

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SDN 2 Sengkol Dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut

Agus Argawan Budi

Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Mataram

Abstrak

Penelitian ini tujuan untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru di SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan rancangan noneksperimen atau studi *cross sectional*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan angket, dokumentasi dan wawancara. Teknis analisis data dilakukan dengan analisis statistik menggunakan aplikasi SPSS Ver. 17.00. hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Terdapat hubungan positif gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru, karena kepemimpinan dan motivasi adalah kombinasi dari kekuatan dinamis seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar rela berubah menuju suatu tatanan kehidupan yang lebih baik, mengubah potensi menjadi kenyataan untuk mencapai tujuan organisasi. 2). Terdapat hubungan positif gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, karena kepemimpinan di sekolah dilakukan oleh seorang kepala sekolah yang antara lain berfungsi sebagai manajer pendidikan dan sebagai pemimpin pembelajaran. 3). Terdapat hubungan positif motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berkaitan dengan tugas guru untuk menemukan potensi diri dan mengembangkannya sendiri sebagai modal dan potensi profesional dalam mengelola proses mengajar dan belajar yang berhasil.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Motivasi, Kinerja Guru*

Abstract

This study aims to analyze the relationship between the principal's leadership style and motivation on teacher performance at SDN 2 Sengkol and SDN Barelantan. This study uses a quantitative research approach with a non-experimental design or a cross-sectional study. Data collection techniques were carried out by questionnaires, documentation and interviews. Technical data analysis was carried out by statistical analysis using the SPSS Ver application. 17.00. the results of the study show that: 1). There is a positive relationship between the principal's leadership style and motivation on teacher performance, because leadership and motivation are a combination of the dynamic power of a leader to influence others to be willing to change towards a better life order, turning potential into reality to achieve organizational goals. 2). There is a positive relationship between the principal's leadership style and teacher performance, because leadership in schools is carried out by a principal who, among other things, functions as an education manager and as a learning leader. 3). There is a positive relationship between work motivation and teacher performance. This is related to the task of the teacher to find his own potential and develop it himself as capital and professional potential in managing a successful teaching and learning process.

Keywords: *Leadership Style, Principal, Motivation, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan memimpin sekolah ditunjukkan dari kepemimpinan yang dimiliki dalam upaya mewujudkan sekolah sebagai wadah pembelajaran yang efektif dan efisien. Permasalahan yang muncul pada sekolah-

sekolah di negara berkembang termasuk Indonesia, berdasarkan hasil penelitian Saleem dkk (2020) bahwa:

Kepala sekolah tidak memiliki pemahaman yang komprehensif tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mempengaruhi keinerja guru. Permasalahan utama ditunjukkan dengan kinerja guru yang

belum memadai dalam beberapa aspek, yaitu: a) perencanaan pengajaran, b) organisasi kelas, c) pemantauan dan evaluasi, d) suasana dan disiplin kelas, dan e) kepemimpinan guru. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah belum memberikan efek yang signifikan terhadap kinerja guru.¹

Ori Eyal (2011) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam memotivasi dan kesejahteraan guru jika kekutan dalam sistem pendidikan didelegasikan kepada kepala sekolah. Artinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah penentu terpenting keunggulan sekolah. Bredeson dan Johansson (2000) menemukan empat bidang penting yang berdampak pada pengajaran guru di sekolah yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah, yaitu: (1) kepala sekolah sebagai pemimpin pengajaran, (2) kepala sekolah sebagai pencipta lingkungan pembelajaran, (3) kepala sekolah terlibat secara langsung dalam mendesain, menyampaikan dan menentukan konten pengembangan profesionalitas guru, dan (4) kepala sekolah menilai hasil pengembangan profesionalitas guru.

Keempat bidang tersebut dapat diimplementasikan oleh kepala sekolah ke dalam gaya kepemimpinannya untuk memotivasi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati. Seperti yang dikatakan Swarno, dkk (2018) rendahnya kinerja guru karena kurang maksimalnya peran pengawas dan kepala sekolah dalam membimbing dan memotivasi guru. Oleh karena itu, kinerja guru berkaitan pula dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil reseach dari Maryani, dkk (2019) menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Secara praktis, tugas supervisi mengharuskan para pemimpin sekolah dan/atau kepala sekolah untuk memberikan bantuan, arahan, dan bimbingan untuk memperjelas tujuan kerja bagi guru dan menghapus hambatan yang menghentikan guru mencapai tujuan ini, sehingga mereka dapat melakukan seperti

yang diharapkan. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja guru maka hal yang tak kalah penting untuk dicermati adalah membangun gaya kepemimpinan yang memotivasi semua personalia sekolah terutama guru dan murid-murid. Pemilihan gaya kepemimpinan oleh kepala sekolah tidak terlepas dari strategi kepemimpinan kepala sekolah untuk memotivasi bawahannya. Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian Khuong dan Hoang (2015) di Vietnam; Lin dan Chuang (2014) di Taiwan serta Naile dan Selesho (2014) di Afrika Selatan bahwa gaya kepemimpinan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan akhirnya kinerjanya dapat meningkat. bahwa adanya pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan guru terhadap motivasi belajar siswa.

aktual atau tersirat yang dikontrak di antaranya melalui penetapan tujuan, pemantauan kinerja, dan hasil pengendali.

Hasil penelitian terkait dengan gaya kepemimpinan transaksional dan transformatif dilakukan oleh Dzikrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto, dan Heru Susilo (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional maupun dan gaya kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh terhadap kinerja kariawan melalui motivasi kerja. Jhon Adair mengatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki keterkaitan yang sangat dekat, secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

Nursisto (2002) memberikan penjelasan bagaimana sifat kepala sekolah dalam memotivasi bawahannya, antara lain: lebih banyak mengarahkan, bekerja sama, menanamkan kepercayaan, menunjukkan cara melakukan sesuatu, menciptakan suasana harmonis, memperbaiki kesalahan, bekerja keras dengan penuh kesungguhan untuk mencapai tujuan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah mestinya memilih gaya kepemimpinan yang dapat menciptakan sikap keterbukaan, suasana kerja kekeluargaan, dan mampu menjelaskan masalah-masalah yang ada secara transparan. Terkait mengenai kepemimpinan kepala sekolah yang

memotivasi, Northouse memberikan gambaran kepemimpinan partisipatif yang mendukung peningkatan kinerja guru. Northouse menilai kepemimpinan partisipatif cocok diterapkan di sekolah karena lebih memberdayakan pengambilan keputusan bersama, di mana pengikut dikonsultasikan sedemikian rupa sehingga ide dan saran mereka dimasukkan ke dalam pembuatan kebijakan. Gaya kepemimpinan partisipatif Northouse senantiasa mendorong peningkatan berkelanjutan guru, mendukung mengembangkan pengaturan kerja yang menguntungkan, menumbuhkan perasaan bermartabat, serta menumbuhkan moral dan integritas pekerjaan yang tinggi untuk tujuan pengembangan guru. Praktik kepemimpinan seperti ini kelihatannya sangat ambisius dalam rangka memajukan sekolah.

Prinsip-prinsip dan praktek-praktek kepemimpinan hendaknya dikaitkan dengan peranan kepala sekolah dan kedudukan pimpinan lainnya yang relevan, dan peranan kepemimpinan khususnya meliputi hubungan dengan staf, siswa, orang tua siswa, dan orang-orang luar komunitas tempat sekolah itu berada. Mulyasa mengatakan bahwa sejarah pertumbuhan peradaban manusia banyak menunjukkan bukti bahwa salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi adalah kuat tidaknya kepemimpinan. Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pemimpin karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan dicapai.

Hasil penelitian dari Yudin Citriadina, dkk (2019) bahwa tantangan yang dihadapi guru di Lombok Barat meliputi kualitas pendidikan, penyediaan dan infrastruktur fasilitas, tenaga pengajar yang tidak memadai, biaya pendidikan yang tinggi dan tarif yang rendah dari kinerja guru. Dengan demikian kinerja guru khususnya di Lombok perlu mendapat perhatian dari pemerintah melalui suatu pendekatan baru dalam peningkatan kualitas guru.

