

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Solahudin¹

Universitas Indraprasta PGRI
Jl. Nangka No. 58C Tanjung Barat, Jakarta Selatan
e-mail: permatamadani99@gmail.com

Maman Ahdiat²

Program Studi Pendidikan IPS Fakultas Pascasarjana
Universitas Indraprasta PGRI

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan analisis korelasi dan regresi, yaitu menghubungkan antara data yang menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil uji hipotesis menunjukkan: Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan Sig. $0,000 < 0,05$ dan $F_h = 63,528$. Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan oleh hasil pengujian hipotesis yang diperoleh bahwa nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan $t_h = 6,917$. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan oleh hasil pengujian hipotesis yang diperoleh bahwa nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan $t_h = 7,091$.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja guru

***Abstract:** This study aims to determine the influence of leadership style and work motivation on teacher performance. The research method used in this study is a survey with correlation and regression analysis, which connects the influence of leadership style and work motivation on teacher performance. Hypothesis test results show that: There is a significant influence of leadership style and work motivation on teacher performance of public junior high school students in South Tangerang City. This can be seen from the acquisition of Sig. <0.05 and $F_h = 63,528$. There is a significant influence of leadership style on teacher performance of public junior high school students in South Tangerang City. This is shown by the results of the hypothesis testing resulting the value of Sig. <0.05 and $t_h = 6,917$. There is a significant effect of work motivation on teacher performance of public junior high school students in South Tangerang City. This is shown by the results of the hypothesis testing resulting the value of Sig. <0.05 and $t_h = 7,091$.*

***Keywords:** leadership style, work motivation, and teacher performance*

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 didalam meningkatkan kinerja karyawan dapat menunjang dalam pencapaian sasaran dan tujuan.

Keberhasilan pelaksanaan pendidikan di sekolah tidak terlepas dari kinerja guru yang mengajar di lembaga pendidikan tersebut. Dalam arti semakin baik kinerja guru, maka akan semakin terbuka tercapainya tujuan pendidikan di sekolah; sebaliknya semakin rendah kinerja guru, maka akan semakin susah mencapai tujuan pendidikan yang bermutu di sekolah itu. Menurut Djamarah: “Guru bertanggung jawab untuk mengantarkan anak didik kearah kedewasaan susila yang cakap dengan memberikan sejumlah ilmu pengetahuan dan membimbingnya”. Pernyataan Djamarah dapat dimengerti, karena pada perkembangan usia tertentu seorang siswa mempunyai ketergantungan yang besar kepada guru. Begitu penting kinerja guru yang baik dalam memajukan pendidikan di sekolah, maka guru dituntut bekerja secara profesional sesuai tugas dan fungsinya baik di sekolah maupun di luar sekolah. Menurut Usman, tugas guru dapat dikelompokkan pada tiga jenis, yaitu: tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan. Karena itu, dalam mengajar seorang guru harus menunjukkan kinerja yang tinggi sebagai modal dasar untuk keberhasilannya menjalankan tugas.

Menurut Muchtar sebagaimana dikutip oleh Tafsir, Ahmad, seseorang disebut memiliki profesi bila ia memenuhi kriteria berikut ini : (1) Profesi harus mengandung keahlian. Artinya, suatu profesi itu mesti ditandai oleh suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu. Keahlian itu diperoleh dengan cara mempelajarinya secara khusus; profesi bukan diwarisi. (2) Profesi dipilih karena panggilan hidup dan dijalani sepenuh waktu. Profesi dipilih karena dirasakan sebagai kewajiban; sepenuh waktu maksudnya bukan *part time*. (3) Profesi memiliki teori-teori yang baku secara universal. Artinya, profesi itu dijalani menurut aturan yang jelas, dikenal umum, teorinya terbuka. Secara universal pegangannya itu diakui. (4) Profesi adalah untuk masyarakat, bukan untuk diri sendiri. (5) Profesi harus dilengkapi dengan kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif. Kecakapan dan kompetensi itu diperlukan untuk meyakinkan peran profesi terhadap kliennya. (6) Pemegang profesi memiliki otonomi dalam melakukan tugas profesinya. Otonomi ini hanya dapat diuji atau dinilai oleh rekan-rekannya seprofesi. (7) Profesi mempunyai kode etik, disebut kode etik profesi. (8) Profesi harus mempunyai klien yang jelas, yaitu orang yang membutuhkan layanan.

