

## **Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru**

**Sri Putri Anggraini Djafar<sup>1</sup>, Ansar<sup>2</sup>, Intan Abdul Razak<sup>3</sup>**

Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Gorontalo

E-mail: [putrianggrainidj@gmail.com](mailto:putrianggrainidj@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri Se Kota Gorontalo, 2) hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Se Kota Gorontalo, 3) hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMK Negeri Se Kota Gorontalo. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan teknik korelasional. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 427 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Sampel berjumlah 207 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan: 1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri Se Kota Gorontalo; 2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri Se Kota Gorontalo; 3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri Se Kota Gorontalo. Untuk itu disarankan: (1) diharapkan kepada kepala sekolah mampu memberikan motivasi terus menerus kepada guru untuk meningkatkan kinerja mereka; 2) diharapkan kepada guru untuk lebih mementingkan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. ; 3) Bagi peneliti diharapkan dapat meneliti faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru.

**Kata kunci:** Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Guru

### **ABSTRACT**

*This study aims to find out: 1) the relationship of principal leadership behavior with teacher performance at SMK Negeri Se Kota Gorontalo, 2) relationship work motivation to teacher performance at SMK Negeri Se Kota Gorontalo, 3) relationship between principal leadership behavior and work motivation together. -same as the performance of teachers in State Vocational Schools in Gorontalo City. The method used is quantitative with correlational techniques. The population in this study amounted to 427 teachers. The sampling technique used was random sampling technique. The sample is 207 respondents. Data collection techniques using a questionnaire. The results showed: 1) there was a positive and significant relationship between the leadership behavior of the principal and the performance of teachers in the Gorontalo City State Vocational High School; 2) there is a positive and significant relationship between work motivation and teacher performance at SMK Negeri Se Kota Gorontalo; 3) there is a jointly positive and significant relationship between the principal's leadership behavior and work motivation with the performance of teachers at SMK Negeri Se Kota Gorontalo. For this reason, it is recommended that: (1) principals are expected to be able to provide continuous motivation to teachers to improve their performance; 2) it is expected that teachers will be more concerned with work motivation in improving teacher performance. ; 3) Researchers are expected to be able to examine other factors that also affect teacher performance.*

**Keywords:** Leadership; Work motivation; Teacher Performance

© 2021 Sri Putri Anggraini Djafar, Ansar, Intan Abdul Razak  
**Under The License CC-BY SA 4.0**

### **Sejarah Artikel:**

Diterima: Desember, 2021

Disetujui: Desember, 2021

Dipublikasi: Desember, 2021

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan modal dasar untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik, serta untuk mencapai kesuksesan di segala bidang dalam proses pembangunan nasional. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Suprihatiningrum (2014) kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam suatu pekerjaan berhasil atau gagal. Maka dari itu faktor yang berperan mempengaruhi pendidikan adalah kinerja yang berkualitas.

Priansa (2014) mengungkapkan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja, mulai dari perencanaan pembelajaran, dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas dan proses evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Uno(2010) mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Motivasi kerja harus dibangun dengan kepribadian atau karakter individu yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan pada prinsip dan alasan yang salah akan mengakibatkan kerugian secara pribadi dan organisasi. Oleh Karena itu sikap perilaku yang bijak ditunjukkan untuk mempertegas sikap kerja yang baik.

Kinerja guru merupakan ukuran keberhasilan atau kesuksesan seseorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Tugas yang menjadi tanggung jawab guru apabila tidak dilaksanakan dalam suatu sistem kerja yang rapi menjadikan banyak guru yang kehilangan semangat kerja di dalam melaksanakan tugasnya. Hilangnya semangat kerja ini merupakan masalah pokok dan mendasar yang harus dihindari. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kinerja yang tinggi.

