

# Pengaruh Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Survei Pada SMK Swasta Di Kota Depok)

Dicky Novriadi<sup>1)</sup>, Mariasih<sup>2)</sup>, Rahayu Permana<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia

## ABSTRACT

The purpose of this study is to prove: 1) The influence of perceptions of principal leadership and work motivation together on the performance of private vocational high school teachers in Depok City. 2) The influence of perceptions of principal leadership on the performance of private vocational high school teachers in Depok City. 3) The influence of work motivation on the performance of private vocational high school teachers in Depok City. The method used in this study is a survey method with a multiple linear regression statistical correlation approach with a sample of 53 respondents. The results of the study show: 1) There is a significant influence of perceptions of principal leadership and work motivation together on teacher performance at private vocational high schools in Depok City. This is evidenced by the Sig. = 0.000 < 0.05 and Fcount = 73.517. 2) There is a significant influence of perceptions of principal leadership on teacher performance at private vocational high schools in Depok City. This is evidenced by the Sig. = 0.012 < 0.05 and tcount = 2.621. 3) There is a significant influence of learning motivation on the performance of private vocational school teachers in Depok City. This is proven by the value of Sig. = 0.001 < 0.05 and tcount = 3.

**Key Words:** intelligence level, learning independence, social science learning achievement

## ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk membuktikan: 1) Pengaruh persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kota Depok. 2) Pengaruh persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kota Depok. 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kota Depok. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional statistika regresi linier berganda dengan sampel berjumlah 53 responden. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMK Swasta di Kota Depok. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai Sig. = 0,000 < 0,05 dan Fhitung = 73,517. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Swasta di Kota Depok. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai Sig. = 0,012 < 0,05 dan thitung = 2,621. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi belajar terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kota Depok. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai Sig. = 0,001 < 0,05 dan thitung = 3,572.

**Kata Kunci:** Persepsi atas Kepemimpinan Kepala Sekolah; Motivasi Kerja; Kinerja Guru

**Penulis Korespondensi:** (1) Dicky Novriadi, (2) Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia, (3) Jl. Nangka No. 58 C, Tanjung Barat. Kec. Jagakarsa, Jakarta Selatan, Indonesia, (4) Email: [dicky.novriadi@gmail.com](mailto:dicky.novriadi@gmail.com)

Copyright © 2025. The Author(s). Published by Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia. This is an open access article licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kegiatan menyiapkan masa depan suatu bangsa untuk bisa bertahan agar tetap eksis, tetapi lebih jauh mengemban misi dalam berbagai dimensi kehidupan pada tataran nasional maupun internasional untuk mempersiapkan warga bangsa agar dapat mengambil peran serta dan bermartabat. Untuk itu manajemen pendidikan yang berjalan sebelum reformasi pemerintahan, kebijakan - kebijakan dibidang pendidikan pada umumnya berasal dari pusat, belum ada undang-undang pendidikan, sekarang setelah reformasi pemerintahan sudah banyak mengalami perubahan mulai ditetapkannya undang-undang No.20 tahun 2003 tentang sistim pendidikan nasional, yaitu:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif dapat mengembangkan dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Memasuki era millennium, perjalanan sejarah pendidikan di Indonesia memperoleh berbagai catatan emas, khususnya kajian kebijakan pendidikan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan. Berkenaan dengan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan ini, tahun 2003 hingga 2005 terjadi lompatan kebijakan yang luar biasa dalam hal kebijakan pendidikan, ialah dengan diundangkannya beberapa peraturan perundangan, yaitu terbitnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, yang mengakibatkan terjadinya perubahan mendasar pada sistem pendidikan di Indonesia.

Sejalan dengan amanah Undang-Undang No.20 tahun 2003 serta seiring dengan lajunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan masyarakat yang diperkuat dengan gerakan demokratisasi dan globalisasi pendidikan, tuntutan akuntabilitas publik terhadap kualitas guru semakin kuat. Hal ini dimungkinkan karena makin meningkatnya kesadaran masyarakat akan kualitas pendidikan yang diperkuat oleh makin ketatnya kompetisi lulusan pada setiap jenjang pendidikan untuk meneruskan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, atau dalam rangka memasuki pasar kerja. Tak pelak lagi, tuntutan peningkatan kualitas pembelajaran disekolah juga semakin meningkat, dan akhirnya tuntutan akan kompetensi guru tidak bisa ditawar-tawar lagi.

