

Vol. 1, No. 1, Agustus 2017

ISSN: 2581-1118

Jurnal Administrasi Bisnis Indonesia



Program Studi S1 Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Komunikasi dan Administrasi
Universitas Sangga Buana YPKP

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SDN Patrakomala Bandung

Iyan Sukiman^a

Irvan Muhamad Zamaludin^b

^{a,b}SI Administrasi Bisnis, Universitas Sangga Buana YPKP

Abstrak

Kinerja guru merupakan suatu hal yang penting dalam proses pembelajaran. Kinerja guru yang baik menentukan keberhasilan pembelajaran. Beberapa aspek yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah.

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui: 1) Pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, 2) Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, 3) Pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, dan 4) Upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru melalui pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja.

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan pendekatan kuantitatif. Penelitian kualitatif dimaksudkan untuk mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan oleh Kepala Sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan kuantitatif dimaksudkan untuk menghitung hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi guru terhadap kinerja guru secara statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SDN Patrakomala kota Bandung yang berjumlah 27 orang.

Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kinerja guru.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Abstract

Teacher performance is an important issue in the learning process. Performance determines the success of a good teacher learning. Some aspects that affect the performance of teachers is work motivation and leadership principals.

The purpose of this study is to determine: 1) the principal effect of leadership style on teacher performance, 2) influence work motivation of teachers on teacher performance, 3) Effect of principal leadership style and work motivation of teachers on teacher performance, and 4) Efforts should be done to improve teacher performance through the influence of principal leadership style and work motivation.

This research uses qualitative data and quantitative approaches. Qualitative research is intended to describe the influence of leadership style by the Principal and the motivation to work on teacher performance. While intended to calculate the quantitative relationship of leadership style and motivation of teachers on teacher performance statistically. The population in this study is the teacher SDN Patrakomala Bandung city, amounting to 27 people.

There results showed a positive and significant effect between principal leadership style on teacher performance.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation and Performance Teacher

1. PENDAHULUAN

Pendidikan bagi bangsa yang sedang membangun seperti bangsa Indonesia saat ini merupakan kebutuhan mutlak yang harus dikembangkan sejalan dengan tuntunan secara tahap demi tahap. Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur, dan efisien dapat

menghasilkan sesuatu yang mampu mempercepat jalannya proses pembudayaan bangsa yang berdasarkan pokok penciptaan kesejahteraan umum dan penceradians kehidupan bangsa kita, sesuai dari tujuan dari pendidikan nasional itu sendiri.

Pendidikan nasional berusaha untuk membimbing warga Negara Indonesia kepada pengembangan pribadi yang berdasarkan kepada keutuhan serta bermasyarakat dan mampu membudayakan alam sekitarnya. Pendidikan Nasional adalah suatu sistem pendidikan yang berdiri di atas landasan dan di jiwa oleh falsafah hidup suatu bangsa dan tujuannya bersifat mengabdikan kepada kepentingan dan cita-cita nasional bangsa tersebut.

Jika pendidikan merupakan hal yang paling utama dalam pengembangan sumber daya manusia maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tentunya memiliki tanggung jawab besar dalam mengemban tugas ini. Sehingga standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan perlu ditingkatkan.

“Upaya peningkatan kualitas Sekolah perlu dilakukan oleh setiap lembaga pendidikan, sebab pendidikan Nasional saat ini sedang mengalami berbagai perubahan yang cukup fundamental”, terutama terkait dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Undang-Undang SISDIKNAS) sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 (Depdiknas, 2003: 1). Selain itu juga munculnya Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor: 0296/U/1996 tentang Penugasan Guru Pegawai Negeri Sipil sebagai Kepala Sekolah di lingkungan Kementerian Pendidikan (Depdikbud, 1997: 1), serta Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor: 162/U/2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.

Dengan adanya Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor: 162/U/2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah tersebut diharapkan dapat meningkatkan peran Kepala Sekolah sebagaimana disebutkan dalam keputusan tersebut adalah sebagai *emaslec*, kependekan dari *educator* (pendidik), *manager* (pengelola), *administrator* (pengadministrasi), *supervisor* (penyelia), *leader* (pemimpin), *enterpreneur* (pengusaha), dan *climate creator* (pencipta iklim) sehingga

Kepala Sekolah mempunyai peran strategis dalam mencapai tujuan pendidikan.

Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan kinerja profesional guru merupakan dua faktor yang dianggap mempengaruhi upaya peningkatan mutu pendidikan di suatu Sekolah. Oleh karena itu, Kepala Sekolah dan guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Tetapi peranan Kepala Sekolah dalam mencapai tujuan Sekolah secara umum akan lebih dominan dibandingkan dengan guru, bahkan kepemimpinan Kepala Sekolah akan berpengaruh pada kinerja guru sebagai bawahannya. Walaupun guru sangat berperan sebagai ujung tombak keberhasilan berperan dalam belajar tetapi pengaruh Kepala Sekolah terhadap kinerja guru dapat berpengaruh terhadap etos kerja dalam proses belajar mengajar.

Karena sangat pentingnya peranan Kepala Sekolah, maka sangat dibutuhkan pembahasan Kepala Sekolah dengan segala dimensinya, terutama mengenai bagaimana Kepala Sekolah mengolah kebijakan yang diberlakukan. Salah satu aspek yang penting dari Kepala Sekolah adalah bidang pengelolaan. Untuk mencapai efektifitas dan efisiensi hasil yang diharapkan, Kepala Sekolah berkewajiban mengelola Sekolah dengan sebaik-baiknya. Hal ini akan berhubungan dengan kepemimpinan Kepala Sekolah (tipe atau model kepemimpinan) Kepala Sekolah yang secara langsung akan berpengaruh pada pengelolaan secara umum.

Upaya meningkatkan gap (kesenjangan) yang terjadi terhadap harapan guru dan kenyataan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Kepala Sekolah, maka setidaknya ada dua hal yang perlu dilakukan: pertama, pengelolaan lembaga kependidikan memiliki komitmen yang luas, yaitu idealisme dan berorientasi jangka panjang implementasi dari komitmen yang luas, yaitu idealisme dan reorientasi jangka panjang. Kedua, lembaga pendidikan harus dikelola secara profesional, penuh dedikasi dan rasa tanggung jawab serta keterkaitan moral yang tinggi tentang nasib masa depan peserta didiknya. Dua hal ini

harus dilakukan oleh semua elemen di Sekolah terutama oleh Kepala Sekolah karena salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran dominan dalam pengelolaan pendidikan di Sekolah adalah Kepala Sekolah.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penelitian ini bermaksud meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SDN Patrakomala Bandung

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pemimpin

Pemimpin memiliki peranan yang dominan dalam sebuah organisasi. Peranan yang dominan tersebut dapat mempengaruhi moral kepuasan kerja keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Sebagaimana dikatakan E. Mulyasa (2003, 43):

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Amstrong (A.L Hartani, 2011: 28) kepemimpinan adalah "proses memberi inspirasi kepada karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan". Selanjutnya menurut Ordway Tead (Kartini Kartono, 2005: 57) mengungkapkan kepemimpinan adalah "kegiatan mempengaruhi agar orang-orang yang dipimpinya mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Paul Hersey dan Blandhard dalam Permadi (2001:78) menyebutkan empat (4) gaya kepemimpinan Kepala Sekolah diantaranya:

1. Gaya Instruksi atau mengarahkan seperti memberikan instruksi kepada guru dan memberikan instruksi kepada siswa dalam proses pembelajaran.
2. Gaya Konsultasi atau bermusyawarah seperti berkonsultasi dengan guru dalam memecahkan permasalahan Sekolah dan bermusyawarah untuk mendapatkan mufakat.
3. Gaya Partisipatif atau demokratis seperti bersifat partisipasi dan bersifat demokratis.
4. Gaya Delegasi atau pelimpahan wewenang seperti memberikan wewenang pengajaran dan memberikan

wewenang mengenai penyikapan terhadap siswa.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006), terdapat tujuh peran utama Kepala Sekolah yaitu, sebagai : edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM)

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Memotivasi adalah juga subjek membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

1. Gaji

Menurut E. Mulyasa (2008:57) Sistem gaji pada umumnya dipandang sebagai alat untuk mendistribusikan gaji pada karyawan. Pendistribusian ada yang berdasarkan pada produksi lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup. Gaji sebenarnya merupakan suatu syarat-syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan karyawan serta pemerintah. Gaji yang sebenarnya juga upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditetapkan.

2. Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Adapun beberapa pengertian tentang lingkungan kerja antara lain lingkungan kerja adalah pengaturan tempat kerja, pengontrolan terhadap

suasana gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan kerja. Pengertian yang lain mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan apa yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Fungsi Lingkungan Kerja dalam suatu perusahaan apabila perusahaan tidak memperhatikan lingkungan kerja, maka untuk mencapai tujuan yang diinginkan sulit tercapai. Untuk itu lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang cukup penting. Dari beberapa fungsi diatas dapat disimpulkan bahwa memberi perhatian yang baik terhadap lingkungan kerja akan menyenangkan bagi karyawan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

3. Kepuasan Kerja

Robbins menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada sikap seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Susilo Martoyo mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa financial maupun yang non finansial. Bila kepuasan kerja terjadi maka pada umumnya tercemin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya Di lingkungan kerjanya.

Kinerja Guru

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistyorini,

2001). Sedangkan Ahli lain berpendapat bahwa Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Tempe, A Dale, 1992:33).

Kinerja diartikan pula sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal dan sesuai dengan moral maupun etika. Guru memiliki kinerja yang baik apabila yang bersangkutan memahami fungsi dan tugasnya dengan baik. Oleh karena, itu seorang guru perlu memiliki bekal atau pengetahuan yang luas tentang profesinya sehingga tahu betul tentang tugas yang mesti dilakukannya, sehingga guru dapat membedakan dan mengerti prioritas pekerjaan yang harus dan tidak harus dikerjakan. Untuk menunjukkan kinerja yang baik diperlukan penguasaan keterampilan dan kemampuan-kemampuan tertentu bagi guru.

3. METODOLOGI

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif untuk data yang bersifat kualitatif juga pendekatan kuantitatif yang dipergunakan untuk data kuantitatif. Penelitian kualitatif dimaksudkan untuk mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan oleh Kepala Sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan kuantitatif dimaksudkan untuk menghitung hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi guru terhadap kinerja guru secara statistik. Informasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan mengetahui pendapat tentang objek yang sedang diteliti. Data diperoleh dari sumber data pada SDN Patrakomala Kota Bandung.

Jenis data dan Instrumen Penelitian

Data dalam penelitian ini terdiri atas data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan

penelitian disesuaikan dengan masing-masing jenis data. Pendekatan kualitatif dimaksudkan untuk mendeskripsikan hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi guru terhadap kinerja guru. Sedangkan pendekatan kuantitatif dimaksudkan untuk menghitung pengaruh dan hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara statistik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur penelitian yang baik diperlukan untuk menghasilkan suatu penelitian dengan tingkat informasi yang tepat dan sesuai dengan kaidah ilmiah. Dalam penelitian ini, alat yang digunakan berupa kuesioner yang dibuat secara struktur, didalamnya meliputi beberapa item pertanyaan atau pernyataan untuk memudahkan dalam mengkuantifikasi data disertai alternative jawaban.

Uji Validitas

Validitas alat ukur menentukan sejauh mana alat ukur penelitian mampu mengukur variabel yang terdapat dalam suatu penelitian, atau dengan kata lain bahwa validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat akurasi suatu alat ukur.

Suatu alat ukur atau skala-pengukuran dikatakan valid jika skala pengukuran mengukur apa yang dimaksud untuk diukur; atau alat ukur yang salah atau tidak tepat akan mempunyai validitas yang rendah, begitu juga sebaliknya. Pengujian validitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan pendekatan korelasi Product Moment Pearson Correlation seperti meliputi tiga tahapan, yaitu:

1. Penarikan Kaidah Keputusan
2. Menentukan Uji Signifikansi (Penentuan nilai t hitung)
3. Penentuan nilai korelasi.

Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas suatu instrumen pengukuran didefinisikan sebagai suatu kemampuan instrumen guna mengukur secara konsisten terhadap fenomena yang dirancang untuk diukur. Pentingnya memiliki reliabilitas instrument pengukuran. Setidaknya untuk dua alasan: a) Reliabilitas merupakan suatu prasyarat bagi validitas pengujian dan (b) Penelitian menghendaki agar bisa menentukan

pengaruh dan suatu variabel atas variabel lainnya.

Untuk menguji reliabilitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi secara keseluruhan dengan menggunakan korelasi Product Moment.

Analisis Data

Teknik pengolahan data menggunakan metode analisis data menggunakan analisis jalur (path Analysis). Analisa ini pada dasarnya merupakan suatu metode mengkaji pengaruh langsung (PL) dan pengaruh Tidak langsung (PTL) dan variabel-variabel yang disajikan sebagai sebab akibat (effect).