Fakta yang ada dapat dilihat pada beberapa sekolah SMK Negeri di Gorontalo, bahwa kinerja guru belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini terlihat dari beberapa indikasi antara lain sebagai berikut: 1) kebiasaan kepala sekolah yang kurang cepat tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi guru maupun siswa sehingga terkesan kepala sekolah tersebut kurang bijaksana dalam pengambilan keputusan; 2) kepala sekolah kurang memberikan motivasi yang penuh terhadap guru sehingga terkadang guru masih enggan untuk mengembangkan tingkat profesionalitasnya; 3) masih banyaknya guru yang menggunakan metode pembelajaran tradisional atau disebut juga dengan metode ceramah sehingga dalam hal ini tidak semua siswa memiliki cara belajar terbaik dengan mendengarkan; 4) guru juga sering mendapatkan kesulitan untuk menjaga agar siswa tetap tertarik dengan yang diajarkan; 5) Kurangnya guru dalam hal menyampaikan pembelajaran dengan baik, sehingga tidak ada respon baik siswa dari siswa dan; 6) kurangnya guru dalam menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan. Dengan kondisi seperti ini, otomatis akan terjadi pergeseran peran guru dalam proses pengembangan potensi peserta didik, yakni guru hanya sebagai pembekal informasi bagi peserta didik. Hal ini tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik, diperlukan adanya motivasi yang tinggi. Salah satu yang memengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi kerja, jika motivasi kerja tinggi implikasinya kinerja yang diperoleh akan semakin baik pula. Oleh karena itu, sudah menjadi fungsi kepala sekolah sebagai motivator untuk senantiasa menumbuhkan motivasi kerja guru. Salah satunya dengan menunjukkan sifat dan sikap yang baik kepada para guru dan staf lain agar seluruh aktivitas sekolah dapat berjalan dengan lancar.

Siagian (2012) yang menyatakan bahwa di dalam diri seseorang terdapat motivasi bersifat internal dan eksternal yang dapat positif maupun negatif. Baik motivasi yang bersifat positif dan negatif akan dijadikan dorongan untuk meningkatkan kinerjanya. Motif instrinsik harus lebih kuat dari motif ekstrinsik. Karena keinginan yang kuat pada diri individu akan membawa manfaat yang lebih banyak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri Se Kota Gorontalo, 2) hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Se Kota Gorontalo, 3) hubungan

perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMK Negeri Se Kota Gorontalo.

## **METODE PENELITIAN**

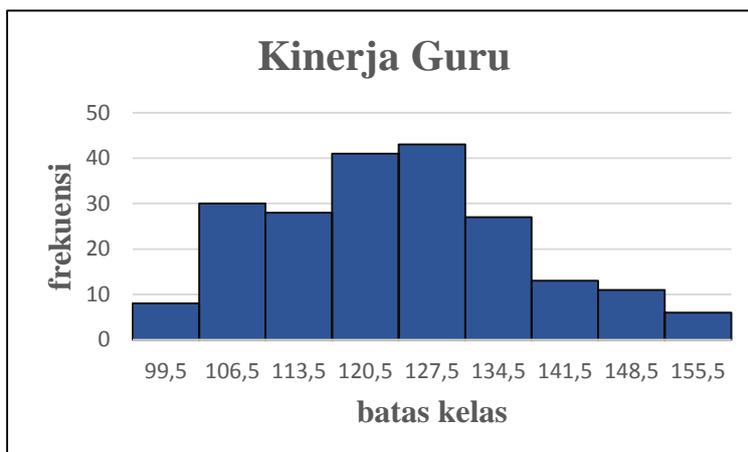
Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri Se Kota Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Variabel yang akan diteliti yaitu perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru yang ada di SMK Negeri Se Kota Gorontalo yang berjumlah 427 siswa, berdasarkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling yaitu teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Sehingga diperoleh sampel sebesar 207 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Uji coba instrument terdiri dari: (1) Uji validitas data, dan (2) uji reliabilitas data. Sedangkan teknik analisis data terdiri dari: (1) uji normalitas data (2) menentukan persamaan regresi, (3) uji linearitas dan keberartian, (4) analisis korelasi Pearson Product Momen (PPM) , (5) uji hipotesis statistik

## **HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh data bahwa: (1) variabel kinerja guru berada pada kategori tinggi dengan presentase 79.54%. (2) variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori sangat tinggi dengan presentase 85.41%. (3) variabel motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi dengan presentase 75.45%. (3) Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel disajikan sebagai berikut:

