

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 2 BANTUL**

***INFLUENCE PRINCIPAL LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION TO EMPLOYEE
TEACHERS PERFORMANCE IN SMK MUHAMMADIYAH 2 BANTUL***

Niken Akmala Rini, Sutirman

Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta

E-mail: nikenarn@gmail.com sutirman@uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul, (2) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul, (3) mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul yang berjumlah 34 guru. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dengan observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 32,8% dengan nilai signifikansi ($3,951 > 2,03$); (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 55% dengan nilai signifikansi ($6,252 > 2,03$); (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 63,2% dengan nilai signifikansi ($26,600 > 3,30$).
Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Abstract

This research aimed to: (1) know the influence principal leadership to employee teacher performance in SMK Muhammadiyah 2 Bantul, (2) know the influence work motivation to employee teacher performance in SMK Muhammadiyah 2 Bantul, (3) know the principal leadership and work motivation concurrently for employe's teacher performance in SMK Muhammadiyah 2 Bantul. This research is an ex-post facto research with quantitative approach. The research subject are all teachers SMK Muhammadiyah 2 Bantul, 34 teachers in total. In collecting the data, the researcher used questionnaire, observation, adan documentation. The result of the research are: (1) there is ispositive influence between principal leadership and employee's teacher performance with percentage of 32,8% with significant value is amount ($3,951 > 2,03$); (2) there is ispositive influence between work motivation and employee's teacher performance with percentage of 55% with significant value is amount ($6,252 > 2,03$); (3) there is ispositive influence between principal leadership and work motivation currently and employee's teacher performance with percentage of 63,2% with significant value is amount ($26,600 > 3,30$).

Keyword: Principal Leadership, Work Motivation, Teachers Performance

Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting bagi negara untuk dapat bersaing di dunia internasional. Pendidikan juga menjadi kebutuhan penting bagi negara seperti Indonesia. Suatu tantangan bagi bangsa Indonesia untuk meningkatkan mutu pendidikan. Usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat dilakukan dengan mengupayakan berbagai perbaikan pada kurikulum, Sumber Daya Manusia (SDM), sarana dan prasarana. Melalui pendidikan yang bermutu, akan menciptakan kualitas sumber daya manusia.

Apabila membahas tentang mutu pendidikan, tidak terlepas dari peran guru, kepala sekolah yang bermutu, profesional, dan bermartabat. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Jika seorang guru tidak memiliki profesionalitas yang tinggi, maka kinerja yang diciptakan tidak dapat berjalan dengan optimal.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya (Rachmawati, 2013: 16)". Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. Guru dikatakan memiliki kinerja yang baik dan profesional apabila mampu mengimplementasikan kurikulum antara lain dengan mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: Kepemimpinan, sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, ketrampilan, tingkat penghasilan, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Berkaitan dengan hal itu, dalam penelitian ini akan dibahas dua faktor yang

diidentifikasi mempengaruhi kinerja guru yaitu, kepemimpinan dan motivasi.

Faktor pertama yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan pendidikan adalah proses menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi/lembaga pendidikan terutama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sowiyah (2016: 22) "Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi semua komponen sekolah (guru, siswa, staf) agar mau bekerja bersama melakukan tindakan bersama dan perbuatan bersama dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah".

Kepala sekolah berpengaruh kuat terhadap kemajuan sekolah yang dipimpinnya dan dianggap sebagai faktor penting yang menentukan keberhasilan pencapaian visi dan misi sekolah. Maka dari itu perilaku kepala sekolah harus dapat menunjang kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Selain harus memiliki sifat positif kepala sekolah juga dituntut untuk memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang memadai. Kepala sekolah dinyatakan kompeten jika memiliki kecakapan bekerja sebagai suatu keahlian dalam bidangnya. Pemahaman pengetahuan yang memadai akan sangat membantu kepala sekolah dalam menjabarkan setiap unsure kompetensi kepala sekolah.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor penggerak yang mempengaruhi dan mendorong tingkah laku manusia. Mangkunegara (2005: 61) bahwa, "motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan". Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Sehingga motivasi memiliki peranan yang sangat penting dalam melaksanakan berbagai pekerjaan yang

diemban oleh guru agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara optimal.

