

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI PADA SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN BAROMBONG KABUPATEN GOWA

The Effect Of Headmaster Leadership And Appreciation For Teacher Performance Throught Motivation Of Elementary School In Barombong District Gowa Regency

Rachmades Ali

Mahasiswa PPs STIE Amkop Makassar

Email: rachmadesali@gmail.com

Andi Rasyid Pananrangi

PPs STIE Amkop Makassar

Syahrudin

PPs STIE Amkop Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan (1) Menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru. (2) Menganalisis pengaruh penghargaan terhadap motivasi guru. (3) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru (4) Menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. (5) Menganalisis penghargaan terhadap kinerja guru. (6) Menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi. (7) Menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kinerja guru melalui motivasi. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan pendekatan cross sectiona study untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, dan penghargaan terhadap kinerja guru melalui motivasi pada Sekolah dasar di kecamatan Barombong kabupaten Gowa. Penelitian ini dilakukan selama ± 2 bulan dari tanggal 06 Maret – 06 Mei 2019 dan didapatkan sampel sebanyak 91 orang yang memenuhi kriteria yang inklusi. Data pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden, setelah data dikumpulkan, maka data-data tersebut diolah, mulai dari editing, koding dan tabulasi. Data di analisa dengan menggunakan program SPSS 24.

Hasil Uji hipotesis kepemimpinan kepala sekolah (X1), terhadap motivasi (Y1) diperoleh nilai signifikansi X1 terhadap Y1 sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa X1 secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y1. Penghargaan (X2), terhadap motivasi (Y1) diperoleh nilai signifikansi X1 terhadap Y1 sebesar $0,048 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan

bahwa X2 secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y1. Motivasi (Y1), terhadap kinerja guru (Y2) diperoleh nilai signifikansi Y1 terhadap Y2 sebesar $0,006 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Y1 secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y2. Kepemimpinan kepala sekolah (X1), terhadap kinerja guru (Y2) diperoleh nilai signifikansi X1 terhadap Y2 sebesar $0,979 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 secara langsung tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y2. Penghargaan (X2), terhadap kinerja guru (Y2) diperoleh nilai signifikansi X2 terhadap Y2 sebesar $0,036 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y2. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah (X₁) terhadap kinerja guru (Y₂) melalui motivasi (Y₁) didapatkan nilai t-hitung 1,991048 lebih besar dari nilai t-tabel 1,98761 maka dapat disimpulkan bahwa (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y₂) melalui (Y₁). Penghargaan (X₂) kinerja guru (Y₂) melalui motivasi (Y₁) didapatkan nilai t-hitung 1,56564 lebih kecil dari t-tabel 1,98761 maka disimpulkan (X₂) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap (Y₂) melalui (Y₁).

Kata kunci : Kepemimpinan, penghargaan, motivasi, kinerja .

ABSTRACT

This study aims to (1) Analyze the influence of principals' leadership on teacher motivation. (2) Analyzing the influence of appreciation on teacher motivation. (3) Analyzing the effect of motivation on teacher performance (4) Analyzing the influence of principals' leadership on teacher performance. (5) Analyzing the appreciation of teacher performance. (6) Analyzing the influence of principals' leadership on teacher performance through motivation. (7) Analyzing the effect of rewards on teacher performance through motivation. This study uses a quantitative analysis method with a cross sectiona study approach to determine the effect of principals' leadership, and the appreciation of teacher performance through motivation in elementary schools in Barombong district, Gowa district. This study was conducted for ± 2 months from March 6 to May 6, 2019 and found a sample of 91 people who met the criteria for inclusion. Data in this study were obtained from the results of filling out questionnaires by respondents, after the data was collected, the data was processed, starting from editing, coding and tabulation. Data is analyzed using the SPSS 24 program.