Berdasarkan observasi awal di SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan memiliki iklim

dan budaya sekolah yang tidak terlalu jauh berbeda dari sisi proses pembelajaran, namun agak berbeda dari segi *leadership* dan manajemen. Secara umum kepemimpinan kepala sekolah di SDN 2 Sengkol sangat baik, memiliki prestasi sekolah yang tinggi pula, memiliki iklim pembelajaran yang sangat kondusif, serta disiplin sekolah yang tinggi. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah di SDN Barelantan secara umum mengendalikan sekolah dengan baik, prestasi sekolah menurun, disiplin sekolah cukup baik, proses pembelajaran cukup kondusif, agak lemah dalam *shared vision*.

Oleh karena itu, *reseach* ini akan mencoba mengkonstruksi gaya kepemimpinan partisipatif berbasis perilaku. Bentuknya dengan membangun gaya kepemimpinan *shared vision*, keterbukaan dan inovasi guru. Artinya kepala sekolah dalam menjalankan peran kepemimpinan motivasi kepada guru dilakukan dengan dua pendekatan yaitu membangun visi bersama dan mempengaruhi dengan pendekatan perilaku yang mendorong pengembangan inovasi guru.

Terpilihnya kedua sekolah yaitu SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan sebagai lokus penelitian karena melihat kondisi obyektif kedua sekolah yang tersebut dari sisi predikat akreditasi, prestasi sekolah dan letak geografisnya yang berbeda. Berdasarkan hasil wawancara dengan seorang pengawas sekolah didapatkan informasi bahwa:

Pertama, dari sisi managerial, kepala sekolah SDN 2 Sengkol memiliki kompetensi managerial yang baik, sementara kepala sekolah SDN Barelantan masih perlu pendampingan dalam kompetensi managerial. Kedua, dari sisi tenaga kependidikan/guru, SDN 2 Sengkol memiliki tenaga PNS yang lengkap dan semuanya sudah S1, sedangkan SDN Barelantan masih mempunyai kekurangan PNS dan tidak semua tenaga kependidikan S1. Ketiga, dari sisi peserta didik di SDN 2 Sengkol memiliki keberhasilan sekolah sampai tingkat nasional karena pembimbingannya dilakukan secara optimal, sedangkan peserta didik pada SDN Barelantan memiliki prestasi akademik dan non-akademik belum mengembirakan kendati telah ada pembimbingan namun belum

optimal. Keempat, dari sarana dan prasarana di SDN 2 Sengkol telah lengkap, sedangkan sarana prasarana SDN Barelantan masih kurang memadai. Kelima, ketahanan sekolah di SDN 2 Sengkol memiliki penjaga malam dan masyarakat merasa sangat partisipatif dan turut membantu menjaga sekolah. Sedangkan SDN Barelantan tidak ada penjaga malam dan masyarakatnya tidak terlalu peduli akan ketahanan sekolah. Karakter masyarakat sekitar sekolah di SDN 2 Sengkol sangat mendukung program pendidikan, sedangkan karakter masyarakat sekitar sekolah di SDN Barelantan agak cuek terhadap program pendidikan.

Berdasarkan studi dokumen, perbedaan sangat mencolok antara kedua sekolah antara lain melihat data personalia SDN 2 Sengkol semuanya adalah sarjana dengan formasi guru kelas dan guru mata pelajaran yang memadai atau lengkap, jumlah personalia sekolah seluruhnya adalah 14 orang. Hal ini sedikit berbeda dengan personalia di SDN Barelantan dengan jumlah personalia guru 9 orang, terdapat 1 orang guru yang belum sarjana, dengan formasi guru kelas dan guru mata pelajaran cukup memadai atau cukup lengkap. Jumlah peserta didik SDN 2 Sengkol berjumlah 209 sedangkan SDN Barelantan berjumlah 96 orang (Sumber: Profil SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan). Pertimbangan atas kondisi pada kedua SDN di atas yang cukup mencolok perbedaannya, sehingga dari sisi kebutuhan sekolah dan pelayanan pendidikan menjadi berbeda.

Rumusan dan Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah?
2. Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah?

3. Apakah ada hubungan antara motivasi dengan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah?

Kajian penelitian ini hanya dibatasi pada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja dan motivasi guru pada SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan di Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah. Indikator gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja yang akan digunakan dalam penelitian ini, meliputi:

1. Indikator gaya kepemimpinan yang diformulasikan oleh Bob Adams, yaitu: 1) memahami aturan, 2) komunikasi, 3) motivasi, 4) pembimbingan, 5) memberdayakan, 6) kerjasama, 7) mengatur diri dan manajemen waktu, 8) menyelesaikan konflik dan memecahkan masalah, 9) menerima perubahan, 10) menerima orang yang tepat untuk pekerjaan, 11) mengevaluasi karyawan, 12) menghadapi karyawan bermasalah, 13) memberi penghargaan, 14) ekspresi diri, 15) disiplin, 16) belajar dari kesalahan, 17) sukarelawan, 18) berinisiatif, 19) memahami tenaga kerja baru, dan 20) jangan berhenti belajar.
2. Indikator motivasi yang diadopsi dari Luthans (2006) terdiri atas tiga elemen, yakni: 1) Kebutuhan (*needs*), 2) Pendorong atau penggerak (*drives*), dan 3) Insentif. Kebutuhan sering disebut Maslow sebagai kebutuhan-kebutuhan dasar yang digambarkan sebagai sebuah hierarki atau tangga yang menggambarkan tingkat kebutuhan. Pendorong atau penggerak
3. Indikator kinerja guru diadaptasi dari Hesti Sadtyadi dan Badrun Kartowagiran (2014) terdiri dari 14 indikator kinerja guru sekolah dasar, meliputi:
 - a. Kinerja guru sekolah dasar dalam mengajar, meliputi: 1) membuat rencana program mengajar; 2) melaksanakan program mengajar; 3) melaksanakan tindak lanjut program mengajar.

- b. Kinerja guru sekolah dasar dalam mendidik, meliputi: 1) mengembangkan potensi peserta didik; 2) mengembangkan kepribadian peserta didik; 3) melaksanakan penyesuaian penyelenggaraan mendidik.
- c. Kinerja guru sekolah dasar dalam melatih, meliputi: 1) memberikan motivasi belajar, 2) memberikan panduan dalam belajar, 3) membiasakan berperilaku positif.
- d. Kinerja guru sekolah dasar dalam membimbing, meliputi: 1) membuat rencana program bimbingan, 2) melaksanakan program bimbingan, 3) melaksanakan tindak lanjut program bimbingan.
- e. Kinerja guru sekolah dasar dalam menilai dan mengevaluasi, meliputi: 1) menyusun rencana evaluasi, 2) melaksanakan dan memanfaatkan hasil evaluasi.

Tujuan dan Manfaat

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah?
2. Untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah?
3. Untuk menganalisis hubungan antara motivasi terhadap kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah?

Manfaat penelitian secara teoritis adalah untuk menambah wawasan sehingga dapat dilakukan kajian lebih mendalam dan pengembangan terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah yang memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya, serta dapat diimplementasikan pada sekolah di seluruh Indonesia. Sedangkan manfaat secara praktis diharapkan:

1. Bagi masyarakat, untuk penelitian lanjutan diharapkan penelitian ini berguna sebagai bahan masukan penambah informasi yang berkaitan dengan permasalahan gaya kepemimpinan kepala sekolah, kinerja dan motivasi guru.
2. Bagi Pengawas Pendidikan, sebagai bahan pertimbangan dalam tugas kepegawasan terkait dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, kinerja dan motivasi guru yang bekerja di bawah naungan UPT Dikdas Kecamatan Pujut.
3. Bagi guru, untuk membenahi diri untuk meningkatkan kinerja.
4. Bagi kepala sekolah, untuk menata manajemen sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja dan motivasi guru.

