dan (5) membimbing guru untuk lebih berhasil dalam pembelajaran.

2. Manajemen Kepala Sekolah

Variabel manajemen kepala sekolah SD NEGERI di Kecamatan Batukliang Utara diungkap dengan angket sebanyak 17 butir yang terdiri dari 4 aspek, dengan skala pengukuran 1 s.d. 5, dari hasil penelitian secara keseluruhan didapatkan rata-rata skor 4,06, dengan standar deviasinya 0,67, rata-rata skor tertinggi 5,00, dan rata-rata skor terendah 2,00. Rata-rata setiap aspek dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Rata-rata Skor dan Simpangan Baku Setiap Aspek Variabel X₂

No	Aspek Manajemen	Skor	
		Mean	Simpangan Baku
1	Perencanaan	4,52	0,60
2	Pengorganisasian	3,92	0,70
3	Pengkoordinasian	4,02	0,75
4	Pengawasan	3,79	0,61
Keseluruhan Aspek Kinerja Manajemen		4,06	0,67

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa secara keseluruhan rata-rata skor aspek manajemen kepala Sekolah SD NEGERI di Kecamatan Batukliang Utara adalah di atas 3,40 yang masuk pada kategori baik sesuai dengan skala penilaian, perhatikan gambar berikut :

Tabel 6. Kategori Mean Manajemen Kepala Sekolah SD NEGERI di Kecamatan Batukliang Utara

					4,06	
	1.80	2.60	3.40	4.20	5.00	
	20%	40%	60%	80%	100%	
Sangat kurang	Kurang		Cukup	Baik	sangat baik	

Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa manajemen kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Batukliang Utarasecara umum adalah baik, yang paling baik adalah aspek perencanaan mencapai rata-rata 4,52, sedangkan aspek yang terendah adalah aspek pengawasan dengan rata-rata sebesar 3,79. Sementara itu hasil kategorisasi berdasarkan skala tersebut di atas pada setiap aspek setiap responden didapatkan persentase seperti pada tabel berikut.

Tabel 7. Persentase Keriteria Manajemen Kepala Sekolah

No	Aspek Manajemen	Persentase (%)
----	-----------------	----------------

		SB	B	C	K	SK
1	Perencanaan	57,6	37,6	4,4	0,4	0,0
2	Pengorganisasian	20,0	54,0	24,5	1,5	0,0
3	Pengkoordinasian	27,6	48,4	22,4	1,6	0,0
4	Pengawasan	9,3	62,0	27,3	1,3	0,0
	% Rata-rata Keseluruhan Aspek	28,6	50,5	19,7	1,9	0,0

Keterangan: SK : Sangat Kurang, K: Kurang, C: Cukup, B: Baik, SB: Sangat Baik

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebanyak 50,5% responden menilai kategori manajemen baik, sebanyak 28,6% menilai manajemen sangat baik, sebanyak 19,7% cukup, dan ada yang menilai manajemen kurang sebanyak 1,9%. Aspek manajemen yang relatif rendah adalah pengkoordinasian dengan persentase responden yang kurang mencapai 1,6% adalah, yang meliputi indikator: (1) mengkoordinasikan tugas guru; (2) mengkomunikasikan tugas sekolah kepada warga sekolah; (3) melakukan pertemuan, diskusi atau semacamnya untuk menginformasikan gagasan dan informasi yang penting, serta untuk mengatasi masalah yang dihadapi guru; (4) melakukan hubungan dan kerjasama antara sekolah dengan masyarakat, dunia usaha, atau pihak luar yang terkait untuk mengembangkan dan merealisasikan misi dan tujuan sekolah; dan (5) menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang produktif;

3. Motivasi Kerja Guru

Variabel motivasi kerja guru diungkap dengan angket sebanyak 31 butir yang terdiri dari 3 komponen, dengan skala pengukuran 1 s.d. 5, dari hasil penelitian secara keseluruhan didapatkan rata-rata skor 4,02, dengan standar deviasinya 0,72, rata-rata skor tertinggi 5,00, dan rata-rata skor terendah 2. Rata-rata setiap aspek dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Rata-rata Skor dan Simpangan Baku Setiap Aspek Variabel Y

No	Motivasi Kerja Guru	Skor	
		Mean	Simpangan Baku
1	Rasa Tanggung Jawab	4,01	0,73
2	Disiplin Kerja	4,10	0,72
3	Kebutuhan	3,95	0,72
	Keseluruhan Aspek Motivasi Kerja Guru	4,02	0,72

Dari tabel tersebut dapat di lihat bahwa secara keseluruhan rata-rata skor komponen motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Batukliang Utara adalah di atas 3,40 yang masuk pada kategori baik sesuai dengan skala penilaian. Rata-rata skor yang terbaik adalah komponen Disiplin Kerja yaitu mencapai 4,10, sedangkan yang terendah adalah komponen Kebutuhan yaitu mencapai 3,95. Perhatikan gambar berikut.