Kompetensi bersifat kompleks dan merupakan satu kesatuan utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai yang dimiliki seseorang dalam hal ini terkait dengan profesi berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan atau diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tersebut. Dengan demikian, guru yang kompeten memiliki ciri-ciri seperti menguasai substansi kajian yang mendalam serta melaksanakan pembelajaran yang mendidik, berkepribadian, dan memiliki komitmen dan perhatian terhadap perkembangan peserta didik. Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu. Maka guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya.

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang diamanatkan dalam Undang-Undang No.20 tahun 2003 maka guru harus memiliki empat standar kompetensi yang dalam melaksanakan tugasnya yaitu : (1) Kompetensi pedagogik. (2) Kompetensi kepribadian, (3) Kompetensi sosial, dan (4) Kompetensi profesional.

Dengan berbagai kompetensi diatas timbul pertanyaan: dapatkah guru melakukan upaya untuk mencapai kompetensi yang diharapkan?. Faktor-faktor apa saja yang harus ditingkatkan sehingga guru dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tuntutan profesinya?. Dalam menjawab pertanyaan diatas, maka kemampuan dan minat seorang guru, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan peran kepemimpinan kepala sekolah, dan tingkat

motivasi guru merupakan aspek penting terciptanya kinerja yang baik sehingga mendorong lahirnya guru yang berprestasi.

Fakta tersebut mengungkapkan betapa guru punya peranan terhadap keberhasilan pendidikan. Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan mutu pendidikan disamping tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan lulusan yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberi motivasi, mengadakan supervisi, memberikan insentif, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir, meningkatkan kemampuan, gaya kepemimpinan yang baik dan upaya-upaya lainnya yang relevan. Sementara kinerja guru dapat ditingkatkan apabila yang bersangkutan mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa menetapkan harapan-harapan yang diakui hasil kerjanya.

Kinerja guru atau prestasi kerja (performance) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan ajar, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan peserta didik, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing peserta didik, serta bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Peran kepala sekolah sebagai pimpinan adalah kemampuan manajerial yaitu kemampuan mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.

Sejalan dengan itu kepala sekolah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyeraskan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepemimpinan kepala sekolah salah satu faktor yang mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh agar mampu mengambil keputusan dan inisiatif/prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah. Salah satu karakteristik utama yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin adalah kemampuannya untuk memotivasi guru agar tujuan pendidikan tercapai. Kepala sekolah sebagai manajerial mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkat perencanaan, memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, dan melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu wujud dan tingkatan manajemen pendidikan yang cukup penting dalam mendorong guru untuk berprestasi. Kepala sekolah akan berperan sebagai pengelola terdepan untuk mendorong guru meraih prestasi kerja yang tinggi.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah motivasi. Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi atau motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan tertentu (Sardiman, 2007: 73). Penelitian Bishay (1996) yang berjudul “Teacher Motivation And Job Satisfaction” yang pokok bahasannya mengenai kuat dan lemahnya motivasi guru untuk mengajar peserta didik berpengaruh terhadap besar

kecilnya prestasi yang diraih peserta didik. Guru sebagai pendidik dituntut mempunyai motivasi atau dorongan yang tinggi untuk mengajar.

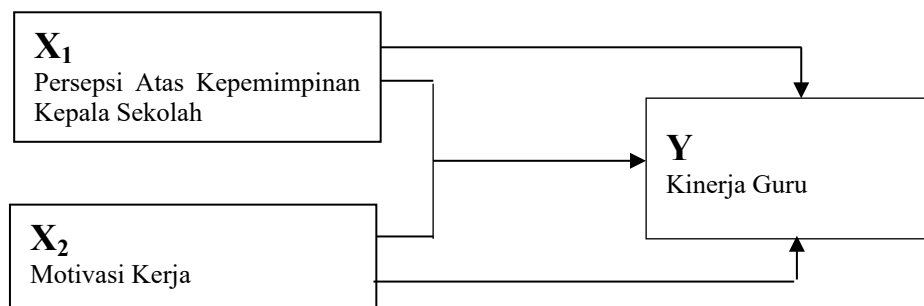
Motivasi merupakan faktor yang dominan mempengaruhi guru untuk meningkatkan kinerja, karena motivasi merupakan dorongan secara internal maupun eksternal. Menurut Sardiman (2007:85) motivasi memiliki tiga fungsi yaitu: mendorong manusia untuk berbuat, menentukan arah perbuatan yaitu kearah tujuan yang akan tercapai, menyeleksi perbuatan yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut.

