

PERSEPSI GURU PADA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Isum Sumyati

Universitas Indraprasta PGRI
Jl. Nangka No. 58c Tanjung Barat, Jagakarsa, Jakarta Selatan
isumsumiyati11@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of peer relations, discipline, and learning motivation together on mathematics learning achievement of students of Private Vocational Schools in Cikarang, Bekasi Regency. The method used in this study is correlational. The population in this study were all students of class X Private Vocational School in Cikarang, Bekasi Regency, amounting to 590 students. The sample in this study was 85 students. The results of the study concluded: There was a significant effect of peer friendship, discipline, and learning motivation together on Mathematics Learning Achievement of Private Vocational School Students in Cikarang, Bekasi Regency. This is evidenced by the value of sig 0,000 < 0,05 and F count = 20,201. There is a significant effect of Peer Friend Associations on Mathematics Learning Achievement of Private Vocational School students in Cikarang, Bekasi Regency. This is proven by the value of sig 0.004 < 0.05 and tcount = 2.973. There is a significant effect of Learning Discipline on Mathematics Learning Achievement of Private Vocational School students in Cikarang, Bekasi Regency. This is evidenced by the sig value of 0.001 < 0.05 and tcount = 3.618. There is a significant effect of Learning Motivation on Mathematics Learning Achievement of Private Vocational School Students in Cikarang, Bekasi Regency.*

Keywords: *Teacher perceptions on Principal leadership, work motivation, teacher performance.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pergaulan teman sebaya, disiplin, dan motivasi belajar secara bersama-sama terhadap prestasi belajar matematika siswa SMK Swasta di Cikarang Kabupaten Bekasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas X SMK Swasta di Cikarang Kabupaten Bekasi yang berjumlah 590 siswa. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 85 siswa. Hasil penelitian menyimpulkan: Terdapat pengaruh yang signifikan Pergaulan Teman Sebaya, Disiplin, dan Motivasi Belajar secara bersama-sama terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa SMK Swasta di Cikarang Kabupaten Bekasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai sig 0,000 < 0,05 dan Fhitung = 20,201. Terdapat pengaruh yang signifikan Pergaulan Teman Sebaya terhadap Prestasi Belajar Matematika siswa SMK Swasta di Cikarang Kabupaten Bekasi. Hal tersebut dibuktikan nilai sig 0,004 < 0,05 dan thitung = 2,973. Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Belajar terhadap Prestasi Belajar Matematika siswa SMK Swasta di Cikarang Kabupaten Bekasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai sig 0,001 < 0,05 dan thitung = 3,618. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa SMK Swasta di Cikarang Kabupaten Bekasi. .\

Kata Kunci : Persepsi guru pada kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja, kinerja guru.



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan suatu modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia, terutama dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu manusia sebagai unsur terpenting dalam pelaksanaan suatu tujuan organisasi/instansi perlu ditingkatkan kemampuannya sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan instansi maupun kepentingan individu. Didalam suatu instansi/lembaga kepemimpinan diharapkan dapat memberikan keunggulan-keunggulan bagi organisasi/instansi agar terus hidup dan berkembang. Peran seorang pemimpin di dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat menunjang dalam pencapaian sasaran dan tujuan.

Pemimpin memegang kunci utama sukses tidaknya suatu organisasi/lembaga, maka dalam mencapai tujuan untuk diperlukan seorang figur pemimpin yang mampu menjamin perasaan tenteram para bawahannya, adanya kebebasan dan kemerdekaan untuk berkreaitivitas dan bergerak secara aktif, serta mampu memotivasi bawahannya. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin akan menghadapi berbagai macam orang yang mungkin dengan hanya sedikit pengalaman dalam bekerja sama, untuk pemimpin harus dapat menentukan pilihan yang tepat dalam melibatkan dan pemberian wewenang untuk mencapai visi dan misi serta kesuksesan pendidikan.