Tabel 9. Kategori Mean Motivasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Batukliang Utara

				4,02	
	1.80	2.60	3.40	4.20	5.00
	20%	40%	60%	80%	100%
	Sangat kurang	Kurang	Cukup	Baik	sangat baik

Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa motivasi kerja guru SD NEGERI di Kecamatan Batukliang Utara secara umum adalah baik, yang paling baik adalah aspek disiplin kerja dan rasa tanggung jawab rata-rata 4,10 dan 4,01, sedangkan aspek yang terendah adalah aspek kebutuhan dengan rata-rata sebesar 3,95. Sementara itu hasil kategorisasi berdasarkan skala tersebut di atas pada setiap komponen setiap responden didapatkan persentase seperti pada tabel berikut :

Gambar 9. Persentase Kriteria Motivasi Kerja Guru pada Setiap Komponen

No	Aspek Motivasi Kerja Guru	Persentase (%)				
		SL	SR	KD	P	TP
		SB	B	C	K	SK
1	Rasa Tanggung Jawab	26,0	50,2	22,8	1,0	0,0
2	Disiplin Kerja	30,3	50,5	18,0	1,3	0,0
3	Kebutuhan	22,4	50,9	25,6	1,1	0,0
	% Rata-rata Keseluruhan Aspek	26,2	50,5	22,1	1,1	0,0

Keterangan: TP : Tidak Pernah, P: Pernah, KD: Kadang-kadang, S: Sering, SL: Selalu

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebanyak 26,2% responden memiliki kategori motivasi kerja sangat baik, sebanyak 50,5 % memiliki motivasi kerja guru baik, sebanyak 22,1% motivasi kerja cukup, dan ada yang memiliki kinerja kurang sebanyak 1,3%. Komponen motivasi kerja guru yang paling baik adalah disiplin kerja dengan persentasi baik dan sangat baik mencapai 80,8%, sementara itu komponen motivasi kerja guru yang masih banyak yang kurang juga dimiliki oleh aspek disiplin kerja yaitu 1,3%

4. Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru

Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Positif Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SD NEGERI di Kecamatan Batukliang Utara. Pengujian hipotesis pertama menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program *SPSS Statistics 20.0 for Windows*.

Tabel 10. Model Persamaan regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	62.262	8.446		7.372	.000
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.121	.091	.288	2.326	.191

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel 10 maka persamaan regresi dapat dinyatakan dalam $\hat{Y} = 62.262 + 0.121 X_1$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.121 yang berarti jika nilai Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) naik satu satuan maka Motivasi Kerja Guru (Y) akan naik sebesar 0.121.

Hasil uji signifikansi regresi dapat dilihat pada tabel 11 dan tabel 12 di bawah ini :

Tabel 11 ANOVA Signifikansi Regresi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	68.052	1	68.052	1.758	.191 ^b
Residual	1857.948	55	38.707		
Total	1926.000	56			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Tabel 12. Uji Signifikansi Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	62.262	8.446		7.372	.000
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.121	.091	.288	2.326	.191

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru (Y)

Uji Signifikansi regresi pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) dapat dilihat dari persamaan regresi pada tabel 4.15 dan tabel 4.16 menunjukkan perolehan harga t_{hitung} sebesar 2.326. Kemudian dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2.005. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.326 > 2.005$) pada taraf signifikansi 5%, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) SD NEGERI di Kecamatan Batukliang Utara.

Pengujian Korelasi

Koefisien Korelasi (rx1y). Uji Koefisien korelasi disajikan seperti pada tabel 13 berikut ini.