Mengelola suatu organisasi/lembaga termasuk didalamnya mengelola sumber daya manusianya, sangat diperlukan prinsip-prinsip serta teori-teori manajemen, termasuk prinsip dan teori kepemimpinan. Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada seorang pimpinan, apapun ruang lingkup tanggung jawabnya. Karena tanpa kemampuan memimpin, lebih-lebih dalam hal manajemen sumber daya manusia, tidak mungkin seorang pemimpin berhasil baik dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seseorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinya, bahkan dapat berpengaruh terhadap kinerja dari seluruh karyawan/pegawai yang dipimpinya.

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dapat menentukan intensitas dan kualitas kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, karena bagaimanapun seorang atasan dalam sebuah organisasi memegang peran penting dalam menentukan arah kerja bawahannya. Harris, Sukamdiyo mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai perilaku oriented, dibagi menjadi : (1) Pimpinan yang otokratis (*the autocratic leader*), yaitu pemimpin yang beranggapan bahwa bawahan tidak mampu untuk mengarahkan diri sendiri dan yang paling otokratik dalam memutuskan semua tindakan anak buah; (2) Pimpinan yang partisipatif (*the participative leader*), yaitu pemimpin mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari para bawahan tentang keputusan yang akan diambil di samping mengadakan konsultasi dengan orang lain. Pikiran bawahan sangat diperhatikan sehingga pemimpin ini lebih sportif dan terbuka; (3) Pimpinan yang bebas dan terkendali (*the free rain leader*), yaitu pimpinan yang mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada para bawahan dengan agak lengkap. Pimpinan hanya tahu pekerjaannya beres tanpa peduli bagaimana cara mengerjakannya.

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 kompetensi pedagogik 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.

Motivasi diartikan sebagai suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Sedangkan prestasi diartikan sebagai hasil kerja ideal meliputi segenap ranah psikologi yang berubah sebagai akibat pengalaman dan proses belajar. Namun demikian, pengungkapan perubahan tingkah laku seluruh ranah itu, sangat sulit disebabkan perubahan itu ada yang bersifat kualitatif. Berdasarkan dua pengertian tersebut, motivasi berprestasi dapat diartikan dorongan seseorang untuk melakukan perubahan tingkah laku ke arah yang lebih baik menyangkut aspek kognitif, afektif maupun psikomotor.

Menurut Sardiman, motivasi berprestasi adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan fungsi dan tugasnya masing-masing. Adapun ciri-ciri motivasi adalah sebagai berikut : (1) Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama); (2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa); (3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah; (3) Lebih senang bekerja mandiri; (4) Tidak cepat bosan pada tugas-tugas rutin yang berulang-ulang; (5) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu); (6) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini; dan (7) Senang mencari dan memecahkan masalah. Dengan demikian motivasi berprestasi ditandai dengan adanya ketekunan dalam melaksanakan tugas, ulet dalam melaksanakan tugas, berminat dalam mengerjakan tugas dan kewajiban, mandiri dalam penyelesaian

masalah, sabar menghadapi berbagai kendala tugas, konsisten dalam perkataan tindakan, dan percaya diri dalam menghadapi persoalan kerja. Secara teoritik motivasi berprestasi mendorong tumbuhnya kinerja yang baik. Kinerja yang baik mengarah pada pencapaian tujuan proses belajar mengajar yang berkualitas.

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.