Dalam dunia pendidikan, sekolah adalah suatu institusi yang bertanggung jawab kepada negara, sekolah pula yang menjadi tempat menentukan dalam pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan. Konsekuensinya, kepala sekolah memegang peranan penting dan memiliki tanggung jawab besar, dalam meningkatkan lembaga yang dipimpinya. Pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, didukung oleh pendapat Purwanto (2009:101), yang menyatakan bahwa, di antara pemimpin-pemimpin pendidikan yang bermacam-macam jenis dan tingkatannya, kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting. Dikatakan sangat penting karena lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di tiap-tiap sekolah. Dapat disimpulkan bahwa terlaksana atau tidaknya suatu program pendidikan, dan tercapai atau tidaknya suatu program pendidikan, dipengaruhi oleh kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah dalam mengelola sekolah tersebut.

Menurut Adair (2004: 19) dalam bukunya *Menjadi Pemimpin Efektif* menyatakan bahwa anggota kelompok mau menerima pengaruh dan pengarahan seorang pemimpin, hanya jika mereka memandangnya sebagai seorang yang dapat menyediakan sarana guna pemenuhan kebutuhan mereka. Kepala sekolah sebagai leader dalam instansi/lembaga pendidikan hendaknya menjauhkan diri sikap otoriter. Kepala sekolah hendaknya tidak perlu merasa statusnya lebih tinggi dan menempatkan dirinya di luar di atas kelompok (*working on a group*) sehingga selalu menuntut untuk dihormati, melainkan ia merasa bahwa ia tempatnya berada di tengah-tengah para staf (*working with a group*), serta selalu mampu menumbuhkan semangat dan motivasi kerja dari setiap personil yang ia pimpin.

Peran kepemimpinan memang sangat dibutuhkan, seperti halnya di lingkungan lembaga pendidikan pada umumnya, peran kepemimpinan dari seorang pimpinan sekolah, yaitu kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap

pencapaian tujuan dari sekolah tersebut. Kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah sekaligus manajer di sekolah tersebut dituntut harus mampu mengelola dan mengarahkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, yaitu guru, karyawan serta siswa. Kepala sekolah harus bisa menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi guru dan karyawan, serta harus mampu menciptakan suasana belajar yang nyaman dan menyenangkan bagi siswa-siswanya. Kepala sekolah juga harus bisa menumbuhkan semangat dan motivasi kerja bagi para guru serta semangat dan motivasi belajar bagi para siswanya. Dengan kepemimpinan yang baik dari seorang kepala sekolah maka hal-hal tersebut akan bisa tercapai, dan akhirnya bermuara pada pencapaian tujuan sekolah, yaitu peningkatan mutu pendidikan.

Sejalan diberlakukannya desentralisasi pendidikan dengan otonomi sekolah sebagai cirinya maka pelaksanaan manajemen berbasis sekolah juga akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Pelaksanaan manajemen berbasis sekolah sesuai dengan paradigma yang berlaku pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru. Otonomi sekolah dimaksudkan agar guru mampu menunjukkan kinerjanya secara optimal. Kinerja guru berupa melaksanakan tugas pokok secara optimal sehingga tercipta suatu kondisi pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan. Terwujudnya kinerja guru sangat tergantung pada beberapa faktor-faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan iklim sekolah.

Seorang kepala sekolah adalah pemimpin dalam suatu organisasi, dalam hal ini sekolah adalah organisasi yang dipimpinnya, sehingga kaitannya dalam aktivitas yang berhubungan dengan sekolah adalah merupakan aktivitas kepemimpinan, dengan fungsi tertentu. Tentang fungsi kepemimpinan Koontz, dalam (Wahjosumidjo, 2008:105), memberi pendapat bahwa:

Kepala sekolah adalah pimpinan pada tingkat sekolah. Kepala sekolah memiliki peranan besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolahnya. Tumbuh dan berkembangnya semangat kerja, terciptanya kerja sama yang harmonis, perkembangan mutu guru, serta kinerja bawahannya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah hendaknya senantiasa mengembangkan diri agar menjadi pemimpin pendidikan (*education leader*) yang profesional.