Tabel 13 Koefisien Korelasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.288 ^a	.135	.015	6.222

a. Predictors: (Constant), Kepemimpina Kepala Sekolah (X1)

Hasil analisis regresi sederhana pada tabel 4.17 dengan satu prediktor menunjukkan koefisien korelasi (rx1y) menunjukkan nilai positif sebesar 0,288 yang berarti terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) maka semakin tinggi pula motivasi kerja Kepala Sekolah (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah tingkat pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang dinyatakan dalam persentase (%). Koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel 14 di bawah ini.

Tabel 14 Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.288 ^a	.135	.015	6.222

a. Predictors: (Constant), Kepemimpina Kepala Sekolah (X1)

Hasil analisis korelasi sederhana dengan satu prediktor seperti pada tabel 4.18 menunjukkan koefisien determinasi ($r^2 \times 1y$) sebesar 0,135. Koefisien determinasi ($r^2 \times 1y$) 0,135 memberikan gambaran bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) mampu mempengaruhi 13,5% perubahan pada Motivasi Kerja Guru (Y). Hal ini menunjukkan masih ada 86,5% faktor atau variabel lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru.

Pengujian Signifikansi Korelasi

Uji signifikansi korelasi dapat dilihat pada tabel 15 di bawah ini.

Tabel 15. Pengujian Signifikansi Korelasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	62.262	8.446		7.372	.000
Kepemimpina Kepala Sekolah (X1)	.121	.091	.288	2.326	.191

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru (Y)

Tabel 15 menunjukkan uji signifikansi korelasi menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y). Hipotesis yang diuji terdapat pengaruh positif Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru. Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,288 koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,288 dikonsultasikan pada r_{tabel} dengan n =57 dengan taraf signifikansi 5% harga r_{tabel} diperoleh sebesar 0.261 Hal ini menunjukkan bahwa harga r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.288>0.261) sehingga hipotesis diterima.

Setelah dilakukan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 2.326. Kemudian dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2.005 Hal ini menunjukan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2.326>2.005) pada taraf signifikansi 5%, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru. Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru, sehingga hipotesis pertama diterima.

b. Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Positif Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Batukliang Utara. Pengujian hipotesis kedua menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS Statistics 20.0 for Windows.

Uji Regresi Sederhana

Model Persamaan Regresi, Untuk mengetahui model persamaan regresi dapat dilihat pada tabel 16 di bawah ini.

Tabel 16 Model Persamaan regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	30.577	5.833		5.242	.000
Manajemen Kepala Sekolah (X2)	.462	.063	.729	7.383	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel 16, maka persamaan regresi dapat dinyatakan dalam $\hat{Y} = 30.577 + 0,462 X_2$, Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,462 yang berarti jika nilai Manajemen Kepala Sekolah (X₂) naik satu satuan maka Motivasi Kerja Guru (Y) akan naik sebesar 0,462.

Uji Signifikansi Regresi

Hasil uji signifikansi regresi dapat dilihat pada tabel 16 dan tabel 17 di bawah ini :

Tabel 16. ANOVA Signifikansi Regresi ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1024.088	1	1024.088	54.502	.000 ^b
Residual	901.912	55	18.790		
Total	1926.000	56			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Manajemen Kepala Sekolah (X₂)

Tabel 17 Uji Signifikansi Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.577	5.833		5.242	.000
	Manajemen Kepala Sekolah (X ₂)	.462	.063	.729	7.383	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru (Y)

Uji Signifikansi regresi Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah (X₂) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) dapat dilihat dari persamaan regresi pada tabel 4.21 dan tabel 4.22 menunjukkan perolehan harga t_{hitung} sebesar 7.383 Kemudian dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2.005 Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7.383 >>> 2.005$) pada taraf signifikansi 5%, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa Manajemen Kepala Sekolah (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) SD Negeri di Kecamatan Batukliang Utara.

Pengujian Korelasi

Koefisien Korelasi (rx1y), Uji Koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 18 di bawah ini.

Tabel 18 Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.522	4.335

a. Predictors: (Constant), Manajemen Kepala Sekolah (X₂)

Hasil analisis regresi sederhana pada tabel 4.23 dengan satu prediktor menunjukkan koefisien korelasi (rx1y) menunjukkan nilai positif sebesar 0,729 yang berarti terdapat hubungan positif antara Manajemen Kepala Sekolah (X₂) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y). Dengan demikian dapat dikatakan **bahwa** semakin tinggi Manajemen Kepala Sekolah (X₂) maka semakin tinggi pula motivasi kerja Kepala Sekolah (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pengaruh Manajemen Kepala Sekolah (X₂) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel 19 di bawah ini.