Berdasarkan pengamatan saat pra-observasi penelitian, masih ada beberapa guru yang belum menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebagai gambaran profil guru yang kinerjanya masih rendah, antara lain: dalam kegiatan merencanakan merencanakan program pengajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), masih terdapat guru yang belum membuat RPP sebelum melaksanakan pembelajaran di kelas, hal ini terlihat saat peneliti melakukan pra observasi dan meminta contoh RPP pada guru dan guru tersebut belum membuatnya, sehingga guru akan membuat RPP ketika dilakukan proses pemeriksaan administrasi guru, sehingga guru akan membuat RPP ketika akan dilakukan proses pemeriksaan administrasi guru. Ketika melaksanakan kegiatan pembelajaran, guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang, belum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang dipersyaratkan seperti jumlah teori dan praktik untuk sekolah kejuruan lebih banyak kegiatan praktik akan tetapi masih terdapat guru yang sering menjelaskan dengan teori saja pada proses pembelajaran dan guru masih dominan menggunakan metode ceramah. Media yang digunakan guru juga sebatas menggunakan PPT dan kurang bervariasi, sehingga murid merasa bosan dengan pembelajaran yang diikuti. Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara dengan salah satu guru di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Bantul. Ditemui guru yang mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, sehingga merasa hafal di luar kepala dan tidak mau berubah terhadap hal-hal baru, termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, mengajar secara hafalan/tanpa persiapan mengajar.

Kinerja guru yang rendah juga dipengaruhi oleh pengawasan dan motivasi dari pimpinan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong sekolah mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui berbagai program yang dilaksanakan sesuai perencanaan. Kepala sekolah belum rutin melakukan pengawasan ke setiap bawahannya dan para guru. Sehingga, berdampak pada rendahnya pengetahuan kepala sekolah terkait masalah kinerja guru di SMK

Muhammadiyah 2 Bantul. Rendahnya pengawasan kepala sekolah terhadap guru berdampak pada semangat kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Pengawasan oleh pimpinan sangatlah penting sebagai proses untuk menjamin bahwa guru menjalankan tugasnya sebagai pendidik sesuai dengan kriteria guru profesional yang sudah ditentukan. Selain pengawasan, pemeriksaan administrasi guru juga perlu dilaksanakan setiap kali guru akan melakukan proses pembelajaran dan setelah selesai melakukan evaluasi. Sehingga guru akan selalu siap ketika akan dilakukan proses pemeriksaan administrasi guru dan tidak membuat secara dadakan yang akan mengakibatkan pembuatan laporan asal-asalan serta tidak sesuai dengan kejadian yang sebenarnya. Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah SMK Muhammadiyah 2 Bantul merupakan salah satu cara untuk memotivasi guru dalam peningkatan kinerja guru.

Peran kepemimpinan dalam kaitannya untuk meningkatkan kinerja guru, perlu dipahami bahwa setiap kepala sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi para guru, dan dia sendiri harus berbuat baik. Pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus juga memberi contoh, sabar, dan penuh pengertian. Selain motivasi dari eksternal, motivasi juga berasal dari dalam individu guru, akan tetapi tidak semua guru mampu menghadirkan motivasi dari dalam dan mempertahankannya. Motivasi yang rendah tercermin dari tingkah laku guru saat berada di sekolah, misalnya masih terdapat guru yang bekerja tanpa perencanaan. Sehingga peran kepala sekolah sangat diharapkan untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

Berdasarkan paparan di atas maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul".

Tujuan penelitian ini yaitu pertama, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Kedua, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Ketiga, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi

kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian *ex post facto*. Penelitian dilaksanakan di SMK Muhammadiyah 2 Bantul yang beralamatkan di jalan Bejen, Bantul, Kec. Bantul, Bantul pada 5 - 27 Maret 2018. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru. Jumlah subjek penelitian sebanyak 34 guru.

Teknik pengumpulan data dengan observasi, penyebaran angket (kuesioner) dan dokumentasi. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket tertutup. Pengukuran variabel menggunakan *skala Likert*. Setiap pernyataan pada angket berisi 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skor masing-masing pernyataan antara 1 sampai 4. Dokumentasi dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data tertulis tentang profil/sejarah singkat sekolah, visi misi, dan analisis situasi sekolah.

Uji coba terhadap instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji coba instrumen dilakukan pada guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta, dengan pertimbangan karena kriteria sekolah sama yaitu SMK ekonomi bisnis yang berstatus swasta dan kesamaan akreditasi yaitu A. Responden uji instrumen sebanyak 30 guru. Uji instrumen dilaksanakan pada 26 Februari - 3 Maret 2018.