Berdasarkan uraian di atas, dapat penulis interpretasikan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi berprestasi guru dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Namun antara teori dan kenyataan di lapangan terkadang bertolak belakang, disatu pihak kinerja guru yang baik menjadi suatu harapan yang baik, namun dipihak lain kenyataan kinerja guru di sekolah masih jauh dari harapan. Seperti yang dialami oleh guru-guru pada SMP Swasta Se-Kota Depok, masih banyak Guru yang memiliki tingkat kinerja yang rendah. Fakta menunjukkan bahwa tingkat kesiapan mengajar guru berupa penyelesaian Rencana Pelaksanaan Pembelajaran masih belum tuntas. Dengan kata lain masih menunjukkan kinerja yang rendah.

Disamping itu tingkat kehadiran yang berada di bawah 80% masih cukup banyak. Fakta tersebut diduga sebagai akibat dari kurang tepatnya gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan kurang tingginya motivasi berprestasi guru, sehingga kinerja guru pun cenderung rendah. Permasalahan tersebut menarik untuk dikaji lebih mendetail melalui survey penelitian.

METODE

Penelitian ini telah dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Tangerang Selatan yaitu di SMP Negeri 1, SMP Negeri 7, dan SMP Negeri 20. Untuk waktu penelitian ini dilakukan selama 5 bulan dimulai dari bulan September 2018 sampai dengan bulan Januari 2019. Penelitian dilakukan dalam beberapa tahapan mulai dari 1) Penentuan masalah/judul dan pengajuan prosposal penelitian, 2) survei terkait dengan jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian, 3)

Penyusunan, pengujian dan analisis instrumen dilanjutkan dengan penelitian untuk pengambilan data, 4) pemeriksaan, pengolahan, analisis data, pengujian hipotesis, penyusunan kesimpulan, dan 5) pembuatan laporan penelitian.

Menurut Soeharto (2008:9) “metode penelitian adalah cara atau strategi menyeluruh untuk menemukan atau memperoleh data yang diperlukan”. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis korelasional. Untuk mempermudah memahami konsep penelitian yang dilakukan, maka diharapkan desain penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas.

Sugiyono (2008: 117) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan populasi target adalah keseluruhan subjek penelitian secara teori yang banyaknya tidak terjangkau atau terbilang. “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebagai obyek penelitian untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan”. (Sugiyono, 1999 : 55).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru pada SMP Swasta di Kota Depok dengan jumlah guru sebanyak 80 guru, sedangkan sampelnya adalah sebanyak 60 orang guru atau 35% dari populasi dengan menggunakan teknik proporsional random sampling.

Penentuan sampel ini mengacu pada pendapat Arikunto (1992: 107) yaitu bahwa apabila objek penelitian lebih besar dari 100 responden diambil 10% sampai 15%, atau 20% sampai dengan 30% tetapi apabila kurang dari 100 responden, maka responden atau sampel diambil seluruhnya. Berdasarkan hal tersebut maka sampel diperoleh dengan mengambil 10% dari populasi.

Teknik untuk mendapatkan data yang untuk variabel Persepsi atas Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi adalah dengan meminta responden untuk menjawab butir-butir pernyataan yang ada dalam angket/kuisisioner yang diberikan oleh peneliti. Jawaban responden tersebut kemudian diberi skor sesuai dengan ketentuan penskoran yang ada pada angket. Sedangkan untuk mendapatkan data tentang variabel kinerja guru adalah dengan memberikan tes penilaian kerja guru, dalam hal ini dilakukan melalui form supervise yang diisi oleh Kepala Sekolah masing-masing sekolah.