Tabel 19 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.522	4.335
a. Predictors: (Constant), Manajemen Kepala Sekolah (X2)				

Hasil analisis regresi sederhana dengan satu prediktor seperti pada tabel 4.24 menunjukkan koefisien determinasi (r^2_{x2y}) sebesar 0,532 koefisien determinasi (r^2_{x2y}) 0,532 memberikan gambaran bahwa Manajemen Kepala Sekolah (X2) mampu mempengaruhi 53,2% perubahan pada Motivasi Kerja Guru (Y). Hal ini menunjukkan masih ada 46,8 % faktor atau variabel lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru.

Pengujian Signifikansi Korelasi

Uji signifikansi korelasi dapat dilihat pada tabel 20 di bawah ini.

Tabel 20 Pengujian Signifikansi Korelasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.577	5.833		5.242	.000
	Manajemen Kepala Sekolah (X2)	.462	.063	.729	7.383	.000

Tabel 20 menunjukkan uji signifikansi korelasi menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Kepala Sekolah (X2) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y). Hipotesis yang diuji terdapat pengaruh positif Manajemen Kepala Sekolah (X2) Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y). Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi (r_{x1y}) sebesar 0,729. Koefisien korelasi (r_{x1y}) sebesar 0,729 dikonsultasikan pada r_{tabel} dengan $n = 57$ dengan taraf signifikansi 5% harga r_{tabel} diperoleh sebesar 0,261. Hal ini menunjukkan bahwa harga r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,729 > 0,261$) sehingga hipotesis diterima.

Setelah dilakukan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 7,383. Kemudian dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2.005. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,385 > 2.005$) pada taraf signifikansi 5%. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa Manajemen Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru. Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru, sehingga hipotesis pertama diterima.

c. Pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Guru SD NEGERI di Kecamatan Batukliang Utara. Pengujian hipotesis ketiga menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program *SPSS Statistics 20.0 for Windows*.

Uji Regresi Sederhana

Model Persamaan Regresi, Untuk mengetahui model persamaan regresi dapat dilihat pada tabel 21 di bawah ini.

Tabel 21 Model Persamaan regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.929	7.713		3.491	.001

	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.147	.065	.073	2.728	.470
	Manajemen Kepala Sekolah (X2)	.455	.064	.717	7.135	.000
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru (Y)						

Berdasarkan tabel 21, maka persamaan regresi dengan dua prediktor dapat dinyatakan dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 26.929 + 0.147X_1 + 0.455X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0.147 yang berarti jika nilai Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) meningkat satu poin maka nilai Motivasi Kerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0.147 dengan asumsi X_2 tetap. Koefisien X_2 0,455 yang berarti jika nilai Manajemen Kepala Sekolah (X_2) meningkat 1 poin maka nilai Motivasi Kerja Guru (Y) akan naik sebesar 0,455 poin dengan asumsi X_1 tetap.

Uji Signifikansi Regresi

Uji Parsial. Hasil uji signifikansi regresi dapat dilihat pada tabel 22 dibawah ini :

Tabel 22 Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.929	7.713		3.491	.001
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.147	.065	.073	2.728	.470
	Manajemen Kepala Sekolah (X2)	.455	.064	.717	7.135	.000
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru (Y)						

Nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 1.728. Hal ini menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2.728>2.005), sehingga Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) berpengaruh terhadap motivasi kerja guru (Y). Nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 7.135. Hal ini menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (7.135>2.005), sehingga Manajemen Kepala Sekolah (X_2) berpengaruh terhadap motivasi kerja guru (Y).

Uji Global

Hasil uji global dapat dilihat pada tabel 23 di bawah ini :

Tabel 23 ANOVA Uji Global

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1034.140	2	517.070	27.249	.000 ^b
	Residual	891.860	54	18.976		
	Total	1926.000	56			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru (Y)						
b. Predictors: (Constant), Manajemen Kepala Sekolah X2), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)						

Nilai f_{hitung} 27.249. Hal ini menunjukkan f_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (3.180) sehingga Kepemimpinan Kepala sekolah (X_1) dan Manajemen Kepala Sekolah (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Guru (Y).

Pengujian Korelasi

Koefisien Korelasi (r_{x1y}).Uji Koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 23 di bawah ini.