Hasil uji validitas, menunjukkan bahwa pada lembar angket variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) jumlah butir pernyataan yang valid sebanyak 19 butir dengan butir yang gugur sebanyak 1 butir, variabel motivasi kerja (X_2) jumlah butir pernyataan yang valid sebanyak 21 butir dengan butir yang gugur sebanyak 1 butir dan variabel kinerja guru (Y) jumlah butir pernyataan yang valid sebanyak 21 butir dengan butir yang gugur sebanyak 5 butir. Butir-butir pernyataan valid mampu mewakili semua indikator setiap variabel sedangkan butir pernyataan yang gugur dihilangkan dari instrumen.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,744, variabel motivasi kerja sebesar 0,754, dan

variabel kinerja guru sebesar 0,739. Instrumen kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan variabel kinerja guru dapat dikatakan reliabel. Nilai koefisien berada pada interval 0,600 – 0,800 sehingga tingkat keandalannya dapat dikatakan cukup. Teknik analisis data penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji prasyarat analisis, dan uji hipotesisi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh dari angket yang berisi 19 butir pernyataan. Angket tersebut disusun berdasarkan skala *Likert* dengan 4 alternatif jawaban dimana skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah $(19 \times 4) = 76$ sedangkan skor terendah yang mungkin dicapai adalah $(19 \times 1) = 19$. Hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS Statistics 22.0 for Windows* menunjukkan variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki *mean* (M) sebesar 59,58, *median* (Me) sebesar 58, modus (Mo) sebesar 57 dan *standar deviasi* (SD) sebesar 5,37, skor *minimum* sebesar 49 dan skor *maximum* sebesar 74. Data distribusi frekuensi variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Distribusi frekuensi variabel kepemimpinan kepala sekolah

No	Interval	Frekuensi	F (%)
1	49 – 52	3	8,82
2	53 – 56	2	5,88
3	57 – 60	19	55,88
4	61 – 64	4	11,76
5	65 – 68	4	11,76
6	69 – 72	1	2,94
7	73 – 76	1	2,94
Total		34	100,00

Sumber: Data primer yang diolah

Data variabel kepemimpinan kepala sekolah selanjutnya digolongkan ke dalam kategori kecenderungan variabel yang ditampilkan dalam tabel 2.

Tabel 2. Distribusi frekuensi kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah

No	Rentang Skor	Kategori	F	(%)
1	$X \geq 68$	Sangat Tinggi	3	8,82
2	$62 \leq X < 68$	Tinggi	7	20,59
3	$56 \leq X < 62$	Rendah	19	55,88
4	$X < 56$	Sangat Rendah	5	14,71
Total			34	100,00

Tabel 2 menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, responden penelitian paling banyak berada dalam kategori rendah yaitu 19 guru (55,88%). Sedangkan, paling sedikit berada dalam kategori sangat tinggi yaitu 3 siswa (8,82%).

Motivasi Kerja

Data variabel motivasi kerja diperoleh dari angket yang berisi 21 butir pernyataan. Angket tersebut disusun berdasarkan skala *Likert* dengan 4 alternatif jawaban dimana skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah $(21 \times 4) = 84$ sedangkan skor terendah yang mungkin dicapai adalah $(21 \times 1) = 21$. Hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS Statistics 22.0 for Windows* menunjukkan variabel motivasi kerja memiliki *mean* (M) sebesar 65,44, *median* (Me) sebesar 67, modus (Mo) sebesar 67 dan *standar deviasi* (SD) sebesar 4,94, skor *minimum* sebesar 57 dan skor *maximum* sebesar 77. Data distribusi frekuensi variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja

No	Interval	Frekuensi	F (%)
1	57 - 59	4	11,76
2	60 - 62	8	23,53
3	63 - 65	3	8,82
4	66 - 68	11	32,35
5	69 - 71	4	11,76
6	72 - 74	3	8,82
7	75 - 77	1	2,94
Total		34	100,00

Sumber: Data primer yang diolah

Data variabel motivasi kerja selanjutnya digolongkan ke dalam kategori kecenderungan variabel yang ditampilkan dalam tabel 4.

Tabel 4. Distribusi frekuensi kecenderungan variabel motivasi kerja

No	Rentang Skor	Kategori	F	(%)
1	$X \geq 72$	Sangat Tinggi	4	11,76
2	$67 \leq X < 72$	Tinggi	11	32,35
3	$63 \leq X < 67$	Rendah	5	14,71
4	$X < 63$	Sangat Rendah	14	41,18
Total			34	100,00

Tabel 4 menunjukkan bahwa motivasi kerja responden penelitian paling banyak berada dalam kategori sangat rendah yaitu 14 guru (41,18%). Sedangkan, paling sedikit berada dalam kategori motivasi kerja sangat tinggi yaitu 4 guru (11,76%).