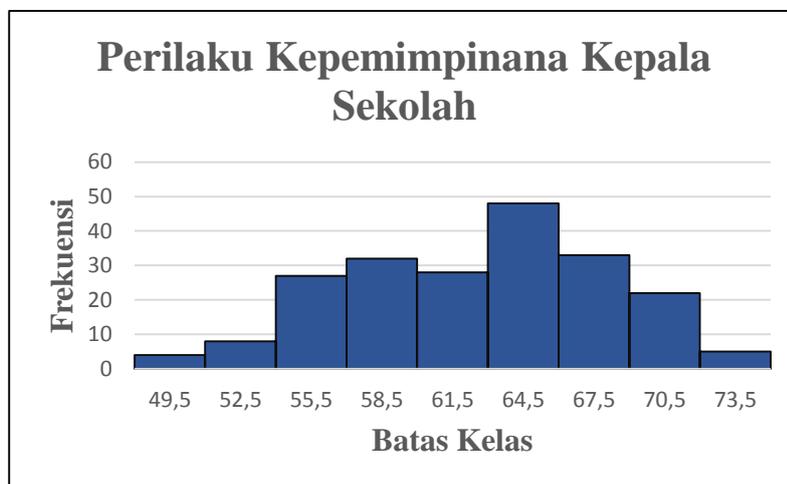
### **1. Kinerja Guru**

Pada hasil pengujian deskriptif analisis jawaban responden diperoleh frekuensi terbesar berada pada kelas interval 128-134 dengan frekuensi sebanyak 43 responden dan frekuensi terendah berada pada kelas interval 156-162 dengan frekuensi sebanyak 6 responden. Hasilnya terlihat bahwa variabel kinerja guru berada pada kriteria tinggi dengan skor 79,54%.



## 2. Perilaku Kepemimpinana Kepala Sekolah

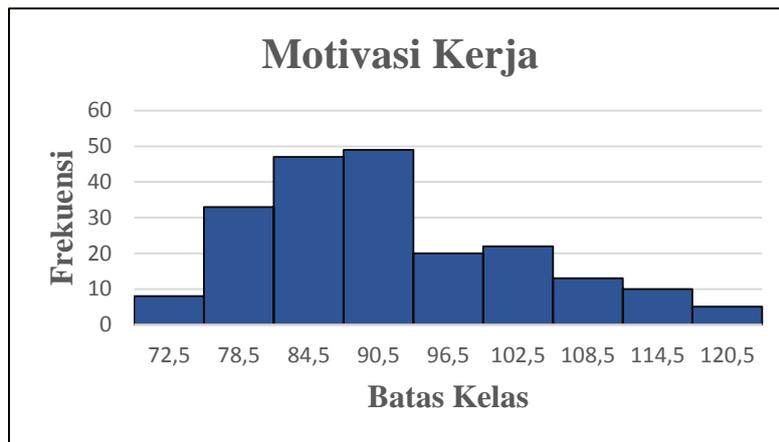
Pada hasil pengujian deskriptif analisis jawaban responden diperoleh frekuensi terbesar berada pada kelas interval 65-67 dengan frekuensi sebanyak 48 responden dan frekuensi terendah berada pada kelas interval 50-52 dengan frekuensi sebanyak 4 responden. Hasilnya terlihat bahwa variabel kinerja guru berada pada kriteria sangat tinggi dengan skor 85,41%.



**Gambar. 2 Histogram Variabel Perilaku Kepemimpinana Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)**

## 3. Motivasi Kerja

Pada hasil pengujian deskriptif analisis jawaban responden diperoleh frekuensi terbesar berada pada kelas interval 65-67 dengan frekuensi sebanyak 48 responden dan frekuensi terendah berada pada kelas interval 50-52 dengan frekuensi sebanyak 4 responden. Hasilnya terlihat bahwa variabel kinerja guru berada pada kriteria sangat tinggi dengan skor 85,41%.



**Gambar. 3 Histogram Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

#### 4. Hubungan Perilaku Kepemimpinana Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis diatas, hipotesis pertama yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif antara perilaku kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dengan kinerja guru (Y). perhitungan terhadap data penelitian menghasilkan koefisien arah regresi b sebesar 1,42 dan konstanta a sebesar 78,17. dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi  $y = 78,17 + 1,42 X_1$ .

Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi selanjutnya dilakukan uji F. hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. daftar analisis of varians (Anava)

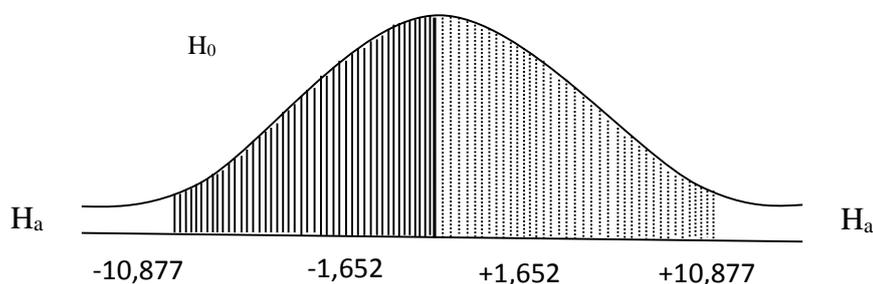
Sumber Variasi	DK	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>daftar</sub>
Total	207	12515,62	12515,62		
		4	4		
Rata-rata	1	3352687,	3352687,		194,7
		6	6		5
Regresi	1	12515,62	12515,62	7,51	
		4	4		
Residu	205	108,45	52,90		
Tuna cocok	24	23546,55	981,10	236,59	195,7
				0	
kekeliruan	181	23655	130,69		

Dari analisis varians adalah  $F_{hitung} = 7,51 < F_{tabel} = 194,75$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  yang menunjukkan bahwa model regresi tersebut linier. sedangkan untuk uji keberartian diperoleh  $F_{hitung} = 236,590 > F_{tabel} = 195,7$  yang menunjukkan bahwa regresi

tersebut berarti. dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah berarti dan linear.

Analisis korelasi terhadap pasangan data dari kedua variabel tersebut menghasilkan koefisien korelasi product moment ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,602 koefisien harga  $r_{tabel}$  untuk taraf kesalahan 5% diperoleh  $r_{tabel} = 0,136$  yang berarti  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $0,602 > 0,136$ ).

untuk menguji variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  secara parsial uji yang digunakan adalah uji t. diperoleh nilai  $t_{hitung} 10,877 > t_{daftar} 1,652$  pada taraf nyata 0,05 karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{daftar}$  atau harga  $t_{hitung}$  telah berada diluar penerimaan  $H_a$ . dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, sehingga diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik perilaku kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru.



**Gambar. 4 Kurva Penerimaan Dan Penolakan Hipotesis ( $X_1$  ke  $Y$ )**

#### 5. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru

Hipotesis kedua yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ). perhitungan terhadap data penelitian menghasilkan koefisien arah regresi  $b$  sebesar 0,51 dan konstanta  $a$  sebesar 78,25. dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi  $y = 78,25 + 0,51 X_2$ .

Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi selanjutnya dilakukan uji F. hasilnya dapat dilihat pada tabel 2.

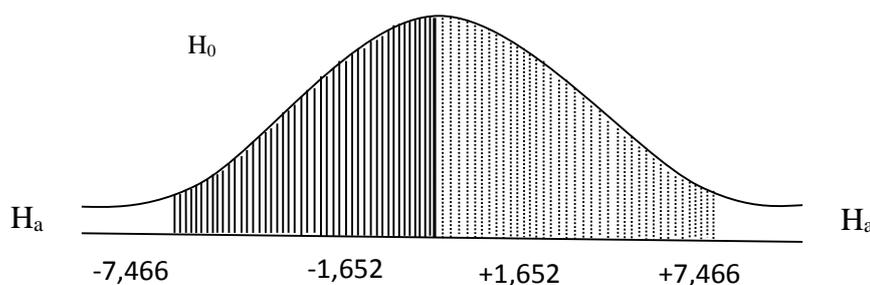
Tabel 2. daftar analisis of varians (Anava)

Sumber Variasi	DK	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>daftar</sub>
Total	207	7323,329	7323,329		
Rata-rata	1	3352687,6	3352687,6		194,75
Regresi	1	7323,329	7323,329	0,003	
Residu	205	133,78	0,65		
Tuna cocok	49	18,133	0,370	316,45	195,7
kekeliruan	156	18267	117,09		

Dari analisis varians adalah  $F_{hitung} = 0,003 < F_{tabel} = 194,75$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  yang menunjukkan bahwa model regresi tersebut linier. sedangkan untuk uji keberartian diperoleh  $F_{hitung} = 316,45 > F_{tabel} = 195,7$  yang menunjukkan bahwa regresi tersebut berarti. dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan antara motivasi kerja adalah berarti dan linear.