Guna dapat menghasilkan produktivitas kerja atau kinerja guru yang baik perlu adanya kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menciptakan sikap guru yang baik dan motivasi guru yang tinggi sehingga kinerja gurupun meningkat.

Berdasarkan uraian data diatas bahwa Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Depok tidak terlepas dari permasalahan-permasalahan tersebut diatas. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (Survei pada SMK Swasta di Kota Depok)”.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi yaitu mencari hubungan dan pengaruh antara dua variabel bebas yaitu persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru ( $Y$ ). Metode ini memberikan gambaran tentang variabel yang ditemukan, sekaligus menyelidiki hubungan dan pengaruh antara variabel. Paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian Hubungan Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$

Pelaksanaan penelitian pada SMK Swasta di Kota Depok yaitu SMK Swasta Al Muhajirin, SMK Swasta Media Kreatif, dan SMK Swasta Bina, dilaksanakan mulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Juli tahun 2024 (5 bulan) dengan sampel 53 responden dari 60 populasi, pemilihan sampel dengan menggunakan teknik *random sampling* yakni sampel dipilih secara acak tanpa membedakan strata responden serta menggunakan teknik *clustering* yaitu mengelompokkan responden sesuai dengan sekolah mereka masing – masing. Perhitungan sampel di peroleh dengan menggunakan teknik Slovin (Suwarsono, 2007:44). Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Keterangan :

n = Banyak sampel

N = Banyak populasi

e = Persentase toleransi ketidaktelitian (presesi) karena kesalahan pengambilan sampel (5%)

Selanjutnya setelah diperoleh sampel maka dilanjutkan *clustering* sampel guna menentukan jumlah sampel tiap-tiap sekolah secara proporsional dengan rumus. (Supardi, 2012).

$$n1 = (NI \times no) / (\sum N)$$

Keterangan :

- n1 = banyaknya sampel masing-masing unit
- no = banyaknya sampel yang diambil dari seluruh unit
- NI = banyaknya populasi dari masing-masing unit
- $\sum N$  = jumlah populasi dari seluruh unit

Tabel 1  
Jumlah Proporsional Sampel Masing-masing Sekolah

Kota	Nama Sekolah	Jumlah Populasi	Perhitungan Proporsional	Total Sampel dibulatkan
Depok	SMKS Al Muhajirin	18	$18/60 \times 52 = 15,6$	16
	SMKS Media Kreatif	18	$18/60 \times 52 = 15,6$	16
	SMKS Bina Mandiri	24	$24/60 \times 52 = 20,8$	21
	Total	60		53

Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner skala Likert kepada responden (Guru) dengan urutan sebagai berikut:

- Nilai 5 untuk jawaban Selalu (SL)
- Nilai 4 untuk jawaban Sering (SR)
- Nilai 3 untuk jawaban Kadang- Kadang (KD)
- Nilai 2 untuk jawaban Jarang (JR)
- Nilai 1 untuk jawaban Tidak Pernah (TP)

Sebelum dipergunakan untuk pengumpulan data, instrumen kedua variabel diujicobakan terlebih dahulu pada 20 responden (guru) untuk melihat tingkat validitas dan reliabilitas instrumen.

## 1. Variabel Kinerja Guru

### a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah kemampuan yang dilakukan oleh guru berdasarkan kompetensi yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, tindakan, keterampilan dan motivasi untuk memperoleh prestasi kerja dan perilaku kerja dalam waktu yang telah ditentukan. Adapun acuan teori yang digunakan dalam penyusunan instrumen kinerja guru berdasarkan teori T.R.Mitchell dalam Surya Darma (2008) dapat dilihat dari empat hal yaitu : (1) Quality of work, (kualitas hasil kerja), (2) Promptness (ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan), (3) Initiative (prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan), (4) Capability (kemampuan menyelesaikan pekerjaan), (5) Comunication (kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain). Prestasi belajar Ilmu Pengetahuan Sosial adalah kemampuan siswa penguasaan materi pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial melalui kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik dalam jangka waktu tertentu sesuai standar kompetensinya yang diukur menggunakan *test*.