Kinerja Guru

Data variabel kinerja guru diperoleh dari angket yang berisi 21 butir pernyataan. Angket tersebut disusun berdasarkan skala *Likert* dengan 4 alternatif jawaban dimana skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah $(21 \times 4) = 84$ sedangkan skor terendah yang mungkin dicapai adalah $(21 \times 1) = 21$. Hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS Statistics 22.0 for Windows* menunjukkan variabel kinerja guru memiliki *mean* (M) sebesar 68,35, *median* (Me) sebesar 69, modus (Mo) sebesar 63 dan *standar deviasi* (SD) sebesar 5,93, skor *minimum* sebesar 59 dan skor *maximum* sebesar 84. Data distribusi frekuensi variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Distribusi frekuensi variabel kinerja guru

No	Interval	Frekuensi	F (%)
1	59 – 62	2	5,88
2	63 – 66	11	32,35
3	67 – 70	10	29,41
4	71 – 74	6	17,65
5	75 – 78	2	5,88
6	79 – 82	1	2,94
7	83 – 86	2	5,88
Total		34	100,00

Sumber: Data primer yang diolah

Data variabel metode kinerja guru selanjutnya digolongkan ke dalam kategori kecenderungan variabel yang ditampilkan dalam tabel 6.

Tabel 6. Distribusi frekuensi kecenderungan variabel kinerja guru

No	Rentang Skor	Kategori	F	(%)
1	$X \geq 78$	Sangat Tinggi	3	8,82
2	$72 \leq X < 78$	Tinggi	2	5,88
3	$66 \leq X < 72$	Rendah	16	47,06
4	$X < 66$	Sangat Rendah	13	38,24
Total			34	100,00

Tabel 6 menunjukkan bahwa persepsi responden penelitian terhadap kinerja guru paling banyak berada dalam kategori rendah yaitu 16 guru (47,06%). Sedangkan, persepsi responden terhadap kinerja guru paling sedikit berada dalam kategori tinggi yaitu 2 guru (5,88%).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Nilai koefisien korelasi $r_{(x1y)}$ sebesar 0,573 berupa nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif. Pengaruh yang signifikan diketahui dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,951 > 2,03$) pada taraf signifikansi 5% dan $n = 34$, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Nilai koefisien determinasi r^2_{x1y} sebesar 0,328 menandakan

bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh sebesar 32,8% terhadap kinerja guru, sedangkan 67,2% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Besarnya sumbangan efektif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 51,35%, sedangkan besarnya sumbangan relatif adalah 81,24%.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Yamin & Maisah (2010: 129) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru. Pemimpin dalam pendidikan atau kepala sekolah memiliki tugas untuk memimpin atau mengarahkan guru dan membina kerja sama dengan seluruh staf dan guru. Handayani & Rasyid (2015: 274) dalam jurnal mengemukakan bahwa “pemimpin berperan secara aktif dalam mendengar dan memberikan dorongan”. Kepala sekolah yang mempunyai kepemimpinan yang baik juga dapat diketahui dari kemampuannya dalam memberikan motivasi, dorongan dan semangat kepada para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirdatul Muniroh (2015) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta sebesar 40,6%.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Nilai koefisien korelasi $r_{(x2y)}$ sebesar 0,742 berupa nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif. Pengaruh yang signifikan diketahui dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,252 > 2,03$) pada taraf signifikansi 5% dan $n = 34$, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Nilai koefisien determinasi r^2_{x2y} sebesar 0,550 menandakan

bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 55% terhadap kinerja guru, sedangkan 45% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Besarnya sumbangan efektif motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 11,85%, sedangkan besarnya sumbangan relatif adalah 18,76%.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Siagian (Kompri, 2015: 75) yang mengemukakan bahwa motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengarahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarnya. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang guru akan meningkatkan kinerjanya. Motivasi dapat berasal dari dalam individu guru maupun adanya dorongan dari luar. Menurut pendapat Ilgen and Klein dalam jurnal yang dikutip (Ganta: 2014) "*Motivation concerns that psychological processes that cause the arousal, direction and persistence of behavior*". Artinya, motivasi berkaitan dengan "proses psikologis yang menyebabkan gairah, arah, dan kegigihan perilaku". Motivasi menyangkut dorongan dari diri seseorang yang menimbulkan semangat untuk melakukan suatu hal. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi di dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik tentu akan berbuat semaksimal mungkin guna mencapai tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran yang dilakukan oleh guru.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eri Agustin (2015). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 44,1%. Penelitian relevan terkait efikasi diri siswa juga dilakukan oleh Lia Yulia (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten sebesar 37,5%.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variable kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Nilai koefisien korelasi ($r_{y(1,2)}$) sebesar 0,795. Pengaruh yang signifikan diketahui dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,660 > 3,30$). pada taraf signifikansi 5% dan $n = 34$, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Nilai koefisien determinasi ($r^2_{y(1,2)}$) sebesar 0,632 menandakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 63,2% terhadap kinerja guru.