Analisis korelasi terhadap pasangan data dari kedua variabel tersebut menghasilkan koefisien korelasi product moment ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,463 koefisien harga  $r_{tabel}$  untuk taraf kesalahan 5% diperoleh  $r_{tabel} = 0,136$  yang berarti  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $0,463 > 0,136$ ).

untuk menguji variabel  $X_1$  terhadap Y secara parsial uji yang digunakan adalah uji t. diperoleh nilai  $t_{hitung} 7,466 > t_{daftar} 1,652$  pada taraf nyata 0,05 karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{daftar}$  atau harga  $t_{hitung}$  telah berada diluar penerimaan  $H_a$ . dengan demikian dapat disimpulka bahwa  $H_0$  ditolak, sehingga diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja guru.

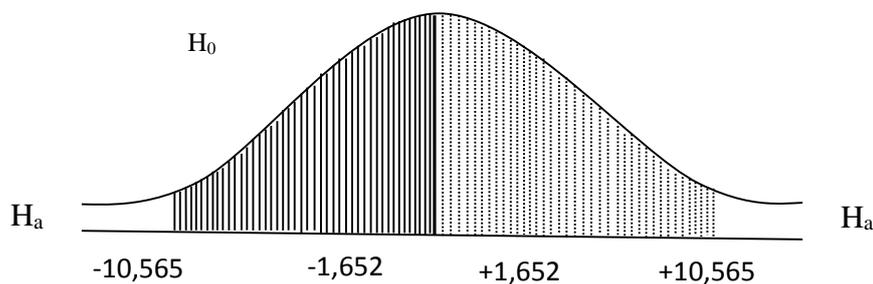


**Gambar. 5 Kurva Penerimaan Dan Penolakan Hipotesis ( $X_2$  ke Y)**

## 6. Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ). Untuk menentukan apakah variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan signifikan terhadap variabel  $Y$  maka digunakan uji F.

Dilihat dari hasil pengujian signifikan korelasi simultan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,565, sementara itu nilai  $F_{tabel}$  dalam pengujian ini diperoleh dari rumus  $n-k-1$  atau  $207-2-1=204$  sehingga nilai  $F_{tabel}$  sebesar 1,652. Jadi nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau ( $10,565 > 1,652$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru dapat diterima atau signifikan.



**Gambar. 6 Kurva Penerimaan Dan Penolakan Hipotesis ( $X_1 X_2$  ke  $Y$ )**

## PEMBAHASAN

### 1. Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0.602. Secara substansial hasil ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan adanya hubungan signifikan dengan kinerja guru dan sebaliknya semakin rendah perilaku kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin rendah pula kinerja guru di SMK Negeri Se Kota Gorontalo.

Eulogius & Lisa (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam suatu sekolah sangat menentukan kinerja guru. Sebagai seorang pemimpin, Kepala

sekolah harus mampu bekerja sama dengan para guru dalam membuat visi dan misi sekolah, sehingga gurupun merasa dilibatkan dalam menentukan arah yang hendak dicapai oleh organisasi sekolahnya. Brian Aviana (2015) Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Surya (2013) bahwa Perilaku merupakan segala aspek dari kegiatan organisme termasuk fikiran, perasaan dan aktivitas fisik. Sehingga jelas bahwa perilaku yang dimiliki setiap orang jelas berbeda, sebab perilaku terbagi dalam beberapa bagian yaitu: 1) perilaku motorik. 2) perilaku kognitif. 3) perilaku konatif berkenaan dengan dorongan dari dalam untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan atau kehidupan. 4) perilaku afektif. Selain itu, Berthi Dian Paramita (2015) mengemukakan bahwa Kepemimpinan sebenarnya dapat berlangsung dimana saja, karena kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai kinerja yang diharapkan. Berdasarkan definisi kepemimpinan yang berbeda terkandung kesamaan arti yang bersifat umum.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik perilaku kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik kinerja guru di SMK Negeri Se Kota Gorontalo, dan sebaliknya semakin rendah perilaku kepemimpinan kepala sekolah maka semakin rendah pula kinerja guru di SMK Negeri Se Kota Gorontalo.

