**ARTIKEL**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI GURU TERHADAP KINERJA GURU**

**(STUDI KASUS DI SMP TULUS KARTIKA KOTA BANDUNG)**

**Oleh :**

**YUS MARLIANA**

**NPM. 118232070**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2017**

**ABSTRAK**

## PENDAHULUAN

 Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia yang perlu dilakukan secara terus menerus. Strategi pembinaan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan pola pikir perencanaan pembangunan pendidikan yang ditujukan untuk mengembangkan kualitas manusia perlu diintegrasikan ke dalam pola kerja yang merupakan strategi dasar, terpadu dalam upaya mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang akan menentukan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Proses pendidikan di sekolah tidak bersifat statis tetapi senantiasa diupayakan untuk berubah menuju arah peningkatan mutu pendidikan dengan cara meningkatkan berbagai aspek, diantaranya bidang kurikulum, kesiswaan, sarana, humas, ketenagaan dan lain sebagainya, yang dasar pengelolaannya adalah Pedoman penyelenggaraan SMP yang dikeluarkan oleh Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.

 Berdasarkan hasil prasurvey dapat disimpulkan bahwa mayoritas kinerja berdasarkan persepsi dari para guru masih belum sepenuhnya optimal. Terutama pada aspek penggunaan media pembelajaran serta pemanfaatan teknologi informasi, pada umumnya para guru belum mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan. Pemahaman kinerja tidak mesti hanya dilihat bentuk fisik bekerja tetapi meliputi beberapa hal seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja dan lain sebaganya. Di dalam sebuah sekolah terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru di antaranya faktor supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja guru. Supervisi merupakan pembinaan yang berupa bimbingan atau tuntunan ke arah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar serta belajar pada khususnya. Supervisi pengajaran adalah segala usaha dari kepala sekolah yang diarahkan kepada penyediaan kepemimpinan bagi guru-guru dan tenaga kepemimpinan lainnya dalam perbaikan pengajaran melibatkan stimulasi pertumbuhan profesional dan perkembangan dari para guru, seleksi dan revisi tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode mengajar serta evaluasinya. Banyak faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja guru yang tinggi. Salah satunya adalah faktor manajemen sekolah, yang memposisikan Kepala Sekolah sebagai manajer di sekolah, agar berfungsi secara optimal dalam mencapai tujuan sekolah, baik itu tujuan pendidikan nasional, maupun tujuan lembaga sekolah yang lebih spesifik. Hal ini akan berimbas pada peranan Kepala Sekolah yang sangat berpengaruh pada pencapaian semua tujuan yang dimaksud, sehingga merupakan sebuah kewajiban bahwa Kepala Sekolah dapat berpikir kreatif, bertindak tepat dan berusaha keras agar sekolahnya dapat sesuai dengan tujuannya.

Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru merupakan dua faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja guru di suatu sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah dan guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Tetapi peranan kepala sekolah dalam mencapai tujuan sekolah secara umum akan lebih dominan dibandingkan dengan guru, bahkan kepemimpinan kepala sekolah akan berpengaruh pada kinerja guru sebagai bawahannya. Walaupun guru sangat berperan sebagai ujung tombak keberhasilan murid dalam belajar tetapi pengaruh kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat berpengaruh terhadap etos kerja dalam proses belajar mengajar. Karena sangat pentingnya peranan kepala sekolah, maka sangat dibutuhkan pembahasan kepala sekolah dengan segala dimensinya, terutama mengenai bagaimana kepala sekolah mengolah kebijakan yang diberlakukan. Salah satu aspek yang penting dari kepala sekolah adalah bidang pengelolaan. Untuk mencapai efektifitas dan efisiensi hasil yang diharapkan, Kepala Sekolah berkewajiban mengelola sekolah dengan sebaik-baiknya. Hal ini akan berhubungan dengan kepemimpinan (tipe atau model kepemimpinan) kepala sekolah yang secara langsung akan berpengaruh pada pengelolaan secara umum.