Hypothesis test results of principals (X1), towards motivation (Y1) obtained a significance value of X1 to Y1 of $0.004 < 0.05$ so that it can be said that X1 directly has a positive and significant effect on Y1. Award (X2), towards motivation (Y1)

obtained a significance value of X1 to Y1 of $0.048 < 0.05$ so that it can be said that X2 directly has a positive and significant effect on Y1. Motivation (Y1), on teacher performance (Y2) obtained a significance value of Y1 to Y2 of $0.006 < 0.05$ so that it can be concluded that Y1 directly has a positive and significant effect on Y2. Principal leadership (X1), on teacher performance (Y2) obtained a significance value of X1 to Y2 of $0.979 > 0.05$ so that it can be concluded that X1 directly does not have a positive and significant effect on Y2. Award (X2), on teacher performance (Y2) obtained a significance value of X2 against Y2 of $0.036 < 0.05$ so that it can be concluded that X2 directly has a positive and significant effect on Y2. While the principal's leadership (X1) on teacher performance (Y2) through motivation (Y1) obtained a t-count value of 1.991048 greater than the t-table value of 1.98761, it can be concluded that (X1) has a positive and significant effect on (Y2) through (Y1). Award (X2) teacher performance (Y2) through motivation (Y1) obtained t-count value 1.56564 smaller than t-table 1.98761 then concluded (X2) has a positive but not significant effect on (Y2) through (Y1).

Keywords: Leadership, appreciation, motivation, performance.

PENDAHULUAN

Guru merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu instansi sekolah dalam mencapai tujuannya. Sedangkan kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seorang guru akan memiliki kinerja yang baik apabila pimpinan mereka mampu menggerakkan guru sesuai tujuan sekolah dengan adanya motivasi dari sekolah maupun dari diri mereka sendiri kedisiplinan dalam bekerja untuk mentaati peraturan sekolah. Guru atau pendidik haruslah memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Mulyasa, 2009).

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran meliputi kegiatan merencanakan dan

melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian.

Peningkatan terhadap kinerja guru di sekolah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak kepala sekolah melalui pembinaan-pembinaan (Supardi, 2016). Kinerja dari pendidik terhitung maksimal apabila guru sudah melaksanakan semua aspek yaitu diantaranya loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawab mendidik, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan suatu kemauan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2016).

Menurut Susanto (2012) Bahwa kepala sekolah merupakan salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuannya secara dominan ditentukan oleh keandalan manajemen sekolah yang bersangkutan, sedangkan keandalan manajemen sekolah sangat dipengaruhi oleh kapasitas kepemimpinan kepala sekolahnya. Karena itu kepala sekolah harus memiliki kualifikasi pribadi yang baik, patut diteladani oleh warga sekolah. Dengan kata lain seorang kepala sekolah sebagai pemimpin yang diharapkan berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan harus didukung oleh mental, fisik, emosi, watak, sosial, sikap, etika, dan kepribadian yang baik. Seorang guru akan memiliki kinerja yang baik apabila pimpinan mereka mampu menggerakkan guru sesuai tujuan sekolah dengan adanya motivasi dari sekolah maupun diri mereka sendiri kedisiplinan dalam berkerja untuk mentaati peraturan sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey yaitu metode cross sectional study, dengan pendekatan kuantitatif. Sehingga penelitian ini menggunakan

pengukuran yang dapat dihitung atau pengukuran yang melibatkan jumlah satuan tertentu dengan dinyatakan dalam angka-angka. Yang prosesnya meliputi pengolahan data, pengorganisasian data dan penemuan hasil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

A. Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah teknik product moment pearson dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 91 orang maka nilai r-tabel pada α 5% dengan $n = 91$, maka diketahui r-tabel = 0,2061 sehingga dianggap memenuhi syarat minimum jika nilai r-hitung $\geq 0,2061$, maka data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Dan sebaliknya, bila skor r-hitung $\leq 0,2061$, berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan akan sulit diikuti sertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat diuraikan pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	keterangan
X1.1	0,691	0,2061	Valid
X1.2	0,763	0,2061	Valid
X1.3	0,696	0,2061	Valid
X1.4	0,679	0,2061	Valid
X1.5	0,687	0,2061	Valid
X1.6	0,658	0,2061	Valid
X1.7	0,705	0,2061	Valid
X1.8	0,795	0,2061	Valid
X1.9	0,805	0,2061	Valid