Statistik Deskriptif

Dalam analisis deskriptif akan dilakukan teknik penyajian data dalam bentuk tabel disitribusi frekuensi, grafik/diagram batang untuk masing-masing variabel. Selain itu juga masing-masing variabel akan diolah dan dianalisis ukuran pemusatan dan letak seperti mean, modus, dan median serta ukuran simpangan seperti jangkauan, variansi, simpangan baku, kemencengan dan kurtosis. Adapun langkah-langkah pembuatan tabel distribusi frekuensi dan penyajian grafik poligon serta histogram dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

1. Menentukan rentang (R), yaitu data terbesar dikurangi data terkecil.
2. Menentukan banyak kelas (k) dengan aturan Struges, yaitu

$$K = 1 + 3,3 \log n, \quad n = \text{banyaknya data}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (P), yaitu $P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyakkelas}}$

4. Menentukan ujung bawah interval kelas pertama, yaitu \leq data terkecil.
5. Membuat tabel distribusi frekuensi secara lengkap, dengan jalan menentukan ujung bawah (UB) dan ujung atas (UA) setiap interval kelas menghitung banyaknya (frekwensi) data untuk masing-masing kelas interval.
6. Menggambar grafik histogram, dengan terlebih dahulu menentukan tepi bawah (TB) dan tepi atas (TA) untuk masing-masing kelas interval, yaitu $TB = UB - \frac{1}{2}$ satuan data, dan $TA = UA + \frac{1}{2}$ satuan data.
7. Menggambar grafik poligon frekwensi, dengan terlebih dulu menentukan nilai tengah (Y_i) masing-masing kelas interval, yaitu $Y_i = \frac{1}{2} (UA-UB)$.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data hasil pengumpulan berdistribusi normal atau tidak. Hal ini akan berpengaruh pada proses lanjutan analisis statistik, jika data berdistribusi normal, maka analisis dilanjutkan menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka analisis dilanjutkan menggunakan statistik non parametrik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis *Kolmogorov Smirnov* dalam program aplikasi komputer untuk statistik, yaitu SPSS 24.0. Hasil perhitungan dan pengujian dengan SPSS 24.0 ditunjukkan oleh tabel *Tests of Normality* pada kolom *Sig* untuk pengujian teknik *Kolmogorov Smirnov* Kriteria kenormalannya adalah adalah jika nilai sig $KS > 0,05$ maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Pengujian linieritas garis regresi dalam penelitian ini digunakan Uji F, rumusnya adalah sebagai berikut (Sudjana, 1996: 327):

$$F = \frac{S_{TC}^2}{S_E^2} = \frac{\frac{JK(TQ)}{k-2}}{\frac{JKE}{n-k}}$$

Dalam prakteknya, akan digunakan bantuan program SPSS 24.0 untuk menghitung uji linieritas, yaitu dengan melihat besarnya nilai koefisien sig pada *Deviation from Linearity*. Kriteria pengujian linieritasnya adalah sebagai berikut: 1) jika sig $> 0,05$ maka garis regresi tersebut linier dan, 2) jika sig $\leq 0,05$ maka garis regresi tersebut tidak linier

Setelah keseluruhan uji persyaratan analisis data dipenuhi dan diketahui data layak untuk diolah lebih lanjut, maka langkah berikutnya adalah menguji masing-masing hipotesis yang telah diajukan. Pengujian hipotesis menggunakan teknik korelasi partial dan korelasi ganda, serta regresi linier sederhana dan regresi linier ganda. Dalam prakteknya, untuk perhitungan dan pengujian korelasi dan regresi baik partial maupun ganda akan digunakan bantuan program SPSS 24.0. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Hasil perhitungan koefisien korelasi partial bisa dilihat dari output program SPSS melalui analisis korelasi yakni pada tabel **Correlations**. Signifikasi dari koefisien korelasi tersebut dinyatakan oleh keterangan yang ada di bawah tabel tersebut, yaitu:

- a) untuk tanda ** (dua bintang) maka koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf nyata 1%
- b) untuk tanda * (satu bintang) maka koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf nyata 5%, berarti tidak signifikan pada taraf nyata 1%
- c) untuk yang tidak ada tanda bintangnya maka koefisien korelasi tersebut tidak signifikan