Guru harus memiliki motivasi yang tinggi dalam memberikan pengajaran kepada anak didiknya, agar siswa pun memiliki motivasi tinggi dalam bekerja sehinggga para siswa memiliki prestasi yang dapat dibanggakan. Prestasi anak didik yang baik selayaknya menjadi kebanggaan bagi setiap guru yang mengajar, karena hal tersebut menunjukkan bahwa guru telah berhasil mentransfer ilmu yang dimilikinya kepada anak didiknya tersebut. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi atau kepuasan. Oleh karena itu pimpinan harus selalu membuktikan dorongan kerja atau memotivasi kerja yang tinggi kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya (Muhibbin Syah, 2003: 229).

Salah satu faktor penyebab rendahnya kinerja guru adalah pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah sehingga menimbulkan masalah dengan indikasi sebagai berikut:

1. Kinerja guru dan peningkatan Kegiatan Belajar Mengajar masih lemah.
2. Kurang peduli terhadap tugas dan tanggung jawab.
3. Lemahnya dedikasi dan loyalitas dalam melaksanakan tugas.

Berkenaan dengan hal tersebut di atas penulis melihat kenyataan yang terjadi di SMP Tulus Kartika Kota Bandung, dimana masih adanya guru yang kurang mampu menguasai bahan ajar, kurang peduli terhadap tugas dan tanggungjawab dan lemahnya dedikasi dan loyalitas dalam melaksanakan tugas. Faktor yang berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan bukan hanya kepemimpinan Kepala Sekolah, namun juga motivasi guru dalam bekerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru tidak hanya dilakukan melalui peningkatan motivasi mengajar guru namun juga harus disertai dengan penciptaan kepemimpinan kepala sekolah sebaik mungkin.

Sementara itu, di antara masalah-masalah yang berkaitan dengan kepala sekolah adalah kualitas guru. Masalah ini biasanya berkisar pada persoalan kurang memadainya kualifikasi dan kompetensi guru, kurangnya kesejahteraan, rendahnya etos kerja, komitmen guru, kurangnya panghargaan terhadap profesi guru (Muhammad Uzer Usman, 2001: 37).

Mengingat pentingnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan, maka penulis berusaha untuk mencari titik temu antara pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (sebagai pimpinan sekolah) terhadap kinerja guru. Karena secara teori tipe kepemimpinan berjumlah banyak, maka penulis berusaha mencari konsep kepemimpinan yang banyak digunakan oleh kepala sekolah dan berusaha mengujinya.

Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti mengambil judul : **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Tulus Kartika Kota Bandung (Studi pada SMP Tulus Kartika Kota Bandung)**

## 1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

**Identifikasi Masalah**

Berdasarkan survey pendahuluan di SMP Tulus Kartika Kota Bandung, terdapat beberapa masalah yang ditemui oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Tulus Kartika Kota Bandung belum sesuai dengan harapan guru dan karyawan di sekolah,
2. Motivasi guru di SMP Tulus Kartika Kota Bandung dalam mengelola pembelajaran masih belum maksimal,
3. Kinerja guru di SMP Tulus Kartika Kota Bandung masih belum meningkat,
4. Kinerja guru dan peningkatan kegiatan belajar mengajar masih lemah,
5. Terdapat guru yang kurang peduli terhadap tugas dan tanggung jawabnya,
6. Kurangnya dedikasi dan loyalitas dalam melaksanakan tugas,
7. Masih ada pegawai/guru yang memiliki komitmen yang belum optimal,
8. Disiplin kerja guru dalam mengajar masih belum optimal,
9. Tingkat kepuasan kerja guru masih belum optimal.