X1.10	0,837	0,2061	Valid
X1.11	0,751	0,2061	Valid
X1.12	0,790	0,2061	Valid
X1.13	0,814	0,2061	Valid
X1.14	0,806	0,2061	Valid
X1.15	0,774	0,2061	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini dengan nilai r hitung > 0,2061 (0,691; 0,763; 0,696; 0,679; 0,687; 0,658; 0,705; 0,795; 0,805; 0,837; 0,751; 0,790; 0,814; 0,806; 0,774). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 1.2
Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan (X2)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	keterangan
X2.1	0,767	0,2061	Valid
X2.2	0,828	0,2061	Valid
X2.3	0,873	0,2061	Valid
X2.4	0,754	0,2061	Valid
X2.5	0,871	0,2061	Valid
X2.6	0,901	0,2061	Valid
X2.7	0,913	0,2061	Valid
X2.8	0,867	0,2061	Valid
X2.9	0,863	0,2061	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Penghargaan (X2) Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung >0,2061 (0,767; 0,828; 0,873; 0,754; 0,871; 0,901; 0,913; 0,867; 0,863). Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel penghargaan (X2) dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 1.3
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y1)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1.1	0,615	0,2061	Valid
Y1.2	0,534	0,2061	Valid
Y1.3	0,750	0,2061	Valid
Y1.4	0,711	0,2061	Valid
Y1.5	0,675	0,2061	Valid
Y1.6	0,685	0,2061	Valid
Y1.7	0,768	0,2061	Valid
Y1.8	0,737	0,2061	Valid
Y1.9	0,733	0,2061	Valid
Y1.10	0,788	0,2061	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Motivasi (Y1) Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung $>0,2061$ (0,615; 0,534; 0,750; 0,711; 0,675; 0,685; 0,768; 0,737; 0,733; 0,788). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi (Y1) dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 1.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y2)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y2.1	0,826	0,2061	Valid
Y2.2	0,824	0,2061	Valid
Y2.3	0,791	0,2061	Valid
Y2.4	0,750	0,2061	Valid
Y2.5	0,801	0,2061	Valid

Y2.6	0,755	0,2061	Valid
Y2.7	0,671	0,2061	Valid
Y2.8	0,760	0,2061	Valid
Y2.9	0,740	0,2061	Valid
Y210	0,816	0,2061	Valid
Y2.11	0,800	0,2061	Valid
Y2.12	0,761	0,2061	Valid
Y2.13	0,86	0,2061	Valid
Y2.14	0,844	0,2061	Valid
Y2.15	0,812	0,2061	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Guru (Y2) Pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung $>0,2061$ (0,826; 0,824; 0,791; 0,750; 0,801; 0,755; 0,671; 0,760; 0,740; 0,816; 0,800; 0,761; 0,86; 0,844; 0,812). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja guru (Y2) dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

B. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dianalisis dengan menggunakan teknik dari *Cronbach* yaitu *Cronbach's Alpha*. Teknik uji ini dengan menggunakan koefisien, dengan taraf nyata 5% yang perhitungannya juga menggunakan bantuan program SPSS 24. Dengan kata lain jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$, maka item tersebut dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Hasil Uji Reliabilitas

Item Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Cut Of Point (0,6)	keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah(X1)	0,942	0,70	Reliabel

Lingkungan Kerja (X2)	0,950	0,70	Realibel
Motivasi Kerja (Y1)	0,859	0,70	Realibel
Kinerja Guru (Y2)	0,954	0,70	Realibel

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 1.5 bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja ,motivasi kerja dan kinerja guru diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 (0,942, 0,950, 0,859, 0,954), Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada penelitian telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini *reliabel* sebagai instrument penelitian.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dibeberapa Sekolah Dasar di kecamatan Barombong kabupaten Gowa yang diamati dalam penelitian ini diantaranya yaitu berdasarkan usia responden, jenis kelamin, Pendidikan dan Masa Kerja . Masing – masing karakteristik responden akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1.6
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20-35	48	52.7
36-50	33	36.3
51-65	10	11.0
Total	91	100.0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel 1.6 menunjukkan bahwa jumlah responden yang diteliti mayoritas berusia antara 20 sampai dengan 35 tahun yaitu sebanyak 48 orang atau 52,7%, kemudian yang berumur antara 36 sampai dengan 50 tahun sebanyak 33 orang atau 36.3%, yang berumur 51 sampai 65 tahun sebanyak 10 orang atau 11.0%. Hal ini menunjukkan indikasi bahwa mayoritas guru pengajar di Sekolah dasar kecamatan barombong kabupaten gowa di dominasi oleh usia muda dan produktif yaitu antara usia 20 sampai dengan 35 tahun.