### b. Definisi Operasional

Kinerja guru adalah skor yang diperoleh dari jawaban guru sebagai responden terhadap instrumen yang menggambarkan tinggi rendahnya dari hasil pengisian instrumen yang dilakukan oleh guru berdasarkan kompetensi yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, tindakan,

keterampilan dan motivasi prestasi kerja dan perilaku kerja dalam waktu yang telah ditentukan

Dimensi dari kinerja guru adalah prestasi kerja indikatornya adalah (1) keterampilan kerja, (2) kuantitas hasil kerja, (3) kualitas hasil kerja, dan (4) efisiensi dalam melaksanakan tugas. Dimensi Perilaku kerja indikatornya adalah (1) disiplin kerja, (2) inisiatif, (3) Ketelitian. (4). pelaksanaan , dan (5) kesungguhan kerja.

Tabel 2 Instrumen Kinerja Guru

No	Dimensi	Indikator	Butir Soal	Jumlah Soal
1	Prestasi Kerja	Keterampilan kerja	1,2,3	3
		Kuantitas hasil kerja	4,5,6	3
		Kualitas hasil kerja	7,8,9,10,11	5
		Efisiensi dalam melaksanakan tugas	12, 13,14	3
		Disiplin kerja	15,16,17,18,19	5
2	Perilaku kerja	Inisiatif	20,21,22	3
		Ketelitian	23,24, 25	3
		Pelaksanaan	26,27,28,29	4
		Kesungguhan kerja	30,31,32,33	4
<b>Jumlah</b>				<b>33</b>

## 2. Variabel Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah

### a. Definisi Konseptual

Persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah adalah pandangan seseorang terhadap seorang pemimpin dalam memimpin, menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, nilai, dan norma sehingga tercapai tujuan pendidikan. Adapun acuan teori yang digunakan dalam penyusunan instrumen kepemimpinan kepala sekolah salah satunya dari Gary Yukl dalam bukunya *Skill for managers and leaders: Text, cases, and exercises* yang dikutip Wirawan (2002) menyimpulkan hasil penelitian tersebut menjadi delapan taktik mempengaruhi. Kedelapan taktik mempengaruhi tersebut adalah : (1) taktik legitimasi, (2) taktik persuasi rasional, (3) taktik pertukaran, (4) taktik permintaan personal dan mengambil hati, (5) taktik permintaan inspirational, (6) taktik konsultasi, (7) taktik menekan, dan (8) taktik koalisi. Tingkat kecerdasan intelegensi adalah kemampuan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, menguasai dan menerapkannya dalam menghadapi masalah.

### b. Definisi Operasional

Skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap instrumen yang menggambarkan tinggi rendahnya dari hasil pengisian instrumen yang dilakukan oleh guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi atas dimensi-dimensinya yaitu teknik mempengaruhi indikatornya yaitu: (1) teknik legitimasi, (2) teknik memberi contoh, (3) teknik konsultasi, (4) teknik pertukaran. Dimensi teknik mengambil keputusan indikatornya: (1) proses pengambilan keputusan otokratik, (2) proses pengambilan keputusan konsultatif, (3) proses pengambilan keputusan kelompok. Dimensi komunikasi indikatornya: (1) komunikasi vertikal dari atas ke bawah, (2) komunikasi vertikal dari bawah ke atas. Dimensi gaya kepemimpinan indikatornya: (1) kepemimpinan partisipatif, (2) kepemimpinan demokratik. Tingkat kecerdasan intelegensi adalah skor tentang kemampuan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, menguasai dan menerapkannya dalam menghadapi masalah yang diukur melalui kuesioner berjumlah 30 butir skala Likert rentang skor 1 – 5 dengan dimensi 1) kemampuan figur, 2) kemampuan verbal dan 3) kemampuan numerik.