**Rumusan Masalah**

Adapun Permasalahan yang penulis rumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

* + - 1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMP Tulus Kartika Kota Bandung
			2. Bagaimana Motivasi guru di SMP Tulus Kartika Kota Bandung
			3. Bagaimana Kinerja Guru di SMP Tulus Kartika Kota Bandung
			4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Tulus Kartika Kota Bandung
			5. Seberapa besar pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru di SMP Tulus Kartika Kota Bandung
			6. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru pada SMP Tulus Kartika Kota Bandung

## Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud mencari dan menemukan data serta informasi untuk mengetahui:

1. Keadaan Kepemimpinan kepala di SMP Tulus Kartika Kota Bandung
2. Keadaan motivasi guru di SMP Tulus Kartika Kota Bandung.
3. Keadaan kinerja guru di SMP Tulus Kartika Kota Bandung.
4. Besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah di SMP Tulus Kartika Kota Bandung
5. Besar pengaruh motivasi guru di SMP Tulus Kartika Kota Bandung
6. Berapa besar pengaruh secara simultan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru di SMP Tulus Kartika Kota Bandung.

**Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini pada garis besarnya diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

**Secara teoritis**

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah khasanah ilmu pendidikan, khususnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru pada SMP Tulus Kartika Kota Bandung.

 **Secara praktis**

Penelitian ini dapat dijadikan penyelesaian masalah secara teoritis terhadap masalah yang terjadi.

1. **KERANGKA PEMIKIRAN**

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu komponen yang memiliki peran utama dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan di institusi yang dipimpinnya. Kepala sekolah diharapkan dan dituntut untuk selalu meningkatkan motivasi kerja para guru dan stafnya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Motivasi menjadi salah satu unsur yang sangat penting agar kinerja guru dapat berjalan dengan baik. Motivasi menjadi dorongan para guru untuk tetap semangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu motivasi kerja dalam psikologis kerja biasa disebut dorongan semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi atau kepuasan. Tugas besar dalam kepemimpinan ialah sejauhmana para pemimpin dalam suatu organisasi mampu memindahkan posisi mereka yang dipimpin itu, dari tahap hierarki yang rendah menuju hierarki yang tinggi.

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

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pendidik harus mampu mendidik dan membina guru dan siswa dari segi fisik, mental, moral, dan artistik disamping itu guru siswa mendapatkan fasilitas yang layak dari sekolah agar hasil pembinaan pengembangan menjadi lebih baik. Dengan demikian, dapatlah dikatakan bahwa diduga terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru. Artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru yang dihasilkannya. Selanjutnya untuk lebih memperjelas, bisa dilihat pada skema berikut ini:

**Kepemimpinan Kepala Sekolah** (Permadi, 2001 : 78)

* Instruksi - mengarahkan
* Konsultasi - musyawarah
* Partisipasi - demokrasi
* Delegasi – pelimpahan wewenang

**Kinerja Guru**

Muhammad Surya (2004: 93 - 96)

* Pedagogik
* Sosial
* Profesional
* Kepribadian

**Motivasi Guru**

Abin Syamsudin Makmun (2005 : 85)

* Durasi kegiatan
* Frekuensi kegiatan
* Persistensinya
* Ketabahan, keuletan dan kemampuan mengahadapi kesulitan
* Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan
* Tingkat aspirasi
* Klasifikasi dari prestasi
* Arah sikap terhadap sasaran kegiatan

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru dan hal ini akan membangkitkan motivasi guru untuk bekerja lebih bersungguh-sungguh dan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

**Hipotesis Penelitian**

Dari pernyataan-pernyataan yang diuraikan di atas, maka dapatlah dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi guru.
2. Motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru secara simulasi berpengaruh terhadap kinerja guru.
4. **METODOLOGI PENELITIAN**