Tabel 1.7
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	15	16.5
Perempuan	76	83.5
Total	91	100.0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel 1.7 menunjukkan bahwa jumlah responden yang diteliti mayoritas Perempuan yaitu sebanyak 76 orang atau 83.5%, sedangkan responden laki-laki sebanyak 15 orang atau 16.5%. dengan demikian menunjukkan indikasi bahwa guru pengajar di sekolah dasar kecamatan Barombong didominasi oleh perempuan .

Tabel 1.8
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
S1	88	96.7
S2	3	3.3
Total	91	100.0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel 1.8, menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yaitu S1 sebanyak 88 orang atau 96.7%, sedangkan yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang atau 3.3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru

Pengajar di Sekolah dasar di kecamatan Barombong berpendidikan S1, hal ini menunjukkan dan menggambarkan keadaan guru di Sekolah dasar di kecamatan Barombong memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik.

Tabel 1.9

Responden Berdasarkan Masa Kerja Guru

Masa Kerja Guru	Frekuensi	Presentase (%)
1-12	60	65,9
13-25	17	18,7
26-38	14	15,4
Total	91	100.0

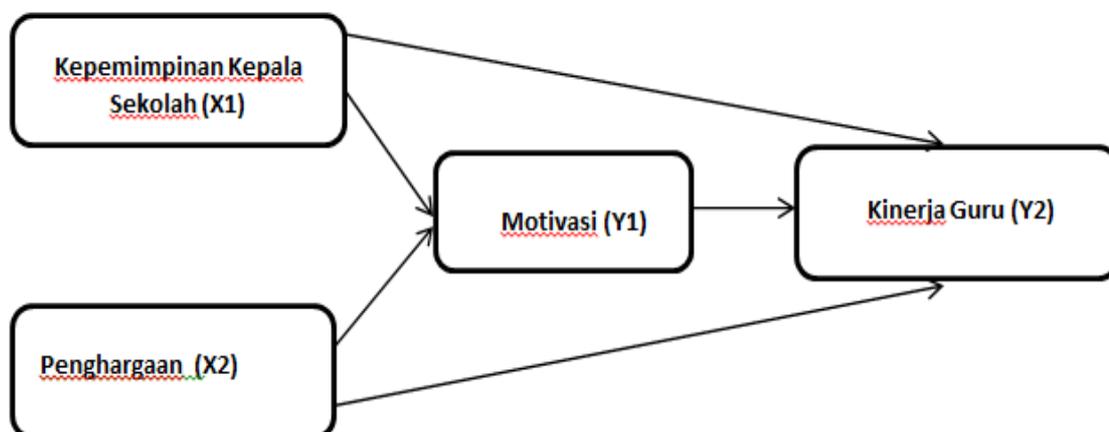
Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel 1.9 menunjukkan bahwa jumlah responden atau guru yang diteliti memiliki masa kerja 1 sampai 12 tahun sebanyak 60 orang atau 65.9%, kemudian guru yang memiliki masa kerja antara 13 sampai dengan 25 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 18.7%, kemudian responden atau guru yang memiliki masa kerja antara 26 sampai 38 tahun sebanyak 14 orang atau 15.4%. Hal ini menunjukkan indikasi bahwa mayoritas guru pada Sekolah dasar di kecamatan Barombong di dominasi dengan usia masa kerja 1-12 tahun.

4.2.4 Uji Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi pada Sekolah dasar di kecamatan Barombong kabupaten Gowa, dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur (*Path Analysis*) tidak hanya menguji pengaruh langsung saja, tetapi juga menjelaskan tentang pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel bebas melalui variabel intervening terhadap variabel terikat. Analisis jalur (*Path Analysis*) variabel intervening akan di jelaskan pada gambar berikut ini :

Gambar 1.1
Path Analisis



Sementara itu hipotesis yang akan di uji satu persatu antara lain :

1. Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y1
2. Pengaruh X1, X2, Y1 terhadap Y2
3. Pengaruh X1 dan X2 Melalui Y1 terhadap Y2