Tabel 23 Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.517	4.356

Hasil analisis regresi ganda dengan dua prediktor menunjukkan koefisien korelasi $R_{y(1,2)}$ menunjukkan nilai positif sebesar 0.733 yang berarti terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Manajemen Kepala Sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Guru (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Manajemen Kepala Sekolah (X_2) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel 4.30 di bawah ini.

Tabel 24 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.517	4.356

Hasil analisis regresi ganda dengan dua prediktor menunjukkan koefisien determinasi (r^2_{x2y}) sebesar 0,537, koefisien determinasi (r^2_{x2y}) 0,537 memberikan gambaran bahwa 53,7% perubahan pada Motivasi Kerja Guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Manajemen Kepala Sekolah (X_2). Hal ini menunjukkan masih ada 46,3% faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Signifikansi Korelasi

Uji signifikansi korelasi dapat dilihat pada tabel 24 di bawah ini.

Tabel 24 Pengujian Signifikansi Korelasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.929	7.713		3.491	.001
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	.147	.065	.073	2.728	.470
	Manajemen Kepala Sekolah (X_2)	.455	.064	.717	7.135	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru (Y)

Hasil analisis regresi ganda dengan dua prediktor menunjukkan koefisien korelasi $R_{y(1,2)}$ menunjukkan nilai positif sebesar 0,733 yang berarti terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Manajemen Kepala Sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Guru (Y).

Tabel 24 menunjukkan uji signifikansi korelasi menggunakan uji F. Uji F digunakan untuk mengetahui keberartian variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Manajemen Kepala Sekolah (X_2) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y). Hipotesis yang diuji terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Batukliang Utara.

Setelah dilakukan uji F diperoleh harga F_{hitung} sebesar 27.249. Kemudian dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 3,150 Hal ini menunjukan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($27.249 > 3,150$) pada taraf signifikansi 5%. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru SD NEGERI di Kecamatan Batukliang Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kepemimpinan dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja guru SD Negeri di Kecamatan Batukliang Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan suatu kemampuan dan kesiapan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan. Menurut Koonz dan Doonel dalam Burhanudin kemampuan yang di maksud terdiri atas empat unsur, yaitu : (1) otoritas atau kekuatan pemimpin , (2) kemampuan dalam menyatupadukan sumber tenaga manusia yang memiliki daya-daya motivasi yang bervariasi setiap waktu dan situasi, (3) kemampuan dalam mengembangkan iklim kerja sehingga membangkitkan motivasi, dan (4) kemampuan dalam mengembangkan gaya-gaya kepemimpinan yang tepat.(Burhanuddin, 1994) Jelas jika kepala sekolah memiliki kepemimpinan yang baik akan dapat memimpin guru sebagai bawahannya dengan baik pula yang selanjtnya guru akan menunjukkan kinerjanya yang baik pula.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) dengan satu prediktor menunjukkan koefisien korelasi (r_{x_1y}) nilai positif sebesar 0,288. Koefisien korelasi (r_{x_1y}) sebesar 0,288 dikonsultasikan pada r_{tabel} dengan $N = 57$ dengan taraf signifikansi 5%, harga r_{tabel} diperoleh sebesar 0,261. Hal ini menunjukkan bahwa harga r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,288 > 0,261$). Setelah dilakukan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 2.326. Kemudian dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2.005. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.326 > 2.005$) pada taraf signifikansi 5%, sehingga berdasarkan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru (Y). Dengan demikian dapat dikatakan semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah maka akan semakin baik dan tinggi pula Motivasi Kerja Guru.

Hasil penelitian ini diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasrun (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Guru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research dengan metode ex post facto dengan pertimbangan bahwa penelitian yang dilaksanakan tergolong non eksperimen. Hasil penelitian didapatkan nilai koefisien jalur antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,249 dan koefisien jalur antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,156. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Manajemen Kepala Sekolah (X_2) Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y). Hal tersebut dapat dipahami karena jika kepala sekolah memiliki manajemen yang baik akan dapat mengelola sumber daya manusia termasuk guru yang ada di sekolah tersebut menjadi baik pula. Hasil ini sejalan dengan teori yang menyebutkan bahwa kegiatan manajemen pada hakekatnya adalah serangkaian kegiatan manajerial yang dilakukan oleh seorang manajer yang tidak terlepas dari pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Kegiatan manajerial menurut Fayol dalam buku Nanang Fatah Meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkomandoan, pengkoordinasian, dan pengawasan. Disamping itu kegiatan manajerial juga merupakan bagian dari pelaksanaan “fungsi administrative dalam manajemen yang terdiri dari fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, termasuk pengaturan staff, pelaksanaan termasuk pengarahan, bimbingan, koordinasi dan komunikasi, fungsi anggaran, dan fungsi pengawasan”.(Nawawi, 2005) Jelas bahwa jika kepala sekolah memiliki kinerja manajemen yang baik akan mampu melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengkomandoan,