 Metode yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex-post facto*, yaitu peneliti mengkaji faktor yang sudah terjadi tanpa memanipulasi data yang sudah ada, pencatatan dan penganalisaan data hasil penelitian secara eksak dengan menggunakan penghitungan statistik. Sedangkan metode deskriptif bertujuan menerangkan dan mengungkapkan secara sistematis antara dua variabel atau lebih sekaligus menguji satu atau beberapa hipotesis yang telah dirumuskan. Metodologi Penelitian ini digunakan untuk memprediksi dan keakuratan hubungan variabel yang diteliti dan dapat diukur sekaligus. Dalam pembahasan selain menggunakan data kuantitatif juga menggunakan data kualitatif sebagai dasar untuk memberikan interpretasi terhadap temuan di lapangan. Kualitas penelitian dalam bidang ilmu sosial sangat ditentukan oleh ketepatan dalam memilih dan menentukan Metodologi Penelitian. Dalam menentukan Metodologi Penelitian, bukanlah hal yang mudah, karena masing-masing penelitian mempunyai karakteristik penelitian yang berbeda, tetapi saling melengkapi.

Metodologi Penelitian adalah salah satu langkah-langkah atau cara yang dilakukan dalam suatu penelitian. Metodologi Penelitian itu tersusun dalam langkah-langkah, yaitu: mengumpulkan, menyusun, menganalisis, serta meninterpretasikan data yang telah dikumpulkan.

1. **PEMBAHASAN** **HASIL PENELITIAN**

**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru secara parsial dengan nilai rendah yaitu dengan koefisien regresi sebesar 0,471 dan koefisien determinan sebesar 0,222 atau 22,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 0,778 atau 77,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi dengan korelasi rendah oleh Kepemimpinan kepala sekolah, yaitu apabila Kepemimpinan kepala sekolah mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,222 satuan.

Kepemimpinan dapat mempengaruhi sikap tertentu yang dilakukan oleh bawahannya. Ini berakibat pada perilaku bawahan yang akan terpengaruhi oleh kebijakan yang dikeluarkan oleh kepala sekolah. Akibatnya semua perilaku, yang dalam hal ini terjadi di sekolah, sedikit besar akan mengikuti kehendak kepala sekolah sesuai dengan yang ditimbulkan (Ahmad Tafsir, 1992: 92).

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus berjiwa *enterpreneurship developmentalist*, artinya mampu mengembangkan semua komponen pendidikan yang ada, melalui pelaksanaan menajemen mutu terpadu dengan menggunakan kemampuan kratif dan inovatif Seorang kepala sekolah hendaknya mampu mengembangkan sekolah menjadi organisasi kreatif dengan kemampuanya mengembangkan orang dan organisasi secara simultan.

Kepemimpinan mempengaruhi hasil kerja seorang bawahannya. Percepatan kerja atau sebaliknya adalah hasil umpan balik dari sebuah perintah dan seorang pemimpin. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus bisa mengendalikan nya supaya dapat merealisasikan hasil kerja yang sesuai dengan keinginannya. Fungsi kepala sekolah di sini adalah sebagai pengawas apa yang telah didelegasikan olehnya kepada si penerima delegasi. Hal ini akan menimbulkan konstruktif, kreatif dan delegatif pada bawahannya sehingga semua elemen diharapkan bertanggung jawab atas peran yang telah didelegasikan oleh kepala sekolah. Guru diharapkan dapat meningkatkan etos kerja guru, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pelayanan terhadap *stake holder*. Untuk pencapaian hal itu, kepala sekolah harus berupaya mendelegasikan tugas kepada guru atau karyawan sesuai dengan deskripsi tugas, jabatan, serta kemampuan masing-masing.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, antara lain melalui pembinaan tenaga kependidikan, peningkatan kemampuan, disiplin waktu dan komunikasi yang lancar. Kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri. Dalam kaitan ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

1) Membantu guru mengembangkan pola perilakunya.

2) Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya.

3) Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk mencapai tujuan.

4) Menyadarkan akan pentingnya rasa hormat terhadap kewenangan.

5) Berupaya untuk menanamkan kerjasama.