Pengolahan data pada analisis jalur (*Path Analysis*) menggunakan dua kali model regresi linear berganda dengan SPSS versdua kali model regresi linear berganda dengan SPSS versi 24 yang masing-masing akan diuraikan pada hasil pengolahan data yang tunjukkan pada koefisien jalur Model I dan Koefisien Jalur Model II berikut ini :

A. Koefisien Jalur Model I

Mengacu pada output Regresi Model I pada pada bagian tabel “*coefisients*” berikut ini:

Tabel 1.10
Analisa Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients			
	Unstandardized Coeficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t
(Constant)	24.044	4.501		5.342
				.000

Kepemimpinan						
Kepala	sekola	.192	.065	.300	2.947	.004
(X1)	h					
Penghargaan		.157	.079	.204	2.004	.048
(X2)						

a. Dependent Variable : Motivasi (Y1)

Sumber : Data Primer diolah,2019

Berdasarkan hasil analisis output regresi model 1 pada bagian tabel “*coefisients*” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X1 = 0,004 < \alpha = 0,05$ dan $X2 = 0,048 < \alpha = 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan regresi Model I, yakni variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap variabel motivasi (Y1) berpengaruh signifikan dan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel motivasi (Y1) berpengaruh positif dan signifikan.

Tabel 1.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary.

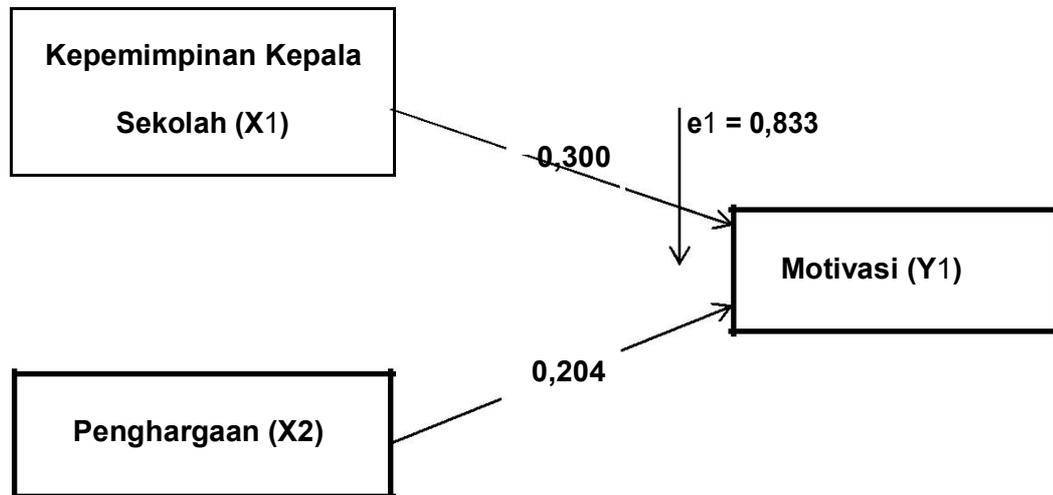
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.167	.148	3.98718

a. Predictors : (Constant), Penghargaan (X2), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Sumber : Data Primer diolah,2019

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel “ *Model Summary*” adalah sebesar 0.167. hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan penghargaan (X2) terhadap motivasi (Y1) adalah sebesar 16,7% sementara sisanya 83,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = (1-0,167) = 0,833$

Gambar 1.2
Diagram Jalur Model Struktur I



Sehingga dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y1 = \alpha + BX1 + BX2 + e1$$

$$Y1 = 24.044 + 0.192X1 + 0.157X2 + 0,833$$

Dimana : α = Konstanta

X1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah

X2 = Penghargaan

e = Error

Penjelasan :

1. Nilai konstanta sebesar 24.044 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan penghargaan (X2) maka nilai motivasi (Y1) adalah 24.044.
2. Koefisien Regresi Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) sebesar 0,192 mengindikasikan setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) meningkatkan motivasi (Y1) sebesar 0,192.
3. Koefisien Regresi Variabel penghargaan (X2) sebesar 0,157 mengindikasikan setiap kenaikan satu satuan variabel penghargaan (X2) meningkatkan motivasi (Y1) sebesar 0,157.