1) Perhitungan dan Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

Hasil perhitungan koefisien korelasi ganda bisa dilihat dari output program SPSS melalui analisis regresi yakni pada tabel **Model Summary**^b. Signifikansi dari koefisien korelasi tersebut diuji secara manual atau dengan bantuan komputer melalui program aplikasi *Microsoft Excel*. Adapun rumus pengujiannya adalah:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1 - R^2}{n - k - 1}}$$

dimana:

R = R_{y.12} yaitu koefisien korelasi ganda

n = banyaknya anggota sampel

k = banyaknya variabel bebas

Hasil perhitungan garis regresi bisa dilihat dari output program SPSS melalui analisis regresi yakni pada tabel **Coefficients**^a. Koefisien-koefisien persamaan garis regresi ditunjukkan oleh bilangan-bilangan yang ada pada kolom **B** untuk **Unstandardized Coefficients**.

Tabel 1
Analisa Regresi

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | a ₀ | | | | |
| | X ₁ | a ₁ | | | | |
| | X ₂ | A ₂ | | | | |

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas maka persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2$

Untuk pengujian signifikansi regresi partial dilakukan dengan memperhatikan nilai pada kolom **t** atau kolom **Sig** pada tabel **Coefficients**. Untuk regresi partial pengaruh X₁ terhadap Y digunakan baris nilai **t** dan **Sig** pada baris Variabel X₁, sedangkan untuk regresi partial pengaruh X₂ terhadap Y digunakan baris nilai **t** dan **Sig** pada baris Variabel X₂.

1. Jika digunakan Kolom **Sig**, maka kriteria signifikansinya adalah:

“jika Sig < 0,05 maka regresi tersebut signifikan”

2. Jika digunakan Kolom **t**, maka kriteria signifikansinya adalah:

“jika t_{hitung} > t_{tabel} maka regresi tersebut signifikan”

t_{tabel} dipilih sesuai dengan ketentuan pengujian statistik pada distribusi t, yaitu taraf nyata α dan $dk = n - 2$, dimana n adalah banyaknya anggota sampel.

Hasil pengujian signifikansi regresi ganda bisa dilihat dari output program SPSS melalui analisis regresi yakni pada tabel ANOVA^b kolom **F** atau **Sig.**

Tabel 2
Regresi Ganda

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|---|------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | | | | | |
| | Residual | | | | | |
| | Total | | | | | |
| a. Predictors: (Constant), X ₁ , X ₂ | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Y | | | | | | |

Kriteria signifikansinya adalah:

1. Jika digunakan Kolom **Sig**, maka kriteria signifikansinya adalah:
“jika Sig < 0,05 maka garis regresi tersebut signifikan”
2. Jika digunakan Kolom **F**, maka kriteria signifikansinya adalah:
“jika F_{hitung} > F_{tabel} maka garis regresi tersebut signifikan”

F_{tabel} dipilih sesuai dengan ketentuan pengujian statistik pada distribusi F, yaitu pada taraf nyata α derajat (dk) pembilang = k dan derajat (dk) penyebut = n – k – 1, dimana n adalah banyaknya anggota sampel dan k adalah banyaknya variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengajuan hipotesis dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah dijelaskan Hasil perhitungan dan pengujian bisa dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3
Hasil Perhitungan Pengujian Koefisien Korelasi Ganda Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Y

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .831 _a | .690 | .679 | 3.505 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah | | | | |

Tabel 4
Hasil Perhitungan Pengujian Signifikan Koefisien Regresi Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1561.302 | 2 | 780.651 | 63.528 | .000 ^b |
| | Residual | 700.431 | 57 | 12.288 | | |
| | Total | 2261.733 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 5
Hasil Perhitungan Persamaan Regresi Ganda Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.509 | 6.271 | | 1.835 | .072 |
| | Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah | .457 | .066 | .524 | 6.917 | .000 |
| | Motivasi Kerja | .465 | .066 | .537 | 7.091 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis yang diuji:

$H_0 : \beta_1 = 0$

$H_1 : \beta_1 \neq 0$

H_0 : tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru.