pengkoordinasian, dan pengawasan dengan baik, dan pasti guru dapat bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil analisis regresi sederhana Manajemen Kepala Sekolah (X_2) Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) dengan satu prediktor menunjukkan koefisien korelasi (r_{x_2y}) nilai positif sebesar 0,729. Koefisien korelasi (r_{x_2y}) sebesar 0,729 dikonsultasikan pada r_{tabel} dengan $N = 57$ dengan taraf signifikansi 5%, harga r_{tabel} diperoleh sebesar 0,261. Hal ini menunjukkan bahwa harga r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,729 > 0,261$). Setelah dilakukan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 7.383. Kemudian dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2.005. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7.383 > 2.005$) pada taraf signifikansi 5%, sehingga berdasarkan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Kepala Sekolah (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru (Y). Dengan demikian dapat dikatakan semakin tinggi Manajemen Kepala Sekolah maka akan semakin tinggi pula Motivasi Kerja Guru.

Hasil penelitian ini diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ening Widaningsih (2005) yang berjudul "Pengaruh Sistem Manajemen Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Kualitas Pembelajaran di Sekolah Dasar Laboratorium PPL UPI Ciunyi Kabupaten Bandung. Hasil penelitian menghasilkan angka rata rata 4,04 termasuk katagori baik, artinya sistem manajemen kepala sekolah di SD Laboratorium PPL UPI secara umum tergolong baik, kinerja mengajar guru menghasilkan angka rata rata 4,09 termasuk katagori baik, artinya kinerja mengajar guru di SD Laboratorium PPL UPI secara umum tergolong baik, kualitas pembelajaran dipresentasikan dalam nilai rata rata yang diperoleh seluruh siswa kelas 1 sampai dengan kelas VI pada sekolah yang bersangkutan adalah 6,97 pada skala 10, angka tersebut mendekati 7 sehingga dapat ditafsirkan bahwa kualitas pembelajaran pada SD Laboratorium PPL UPI termasuk katagori lebih dari cukup, ada pengaruh positif signifikan sistem manajemen terhadap kinerja guru, sebesar 15,70%, sedangkan; 5) terhadap kualitas pembelajaran sebesar 10,90%; 6) kinerja mengajar guru berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran sebesar 25,00%; 6) sistem manajemen kepala sekolah dan kinerja mengajar guru berpengaruh positif terhadap pembelajaran sebesar 27,00%. Rekomendasi diajukan kepada semua pihak untuk menindak lanjuti hasil penelitian ini, dengan pendekatan dan metoda yang berbeda. maupun dengan ruang lingkup dan sample yang lebih luas.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Manajemen Kepala Sekolah (X_2) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y). Kepemimpinan dan manajemen yang baik dari seorang kepala sekolah akan memberikan efek motivasi yang baik pula bagi guru. Menjadi pemimpin bukan hal mudah. Terkadang, memimpin secara keras dan ketat adalah cara paling efektif. Tapi ada kalanya karyawan justru akan lebih unggul bila dipimpin dengan santai dan fleksibel. Kepemimpinan merupakan faktor eksternal, harus selalu dapat memotivasi anggota organisasi dalam hal ini guru untuk melakukan perbaikan-perbaikan mutu. Tetapi kalau setiap kali dan dalam setiap hal harus memberi perintah atau pengarahan, itu akan menimbulkan kesulitan. Kalau setiap melakukan pekerjaan dengan baik itu harus dengan perintah pimpinan, dan kalau tidak ada perintah pimpinan tidak dilakukan pekerjaan dengan baik, maka perbaikan mutu kinerja yang terus menerus akan sulit diwujudkan. Oleh karena itu agar kepemimpinan itu selain untuk memberi pengarahan atau perintah tentang hal-hal yang perlu ditingkatkan mutunya, juga perlu digunakan untuk menumbuhkan motivasi intrinsik, yaitu menumbuhkan kesadaran akan perlunya seorang guru itu selalu berupaya meningkatkan mutu kinerjanya masing-masing secara individual maupun bersama-sama sebagai kelompok ataupun sebagai organisasi.