Tabel 3 Instrumen Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Dimensi	Indikator	Butir Soal	Jumlah Soal
1	Teknik mempengaruhi	1. Teknik legitimasi	1,2,3	3
		2. Teknik memberi contoh	4,5,6	3
		3. Teknik konsultasi	7,8,9,10	4
		4. Teknik pertukaran	11,12	2
2	Teknik mengambil keputusan	1. Proses pengambilan keputusan otokratik	13,14,15	3
		2. Proses pengambilan keputusan konsultatif	16,17,18	3
		3. Proses pengambilan keputusan kelompok	19,20	2
3	Komunikasi	1. Komunikasi vertikal dari atas kebawah	21,22,23	3
		2. Komunikasi vertikal dari bawah ke atas	24,25,26	3
4	Gaya kepemimpinan	1. Kepemimpinan partisipatif	27,28,29,30	4
		2. Kepemimpinan demokratis	31,32,33	3
Jumlah				33

### 3. Variabel Motivasi Kerja

#### a. Definisi Konseptual

Maslow dalam *Need Hierarchy Theory* menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan manusia bersifat jamak yaitu kebutuhan psikologis dan biologis berupa material. Maslow menggolongkan adanya lima kebutuhan manusia (Hasibuan, 2003: 104).

#### b. Definisi Operasional

Motivasi kerja guru adalah skor yang diperoleh guru dalam menjawab kuesioner motivasi kerja. Dimensi yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja mengacu pada teori Maslow yang mengemukakan lima hierarki kebutuhan manusia yang mampu membuat manusia termotivasi untuk terus bekerja, yaitu:

1. kebutuhan fisiologis.
2. kebutuhan keamanan.
3. kebutuhan berkelompok / sosial.
4. kebutuhan penghormatan / penghargaan diri.
5. kebutuhan aktualisasi diri.

Tabel 4 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

No	Dimensi	Indikator	Butir Soal	Jumlah Soal
1	Kebutuhan fisiologikal	a. Terpenuhinya kebutuhan sandang dan pangan	1,2	2
		b. Adanya tempat tinggal	3	1
		c. Adanya waktu istirahat	4,5	2
		d. Adanya kesempatan berekreasi	6,7	2
2	Kebutuhan keselamatan (rasa aman)	a. Adanya jaminan jiwa waktu kerja	8	1
		b. Adanya jaminan pengembangan karier	9,10	2
		c. Adanya jaminan keamanan dalam melaksanakan hak dan kewajiban.	11,12	2
		d. Adanya jaminan bahwa pendapatnya dihargai orang lain	13,14,15	3
3	Kebutuhan berkelompok (sosial)	a. Adanya jaminan perhatian dari atasan	16,17	2
		b. Adanya jaminan bahwa segala perbuatan yang positif dihormati dan dihargai orang lain.	18,19	2
		c. Adanya jaminan bekerja sama.	20,21	2
4	Kebutuhan penghormatan	Adanya jaminan bahwa prestasinya dihargai dalam bentuk reward berupa pujian, sertifikat dan seremonial	22,23,24	3
5	Kebutuhan aktualisasi diri	a. Adanya kesempatan untuk berkreasi	25,26	2
		b. Diberi kesempatan untuk berprestasi	27,28	2
		c. Diberi kesempatan untuk meningkatkan kompetensi diri	29,30	2
Jumlah				30

Pengujian pengaruh persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dilakukan dengan menguji sejumlah hipotesis. Selanjutnya data dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS versi 22.

## HASIL

Hasil statistik deskriptif dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program aplikasi SPSS versi 22.0, hasil perhitungan dan pengujian dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Statistik Desriptif Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah

**Statistics**

Persepsi Atas Kepemimpinan  
Kepala Sekolah (X1)

N	Valid	53
	Missing	0
Mean		97,62
Median		97,00
Mode		97
Std. Deviation		10,964
Minimum		76
Maximum		118

Berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa skor persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh dari 53 responden mempunyai rata-rata 97,62, dengan simpangan baku 10,964, median sebesar 97,00, modus sebesar 97, skor minimum 76, dan skor maksimum 118. Skor simpangan baku 10,964, menunjukkan bahwa terdapat variasi yang cukup signifikan pada skor persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah dari responden beragam.

Dari deskripsi tersebut juga dapat dilihat bahwa antara nilai rata-rata dan median, yaitu 97,62 dan 97,00. Hal ini menunjukkan bahwa data skor persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah pada penelitian ini cukup representatif. Sedangkan skor yang berada di atas rata-rata lebih banyak dibanding yang berada di bawah rata-rata.