Harna (2003: 2) berpendapat bahwa seorang kepala sekolah hendaknya profesional dalam kepemimpinan, hubungan manusiawi, proses kelompok, administrasi personalia dan menilai staf. Seorang kepala sekolah yang berhasil dalam melaksanakan tugasnya adalah kepala sekolah yang memperlihatkan kemampuan profesionalnya sebagai pemimpin. Ia menjadi berhasil karena mendapat dukungan dan penghargaan dari stafnya. Ia akan berhasil jika guru-gurunya mampu menunjukkan sikap terbuka (*open mindedness*) kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Seorang kepala sekolah perlu menunjukkan sikap yang bersahabat, tenang, bersemangat, penuh pengertian, memberi tantangan, menciptakan rasa aman, memiliki wawasan yang luas dan memahami visi dan misi sekolah sehingga dapat mendorong tumbuhnya semangat dan motivasi kerja serta sikap loyal serta dukungan dari para guru dan karyawan yang ada di sekolah tersebut.

Uraian di atas menjadi dasar perlunya dilakukan penelitian tentang pengaruh persepsi guru pada kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Gugus 06 Kabupaten Tangerang.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka masalah yang dibahas dalam penelitian ini dibatasi pada pembahasan tentang pengaruh persepsi guru pada kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara partial maupun bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri Gugus 06 Kabupaten Tangerang

Masalah-masalah yang **dirumuskan** dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh persepsi guru pada kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Gugus 06 Kabupaten Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh persepsi guru pada kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Gugus 06 Kabupaten Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Gugus 06 Kabupaten Tangerang?

METODE

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMP Negeri di Gugus 06 Kabupaten Tangerang. Sedangkan waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Januari 2018 sampai dengan bulan Juni 2018. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan teknik korelasional. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Bambang Setiaji (2004:49) menyatakan bahwa :

Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada suatu populasi dimana data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis dan psikologis. Penelitian survey biasanya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam, tetapi generalisasi yang dilakukan bisa lebih akurat bila digunakan sampel yang representatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Gugus 06 Kabupaten Tangerang berjumlah 550 orang,

Menurut Arikunto (2002:109) “Sampel adalah sebagian dari wakil populasi yang diteliti”. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.

Sampel menurut Sugiyono (2014: 118) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik Atas dasar pendapat di atas dan karena jumlah populasi cukup besar maka peneliti menentukan untuk mengambil sampel dari jumlah populasi yakni sebanyak 60 orang guru SMP Negeri di Gugus 06 Kabupaten Tangerang yang dipilih sebagai sampel dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Tabel 1 Deskripsi Data Variabel Penelitian Secara Keseluruhan
 Statistics

		Kepemimpina n Kepala		
		Sekolah	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0
	Mean	161.3000	151.0500	110.1667
	Median	164.0000	153.0000	112.0000
	Mode	152.00	169.00	112.00
	Std. Deviation	18.99536	15.79039	8.13273
	Variance	360.824	249.336	66.141
	Range	70.00	65.00	35.00
	Minimum	120.00	110.00	87.00
	Maximum	190.00	175.00	122.00

Setelah dilakukan pengolahan terhadap data penelitian untuk skor Kinerja Guru diperoleh skor tertinggi 122 dan skor terendah 87. Dengan demikian rentang skor antara nilai tertinggi dan nilai terendah adalah 35

Dari hasil analisis data untuk variabel Kinerja Guru, keragaman datanya ditunjukkan dengan adanya nilai variansi 66,14 dan standar deviasinya 8,13. Data dari variabel ini mempunyai rerata 110,17, modus 112 dan median 112. Selanjutnya dari data tersebut diketahui nilai rata-rata sebesar 110,17 atau 88% dari skor tertinggi teroris. Dengan demikian disimpulkan kinerja guru SMPN Gugus 06 Kabupaten Tangerang termasuk kategori tinggi

Analisis Persyaratan Data

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kepemimpina n Kepala		
		Sekolah	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	161.3000	151.0500	110.1667
	Std. Deviation	18.99536	15.79039	8.13273
Most Extreme Differences	Absolute	.091	.095	.106
	Positive	.065	.087	.073
	Negative	-.091	-.095	-.106
Test Statistic		.091	.095	.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.092 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai Sig untuk sampel variabel Kinerja guru adalah 0,200, variabel persepsi guru pada kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,200, dan variabel motivasi kerja sebesar 0,092. Karena nilai sig lebih besar dari 0,05, sehingga H0 diterima, dengan kata lain bahwa data dari sampel variabel terikat dan variabel bebas pada penelitian ini berdistribusi normal..