H_1 : terdapat pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru. dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan $t_h = 6,917$. Adapun kontribusi variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru dapat dinyatakan dengan rumus:

$KD = \text{Nilai } \beta_{x_1y} \times \text{nilai korelasi Pasialnya } (r_{x_1y}) \times 100\%$

$KD = 0,524 \times 0,646 \times 100\% = 33,85\%$

Dari hasil perhitungan di atas dapat dinyatakan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sebesar 33,85%.

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

Hipotesis yang diuji:

$H_0 : \beta_2 = 0$

$H_1 : \beta_2 \neq 0$

H_0 : tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

H_1 : terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan $t_h = 7,091$.

Adapun kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dinyatakan dengan rumus:

$KD = \text{Nilai } \beta_{x_2y} \times \text{nilai korelasi Parsialnya } (r_{x_2y}) \times 100\%$

$KD = 0,537 \times 0,656 \times 100\% = 35,23\%$

Dari hasil perhitungan di atas dapat dinyatakan bahwa kontribusi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru sebesar 35,23%.

SIMPULAN

Berdasarkan deskripsi data penelitian dan setelah dilakukan analisis maka dapat disimpulkan :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan Sig. $0,000 < 0,05$ dan $F_h = 63,528$.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan oleh hasil pengujian hipotesis yang diperoleh bahwa nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan $t_h = 6,917$.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan oleh hasil pengujian hipotesis yang diperoleh bahwa nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan $t_h = 7,091$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H. M. (1982). *Strategi penelitian pendidikan*. Bandung: Angkasa.
- Athoillah, A. (2010). *Dasar-dasar manajemen*, Bandung: Pustaka Setia.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barnawi dan Arifin, M. (2014). *Kinerja guru profesioanal*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Danim, S. (2012). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Emzir. (2012). *Metodologi penelitian pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Indrafachrudi, S. (2006). *Bagaimana memimpin sekolah yang efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Irwantoro, Nur dan Suryana, Y. (2016). *Kompetensi pedagogik*. Sidoarjo: Genta Group Production.

- Karwati, E dan Donni, J. (2013). *Kinerja dan profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniadin, D dan Machali, I. (2014). *Manajemen pendidikan konsep dan prinsip pengelolaan pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ma'arif, S. (2011). *Guru profesional (harapan dan kenyataan)*. Semarang: Walisongo.
- Mulyasa. (2004). *Manajemen berbasis Sekolah: konsep, strategi dan implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, H.E. (2011). *Manajemen dan kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munir, A. (2008). *Menjadi Kepala Sekolah efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Prasetyo dan Jannah, L. (2011). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Raga Grafindo Persada.
- Priyatno, D. (2012). *Paham analisa statistik data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Rusman. (2013). *Model-model pembelajaran mengembangkan profesionalisme guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sardiman. (2012). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinamo, J. (2010). *8 etos keguruan*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sudaryono, dkk. (2013). *Pengembangan instrumen penelitian pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudijono, A. (2011). *Pengantar evaluasi pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatiningrum, J. (2012). *Guru profesional pedoman kinerja, kualifikasi, dan kompetensi guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Surya & Muhammad. (2010) *Landasan pendidikan: Menjadi guru yang baik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Susanto, A. (2018). *Manajemen peningkatan kinerja guru*, Depok: Prenadamedia Group.
- Sutomo, dkk. (2011). *Manajemen sekolah*. Semarang: UNNES PRESS.
- Usman, H. (2008). *Manajemen teori praktik dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uzer, U. (2006). *Menjadi guru profesional*. Bandung: Rosda Karya.