Penelitian Terdahulu Yang Relevan Dan Hipotesis Penelitian

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Nur Amalina Prasetyarini (2018) mendapatkan ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan demokrasi dianggap paling mudah digunakan untuk berkomunikasi dan dalam memotivasi kerja guru untuk meningkatkan kinerja guru. Kontribusi yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru cukup besar. Kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi merupakan faktor yang penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti pada variabel penelitian yaitu hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru, namun memiliki perbedaan dari segi teori yang digunakan, dimana peneliti akan mengadaptasi teori dari Kurt Lewyn (1939), Hersey dan Blanchard (1969), Bernard M. Bass (1970) menjadi gaya kepemimpinan motivasi.

Bella Nadya Rosaliawati (2020) menyimpulkan temuannya bahwa: (1) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan otokratis kepala sekolah dan kinerja guru di SMA Negeri Kota

Malang; (2) ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokrasi kepala sekolah dan kinerja guru di SMA Negeri Kota Malang; (3) ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipasi kepala sekolah dan kinerja guru di SMA Negeri Kota Malang; (4) ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kendali bebas kepala sekolah dan kinerja guru di SMA Negeri Kota Malang; dan (5) ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Malang. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti pada variabel penelitian yaitu hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, namun berbeda dari segi teori dan pendekatan penelitian yang digunakan.

Bashori (2017) dalam Syuhud (2019) mengatakan dalam proses pengambilan keputusan, dibutuhkan keterlibatan semua pihak untuk memberikan informasi secara akurat sehingga keputusan yang dirumuskan yang terkait dengan perencanaan program pesantren yang akan dilakukan memiliki kualitas yang diharapkan oleh masyarakat pengguna jasa pendidikan. Penelitian ini memiliki kesamaan dari segi upaya kepala sekolah untuk memberikan motivasi, namun penelitian ini berbeda karena analisis pada penelitian terdahulu lebih khusus kepada perencanaan program pesantren, sedangkan peneliti yang akan dikembangkan peneliti lebih mendalam kepada gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi guru melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam pembelajaran.

Kerangka Berpikir

Turunan Teori, Penelitian Terdahulu, Persepsi Peneliti

Pembelajaran di sekolah akan berhasil apabila kepala sekolah mampu mengelola dan memimpin sekolah dengan baik. Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan memimpin sekolah ditunjukkan dari kepemimpinan yang dimiliki dalam upaya mewujudkan sekolah sebagai wadah pembelajaran yang efektif dan efisien.

Permasalahan yang muncul pada sekolah-sekolah di negara berkembang termasuk Indonesia, berdasarkan hasil penelitian Saleem dkk (2020) bahwa: Kepala sekolah tidak memiliki pemahaman yang komprehensif tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mempengaruhi kinerja guru. Permasalahan utama ditunjukkan dengan kinerja guru yang belum memadai dalam beberapa aspek, yaitu: a) perencanaan pengajaran, b) organisasi kelas, c) pemantauan dan evaluasi, d) suasana dan disiplin kelas, dan e) kepemimpinan guru. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah belum memberikan efek yang signifikan terhadap kinerja guru.

Empat bidang penting yang berdampak pada pengajaran guru di sekolah yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah, yaitu: (1) kepala sekolah sebagai pemimpin pengajaran, (2) kepala sekolah sebagai pencipta lingkungan pembelajaran, (3) kepala sekolah terlibat secara langsung dalam mendesain, menyampaikan dan menentukan konten pengembangan profesionalitas guru, dan (4) kepala sekolah menilai hasil pengembangan profesionalitas guru. Keempat bidang tersebut dapat diimplementasikan oleh kepala sekolah ke dalam gaya kepemimpinannya untuk memotivasi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja guru maka hal yang tak kalah penting untuk dicermati adalah meningkatkan gaya kepemimpinan kreatif kepala sekolah yang didalamnya ada sentuhan motivasi yang dimulai dengan memotivasi diri sendiri, manajemen pendidikan, gaya kepemimpinan, dan kinerja guru.

Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Penelitian

- a. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi dan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.

- b. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.
 - c. Ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.
2. Hipotesis Statistik Penelitian
- a. Hipotesis Statistik 1
 - Ha : Ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi dengan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.
 - H₀ : Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi dengan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.
 - b. Hipotesis Statistik 2
 - Ha : Ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.
 - H₀ : Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.
 - c. Hipotesis Statistik 3
 - Ha : Ada hubungan motivasi dengan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.
 - H₀ : Tidak ada hubungan motivasi dengan kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei (*explanatory research*). Penelitian survei berusaha memaparkan deskripsi kuantitatif atau deskripsi numerik kecenderungan, sikap, atau opini dari suatu populasi tertentu dengan meneliti satu sampel dari populasi tersebut. Menurut Singarimbun dan Effendi penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi pengujian hipotesis.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang dijelaskan Creswell sebagai metode untuk menguji teori-teori (*theories*) tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel melalui bantuan instrument dan tes, serta dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Creswell mengatakan bahwa penelitian kuantitatif umumnya memiliki struktur yang ketat dan konsisten mulai dari pendahuluan, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan. Sehingga perlu memiliki asumsi-asumsi untuk menguji teori secara deduktif, mencegah munculnya bias-bias, mengontrol penjelasan-penjelasan alternatif, dan mampu menggeneralisasi dan menerapkan kembali penemuan-penemuannya.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut yang berjumlah 33 Orang. Semua populasi tersebut akan diambil sebagai sampel sesuai dengan pendapatnya Arikunto bahwa “Jika populasi kurang dari 100, dianjurkan agar semuanya dijadikan sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlahnya besar lebih dari 100, maka dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih tergantung dari kemampuan peneliti.

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Agustus – September 2021 yang dilakukan di SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten

Lombok Tengah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang dimanipulasi dan diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi variabel independen. Kedudukan masing-masing dapat dilihat dalam tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1: Kedudukan Variabel dan Pengukuran

No	Variabel	Status	Pengukuran
1	Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah	Variabel bebas	Kuisisioner/Angket
2	Motivasi guru	Variabel bebas	Kuisisioner/Angket
3	Kinerja guru	Variabel terikat	Kuisisioner/Angket

Desain Penelitian

Rancangan penelitian dalam penelitian kuantitatif meliputi rancangan-rancangan eksperimen dan rancangan-rancangan non-eksperimen. Dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang dipilih merupakan rancangan non-eksperimen atau studi *cross sectional* yaitu hanya akan melakukan penelitian satu kali dan memaparkan satu kejadian pada satu waktu.

Instrumen/Alat dan Bahan Penelitian

Angket

Instrumen pengumpulan data menggunakan angket. Angket ini dibuat dari indikator variabel masing-masing sebagai acuan dalam mengembangkan butir-butir instrumen dalam bentuk pernyataan yang berkaitan dengan dimensi masing-masing variabel. Dalam penelitian ini setiap variabel yang diteliti akan diberikan skor yang mengacu pada skala likert. Skala likert yang digunakan adalah untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk memberikan pembobotan terhadap masing-masing variabel dengan menggunakan skala lima ketukan yang terdiri dari: sangat setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Nilai yang diberikan secara berurutan adalah sangat tinggi (5), tinggi (4), sedang

(3), rendah (2), dan sangat rendah (1). Interval kelas ditentukan dengan rumus:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Teknik Pengumpulan Data/Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dilakukan dengan angket, studi dokumen dan wawancara.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sedangkan reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

Validitas kuisisioner adalah ketepatan mengukur yang dimiliki oleh sebutir pernyataan kuisisioner dan memiliki suatu yang dapat dinyatakan valid, jika skor-skor pada butir pernyataan itu memiliki kesesuaian atau kesejajaran arah dengan skor totalnya atau ada korelasi positif antara skor butir dengan skor total, sehingga untuk mengetahui validitas kuisisioner digunakan rumus korelasi. Untuk mengukur validitas butir pernyataan kuisisioner digunakan rumus korelasi *r Product Moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

Keterangan

- r : Koefisien korelasi antara skor item dengan skor total item
- X₁ : Skor item 1, 2, 3 dan seterusnya
- X₂ : Skor total dari keseluruhan item
- N : Jumlah subjek pemilik nilai.