Penerapan analisis jalur pada dasarnya dilakukan dengan dua pendekatan: pertama dengan menggunakan analisis korelasi dan persamaan regresi. Kedua, dengan menggunakan pendekatan korelasi matrik untuk memperoleh koefisien regresi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah

Untuk mengetahui kondisi Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala sekolah. maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden.

Variabel Gaya kepemimpinan Kepala sekolah adalah baik yaitu sebesar 78% dari seluruh pertanyaan pada variabel tersebut. Indikator dengan nilai persentase tertinggi ada pada item ke-2, yaitu Kepala sekolah percaya dapat meningkatkan prestasi sekolahnya dengan kepemimpinannya. Persentase dari indikator ini sebesar 85.19%. Sedangkan persentase terendah terdapat pada item ke-4, yaitu Kepala sekolah memberikan instruksi yang spesifik tentang peranan dan tujuan guru-guru dalam mengajar, sebesar 73,33%.

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Untuk mengetahui kondisi Motivasi kerja, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden. variabel

Motivasi kerja adalah baik yaitu sebesar 77,85% dari seluruh pertanyaan pada variabel tersebut. Indikator dengan nilai persentase tertinggi ada pada item ke-10, yaitu Guru memperhatikan dengan baik tugas yang disampaikan oleh pimpinan. Persentase dari indikator ini sebesar 81,48%. Sedangkan persentase terendah terdapat pada item ke-8, yaitu Guru memiliki cita-cita yang tinggi untuk kepentingan sekolah, sebesar 75,56%.

Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Untuk mengetahui kondisi kinerja guru, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden.

variabel kinerja guru adalah baik yaitu sebesar 78,37% dari seluruh pertanyaan pada variabel tersebut. Indikator dengan nilai persentase tertinggi ada pada item ke-4, Guru mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. persentase sebesar 84,44%. Hasil tersebut memberikan gambaran, bahwa Guru mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sedangkan persentase terendah terdapat pada item ke-2, yaitu Guru melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. persentase sebesar 74,81%.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru

Penelitian secara parsial dengan menggunakan rumus statistik hitung dengan program SPSS menunjukan hasil pada tabel 4.1

a Predictors: (Constant), X1

b Dependent Variable: Y

Dari tabel tersebut dapat diketahui ternyata Gaya kepemimpinan Kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi (r) dari (X1) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap (Y) Kinerja Guru adalah sebesar 0.444. Artinya setiap peningkatan Gaya kepemimpinan Kepala sekolah sebesar 1 poin, maka kinerja guru pun dapat ditingkatkan sebesar 0.444 Adapun besar pengaruhnya (r²) adalah $(0.444)^2 = 0.197$. Artinya variabel Gaya kepemimpinan

Kepala sekolah memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja guru sebesar 19,7%. Adapun pengaruh variabel lain yang tidak diteliti terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 80,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel Gaya kepemimpinan Kepala sekolah lebih kecil daripada pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.1
Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444(a)	.197	.165	1.18960

Sumber: Olah Data Penulis, 2015.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru

Besarnya koefisien korelasi (r) dari (X1) Motivasi Kerja terhadap (Y) Kinerja Guru adalah sebesar 0.471. Artinya setiap peningkatan Motivasi kerja sebesar 1 poin, maka kinerja guru pun dapat ditingkatkan sebesar 0.471. Adapun besar pengaruhnya (r²) adalah $(0.471)^2 = 0.222$.

Artinya variabel Motivasi kerja memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja guru sebesar 22,2%. Adapun pengaruh variabel lain yang tidak diteliti terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 77,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi kerja lebih kecil daripada pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Gaya kepemimpinan Kepala sekolah dan Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi (r) dari X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 0.527. Artinya setiap peningkatan Gaya kepemimpinan Kepala sekolah dan Motivasi kerja sebesar 1 poin, maka kinerja guru pun dapat ditingkatkan sebesar 0.527. Adapun besar pengaruhnya (r²) adalah $(0.527)^2 = 0.278$. Artinya variabel Gaya kepemimpinan Kepala sekolah dan Motivasi kerja memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja guru sebesar 27,8%. Adapun pengaruh variabel lain yang

tidak diteliti terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 72,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel Gaya kepemimpinan Kepala sekolah dan Motivasi kerja lebih kecil daripada pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