Tabel 3 Hasil Pengujian Linieritas Garis Regresi Hubungan Antara Variabel X1 dengan Variabel Y
ANOVA Table

			Sum of	Mean			
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja Guru Kepemimpinan Kepala Sekolah	*Between Groups	(Combined)	2762.417	33	83.710	1.909	.047
		Linearity	1563.342	1	1563.342	35.658	.000
		Deviation from Linearity	1199.075	32	37.471	.855	.667
		Within Groups	1139.917	26	43.843		
Total			3902.333	59			

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai pada kolom Sig baris Deviation from Linierity adalah $0,667 > 0,05$, sehingga H0 diterima. Dengan kata lain, garis regresi yang menyatakan hubungan antara varibel X1 dan variabel Y bersifat linier

Tabel 4 Hasil Pengujian Linieritas Garis Regresi Hubungan Antara Variabel X2 dengan Variabel Y
ANOVA Table

			Sum of	Mean			
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja Guru Motivasi Kerja	*Between Groups	(Combined)	3066.300	34	90.185	2.697	.006
		Linearity	1633.128	1	1633.128	48.836	.000
		Deviation from Linearity	1433.172	33	43.429	1.299	.252
		Within Groups	836.033	25	33.441		
Total			3902.333	59			

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai pada kolom Sig baris Deviation from Linierity adalah $0,252 > 0,05$, sehingga H0 diterima. Dengan kata lain, garis regresi yang menyatakan hubungan antara varibel X2 dan variabel Y linier.

Tabel. 5 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
Model			Tolerance	VIF
	(Constant)			
1	Persepsi guru pada kepemimpinan Kepala Sekolah		.562	1.781
	Motivasi kerja		.562	1.781

Hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas diketahui bahwa hasil Tolerance $0,562 > 0,1$ atau Varian Inflation Factor (VIF) $1,781 < 10$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada multikolinieritas antara persepsi guru pada kepemimpinan Kepala Sekolah motivasi kerja pada analisis regresi ganda ini.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi liner berganda. Proses perhitungan dilakukan dengan bantuan SPSS-22. Hal pengujian seperti pengujian bisa dilihat pada tabel model summary, anova, dan tabel coefficient sebagai berikut::

Tabel. 6 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.475	5.89125

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 7 Hasil Perhitungan Pengujian Signifikasi Koefisien Regresi Pengaruh Variabel X1 dan X2 dengan Variabel Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1924.042	2	962.021	27.718	.000 ^b
	Residual	1978.291	57	34.707		
	Total	3902.333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 8 Hasil Perhitungan Persamaan Garis Regresi Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	53.445	7.700		6.941	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.156	.054	.364	2.895	.005
	Motivasi Kerja	.209	.065	.406	3.224	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel 4.6. di atas terlihat bahwa koefisien korelasi ganda pengaruh variabel bebas persepsi guru pada kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan



Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,702, hal ini menunjukkan tingkat korelasi yang sangat kuat

Sedangkan untuk pengujian hipotesis melalui analisis regresi diperoleh hasil perhitungan terlihat pada Tabel 4.7. dan Tabel 4.8., Dari Tabel 4.8. diperoleh persamaan garis regresi yang merepresentasikan pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y, yaitu $\hat{Y} = 53,445 + 0,156X1 + 0,209X2$

Dari Tabel 4.7. terlihat bahwa nilai Sig = 0.000 < 0,05 dan Fhitung = 27,718. Dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas persepsi guru pada kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y)

Dari hasil pengujian korelasi maupun regresi tersebut maka bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas persepsi guru pada kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dan persamaan regresi ganda menunjukkan bahwa hipotesis statistik Ho: Tidak ada pengaruh variabel persepsi guru pada kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) ditolak karena nilai $d \text{ sig.} = 0,005 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 2,895$. Hal ini berarti H1 diterima. Artinya hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh persepsi guru pada kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) dapat diterima.