Harga r_{xy} menunjukkan indeks korelasi antara dua variable yang dikorelasikan. Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna, yaitu:

- 1) Ada tidaknya korelasi, ditunjukkan oleh besarnya angka yang terdapat di belakang koma.
- 2) Arah korelasi, yaitu arah yang menunjukkan kesejajaran antara nilai variabel X dengan nilai variabel Y.

- 3) Besarnya korelasi, yaitu besarnya angka yang menunjukkan kuat dan tidaknya, atau mantap tidaknya kesejajaran antara dua variabel yang diukur korelasinya.

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) uji validitas, yaitu validitas isi yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat mencakup pertanyaan penyelidikan yang memadai sebagai panduan ketika melakukan penelitian dan validitas konstruk yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berdasarkan teori dan instrumen pengukuran yang digunakan. Validitas suatu butir pertanyaan dapat berdasarkan *corrected item-total statistics*. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung (nilai *corrected item-total statistics*) > dari *r*-tabel. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 33 orang, maka nilai *r*-tabel dapat diperoleh melalui *df* (*degree of freedom*) = *n* – *k*. *k* merupakan jumlah butir pertanyaan dalam suatu variabel. Jadi *df* = 33 – 3 = 30, maka *r*-tabel = 0,361 (5%).

Dari hasil analisis data menunjukkan, ada dua belas butir instrument pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat digunakan karena *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas. Sementara ada 8 butir instrument pertanyaan yang tidak memenuhi validitas, sehingga butir-butir pertanyaan tersebut perlu diperbaiki jika tetap akan digunakan dan/atau dieliminasi (dibuang).

Hasil analisis motivasi kerja menunjukkan, ada empat belas butir instrument pertanyaan pada variabel motivasi kerja yang dapat digunakan karena *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas. Sementara ada 3 (tiga) butir instrument pertanyaan yang tidak memenuhi validitas, sehingga butir-butir pertanyaan tersebut perlu diperbaiki jika tetap akan digunakan dan/atau dieliminasi (dibuang).

Hasil analisis Validitas Kinerja Guru menunjukkan, semua butir instrumen pertanyaan pada variabel kinerja guru dapat digunakan karena *r*-hitung lebih besar dari *r*-

tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas suatu instrument penelitian bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban yang dihasilkan oleh suatu instrumen. Sehingga suatu instrument dikatakan reliabel apabila instrument tersebut dapat menghasilkan jawaban yang sama ketika digunakan untuk menguji obyek yang berbeda. Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas instrument digunakan rumus Alpha Cronbach, sebagai berikut:

$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$	Dimana r_{11} = reliabilitas instrumen
	k = banyaknya butir soal σ_b^2 = jumlah varians butir σ_1^2 = varians tabel

Suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Dan sebaliknya apabila nilai koefisien tidak mencapai nilai yang dipersyaratkan maka hal tersebut dinyatakan tidak reliabel. Dalam kondisi instrument suatu penelitian hendaknya diganti.

Reliabilitas berkaitan dengan akurasi dan presisi dari sebuah prosedur pengukuran. Keandalan (*reliability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten dari waktu ke waktu dan lintas beragam item dalam instrument. Menurut Nugroho (2005), uji realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > dari 0,60. Hasil Uji realibilitas dapat dilihat pada nilai *cronbach's alpha* pada *table reliability statistics*.

Output SPSS tersebut menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,615 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah reliabel.

Output SPSS tersebut menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,887 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan variabel motivasi kerja adalah reliabel.

Output SPSS tersebut menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,925 > 0,60.

Maka dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan variabel kinerja guru adalah reliabel.

Uji Prasyarat

Ada tiga langkah dalam pengujian prasyarat yaitu sebagai berikut.

- Uji Normalitas.** Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal maka analisis nonparametrik dapat digunakan. Jika dapat berdistribusi normal maka analisis parametrik termasuk model regresi dapat digunakan. Uji kenormalan data bisa dilakukan dengan uji normalitas berdasarkan grafik dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21.0
- Uji Multikolinieritas.** Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dari besaran VIF (*Variance Inflation Faktor*) menggunakan rumus: $VIF = 1/(1-R^2)$ dimana R^2 = koefisien determinasi. Apabila VIF mendekati angka 1 mencerminkan terbebas dari multikolinieritas.
- Uji Heteroskedastisitas.** Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Data yang diperoleh melalui angket akan dilakukan analisis dengan menggunakan analisa kuantitatif dengan uji t atau analisa

regresi berganda untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih..

Formula untuk hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi guru (X_2) Terhadap kinerja guru (Y) adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel terikat yaitu Kinerja Guru

X_1 = Gaya Kepemimpinan kepala sekolah

X_2 = Motivasi guru

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penyajian Data

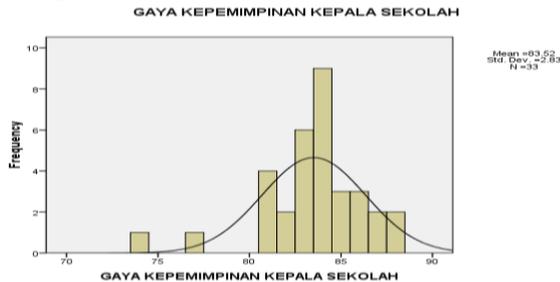
Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data, baik berupa ukuran gejala sentral, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Harga-harga yang akan disajikan setelah diolah menjadi data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif yaitu: harga rata-rata, simpangan baku, modus, median, distribusi frekuensi serta grafik histogram.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yakni: (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah, (2) motivasi kerja, dan (3) kinerja guru. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut akan dikemukakan berikut ini:

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Skor teoritik yang diharapkan dari variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terletak pada rentangan skor antara 20 - 100. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berada antara 74 - 88, skor rata-rata sebesar 83,520, simpangan baku atau standar deviasi sebesar 2,830, median sebesar 84, modus sebesar 84.

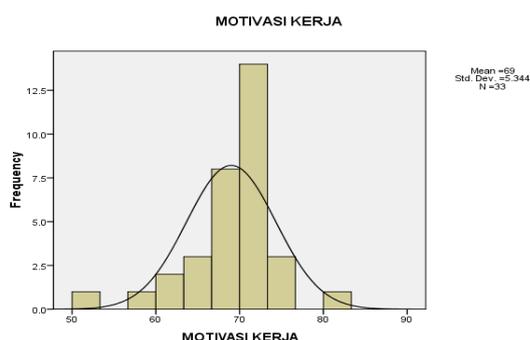
Data di atas, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan termasuk dalam kategori tinggi. dapat ditunjukkan pada gambar berikut



Motivasi Kerja

Skor teoritik yang diharapkan dari variabel motivasi kerja terletak pada rentangan skor antara 25 - 125. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berada antara 51 - 80, skor rata-rata sebesar 69, simpangan baku atau standar deviasi sebesar 5.344, median sebesar 70, modus sebesar 71. Destribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Data di atas, disimpulkan bahwa motivasi kerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah termasuk dalam kategori cukup tinggi. Histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada gambar histogram di bawah ini

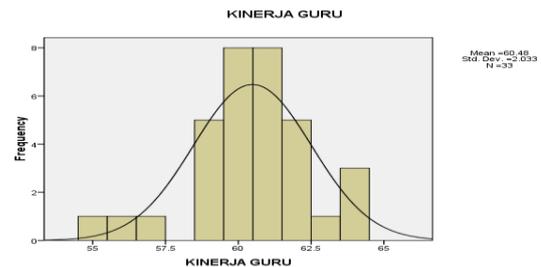


Kinerja Guru

Skor teoritik yang diharapkan diperoleh guru dari variabel motivasi kerja terletak pada rentangan skor antara 12 - 60. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru berada antara 45 - 54, skor rata-rata sebesar 50,48, simpangan baku atau standar deviasi sebesar 2,033, median sebesar 51,

modus sebesar 50. Destribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Dari hasil analisa data, disimpulkan bahwa kinerja guru SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah termasuk dalam kategori tinggi. Histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada gambar histogram di bawah ini.