4.3.4 Upaya Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Kinerja Guru melalui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja

Kepala Sekolah sebagai edukator bertugas mengenai: a) dapat melaksanakan proses mengajar secara efektif dan efisien, b) Kepala Sekolah mampu membina siswa secara mental, moral, dan fisik. Pembinaan secara mental, yaitu pembentukan sikap batin dan watak siswa, pembentukan mental harus diberikan contoh agar siswa dapat menerima dan mencontoh secara langsung. Pembinaan moral, yaitu pembinaan yang mengajarkan siswa terhadap hal-hal yang baik dan hal yang buruk mengenai suatu perbuatan, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas siswa untuk belajar dan mendapatkan pembelajaran serta fasilitas yang layak. Pembinaan secara fisik, yaitu Kepala Sekolah membina siswa tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka secara lahiriah.

Konsep dasar kepemimpinan hendaknya mampu membedakan antara keberhasilan dan kegagalan, baik keberhasilan atau kegagalan dirinya sendiri, kelompok, dan organisasi. Seorang Kepala Sekolah hendaknya mampu membedakan antara keberhasilan dan kegagalan lembaga yang dipimpinnya. Tanpa mengukur keberhasilan yang dicapainya. Kepala Sekolah tidak akan berusaha untuk meningkatkan kualitas sekolahnya dan akan berjalan di tempat (stagnant).

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kinerja guru. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik gaya

kepemimpinan kepala sekolah maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru, begitu juga sebaliknya apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak baik maka akan buruk juga peningkatan kinerja guru.

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, artinya apabila motivasi tinggi dan semakin baik maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru, begitu juga sebaliknya apabila motivasi kerja rendah maka kinerja guru pun akan menjadi kurang meningkat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk Kepala Sekolah sebaiknya menggunakan gaya kepemimpinan yang kolaboratif dalam memimpin bawahannya. Hal ini akan memberikan sebuah kepemimpinan yang dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja warga sekolah, tidak terkecuali guru.
2. Untuk guru hendaknya meningkatkan lagi motivasi kerjanya, karena dengan Motivasi kerja yang tinggi maka siswa akan berpengaruh terhadap kinerja atau kemampuan mengajarnya, sehingga siswa akan termotivasi dalam belajar dan dapat meningkatkan prestasi belajar yang tinggi.
3. Untuk guru perlu meningkatkan kinerjanya melalui kegiatan-kegiatan yang sifatnya mengembangkan kompetensi. Seperti kegiatan pelatihan atau In House Training, seminar, kegiatan MGMP, atau kegiatan sejenis, baik yang diadakan di sekolah maupun di luar sekolah. Hal ini akan membantu peningkatan kompetensi baik secara langsung ataupun tidak langsung.

DAFTAR PUSTAKA

1. Anwar, Mochamad Idoeh. 2003. *Administrasi Pendidikan Dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
2. Dadi, Permadi. 2001. *Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Mandiri Kepala Sekolah*. Bandung: PT Sarana Panca Karsa.
3. Budimansyah, Dasim. 2002. *Model Pembelajaran dan Penilaian Portofolio*. Bandung: Al Gesindo.
4. Depag RI. 2000. *Pedoman Pengembangan Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Dirjen Pembinaan Pendidikan Agama Islam pada Sekolah Umum..
5. Depdiknas. 2003. *UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS*. Jakarta.
6. Mulyasa, E. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
7. Eti Rochacti, dkk. 2005. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
8. Gafar. 2000. *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
9. Hari Suderajat. 2004. *Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK)*. Bandung: Cipta Cekas Grafika.
10. Hoy, Wayne K. 2001. *Educational Administration*. Boston: McGraw-Hill.
11. LJ, Moleong. 1999. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
12. Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
13. Surya, Muhammad. 2004. *Percikan Perjuangan Guru*. Semarang: Aneka Ilmu.
14. Mulyasa. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Jakarta: Rosda
15. Neuman, W. Lawrence. 2006. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approach*. USA: University of Wisconsin.
16. Peter. 1994. *Lingkup Kinerja Guru di Sekolah*. Jakarta: Prenhallindo.
17. Simungan, Muchdaryyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
18. Sudarwan, Danim. 2006. *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivational, dan Mitos*. Bandung: Alfabeta.
19. Usman, Uzer. 2003. *Menjadi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
20. Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.