Oleh karena itu salah satu unsur dari kinerja adalah komunikasi. Dengan adanya interaksi, rasa jenuh, lalai akan dapat diminimalisir, sehingga produktifitas bawahan akan dapat dikendalikan dengan baik. Apabila kelalaian dibiarkan tanpa adanya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru (bawahannya), maka itu akan menimbulkan lemahnya kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja Guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun sarana prasarana kerja yang memadai. Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru.

Dapat disimpulkan bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah itu tinggi maka akan dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, begitupun sebaliknya apabila kepemimpinan seorang kepala sekolah itu rendah maka akan berdampak terhadap kinerja guru yang akan mengakibatkan melemahnya atau rendahnya kinerja guru.

**Pengaruh Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru**

 Motivasi guru mempengaruhi kinerja guru secara parsial dengan nilai rendah yaitu dengan koefisien regresi sebesar 0,435 dan koefisien determinan sebesar 0,189 atau 18,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 0,811 atau 81,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi dengan korelasi rendah oleh Motivasi guru, yaitu apabila Motivasi guru mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,189 satuan.

Motivasi merupakan sesuatu yang amat penting dalam dunia pendidikan, karena motivasi ini akan sangat berfungsi sebagai penggerak yang akan memberi kekuatan kepada siswa dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non monenter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Motivasi yang kuat sekali akan mendorong seseorang untuk berhasil, mereka bergulat untuk mencapai prestasi pribadi bukan semata-mata untuk ganjaran atas sukses yang dicapai. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya. Para peraih prestasi tinggi tidak menyukai keberhasilan karena kebetulan, akan tetapi mereka lebih menyukai tantangan untuk menyelesaikan suatu masalah dan menerima dengan baik tanggungjawab pribadi untuk mencapai sukses atau kegagalan, bukannya mengandalkan hasil yang dicapai pada faktor kebetulan atau peluang yang diciptakan dari tindakan orang-orang lain, mereka bahkan cenderung menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah atau sebaliknya terlalu sukar, dengan kata lain, mereka menyukai tugas-tugas yang tingkat kesulitannya menengah.

Bila dilihat dari kajian teoritik, maka motivasi itu tidak muncul dengan sendirinya, tetapi harus ditunjang dengan adanya sesuatu keadaan yang dianggap bernilai mengandung nilai filosofis yang cukup tinggi. Dengan kata lain, motivasi muncul tergantung pada proses mental yang mendahuluinya. Selain itu motivasi tersebut berfungsi sebagai pendorong usaha dalam pencapaian tujuan, sehingga kinerja seseorang akan meningkat dengan tingginya motivasi yang dimilikinya. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila motivasi kerja seorang guru tinggi akan mempengaruhi kinerja atau hasil kerjanya. Begitupula sebaliknya, apabila seorang guru memiliki motivasi kerja yang rendah, maka akan berdampak terhadap rendahnya prestasi kerja atau kinerjanya.

**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru**

Kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru secara simultan dengan nilai rendah yaitu dengan koefisien regresi sebesar 0,521 dan koefisien determinan sebesar 0,272 atau 27,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 0761 atau 72,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi dengan korelasi rendah oleh Kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi guru, yaitu apabila Kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi guru secara bersama-sama mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,272 satuan.

Kinerja guru merupakan pekerjaan atau rangkaian kegiatan yang dilakukan seorang guru dalam tugas keguruannya, khususnya dalam: “menyusun pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai prestasi belajar, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik” yang semua itu akan berimplikasi kepada mutu output peserta didik. Kinerja guru menjadi sasaran utama dalam peningkatan mutu pendidikan secara umum. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru perlu mendapat perhatian yang serius dari berbagai pihak, dan upaya peningkatan faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja guru seperti kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