Berdasarkan Tabel 4.7 dan persamaan regresi ganda menunjukkan bahwa hipotesis statistik Ho: Tidak ada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) ditolak karena nilai $\text{sig.} = 0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 3,224$. Hal ini berarti H1 diterima. Artinya hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dapat diterima.....

PEMBAHASAN

Pengaruh Persepsi guru pada Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian di atas menyimpulkan bahwa persepsi guru pada kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama telah memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru SMPN Gugus 06 Kabupaten Tangerang. Hal ini mengandung arti bahwa persepsi guru pada kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru SMPN Gugus 06 Kabupaten Tangerang

Bernadin Russel (1993) mendefinisikan kinerja sebagai “outcome hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategis yang ditetapkan organisasi.” Sedangkan Wahjosumidjo (1994) mengatakan kinerja adalah hasil interaksi yang terjadi antara persepsi dan motivasi pada diri seseorang yang dapat dilihat berupa perilaku seseorang. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja (performance) merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil atau kinerja suatu organisasi dapat dicapai dengan baik antara lain atas pengaruh dari pembagian tugas, wewenang

dan tanggung jawab yang jelas dari para peserta yang berkecimpung di dalam organisasi tersebut..

Pengaruh persepsi guru pada kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru

Hasil penelitian di atas menyimpulkan bahwa persepsi guru pada kepemimpinan Kepala Sekolah telah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru SMPN Gugus 06 Kabupaten Tangerang. Hal ini mengandung arti bahwa persepsi guru pada kepemimpinan Kepala Sekolah, siswa memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja guru SMPN Gugus 06 Kabupaten Tangerangl.

Menurut Adair (2004: 19) dalam bukunya *Menjadi Pemimpin Efektif* menyatakan bahwa anggota kelompok mau menerima pengaruh dan pengarahan seorang pemimpin, hanya jika mereka memandangnya sebagai seorang yang dapat menyediakan sarana guna pemenuhan kebutuhan mereka. Kepala sekolah sebagai leader dalam instansi/lembaga pendidikan hendaknya menjauhkan diri sikap otoriter. Kepala sekolah hendaknya tidak perlu merasa statusnya lebih tinggi dan menempatkan dirinya di luar di atas kelompok (*working on a group*) sehingga selalu menuntut untuk dihormati, melainkan ia merasa bahwa ia tempatnya berada di tengah-tengah para staf (*working with a group*), serta selalu mampu menumbuhkan semangat dan motivasi kerja dari setiap personil yang ia pimpin.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru

Dari hasil penelitian dan teori yang ada dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja telah memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru SMPN Gugus 06 Kabupaten Tangerang. Artinya, motivasi kerja yang tinggi telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru SMPN Gugus 06 Kabupaten Tangerang

Menurut Gorton (dalam Irawan, 2003: 42) motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan, motivasi ini erat hubungannya dengan kerja atau perilaku dari seorang guru. Pendapat Gorton ini sesuai dengan pendapat Owens di atas. Para individu bertindak karena adanya sejumlah kekuatan yang mendorong yang ada dalam diri mereka sendiri, yang diwakili oleh istilah-istilah, keinginan-keinginan (*wants*), kebutuhan-kebutuhan (*needs*) dan perasaan takut (Winardi, 2001: 7).

Proses motivasi kerja diawali dengan rasa kekurangan kebutuhan, yang menggerakkan untuk mendapatkan sehingga timbul suatu proses pencarian. Kemudian orang memiliki rangkaian tindakan tertentu. Proses motivasi ini sebuah model inisial dari James C. Gibson dalam bukunya "Organizations Behaviour Structure-Process" yang dikutip oleh Winardi (2001: 23)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dan analisis data, kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi guru pada kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMPN Gugus 06 Kabupaten Tangerang. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} = 27,718$.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi guru pada kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMPN Gugus 06 Kabupaten Tangerang. Hal tersebut dibuktikan nilai sig $0,005 < 0,05$ dan dengan $t_{hitung} = 2,895$, yang berarti benar bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel persepsi guru pada kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel terikat kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN Gugus 06 Kabupaten Tangerang. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai sig $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 3,224$.