Pengujian Persyaratan

Data variabel penelitian yang dianalisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial melalui teknik korelasi sederhana dan regresi berganda harus memenuhi beberapa persyaratan. Di antara persyaratan tersebut adalah sebagai berikut:

- Data bersumber dari sampel berupa pasangan data variabel X dan variabel Y harus diambil secara acak dan memenuhi sampel minimum.
- Untuk setiap kelompok harga variabel X dan variabel Y harus independen dan berdistribusi normal.
- Hubungan pasangan data variabel X dan variabel Y harus linear.
- Untuk setiap kelompok harga variabel X, variansinya harus sama.

Untuk memenuhi persyaratan tersebut telah dilakukan pengujian persyaratan analisis yaitu pengujian normalitas distribusi data dan pengujian linieritas data, sebagai berikut:

Uji Normalitas

Pengujian normalitas masing-masing variabel dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data dari setiap variabel tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai skewness yang mendekati angka 0.

Normalitas Data Berdasarkan Nilai Skewness

Berdasarkan output SPSS tersebut, semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi secara normal, karena nilai p di bawah dan mendekati angka 0. Menurut Azwar (2017), tidak perlu terlalu mengkhawatirkan uji normalitas ini sepanjang memiliki banyak subjek bagi masing-masing variabel. Priyatno (2010) mengungkapkan bahwa data yang banyaknya lebih dari 30 maka dapat dikatakan berdistribusi normal dan biasa disebut sampel besar. Dalam penelitian ini menggunakan subjek sebanyak 33.

Uji Linieritas

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh linier atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan uji linieritas regresi dengan bantuan SPSS Ver.17.0. Kriteria penilaiannya adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terima H_0 yang berarti linier. dan jika $F_{Linier (Hitung)} > F_{Linier (Tabel)}$ maka terima H_0 yang berarti berpola linier. Dan jika $F_{Linier (Hitung)} < F_{Linier (Tabel)}$ maka terima H_a yang berarti berpola tidak linier.

1) Uji Linieritas regresi Kinerja Guru (Y) atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)

Hasil uji signifikansi regresi diperoleh $F_{Linier (Hitung)} = 25,486$ dikonsultasikan dengan $F_{Linier (table)} = 3,91$ pada taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ($dk = 1:140$). Dengan demikian, $F_{Linier (Hitung)} > F_{Linier (table)}$ yang berarti bahwa regresi Kinerja Guru (Y) atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) adalah berpola linier.

2) Uji Linieritas regresi Kinerja Guru (Y) atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1

Hasil uji signifikansi regresi diperoleh $F_{Linier (Hitung)} = 5,555$ dikonsultasikan dengan $F_{Linier (table)} = 4,13$ pada taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ($dk = 1:33$). Dengan demikian, $F_{Linier (Hitung)} > F_{Linier (table)}$ yang berarti bahwa regresi Kinerja Guru (Y) atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) adalah berpola linier.

3) Uji Linieritas regresi Kinerja Guru (Y) atas Motivasi Kerja (X_2)

Hasil uji signifikansi regresi diperoleh $F_{Linier (Hitung)} = 49,857$ dikonsultasikan dengan $F_{Linier (table)} = 4,13$ pada taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ($dk = 1:33$). Dengan demikian, $F_{Linier (Hitung)} > F_{Linier (table)}$ yang berarti bahwa regresi Kinerja Guru (Y) atas Motivasi Kerja (X_2) adalah berpola linier.

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini telah diajukan tiga hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan statistik inpresial melalui teknik analisis regresi dan korelasi.

1) Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis yang diajukan adalah "Ada hubungan positif gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru". Dengan kata lain semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Sebaliknya, semakin kurang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, semakin rendah pula kinerja guru.

Untuk mengetahui perolehan nilai koefisien regresi dan nilai signifikansi pasangan data gaya kepemimpinan kepala sekolah (variabel X_1) dan data motivasi kerja (variabel X_2) Terhadap kinerja guru (variabel Y) dapat dilihat pada hasil analisis di bawah ini.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi dan signifikansi di atas, diperoleh besarnya nilai koefisien regresi Y atas X, yaitu $a = 33,724$ dan $b = 0,282 + 0,087$. Dengan perolehan hasil tersebut, maka hubungan antara kedua variabel tersebut ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 33,724 + 0,282 X_1 + 0,087 X_2$. Persamaan regresi tersebut mempunyai arti bahwa setiap kenaikan 1 skor gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan $0,282 X_1 + 0,087 X_2$ kinerja guru pada konstanta 33,724.

Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besaran $t_{hitung} = 7,240 > t_{tabel} (0,05)$ sebesar 1,697 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja

(variabel X_2) dengan kinerja guru (variabel Y) adalah **signifikan**.

Selanjutnya perhitungan skor korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y_2) dapat dilihat pada output berikut.

Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana dengan bantuan SPSS Ver.17.0 pada tabel di atas, harga koefisien korelasi yang ditunjukkan adalah $r_{y1} = 0,793$. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) bersifat positif. Dengan perkataan lain makin tinggi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, makin tinggi pula kinerja guru. Dan sebaliknya, makin kurang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, maka makin rendah pula kinerja guru.

Besarnya korelasi atau kuatnya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat ditunjukkan dengan nilai *R Square* atau koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel sebesar 0,629 atau 62,90 %. Dengan kata lain 62,90 % variansi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 37,10 % berasal dari faktor lain.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis yang diajukan adalah “Ada hubungan positif gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru”. Dengan kata lain semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Sebaliknya, semakin kurang gaya kepemimpinan kepala sekolah, semakin rendah pula motivasi kerja guru.

Untuk mengetahui perolehan nilai koefisien regresi dan nilai signifikansi pasangan data gaya kepemimpinan kepala sekolah (variabel X_1) dengan data kinerja guru (variabel Y) dapat dilihat pada hasil analisis pada tabel di bawah ini.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi dan signifikansi di atas, diperoleh besarnya nilai koefisien regresi Y atas X_1 , yaitu $a = 27,097$ dan $b = 0,280$. Dengan perolehan hasil tersebut, maka hubungan antara kedua variabel tersebut ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 27,097 + 0,280X_1$. Persamaan regresi tersebut mempunyai arti bahwa setiap kenaikan 1 skor gaya kepemimpinan kepala sekolah akan menyebabkan kenaikan 0,280 kinerja guru pada konstanta 27,097.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besaran $t_{hitung} = 2,357 > t_{tabel}$ (0,05) sebesar 1,697 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (variabel X) dengan kinerja guru (variabel Y) adalah **signifikan**.

Selanjutnya perhitungan skor korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (variabel X_1) dengan kinerja guru (variabel Y) dapat dilihat pada output berikut.

Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana dengan bantuan SPSS Ver.17.0 pada tabel di atas, harga koefisien korelasi yang ditunjukkan adalah $r_{y1} = 0,390$. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (variabel X) dengan data kinerja guru (variabel Y) bersifat positif. Dengan perkataan lain makin tinggi gaya kepemimpinan kepala sekolah, makin tinggi pula kinerja guru. Dan sebaliknya, makin kurang gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka makin rendah pula kinerja guru.

Besarnya korelasi atau kuatnya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat ditunjukkan dengan nilai *R Square* atau koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel sebesar 0,152 atau 15,20 %. Dengan kata lain 15,20 % variansi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan sisanya sebesar 84,80 % berasal dari faktor lain.

Hubungan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis yang diajukan adalah “Ada hubungan positif motivasi kerja terhadap kinerja guru”. Dengan kata lain semakin baik gmotivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Sebaliknya, semakin kurang motivasi kerja, semakin rendah pula kinerja guru.

Untuk mengetahui perolehan nilai koefisien regresi dan nilai signifikansi pasangan data motivasi kerja (variabel X_2) dengan data kinerja guru (variabel Y) dapat dilihat pada hasil analisis di bawah ini.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi dan signifikansi di atas, diperoleh besarnya nilai koefisien regresi Y atas X_2 , yaitu $a = 29,875$ dan $b = 0,299$. Dengan perolehan hasil tersebut, maka hubungan antara kedua variabel tersebut ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 29,875 + 0,299 X_2$. Persamaan regresi tersebut mempunyai arti bahwa setiap kenaikan 1 skor motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan 0,299 kinerja guru pada konstanta 29,875.

Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besaran $t_{hitung} = 7,061 > t_{tabel} (0,05)$ sebesar 1.697 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) adalah **signifikan**. Perhitungan skor korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) dapat dilihat pada output berikut.

Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana dengan bantuan SPSS Ver.17.0 pada tabel di atas, harga koefisien korelasi yang ditunjukkan adalah $r_{y1} = 0,785$. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan kinerja guru (Y_2) bersifat positif. Dengan perkataan lain makin tinggi gaya kepemimpinan kepala sekolah, makin tinggi pula kinerja guru. Dan sebaliknya, makin kurang gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka makin rendah pula kinerja guru.

Besarnya korelasi atau kuatnya hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru dapat ditunjukkan dengan nilai *R Square* atau koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel sebesar 0,617 atau 61,70 %. Dengan kata lain 61,70 %

variansi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan melalui motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 38,30 % berasal dari faktor lain.

Pembahasan

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru

Ada hubungan positif gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa peningkatan kerja harus diringi motivasi yang tinggi dan kepemimpinan kepala sekolah. Kemampuan guru yang dilandasi motivasi akan mendorong untuk menunjukkan perilaku yang kuat sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil penelitian sebelumnya dari Prasetyarini bahwa Gaya kepemimpinan demokrasi dianggap paling mudah digunakan untuk berkomunikasi dan dalam memotivasi kerja guru untuk meningkatkan kinerja guru. Kontribusi yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru cukup besar, artinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi merupakan faktor yang penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak berkaitan.

Kepemimpinan dan motivasi adalah kombinasi dari kekuatan dinamis seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar rela berubah menuju suatu tatanan kehidupan yang lebih baik, mengubah potensi menjadi kenyataan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah fungsi penting dari manajemen yang membantu memaksimalkan efisiensi dan untuk mencapai tujuan organisasi Fungsi kepemimpinan tersebut antara lain: membuat kebijakan, pengorganisasian, perencanaan dan strategi, mobilisasi, motivasi, mediasi, role model, dan fasilitasi. Strategi untuk menjalankan peran kepemimpinan motivasi pada institusi sekolah, dapat dilakukan dengan menjadwalkan kegiatan pemberian motivasi kepada siswa dan melakukan pendekatan perilaku kepada guru/karyawan.

Kepemimpinan adalah komitmen total terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif merupakan bagian terpadu dari kemitraan atau hubungan tim atau pribadi yang berfungsi dengan baik. Oleh karena itu, komunikasi yang baik adalah salah satu unit pembangun untuk menjadi pemimpin yang efektif. Dialog berkelanjutan menjamin bahwa ada interaksi dengan orang lain untuk mencapai kesamaan arti. Seorang pemimpin yang dapat berkomunikasi secara positif dan secara efektif dapat mencapai tingkat dialog yang paling tinggi. Sebagai hasilnya, berbagai hal akan dapat diselesaikan.

Setelah mengkomunikasikan sasaran yang dikehendaki yang harus dicapai dengan jelas, maka memotivasi untuk melakukan tugas untuk memastikan bahwa orang lain mau melakukan tugasnya dengan baik. Untuk memotivasi seseorang menjalankan tugas perlu mengkombinasikan motivasi tradesional dengan motivasi kreatif. Proses memotivasi orang lain dimulai dengan diri kita untuk mengubah tingkah laku sambil memberikan umpan balik kreatif dan konstruktif kepada orang lain sambil memberikan tantangan dan penghargaan kepada mereka.

Kombinasi antara komitmen total pemimpin dan motivasi menghasilkan kontrista yang hebat dalam berkarya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memotivasi orang lain dan dapat dimotivasi oleh orang lain, dalam kehidupan bernegara, pemerintahan dan kemasyarakatan. Jhon Adair dalam Pasolog (2010) mengatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi ibarat saudara kandung laki-laki dan perempuan. Sulit dibayangkan seorang pemimpin yang tidak memotivasi orang lain. Namun, kepemimpinan mempunyai cakupan yang lebih luas dari motivasi.

Berbagai tugas pemimpin dalam suatu organisasi, maka tugas yang paling sulit yang harus dilaksanakan adalah bagaimana memotivasi bawahan atau bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan penuh tanggung jawab. Dikatakan sulit oleh karena sifat motivasi itu sendiri bersifat abstrak dan tidak dapat berlaku secara universal pada

setiap individu dalam suatu organisasi. Suatu perlakuan tertentu belum tentu berhasil apabila diterapkan pada orang lain, begitu pula tempat dan waktu yang berbeda. Hal ini dikarenakan dinamika proses motivasi dan beragamnya kebutuhan individu, latar belakang, dan motif setiap individu yang berbeda-beda.

Dinamika motivasi pada dasarnya sebagai suatu perubahan berjenjang dari keinginan seseorang yang bersumber dari perilaku. Seseorang yang berkeinginan bekerja atau melakukan tindakan tertentu disebabkan oleh adanya dorongan yang muncul dari diri individu sebagai akibat dari dorongan orang lain ataupun kesadaran sendiri. Motivasi merupakan dorongan dari dalam yang menimbulkan tenaga atau energi yang menggerakkan individu berperilaku untuk mencapai tujuannya. Kekuatan motivasi tersebut bisa menurun dan menaik akibat berbagai faktor, namun secara umum karena sudah terpenuhinya kebutuhan ataupun karena terhambatnya untuk memenuhi kebutuhan sehingga menimbulkan menurunnya motivasi.

Salah satu faktor yang juga mempengaruhi motivasi seseorang adalah faktor kepemimpinan dari seorang atasan. Kiranya tidak bisa disangkal bahwa kemajuan suatu organisasi sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan situasional dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi bawahan sesuai dengan tingkat kematangan masing-masing individu yang dipimpin. Atau kata lain diberikan sentuhan motivasi sesuai dengan karakter individu itu sendiri. Peran kepemimpinan dalam memotivasi ini hendaknya seorang pemimpin itu benar-benar memahami karakter bawahan yang berbeda-beda, baik dari segi kemampuan, pengetahuan, kematangan dalam kedewasaan, perilaku dan lain sebagainya. Dengan demikian perlakuan atau pendekatan kegiatan memotivasi tersebut perlu dilakukan dengan cara yang berbeda. Itulah seni kepemimpinan yang wajib untuk dipelajari oleh seorang pemimpin.

Hal memotivasi ini menjadi berat apabila seorang pemimpin tidak memahami karakter bawahan serta mengenal tingkat kebutuhannya. Juga karena tidak memiliki pengetahuan kepemimpinan. Secara kategorikal sesungguhnya masih banyak aspek-aspek kepemimpinan dan segi-segi memotivasi yang belum diketahui dan dipahami, sehingga banyak pemimpin yang gagal dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Karenanya seorang pemimpin wajib mempelajari dan memahami teori-teori kepemimpinan, teori-teori motivasi dan perilaku yang dapat digunakan atau dirujuk dalam meningkatkan perilaku kepemimpinan yang memotivasi.

Pemimpin merupakan simbol, panutan, motivator, pengambil keputusan, penanggung jawab atas segala kegiatan, sekaligus sumber pengarah kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuan organisasi. Tidak mengherankan begitu banyak studi yang telah dilakukan tentang kepemimpinan menghasilkan analisis tentang pentingnya pengetahuan kepemimpinan. Jadi apapun alasannya ilmu kepemimpinan itu akan tetap relevan dan urgen untuk dikaji dan dibahas.

Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi; kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan (Yukl, 1989). Pendapat tersebut kiranya memberikan makna bahwa kepemimpinan itu memiliki kekuasaan untuk menentukan pola perilaku terkait dengan aktivitasnya sebagai anggota kelompok atau organisasi. Dalam hal ini termasuk proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang dikehendaki bersama (*shared vision*).