Guru memiliki kinerja yang baik apabila yang bersangkutan memahami fungsi dan tugasnya dengan baik. Oleh karena, itu seorang guru perlu memiliki bekal atau pengetahuan yang luas tentang profesinya sehingga tahu betul tentang tugas yang mesti dilakukannya, sehingga guru dapat membedakan dan mengerti prionitas pekerjaan yang harus dan tidak harus dikerjakan. Untuk menunjukkan kinerja yang baik diperlukan penguasaan keterampilan dan kemampuan-kemampuan tertentu bagi guru. Kinerja guru, yang merupakan perpaduan antara kemampuan seorang guru dan usahanya yang kemudian menghasilkan apa yang dikerjakan dalam bidang kependidikan. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang guru atau karyawan tidak terlepas dipengaruhi dari dua faktor yaitu : faktor internal dan eksternal. Faktor internal dapat diartikan sebagai segala bentuk usaha yang berasal dari dalam diri sendiri (guru) yang dapat memberikan dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang meliputi kemampuan, pengetahuan, dan motivasi diri dalam bekerja. Faktor eksternal adalah segala sesuatu yang berasal dari luar usaha guru itu sendiri seperti : fasilitas, kepemimpinan Kepala Sekolah, situasi kerja, sistem pengelolaan dan lain sebagainya.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menurut Uben dan Hughes berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan.

Kepala sekolah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara professional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras.

Hal itu dibuktikan berdasarkan hasil penelitian McCleland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W (1967) yang dikutip Mangkunegara (2005), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Keberhasilan sekolah dalam menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dengan sekolah-sekolah unggul lainnya, merupakan salah satu tujuan sekolah. Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang berkualitas. Terwujudnya kinerja yang berkualitas sangat ditentukan oleh manajemen yang baik dan benar. Pengelola manajemen sekolah dimotori oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan agar dapat bekerja secara optimal.

Tabrani Rusyan (2000) mengungkapkan bahwa :

Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat.

Pada bagian lain berdasarkan hasil penelitian Mc. Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W. yang dikutif Mangkunegara (2005 : 104), menyimpulkan ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer, dan pegawai mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai prestasi yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dikarenakan motivasi kerjanya rendah.

Guru yang telah memiliki motivasi instrinsik dan ekstrinsik akan lebih berprestasi apabila ditambah dengan disiplin kerja yang baik.

Keith Davis (2003 : 129) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja.

Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja guru dapat dilihat dari keberhasilan guru dalam menjalankan tugas utamanya. Menurut Undang- Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa :

“Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Dengan demikian, dapatlah dikatakan bahwa diduga terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru. Artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru yang dihasilkannya.

**Upaya Manajerial dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru**

Langkah strategis manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui beberapa terobosan, yaitu Kepala Sekolah harus memahami dan melakukan fungsi sebagai penunjang peningkatan kinerja guru antara lain :

1. Membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan yang dicapai.
2. Mendorong guru agar mampu memecahkan masalah-masalah pembelajaran yang dihadapi dan dapat melihat hasil kerjanya.
3. Memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, baik yang diberikan oleh kepala sekolah maupun yang diberikan semasa guru, staf tata usaha, siswa, dan masyarakat umum maupun yang diberikan pemerintah.
4. Mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar.
5. Membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
6. Membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik beban tugas mengajar, beban administrasi guru maupun beban tugas tambahan lainnya harus disesuaikan dengan kemampuan guru itu sendiri.
7. Melaksanakan tehnik supervisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan keinginan guru-guru secara berkesinambungan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran.
8. Mengupayakan selalu meningkatkan kesejahteraannya yang dapat diterima guru serta memberikan pelayanan sebaik-baiknya.
9. Menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan dilingkungan sekolah baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan tata usaha maupun yang lainnya.
10. Menciptakan dan menjaga kondisi dan budaya kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah, terutama di dalam kelas, tempat kerja yang menyenangkan, alat pelajaran yang cukup dan bersifat up to date, tempat beristirahat di sekolah yang nyaman, kebersihan dan keindahan sekolah, penerangan yang cukup dan masih banyak lagi.
11. Memberikan peluang pada guru untuk tumbuh dalam meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keahlian mengajar, dan memperoleh keterampilan yang baru.
12. Mengupayakan adanya efek kerja guru di sekolah terhadap keharmonisan anggota keluarga, pendidikan anggota keluarga, dan terhadap kebahagiaan keluarganya.
13. Mewujudkan dan menjaga keamanan kerja guru tetap stabil dan posisi kerjanya tetap mantap sehingga guru merasa aman dalam pekerjaannya.
14. Memperhatikan peningkatan status guru dengan memenuhi kelengkapan status berupa perlengkapan yang mendukung kedudukan kerja guru, misalnya tersediahnya ruang khusus untuk melaksanakan tugas, tempat istirahat khusus, tempat parkis khusus, kamar mandi khusus dan sebagainya. (Junaidin, 2006).
15. Menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah.
16. Menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis dan nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.
17. **KESIMPULAN DAN SARAN**