Saran yang bisa penulis sampaikan pada kesempatan ini adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya para kepala sekolah selalu menyadari untuk melakukan introspeksi diri atau melakukan evaluasi diri serta selalu berupaya untuk perbaikan dan peningkatan kualitas kepemimpinannya, agar kualitas kinerja guru juga semakin meningkat, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan mutu sekolah.
2. Hendaknya para kepala sekolah berupaya untuk selalu melakukan pembinaan terhadap guru agar motivasi guru dalam melaksanakan tugas senantiasa ada peningkatan, setidaknya tetap konsisten dan tidak ada degradasi motivasi guru, agar kinerja guru semakin meningkat, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan mutu sekolah.
3. Hendaknya para guru selalu berupaya agar motivasi dari dalam diri untuk melaksanakan tugas senantiasa ada peningkatan, setidaknya tetap konsisten dan tidak ada degradasi motivasi, agar kinerja semakin meningkat, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan mutu sekolah.
4. Hendaknya para instansi yang terkait dalam pembinaan sekolah juga berupaya untuk melakukan pembinaan kepada kepala sekolah dan guru, agar kepemimpinan kepala sekolah menjadi lebih baik, dan motivasi guru senantiasa ada peningkatan, setidaknya tetap konsisten dan tidak ada degradasi motivasi guru, agar kinerja guru semakin meningkat, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Adair, J. (2004). *Menjadi pemimpin efektif*. Jakarta: PT. Gramedia.

Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta



- Bernardin, R. (1993). *Human resources management, an experiential approach*. Singapore: Mac Graw Hill, Book co.
- Chaplin, C.P. (1999). *Kamus lengkap psikologi*, edisi Bahasa Indonesia oleh Kartini Kartono, cetakan kelima, Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Davidoff, L.L. (1998). *Psikologi suatu pengantar*, Jilid I, edisi Bahasa Indonesia oleh Mari Juniati, Jakarta: Erlangga.
- Harna, M. M., (2003). *Profesionalitas kepala sekolah*. Pendidikan Network.
- Hasibuan H. Melayu S.P. (2007). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, P. (2003). *Teori belajar, motivasi, dan keterampilan mengajar*. Jakarta: Depdiknas.
- Kartono, (2002). *Kepemimpinan pendidikan*. Jakarta: Prehallindo.
- Keraf, G. (1997). *Diksi dan gaya bahasa*. Ende –Flores: Nusa Indah
- Malik, O. (2002). *Psikologi belajar dan mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Mulyasa, H.E. (2002). *Kurikulum berbasis kompetensi: konsep, karakteristik dan implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2003). *Menjadi kepala sekolah profesional*, dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK. Bandung: Remaja Rodakarya
- _____. (2013). *Manajemen kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Natawijaya, R. (2003). *Profesionalisasi guru*. Makalah pada Seminar Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan. Bandung: FPS
- Nasution, S. (2003), *Metode research (penelitian ilmiah)* Jakarta: Aksara
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press
- Ruch, F. L. (1967). *Psychology and Life, 7th, ed. Glenview, Illinois* : Scott, Foresman and Company
- Setiaji, B. (2004). *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- _____. (2008). *Organisasi kepemimpinan dan perilaku administrasi*, Jakarta: Haji Masagung.
- Simamora, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sudjana, (1996). *Metoda statistika*. Bandung: Tarsito.

Sugiyono, (2006). *Statistika untuk senelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suherman, (2005). *Psikologi Kognitif*, cet. 1, Surabaya: Srikandi

Thoha, M. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.

Wahjosumidjo. (1995). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

_____. (2008). "Kepemimpinan dan Motivasi". Jakarta: Ghalia Indonesia.

Winardi, (2001). *Asas-asas manajemen, Edisi terbaru*, Bandung: CV. Mandar Maju.

_____. (2007). *Motivasi Dan Pemoivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wortman , C.B., Loftus, E.F., & Marshall, M.E. (1958). *Psychology, 2nd ed*. New York: Alfred A. Knopf. Inc.

Yukl, G. (2001). *Leadership In Organization*. New Jersey: Prentice-Hall.