Tabel 6 Hasil Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

**Statistics**

Motivasi Kerja (X2)

N	Valid	53
	Missing	0
Mean		81,91
Median		81,00
Mode		80 <sup>a</sup>
Std. Deviation		9,189
Minimum		65
Maximum		100

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa skor motivasi kerja yang diperoleh dari 53 responden mempunyai rata-rata 81,91 dengan simpangan baku 9,189 median 81,00, skor

minimum 65 dan skor maksimum 100. Dari deskripsi tersebut juga dapat dilihat bahwa antara nilai rata-rata dan median, yaitu 81,91 dan 81,00. Hal ini menunjukkan bahwa data motivasi kerja yang diperoleh pada penelitian ini cukup representatif. Nilai rata-rata dan median cukup mendekati satu sama lain. Ini menunjukkan bahwa distribusi data mungkin relatif simetris, dengan sebagian besar data berpusat di sekitar nilai median. Hal ini dapat diasumsikan bahwa sebagian besar data berada dalam kisaran yang relatif seragam.

Tabel 7 Hasil Statistik Desriptif Kinerja Guru

Statistics		
Kinerja Guru (Y)		
N	Valid	53
	Missing	0
Mean		97,06
Median		97,00
Mode		79 <sup>a</sup>
Std. Deviation		13,646
Minimum		75
Maximum		137

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa skor kinerja guru yang diperoleh dari 53 responden mempunyai rata-rata 97,06 dengan simpangan baku 13,646, median sebesar 97,00, skor minimum 75 dan skor maksimum 137. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kinerja guru dari responden termasuk tinggi. Skor simpangan baku 13,646 menunjukkan perbedaan jawaban antar responden terdapat variasi yang cukup signifikan dalam skor yang diperoleh guru. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dari responden cukup beragam.

Dari deskripsi tersebut juga dapat dilihat bahwa antara nilai rata-rata dan nilai tengah (median) hampir sama, yaitu 97,06 dan 97,00. Hal ini menunjukkan bahwa data skor kinerja guru pada penelitian ini cukup representatif. Sedangkan skor yang berada di atas rata-rata lebih banyak dibanding yang berada di bawah rata-rata, menunjukkan bahwa kinerja guru yang berada di atas rata-rata lebih banyak dibanding yang dibawah rata-rata.

Tabel 8 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.746	.736	7.010

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Presepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Tabel 9 Rekapitulasi Hasil Perhitungan Pengujian Signifikasi Koefisien Regresi Pengaruh Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> dengan Variabel Y

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7225,673	2	3612.836	73.517	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2457,158	50	49.143		
	Total	9682,830	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Presepsi Atas Kepemimpinan Kepada Sekolah

Tabel 10 Rekapitulasi Hasil Perhitungan Persamaan Garis Regresi Pengaruh Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Variabel Y

		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-11.489	9.010		-1.275 .208
	Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.470	.179	.378	2.621 .012
	Motivasi Kerja (X2)	.765	.214	.515	3.572 .001

a. Dependent Variable: Konejra Guru (Y)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa korelasi variabel bebas X<sub>1</sub> (persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah) dan variabel bebas X<sub>2</sub> (motivasi kerja) terhadap kinerja guru terdapat pengaruh yang positif dan diperoleh nilai korelasinya (R) sebesar 0,864. Sedangkan koefisien determinasinya (R<sup>2</sup>) sebesar 0,746 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh / kontribusi variabel bebas X<sub>1</sub> (persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah) dan variabel bebas X<sub>2</sub> (motivasi kerja) terhadap kinerja guru sebesar 74,6%, sisanya 25,4% karena pengaruh faktor lain.

Dan berdasarkan tabel 9 menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai **Sig** = 0,000 < 0,05 dan **F**<sub>hitung</sub> = 73,517. Sedangkan pada tabel 10 menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, ditunjukkan dengan nilai **Sig** = 0,012 < 0,05 dan **t**<sub>hitung</sub> = 2,621 dan menunjukkan pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, ditunjukkan dengan nilai **Sig** = 0,001 < 0,05 dan **t**<sub>hitung</sub> = 3,572.