## 2. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru

Motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,463. Secara substansial hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menunjukkan adanya hubungan signifikan dengan kinerja guru. Dengan demikian, semakin baik motivasi kerja guru semakin baik pula kinerja guru, sebaliknya semakin buruk motivasi kerja guru semakin buruk pula kinerja guru di SMK Negeri Se Kota Gorontalo.

Brian Aviana (2015) menyatakan guru yang mempunyai semangat atau gairah selalu bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran tanpa diperintah oleh atasannya. didukung pula dengan temuan amalina guru yang memiliki motivasi tinggi tentu memiliki semangat tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru. Dengan semangat yang tinggi inilah para guru akan menunjukkan kinerjanya.

Taruh (2020) mengatakan motivasi kerja harus dibangun dengan kepribadian atau karakter individu yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan pada prinsip dan alasan yang salah akan mengakibatkan kerugian secara pribadi dan organisasi. Oleh Karena itu sikap perilaku yang bijak ditunjukkan untuk mempertegas sikap kerja yang baik. Sedangkan menurut Wardan (2020) Motivasi adalah dorongan dari dalam diri sendiri, dan merupakan latar belakang yang mendasari perilaku individu, serta merupakan hal yang menyebabkan dan menyalurkan keinginan pegawai. Setiap pekerjaan selain membutuhkan keterampilan, intelektual juga membutuhkan motivasi yang cukup pada diri seseorang, sehingga pekerjaan yang dilaksanakandapat berhasil dengan baik.

Uno (2017) membedakan dua macam motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.

Berdasarkan uraian diatas maka motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, semakin baik motivasi kerja guru, maka semakin baik kinerja guru dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah pula kinerja guru di SMK Negeri Se Kota Gorontalo.

### 3. Hubungan Perilaku Kepemimpinana Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dari nilai  $f_{hitung}$  sebesar 11,895 lebih besar dari  $f_{tabel}$  1,652 dengan signifikan 5% ( $11,895 > 1,652$ ). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru signifikan.

Brian Aviana (2015) dimana kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan- kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi, menuju kepada

penentuan/ pencapaian tujuan. Keberhasilan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh sifat dan gaya kepemimpinan dalam mengarahkan dinamika kelompoknya.

Bethi Dian Paramita (2015) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru diantaranya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Prestasi kerja guru pada hakikatnya merupakan hasil interaksi antara berbagai faktor tersebut diantaranya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru, dimana hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru memberikan sumbangan efektif pada kinerja guru. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berhubungan secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian ini untuk meningkatkan kinerja guru, sangat dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru pula. Kecenderungan guru untuk melakukan suatu kinerja dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kepemimpinan seorang kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Didukung adanya kepemimpinan seorang kepala sekolah dan motivasi kerja guru yang tinggi akan meningkatkan semangat guru sehingga pada akhirnya kinerja guru akan selalu meningkat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinana kepala sekolah dengan kinerja gurucdi SMK Negeri Se Kota Gorontalo. (2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri Se Kota Gorontalo. (3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara antara perilaku kepemimpinana kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri Se Kota Gorontalo.

Untuk meningkatkan kinerja guru sangat dibutuhkan kepemimpinana kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja maka akan semkin baik pula kinerja guru di SMK Negeri Se Kota Gorontalo.

## REFERENSI

- Bethi Dian Paramita. 2015. *Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Prestasi Kerja Guru Di Smk Pgri 1 Sentolo Kulonprogo*. Skripsi. Yogyakarta: Universita Negeri Yogyakarta.
- Brian Aviana, Siti Maisaroh, M.Pd. 2015. *Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Se Upt Ppd Kecamatan Banguntapan Bantultahun Pelajaran 2014/ 2015*. (2)
- Eulogius Junaidy Rahun, Lisa Gracia Kailola. 2016. *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Pada Smk Negeri Putussibau-Kapuas Hulu*. 5(1)
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suprihatiningrum. Jamil. 2014. *Guru Professional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Surya, Mohamad. 2014. *Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Taruh. Ferdinatus. 2020. *Motivasi Kerja: Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi*. Yogyakarta: Deepublish
- Uno, Hamzah B. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah. 2017. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wardan. Khusnul. 2020. *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. Bandung: Media Sains Indonesia