Siagian (2002) menjelaskan peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam

organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu peranan yang bersifat interpersonal, peranan yang bersifat informasional, dan peran pengambilan keputusan. Peranan yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwaseorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung. Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Sedangkan peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Berdasarkan pemahaman tentang kepemimpinan di atas, kiranya dapat ditarik simpulan bahwa kepemimpinan itu sangat luas yang memiliki kekuatan dinamis untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Dalam upaya mempengaruhi orang lain, upaya kepemimpinan tersebut tidak akan lepas dari upaya memotivasi orang lain agar orang-orang rela mengikuti apa yang dikehendaki seorang pemimpin tersebut dalam rangka mencapai tujuan organisasi, ataupun mencapai tatanan kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Begitu pula sebaliknya, sebagai pemimpin yang baik maka ia pun harus dapat memahami kebutuhan bawahan dan mau mendengar masukan-masukan dari bawah yang artinya harus bisa memotivasi dirinya sendiri dan dimotivasi oleh bawahan sekalipun.

Selanjutnya urgensi motivasi adalah menciptakan semangat dan gairah kerja. Dalam keseluruhan aktivitas manusia, motivasi merupakan sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Pada institusi sekolah tinggi rendahnya

aktivitas belajar siswa banyak tergantung kepada motivasi yang dimiliki oleh siswa sebagai anak didik. Kepemimpinan motivasi adalah kekuatan dinamis seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar rela berubah menuju suatu tatanan kehidupan yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi, bangsa dan negara. Kepemimpinan mengubah potensi menjadi kenyataan. Dalam proses mengubah potensi bawahan, seorang pemimpin dituntut untuk menjalankan banyak fungsi dan peran kepemimpinan itu sendiri.

Kepemimpinan adalah fungsi penting dari manajemen yang membantu memaksimalkan efisiensi dan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan untuk hasil kerja tim yang produktif dan efisien. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang fungsinya relatif umum, adalah:

- a. Pembuat kebijakan: Ini merupakan fungsi terdepan seorang pemimpin yakni membuat kebijakan demi kelancaran pekerjaan oleh para bawahannya. Kebijakan tersebut mencakup prinsip dan aturan untuk menjalankan mesin kerja tim. Dia merancang seluruh mekanisme kerja untuk bawahannya.
- b. Pengorganisasian: Fungsi ini mengatur bawahan ke dalam kelompok untuk menangani tugas secara efisien. Setiap individu memiliki kemampuan tertentu, sehingga sangat penting untuk menyatukan mereka untuk melahirkan kemampuan kolektif yang terbaik. Pemimpin menyatukan para bawahan untuk menggabungkan kemampuan mereka mencapai tugas besar secara kolektif.
- c. Perencanaan dan Strategi: Pemimpin merencanakan strategi untuk mencapai tujuan. Perencanaan ini mencakup perencanaan biaya, perencanaan waktu, dan perencanaan sumber daya. Hal ini untuk membuat peta jalan untuk membantu bawahan bagaimana dan kapan memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuan.
- d. Mobilisasi: fungsi mobilisasi untuk melibatkan bawahan dalam pekerjaan.

Setelah rencana dibuat, bawahan perlu menjalankan strategi yang direncanakan. Ini membutuhkan pemimpin untuk memulai dan terlibat dalam pekerjaan dengan waktu dan sumber daya yang direncanakan.

- e. Motivasi: Seorang pemimpin adalah sumber motivasi yang dapat menginspirasi bawahan untuk terus bekerja dengan baik, memotivasi mereka untuk meningkatkan semangat kerja menuju pencapaian tujuan. Pemimpin juga dapat merancang berbagai bonus, sertifikat apresiasi, tunjangan dan manfaat untuk memotivasi bawahan.
- f. Mengontrol hubungan internal-Arbitrase dan Mediasi: Fakta bahwa acapkali karena perbedaan, diantara mereka menimbulkan konflik. Pemimpin sebagai mediator untuk menyelesaikan konflik dan membantu mereka mencapai kesepakatan bersama.
- g. Role Model: Pemimpin adalah panutan sehingga dipandang sebagai contoh yang dicita-citakan. Pemimpin memiliki semua kualitas, kemampuan dan ketekunan yang diperlukan untuk mengatasi berbagai tantangan, sehingga ia sebagai sumber inspirasi bagi bawahannya.
- h. Fasilitasi: Pemimpin memfasilitasi bawahannya menuju kesuksesan dalam tugas dan kariernya. Tujuan kepemimpinan tidak hanya untuk mengarahkan bawahannya kearah tindakan tetapi juga melibatkan secara pribadi dalam tindakan tersebut kapan pun diperlukan.

Seorang pemimpin cenderung memiliki pengaruh besar untuk mempengaruhi pikiran dan motivasi orang. Dia memiliki kapasitas untuk memikat optimisme dan kepercayaan pada pengikut dan menuntun mereka pada upaya konstruktif.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Ada hubungan positif gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Kepemimpinan di sekolah dilakukan oleh seorang kepala sekolah yang antara lain

berfungsi sebagai manajer pendidikan dan sebagai pemimpin pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer menuntut kemampuan kepala sekolah dalam bidang manajemen untuk mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyalurkan sumber daya pendidikan yang tersedia dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat. Disamping itu, menuntut kemampuan kepemimpinan yang responsif dan visioner agar mampu mengambil keputusan dan inisiatif untuk meningkatkan mutu sekolah secara cepat, serta memiliki keterampilan managerial untuk mempersiapkan konsep-konsep berupa program-program sekolah secara terencana dan bertahap untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah. Kepemimpinan sekolah sebagai pemimpin pembelajaran menuntut kepala sekolah untuk memiliki kemampuan teknis bidang pembelajaran yang akan melahirkan lulusan-lulusan yang berilmu, berkualitas, berakhlak mulia, serta mampu mencetak guru-guru yang rajin, disiplin dan melek Iptek. Secara umum yang diharapkan dari kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran adalah menjadikan lulusan dan sumber daya sekolah berkualitas, memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, berdisiplin, jujur dan berakhlak mulia

Seseorang pemimpin yang hebat tidak lahir dengan sendirinya melainkan merupakan *by design* yang memerlukan waktu, proses pembelajaran dan pengalaman untuk menjalankan peran sebagai pemimpin. Keberhasilan dan kemajuan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi akan sangat tergantung kepada figur pemimpin yang tepat untuk memimpin lembaga atau organisasi tersebut. Artinya, seorang figur berkembang menjadi pemimpin yang sukses membawa organisasi yang dibawanya, pasti melalui berbagai tantangan dan proses yang cukup panjang. Maka untuk menjadi pemimpin yang hebat diperlukan kerja keras dan kegigihan dalam memperjuangkan kesuksesan, dan yang tak kalah pentingnya menurut Bob Adams adalah mengetahui

aturan dan memahami bahwa kepemimpinan itu adalah komitmen total.

Komponen aturan berkaitan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sehingga setiap pemimpin mesti mengindahkan aturan-aturan tersebut. Sedangkan komponen-komponen yang dikembangkan untuk mencapai komitmen ini menurut Lee (1992) adalah antara lain: 1) kepribadian pendukungnya seperti keinginan yang besar untuk menjadi guru, paham dan melaksanakan nilai-nilai atau etika jabatan guru, dan percaya akan diri sendiri; 2) memiliki harapan-harapan yang positif; 3) membuat faktor-faktor memilih jabatan guru menjadi lebih positif. Ketiga komponen tersebut di atas mengandung aspek keinginan untuk menjadi guru, melaksanakan etika jabatan guru, percaya diri sendiri, harapan-harapan masa yang akan datang, dan alasan memilih jabatan guru.

Kepemimpinan di sekolah sangat berbeda dengan kepemimpinan di lingkungan pemerintahan, begitu juga dengan kepemimpinan di dunia bisnis. Kepemimpinan bisnis melibatkan orang-orang yang dinamakan sebagai karyawan untuk bekerja secara profesional dalam rangka menghasilkan laba atau keuntungan yang sebesar-besarnya. Kepemimpinan pemerintahan merupakan kepemimpinan yang dilakukan oleh pejabat-pejabat pemerintahan atau dinamakan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan seperti pembangunan, pemberdayaan, pelayanan, keamanan, kesejahteraan sosial dan lain sebagainya. Sedangkan kepemimpinan di sekolah melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengejar kesuksesan perkembangan peserta didik melalui pelayanan pendidikan.