### Kesimpulan

### Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh nyata dan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru sebesar 22,2% dengan korelasi rendah. Maka kesimpulannya adalah bahwa **hipotesis H1 di terima**.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi guru terhadap kinerja guru. Artinya variabel Motivasi guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 18,9% dengan korelasi rendah. Maka kesimpulannya adalah bahwa **hipotesis H1 di terima**.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi guru secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja guru sebesar 27,2% dengan korelasi rendah. Maka kesimpulannya adalah bahwa **hipotesis H1 di terima**.

Langkah strategis manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui beberapa terobosan, yaitu Kepala Sekolah harus memahami dan melakukan fungsi sebagai penunjang peningkatan kinerja guru antara lain : a) Membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan yang dicapai, b) Mendorong guru agar mampu memecahkan masalah-masalah pembelajaran yang dihadapi dan dapat melihat hasil kerjanya, c) Memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, baik yang diberikan oleh kepala sekolah maupun yang diberikan semasa guru, staf tata usaha, siswa, dan masyarakat umum maupun yang diberikan pemerintah, d) Melaksanakan tehnik supervisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan keinginan guru-guru secara berkesinambungan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, e) Menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan dilingkungan sekolah, f) Menciptakan dan menjaga kondisi dan budaya kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah, g) Memberikan peluang pada guru untuk tumbuh dalam meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keahlian mengajar, dan memperoleh keterampilan yang baru, h) Memperhatikan peningkatan status guru dengan memenuhi kelengkapan status berupa perlengkapan yang mendukung kedudukan kerja guru, dan i) Menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis dan nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.

### Saran

### Berdasarkan kesimpulan di atas peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

### Kepala sekolah sebagai pemimpin di suatu lembaga pendidikan formal hendaknya memberikan pembinaan dan pengembangan profesi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja, dan dilakukan secara terus menerus sehingga mampu menciptakan kinerja para guru sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, disamping itu pembinaan yang dilakukan kepala sekolah harus sesuai arah dan tugas/fungsi yang bersangkutan dalam sekolah.

### Untuk guru hendaknya meningkatkan lagi motivasi kerjanya, karena dengan motivasi kerja guru yang tinggi maka siswa akan berpengaruh terhadap kinerja atau kemampuan mengajarnya, sehingga siswa akan termotivasi dalam belajar dan dapat meningkatkan prestasi belajar yang tinggi. Guru sebaiknya harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, guru jangan merasa acuh tak acuh terhadap siswa dan hasil belajar siswa. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka minat dan motivasi belajar siswa akan menjadi meningkat, dan hal itu akan dapat mempengaruhi pencapaian prestasi belajar siswa.

### Untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan seperangkat upaya secara simultan dan kolaboratif antara pengambil kebijakan, administrator, pengembang, dan pelaku pendidikan, sehingga terdapat satu bahasa untuk melakukan dan melaksanakan inovasi pendidikan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional. Pengembangan profesi guru harus pula diimbangi dengan usaha lain seperti mengusahakan perpustakaan khusus untuk guru-guru yang mencakup segala bidang studi yang diajarkan di sekolah, sehingga guru tidak terlalu sulit untuk mencari bahan dan referensi untuk mengajar di kelas.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik,* Cet. XII, revisi ke V. Jakarta: Rineka Cipta.

Berliana.dkk. 2000. *Guru Teknologi dan Kejuruan pada Abad 21, Suatu Perubahan Profil don Kompetensi*, Bandung: Mimbar Pendidikan UPI Bandung

Budimansyah, Dasim. 2002. *Model Pembelajaran dan Penilaian Portofolio*, Cet.I. Bandung: Genesindo

Departemen Pendidikan Nasional. 2006. *Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Guru dan Dosen Undang-undang Ri Nomor 14 Tahun 2005*, Bandung: Fokus Media.

Fattah, Nanang. 2000. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung:

Furkon. 2000. *Pengembagan Sekolah Efektif*. Bandung: UPI.

Homby, A.S. 2009.*Oxford Learner’s Dictionary*. London: Oxford University.

Langgulung, Hasan. 2004. *Manusia dan Pendidikan, Suatu Analisa Psikologis, Filsafat, dan Pendidikan*, Cet. V. Jakarta: Pustaka Al Husna Baru.

Madhi, Jamal, 2001.*Menjadi Pemimpin yang Efektif dan Berpengaruh, Tinjauan Manajemen Kepemimpinan Islam*, alih bahasa Amang Syafrudin dan Ahmad Fauzan. Bandung: Syaamil Cipta Media.

Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. XVIII. Bandung: Rosda Karya.

Moleong, Lexy. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Karya.

Murwani, All. 2000. *Kebijaksanaan Otonomi Daerah dan Implikasinya terhadap*

Sagala, Syaiful. 2003. *Konsep dan Makna Pembelajaran, untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar Mengajar*, Bandung: Alfabeta.

Sudarwan, Danim. 2002. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia.

Suriasumantri, Jujun S. 2003. *Filsafat Ilmu, Sebuah Pengantar Populer*, Cet. XII. Jakarta: Sinar Harapan.

Sutarto. 2001. Dasar-dasar *Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta: Gajah Mada Press.

Suwendi. 2004. *Sejarah dan Pemikiran Pendidikan Islam*, Cet. I. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo.

Tilaar, H.A.R. 2000. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.

Umaedi. 2000. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta:

Umar, Husein. 2000. *Riset Sumber Daya Man*usia, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Usman, Muhammad Uzer. 2001. *Menjadi Guru Professional*, Bandung: Remaja Rosda Karya.

Bhaskara Rao, Digumantri. 2003. *Teachers In A Changing World. New Delhi: Discovery Publishing House*.

Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional. 2007.

Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. 2007.

Pedoman Penetapan Peserta dan Pelaksanaan Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2007.

Hernowo. 2005. *Menjadi Guru Yang Mau dan Mampu Mengajar Dengan Menggunakan Pendekatan Kontekstual*. Bandung: Penerbit MLC.

Suparlan, dkk. 2008. PAKEM: *Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan. Bandung:* Penerbit Genesindo.

Suparlan. 2005. *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Penerbit Hikayat.

Suparlan. 2006. *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Penerbit Hikayat.

Permendiknas RI No. 18 Tahun 2007, tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan

Panduan Penyusunan Portofolio Sertifikasi Guru Dalam Jabatan, Dirjen Dikti, 2007.

Sertifikasi Guru Untuk Mewujudkan Pendidikan yang Bermutu, Fasli Jalal, 2007.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Sakban Rosidi, *Sistem Kredit dan Profesionalisasi Keguruan*, Surya, 13 Maret 2007.

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.