Hasil analisis regresi ganda dengan dua prediktor menunjukkan koefisien korelasi $R_y (1,2)$ menunjukkan nilai positif sebesar 0,733 kemudian dikonsultasikan pada nilai r_{tabel} dengan $n = 50$ dengan taraf signifikansi 5% harga r_{tabel} diperoleh sebesar 0,733. Hal ini menunjukkan bahwa harga r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,733 > 0,261$). Selain itu hasil analisis regresi ganda dengan dua prediktor menunjukkan koefisien determinasi ($r^2_{x_2y}$) sebesar 0,537. Setelah dilakukan uji F diperoleh harga F hitung sebesar 27,249. Kemudian dikonsultasikan dengan F

tabel pada taraf signifikansi 5 % sebesar 3,150. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($27,249 > 3,150$) pada taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Manajemen Kepala Sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru.

Hasil penelitian ini diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasrun (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Motivasi kerja Guru, Jakarta. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research dengan metode ex post facto dengan pertimbangan bahwa penelitian yang dilaksanakan tergolong non eksperimen. Hasil penelitian didapatkan nilai koefisien jalur antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,249 dan koefisien jalur antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,156. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian di atas adalah kesamaan variabel bebasnya yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah dan variabel terikatnya Motivasi Kerja Guru. Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian ini adalah pada lokasi dan subjek penelitian.

4. KESIMPULAN

Simpulan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Batukliang Utara Kabupaten Lombok tengah adalah sebagai berikut; 1) Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan pengujian penelitian, rumusan masalah yang pertama yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dapat terjawab. Adapun jawaban berdasarkan uji hipotesis menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan terhadap motivasi kerja guru. Efektifitas kepemimpinan kepala sekolah secara efektif akan menghasilkan peningkatan motivasi kerja guru. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja guru, 2) Untuk menjawab rumusan yang kedua, peneliti memperoleh hasil berdasarkan uji hipotesis, Manajemen kepala sekolah memberikan sumbangan terhadap motivasi kerja guru. Manajemen kepala sekolah yang baik akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja guru. Dengan demikian, manajemen kepala sekolah menjadi faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja guru, dan 3) Sedangkan jawaban rumusan masalah dan hipotesis penelitian pada butir ketiga adalah secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Dengan demikian, kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap motivasi kerja guru. Kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah yang baik akan menghasilkan peningkatan motivasi kerja guru. Dengan demikian, kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah secara bersama-sama menjadi faktor yang menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja guru.

5. DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2008). *Psikologi industri: Seri ilmu sumber daya manusia*. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=5624>
- Burhanuddin, B. (1994). *Analisis administrasi manajemen dan kepemimpinan pendidikan*. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=56054>
- Donnelly, J. H. (1978). *Organisasi dan manajemen: Perilaku, struktur, proses*. Erlangga.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. <https://library.ui.ac.id/detail?id=20151681>

- Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). *Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran*. <http://jiip.stkipyapisdompnu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/653>
- Nawawi, H. H. (2005). *Manajemen strategik organisasi non profit bidang pemerintahan dengan ilustrasi di bidang pendidikan*. Gadjah Mada University Press.
- Setiowati, R., Triwiyanto, T., & Zulkarnain, W. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas Negeri. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan*, 2(4), 318–328. <https://doi.org/10.17977/um065v2i42022p318-328>
- Snyder, R., Raben, C., & Farr, J. (1990). *A model for the systematic evaluation of human—ProQuest*. <https://www.proquest.com/docview/230004488>
- Sugiyono, S. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. <https://cvalfabeta.com/product/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd-mpkk/>
- Sugiyono, S. (2014). *STATISTIKA UNTUK PENELITIAN*. <http://library.poltekkesjambi.ac.id/opac/detail-opac?id=1753>
- Sujak, A. (1990). *Kepemimpinan manajer: Ekstensinya dalam perilaku organisasi / Abi Sujak*. Rajawali Pers.
- Zainun, B. (1989). *Manajemen dan motivasi*. Balai Aksara.