## DISKUSI

Kepemimpinan merupakan proses interaksi antara pemimpin dengan para pengikutnya. Sikap pemimpin dan sikap pengikut mempengaruhi interaksi tersebut. Taktik mempengaruhi dan jenis kekuasaan yang dipilih oleh pemimpin dan perilakunya dipengaruhi oleh sikapnya terhadap pengikutnya. Sikap pemimpin mengenai apa yang memotivasi para pengikutnya, apakah mereka dapat dipercaya, apakah mereka dapat berubah dan berkembang mempengaruhi gaya atau perilaku pemimpin.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan rangkaian tindakan kepala sekolah dalam mempengaruhi guru/staf sekolah untuk melakukan aktivitas sehingga dapat mewujudkan tercapainya tujuan sekolah. Salah satu dari tujuan tersebut adalah tercapainya prestasi sekolah dalam melaksanakan fungsinya sebagai lembaga pendidikan. Dalam melaksanakan peran sebagai pemimpin, kepala sekolah akan memprakarsai tingkah laku dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisasi, atau mengontrol guru dalam melaksanakan tugas. Melalui kepemimpinannya, kepala sekolah dapat menstimulasi munculnya semangat kerja guru serta munculnya keinginan guru untuk mewujudkan loyalitas serta dedikasinya.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi bagi guru sebagai tenaga pendidik. Nilai ini dikembangkan dari sikap dan perilaku dari tiap individu dalam hal ini adalah semua komponen yang terlibat dalam sekolah. Kinerja guru merupakan tolak ukur untuk menentukan kualitas sekolah, kinerja guru yang baik secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya.

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah yang dapat meningkatkan kinerja guru terdapat faktor motivasi kerja yang turut mempengaruhi kinerja seorang guru. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, karena guru akan

mengajar dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Dengan motivasi akan tumbuh dorongan untuk melakukan sesuatu dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan.

Adapun tujuan dan manfaat dari motivasi menurut Sowatno (2001: 147), diantaranya sebagai berikut: mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktifitas kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, mengaktifkan pengadaan pegawai menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan sebagainya.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama - sama terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kota Depok.
2. Pengaruh persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kota Depok.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kota Depok.

Kajian hasil penelitian sebagai berikut :

### **1. Pengaruh tingkat kecerdasan intelegensi dan kemandirian belajar secara bersama-sama terhadap prestasi belajar IPS**

Dari deskripsi data setelah dilakukan analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,864 dan koefisien determinasi sebesar 74,6%, setelah dilakukan pengujian dengan program SPSS terbukti bahwa koefisien korelasi tersebut positif. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama – sama terhadap kinerja guru.

Berdasarkan tabel 10 diperoleh persamaan garis regresi yang merepresentasikan pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y, yaitu  $Y = -11,489 + 0,470X1 + 0,765X2$ . Nilai konstanta = -11,489 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat bersifat positif dan kuat, sebab jika variabel bebasnya bernilai kecil maka nilai variabel terikatnya akan cenderung menurun bahkan bisa bernilai negatif, dan sebaliknya semakin besar nilai variabel bebasnya maka semakin tinggi nilai dari variabel terikatnya.

Pengujian signifikansi koefisien regresi yang juga dilakukan dengan program SPSS diperoleh bahwa nilai  $Sig = 0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} = 73,517$ .

Berdasarkan hasil yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $Sig = 0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} = 73,517$ .

### **2. Pengaruh persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru**

Dari perhitungan SPSS 22.0 for windows, thitung variabel persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh adalah sebesar 2,621 dengan df 50 pada  $\alpha (0,05)$  diperoleh ttabel sebesar 1,676. Dengan demikian thitung (2,621) > ttabel (1,676), sehingga jelas H0 ditolak dan H1 diterima

Hal ini menunjukkan bahwa variabel persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru pada SMKS Al Muhajirin, SMKS Media Kreatif dan SMKS Bina Mandiri di Kota Depok.

Dapat disimpulkan bahwa bahwa model regresi variabel persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru, dengan artian

semakin besarnya nilai kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru tersebut.

### 3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Dari perhitungan SPSS 22.0 for windows, thitung variabel motivasi kerja yang diperoleh adalah sebesar 3,572 dengan df 50 pada tingkat signfikansi (0,05) dipeoleh ttabel sebesar 1,676. Dengan demikian thitung (3,572) > ttabel (1,676), sehingga jelas H0 ditolak dan H1 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru pada SMKS Al Muhajirin, SMKS Media Kreatif dan SMKS Bina Mandiri di Kota Depok.