B. Koefisien Jalur Model II

Mengacu pada output Regresi Model II pada bagian tabel “*coeficients*” berikut ini:

Tabel 1.12
Analisa Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37.942	7.248		5.235	.000
Kepemimpinan					
Kepala sekolah (X1)	-.003	.095	-.003	-.026	.979
Penghargaan					
(X2)	.240	.112	.221	2.133	.036
Motivasi (Y1)	.424	.149	.303	2.843	.006

b. Dependent Variable : Kinerja Guru (Y2)

Sumber : Data Primer diolah,2019

Berdasarkan hasil analisis output regresi model II pada bagian tabel “*coeficients*” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0,979 > \alpha = 0,05$ dan $X_2 = 0,036 < \alpha = 0,05$ dan $Y_1 = 0.006 < \alpha = 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan regresi Model II, yakni variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y_2), sedangkan variabel penghargaan (X_2) dan variabel motivasi (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y_2).

Tabel 1.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.423 ^a	.179	.150	5.57966

b. Predictors : (Constant), Motivasi (Y_1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Penghargaan (X_2)

Sumber : Data Primer diolah, 2019.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru pada Sekolah dasar di kecamatan Barombong. Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka Motivasi guru akan semakin tinggi, sebaliknya semakin buruk kepemimpinan kepala sekolah maka Motivasi guru akan semakin rendah.
2. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru pada Sekolah dasar di kecamatan Barombong. Artinya, semakin baik penghargaan maka Motivasi guru akan semakin tinggi, sebaliknya semakin kurangnya penghargaan maka Motivasi guru akan semakin rendah.
3. Motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah dasar di kecamatan Barombong. Artinya, semakin baik Motivasi maka kinerja guru akan semakin tinggi, sebaliknya semakin buruk Motivasi maka kinerja guru akan semakin rendah.

4. Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah dasar di kecamatan Barombong. Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru akan semakin tinggi, sebaliknya semakin buruk kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru akan semakin rendah.
5. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah dasar di kecamatan Barombong. Artinya, semakin baik penghargaan yang diberikan maka kinerja guru akan semakin tinggi, sebaliknya semakin buruk penghargaan maka kinerja guru akan semakin rendah.
6. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah dasar di kecamatan Barombong melalui motivasi . Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi maka kinerja guru akan semakin rendah, sebaliknya semakin buruk kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi maka kinerja guru akan semakin rendah.
7. Penghargaan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah dasar di kecamatan Barombong melalui motivasi. Artinya, semakin baik penghargaan melalui motivasi maka kinerja guru akan semakin tinggi, sebaliknya semakin buruk penghargaan melalui motivasi kerja guru maka kinerja guru akan semakin rendah.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga, Jakarta
- Dimiyati dan Mudjiono. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Drucker, Peter.F, 2006. *Manajemen: Tugas, Tanggung Jawab dan Praktek*. PT Gramedia, Jakarta.
- Ghozali, Imam., 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, 2003. Jakarta
- Husdarta, J.S., *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Pendidikan Jasmani di Sekolah Dasar*. Jurnal Mimbar Pendidikan No. 3/XXVII/2007.hlm. 12-25.

- Maslow, Abraham H. 2006. *On Dominance, Self Esteem and Self Actualization, (Terjemahan)*, Ann Kaplan: Maurice Basset Publishing.
- Mulyasa. 2009. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010. *Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya*. Cemerlang. Jakarta.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 13 Tahun 2007 tentang Kepala Sekolah.
- Rivai dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2012. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Buku 1. Edisi kedua belas. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Salemba Empat. Jakarta.
- Sadiman. 1992. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Pedoman bagi Guru dan Calon Guru*. CV Rajawali. Jakarta.
- Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: suatu Pendekatan Mikro*. Djambatan. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sujak. 1990. *Kepemimpinan Manager (Eksistensi dalam perilaku Organisasi)*. PT. Gramedia. Jakarta
- Supardi. 2014. *Kinerja guru*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. *tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Ghalia Indonesia , 2004. Jakarta.
- Undang-Undang No 14 Tahun 2005. *Undang-undang tentang Guru dan Dosen*. Ghalia Indonesia, 2005. Jakarta.
- Uno, H.B. 2014. *Teori motivasi & pengukurannya: analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, H.B., & Lamatenggo, N. 2007. *Teori kinerja dan pengukurannya*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Winardi, J. 2011. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.