Asf & Mustofa (2013: 160) mengatakan bahwa "faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat berasal dari dalam individu itu sendiri dan faktor dari luar individu". Faktor dari dalam individu yang dihubungkan dengan keadaan guru misalnya motivasi untuk bekerja atau mengajar. Motivasi sangat berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Begitu juga dengan guru, motivasi sangat penting kaitannya dengan kinerjanya untuk meningkatkan kemauan dan kemampuannya dalam mewujudkan prestasi peserta didik. Selain itu faktor dari luar individu yang mempengaruhi kinerja guru misalnya kepemimpinan. Keberhasilan guru dalam membimbing para siswa ditentukan dari tujuan yang hendak dicapai untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan kepala sekolah sebagai penentu arah dan adanya motivasi. Pemimpin yang memiliki kekuatan, kemampuan, dan kepribadian yang baik akan dapat menjadi panutan bagi para guru. Selain itu, pemimpin yang mampu memberikan contoh dalam bekerja, seperti memimpin dan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mewujudkan visi misi sekolah akan mampu menggerakkan para guru untuk meningkatkan kinerjanya pula.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh sebesar 32,8% terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (r^2_{x1y}) sebesar 0,328 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,573. Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,951 > 2,03$).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Hasil analisis motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 55% terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (r^2_{x2y}) sebesar 0,550 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,742. Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,252 > 2,03$).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,795 dan kedua variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 63,2% terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi ($R^2_{y(1,2)}$) / *R Square* sebesar 0,632. serta nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,600 > 3,30$). Kepemimpinan kepala sekolah memiliki sumbangan relative dan sumbangan efektif masing-masing sebesar 81,24% dan 51,35%. Sedangkan motivasi kerja memiliki sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing sebesar 18,76% dan 11,85%. Sehingga total sumbangan efektif dari kedua variabel sebesar 63,2%.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, terdapat beberapa saran yang diberikan, antara lain:

1. Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah SMK Muhammadiyah 2 Bantul perlu melakukan pengecekan kesesuaian jadwal mengajar dan pemeriksaan kelengkapan administrasi guru yang harus dimiliki serta meningkatkan kualitas kepemimpinannya dan memberikan motivasi yang

menginspirasi para guru agar lebih bersemangat dalam bekerja.

2. Bagi guru

Guru dapat meningkatkan kinerjanya pada berbagai tahap pembelajaran agar peserta didik dapat menerima proses pembelajaran dengan baik dan dapat meningkatkan prestasinya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya sebatas mengkaji variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Masih terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang tidak diteliti. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru selain kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

Daftar Pustaka

- Agustin, E. (2015). *Skripsi: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabun IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan*. Yogyakarta: UNY.
- Asf, J. & Mustofa, S. (2013). *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ganta, V.C. (2014). *Motivation In The Workplace To Improve The Employee Performance*. Department Of Commerce And Management Studies Andhra University, Visakhapatnam. 2349-4476.
- Handayani, T. & Rasyid, A.A. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA N Wonosobo*. Yogyakarta: UNY. 2461-0550.
- Kompri. (2015). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Muniroh, W. (2015). Skripsi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta. Yogyakarta: UIN.

Rachmawati, T. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.

Sowiyah. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Media Akademi.

Yamin, M. & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.

Yulia, L. (2017). Skripsi: Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten. Yogyakarta: UNY.

Profil Singkat

Niken Akmala Rini, lahir di Bantul pada tanggal 08 Februari 1996. Merupakan mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan 2014.

Dr. Sutirman, S.Pd., M.Pd merupakan dosen program studi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Lahir pada tanggal 03 Januari 1972. Menempuh pendidikan S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran di IKIP Negeri Yogyakarta lulus pada tahun 1997, S2 Teknologi Pembelajaran di UNY lulus pada tahun 2009, serta S3 Pendidikan Teknologi dan Kejuruan di UNY lulus pada tahun 2017.