Dapat disimpulkan bahwa bahwa model regresi variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru, dengan artian semakin besarnya nilai motivasi akan meningkatkan nilai kinerja guru tersebut.

## SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama - sama terhadap kinerja guru. Hal itu berdasar pada nilai Sig. = 0,000 < 0,05 dan Fhitung sebesar 73,517 > Ftabel 3,183.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y). Hal itu berdasar pada nilai Sig. = 0,012 < 0,05 dan thitung sebesar 2,621 > ttabel 1,676.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Hal itu berdasar pada nilai Sig. = 0,001 < 0,05 dan thitung sebesar 3,572 > ttabel 1,676

## REFERENSI

- Adnan Pardede (2015), Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank BNI Syariah Gedung Tempo Pavilion I Jl. H.R. Rasuna Said Kavling 11 Jakarta).
- Ali, M., &Asrori, M. (2018). *Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ardana Komang, Ni Wayan Mujiati & Anak Agung Ayu Sriathi.2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S., 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2002. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Direktorat Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*.
- Edi Purwanta, Mamik Suendarti, dan Soeparlan Kasyadi (2021), Pengaruh Persepsi Atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Herodotus : Jurnal Pendidikan IPS* (2023) , 6(2), 238-251.
- Florianus Geong (2021) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JAPB: Jurnal Agama, Pendidikan, dan Budaya* Volume 2 No.1 Tahun 2021 ISSN: 2746-8263.
- Gary Yukl, 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Ketujuh*. Jakarta : Indeks.
- Hamalik, Oemar.2001. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S. P.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.Ali.
- Hasanuddin (2010), Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sikap Terhadap Profesi Guru Dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Jakarta Timur.
- Henry Simamora, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Husaini usman, 2022. *Manajemen (teori,riset, dan pendidikan)* , Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Irwanto, 2002. Psikologi Umum: Buku Panduan Mahapeserta didik. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Jeff Jones, Mazda Jenkin and Sue Lord, 2006. Developing Effective Teacher Performance. London; Paul Chapman Publishing.
- Julinda Siregar, 2022. Pengembangan Pendidikan IPS, Jakarta: Unindra Press.
- Kartono, Kartini, 2009. Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu? PT. Raja Grafindo Persada.
- , 2002. Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan, dan Industri. Jakarta: PT. Rajawali.
- Kusmianto, 2002. Panduan Penilaian Kinerja Guru, Jakarta: Pengawas
- Malayu S.P. Hasibuan, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Jackson, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohammad, 2009. Pendidikan untuk Pembangunan Nasional, Menuju Bangsa Indonesia yang Mandiri Dan Berdaya Saing Tinggi, Jakarta: Grasindo.
- Moh.Pabundu Tika, 2008. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kerja Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muhammad Iqbal Baihaqi (2015), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Ma'arif Selorejo Blitar. Konstruktivisme, Vol.7 No.2, Juli 2015. web: konsnstruktivisme.unisbablitar.ejournal.web.id.
- Mulyasa, E. 2003. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rakhmat, Jalaludin. 2007. Psikologi komunikasi, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riduwan, 2010. Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Bandung: Alfabeta
- Sardiman A.M, 2007. Interaksi & motivasi belajar mengajar. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2003. Landasan Psikologi Proses Pendidikan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Indonesia dan UHAMKA Press.
- Surya Darma, 2008. Penilaian Kinerja Guru, Direktorat Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Peninkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan,Departemen Pendidikan Nasional.
- Sondang. P. Siagian, 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan, Jakarta: Rineka Cipta.
- Stephen, Robbins, 2001. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Versi Bahasa Indonesia. Edisi ke delapan.Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T. & Rosidah.2003. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tika Moh.Pabundu, 2008. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kerja Perusahaan, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wahjosumidjo, 2001. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi., 2001. Motivasi dan Pemativasian dalam Manajemen, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, 2002. Kapita Selekt Teori Kepemimpinan, Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan UHAMKA Press.
- , 2008. Profesi dan Standar Evaluasi,Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan UHAMKA Press.
- ,2009. Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian, Jakarta: Salemba Empat.