Dengan demikian, kepemimpinan bisnis maupun kepemimpinan pemerintahan tidak serta merta dapat diterapkan begitu saja pada dunia pendidikan. Begitupun juga sebaliknya bahwa kepemimpinan pendidikan tidak serta merta dapat diterapkan begitu saja dalam bidang bisnis dan bidang pemerintahan. Kalaupun ada seorang sarjana pendidikan yang duduk di bidang

pemerintahan seperti Lurah, Camat dan lain-lain, maka perlu diberikan pendidikan kepamongprajaan atau diklat kepemimpinan lainnya sesuai dengan ketentuan yang dipersyaratkan. Sedangkan untuk kepemimpinan di sekolah memerlukan persyaratan pernah mendapatkan pendidikan keguruan dan berprofesi sebagai guru sesuai dengan yang dipersyaratkan UU Guru dan Dosen. Oleh karena itu penting untuk dilakukan adaptasi gaya kepemimpinan dalam organisasi yang memperkuat hubungan emosional dan kinerja guru pada era milenial. Sehingga harus ada pendekatan baru di luar arus gaya kepemimpinan, atau mengkombinasikan dengan variabel lain, misalnya motivasi.

Hubungan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Ada hubungan positif motivasi kerja dengan kinerja guru. Kuatnya hubungan ini karena pekerjaan memotivasi adalah memberi dorongan kepada guru-guru agar aktif bekerja menurut prosedur dan metode tertentu sehingga pekerjaan ini berjalan dengan lancar mencapai sasaran. Hal ini berkaitan dengan tugas guru untuk menemukan potensi diri dan mengembangkannya sendiri sebagai modal dan potensi profesional dalam mengelola proses mengajar dan belajar yang berhasil. Ini menjadi tanggung jawab setiap guru yang mengutamakan berkembangnya kompetensi profesional. Salah satu usaha guru untuk mengembangkan kinerja adalah memotivasi diri untuk berkarya. Dengan usaha tersebut, maka guru sendirilah yang paling tepat menjawab pertanyaan dan membuktikan mengapa guru memerlukan kompetensi profesional

Tugas memotivasi dan mengaktifkan ini bila dilengkapi dengan usaha mensejahterakan guru, diyakini akan memberikan hasil mengembirakan. Dan hal ini bisa dilaksanakan mengingat kesejahteraan itu dapat memotivasi para guru sekaligus sebagian dapat direalisasi melalui kegiatan-kegiatan memotivasi dan mengaktifkan. Ada beberapa teori motivasi. Beberapa diantaranya dapat dipakai dalam memotivasi guru-guru adalah teori harapan dan teori kebutuhan.

Teori harapan memakai rumus $M = E (I.V)$. M = motivasi; E= harapan; I = instrument tingkat keyakinan seseorang bahwa performennya akan dapat menyelesaikan tugas; V = valensi yaitu tingkat ketertarikan seseorang akan efek penyelesaian suatu tugas. Kemudian kalau menggunakan teori kebutuhan, maka perlu memahami tingkatan-tingkatan kebutuhan individu, yaitu:

- 1) Mengaktualisasi diri;
- 2) Dihargai terutama prestasinya;
- 3) Disenangi/diajak bersahabat;
- 4) Rasa aman dari segala macam gangguan; dan
- 5) Jasmani atau kebutuhan dasar.

Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*) dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan akan penghargaan diri/ status (*Esteem Needs*) merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idelanya prestise timbul karna adanya prestai, tetapi tidak selamanya demikian. Kebutuhan akan cinta atau Afiliasi (*Social needs*) adalah kebutuhan social misalnya berteman, mencintai serta diterima dalam pergaulan lingkungan kerjanta. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri. Kebutuhan ini terdiri dari: Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di tempat ia bekerja, Kebutuhan akan perasaan dihormati. Karena manusia merasa dirinya penting. Serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang tetap merasa dirinya penting, Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak sanggup menyenangi kegagalan. Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang, Kebutuhan akan perasaan ikut serta. Setia pegawai akan merasai senang jika diikutkan dalam berbagai kegiatan dan mengemukakan saran atau pendapat pada pimpinan. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan (*Safety needs*), jika kebutuhan psikologis sudah sedikit terpenuhi maka kebutuhan ini

dapat menjadi motivasi. Kebutuhan ini merupakan rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa ditempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam – jam tertentu. Kebutuhan fisik (*Physiological Needs*) adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan, papan. Organisasi membantu individu dengan menyediakan gaji yang baik, keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya.

Kemudian banyak peneliti ataupun mahasiswa yang sedang menyelesaikan laporan akhir tentang motivasi menggunakan teori dua faktor yaitu faktor pendukung motivasi dan faktor penghambat motivasi. Kedua faktor tersebut dihimpun secara kualitatif dan diverifikasi hingga akhirnya diberikan kesimpulan.

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dan menolak hipotesis nol (H_o). Beberapa kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada hubungan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru. Besarnya korelasi hubungan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 62,90 %.
2. Ada hubungan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Besarnya korelasi hubungan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 15,20 %.
3. Ada hubungan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Besarnya korelasi hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 61,70 %.

Implikasi Penelitian

Pada sub bab ini akan disajikan beberapa implikasi penelitian terhadap kinerja guru atas gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru atas motivasi kerja, sebagai berikut:

Implikasi kinerja guru atas gaya kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan adalah sesuatu yang dapat dicita-citakan dan dicapai oleh siapapun bila ia cukup gigih memperjuangkannya. Untuk menjadi pemimpin yang hebat maka, ada dua puluh konsep yang ditawarkan dalam penelitian ini, antara lain: Pertama, pemimpin itu harus mengetahui aturan dan memahami bahwa kepemimpinan memerlukan komitmen total, Kedua, mengembangkan komunikasi dan menengarkan yang positif merupakan bagian terpadu membangun kemitraan atau hubungan dalam interaksi dengan orang lain untuk mencapai kesamaan arti. Ketiga, memotivasi orang lain dimulai dengan memotivasi diri sendiri dengan cara mengubah perilaku diri yang beradab, untuk memastikan dapat memberikan umpan balik kreatif dan konstruktif bagi orang lain sambil memberikan tantangan dan penghargaan kepada mereka. Keempat, membimbing, memberikan pelatihan, dan membantu dalam penyelesaian masalah, serta mendorong lebih banyak pola berpikir kreatif

Implikasi kinerja guru atas motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 61,70 %. Apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka guru akan memberikan yang terbaik demi kemajuan organisasinya. Abraham H. Maslow dalam *Need Hierarchy Theory* menggolongkan tingkat kebutuhan manusia yang mendorong manusia untuk bekerja (Hasibuan, 2003), antara lain:

Pertama, kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*). Kedua, Kebutuhan akan penghargaan diri/status (*Esteem Needs*). Ketiga, kebutuhan akan cinta atau Afiliasi (*Social needs*). Keempat, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan (*Safety needs*). Kelima, kebutuhan fisik (*Physiological Needs*).

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, B., 2006. *Memahami Segalanya Tentang Kepemimpinan*. Batam: Karisma Publishing
- Ali, Erdi, 2013. *Merajut Jiwa Kepemimpinan: Sebuah Renungan dan Harapan*. Bogor: IPB Press
- Amalia, D. R., Swasto, B., Susilo, H., 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 36(1): 136-146*
- Arikunto, S., 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Cherry, Kendra, 2020. Leadership Styles and Frameworks You Should Know. [Leadership Styles and Frameworks \(verywellmind.com\)](http://verywellmind.com) [16/3/2021]
- Citriadin, Y, dkk., 2019. The Influences of Teacher Performance in public High Schools in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(6): 25-41
- Creswell, J. W., 2016. *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eyel, Ori (2011), Principals' leadership and teachers' motivation: Self-determination theory analysis. *Journal of Educational Administration*, 49(3): 256-275.
- Farfaltoni, H., Prasetio, A. P., 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Bandung. <http://journal.unla.ac.id/index.php/siohumanitas/article/view/96/73> [29/3/2021]
- Gaol, N. T. L & Siburian, P., 2018. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1): 66-73
- Handoko, M., 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius