



Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tanjung Balai

The Influence of Principal's Motivation and Leadership Style on Teacher Performance at SMP Negeri 2 Tanjung Balai

Elazhari¹, Khairuddin Tampubolon^{2*}, Barham³, Ramadha Yanti Parinduri⁴

^{1,2,3,4}Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Corresponding Author*: khoir.tb@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi serta semua data dan informasi diwujudkan dalam bentuk angka, dengan analisis statistik parametrik dengan menggunakan Software SPSS versi 11. Adapun hasil penelitian ini berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan bahwa: 1) Variabel motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y), dengan kontribusi yang diberikan sebesar 74,8%. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja (X1), maka kinerja guru (Y) juga semakin baik. 2) Pengujian regresi sederhana antara gaya kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y), dengan kontribusi yang diberikan sebesar 58,4%. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan (X2), maka kinerja guru (Y) juga semakin baik. 3) Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X1), dan kepemimpinan (X2) sebesar 66,3%. Sedangkan selebihnya yaitu 33,7% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel selain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Pengaruh; Motivasi; Gaya Kepemimpinan; Kepala Sekolah; Kinerja Guru.

Abstract

This research uses a quantitative approach by reviewing the facts that have occurred and all data and information are realized in the form of numbers, with parametric statistical analysis using SPSS version 11. The results of this study are based on the results of simple regression analysis, showing that: 1) Variables work motivation (X1) has a positive influence on teacher performance (Y), with a contribution of 74.8%. The positive influence shows that the better the work motivation (X1), the better the teacher's performance (Y). 2) Simple regression testing between leadership styles (X2) has a positive influence on teacher performance (Y), with a contribution of 58.4%. The positive influence shows that the better the leadership (X2), the better the teacher's performance (Y). 3) The results of the coefficient of determination test show that the teacher's performance can be explained by the variables of work motivation (X1), and leadership (X2) of 66.3%. While the remaining 33.7% teacher performance (Y) can be explained by variables other than those not examined.

Keywords: Influence; Motivation; Leadership Style; Principal; Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Peranan pendidikan merupakan unsur terpenting dalam menciptakan generasi yang Cerdas, Cermat, Kreatif dan Inovatif, oleh karenanya, jika pada tahap pendidikan, siswa tidak mendapatkan pengajaran yang baik, maka akan sangat besar pengaruhnya pada kualitas generasi suatu Negara. Dalam hal ini ada beberapa unsur yang terlibat di dalamnya seperti, Guru, Siswa, Orang Tua Siswa, Lingkungan dan Iklim sekolah itu sendiri yang mencakup management Sistem Pendidikannya dan fasilitas pendukungnya.

Jika kita teliti lebih jauh lagi, unsur-unsur yang terlibat tersebut ada hal terpenting yang harus kita perhatikan, yaitu kemampuan dari unsur-unsur tersebut untuk memberikan arahan atau contoh yang baik bagi generasi muda yang dalam hal ini kita akan fokuskan kepada Siswa Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan pada bahasan ini unsure yang menjadi subjek adalah guru.

Kita ketahui SDM merupakan Kemampuan yang harus dimiliki seorang Guru sebagai penentu kemana arah dan seperti apa siswa akan dididik. itu artinya jika SDM seorang Guru kurang baik, maka siswa yang terbentuk juga kualitasnya akan kurang baik. Selanjutnya yang menjadi perhatian kita adalah bagaimana pengaruh kinerja Guru dalam memberikan pendidikan yang baik bagi siswa. apakah ada factor-faktor lain yang berpengaruh pada penerapan SDM seorang Guru tersebut? Misalnya saja seperti Motivasi Pimpinan (Kepala Sekolah).

Dengan demikian peranan pemimpin yang dalam hal ini kepala sekolah juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, sebab ada pengaruh pemimpin dalam menciptakan iklim yang sehat dalam siklus dunia pendidikan terutama di lingkungan sekolah.

Selanjutnya dari hasil wawancara sementara dengan beberapa guru SMP Negeri 2 Tanjung Balai, tentang kinerja guru, ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian serius, karena secara teknis guru sudah tahu standard kerja maupun tugas dan fungsinya, akan tetapi kenyataan pelaksanaan masih ditemukan beberapa kelemahan atau kekurangan, diantaranya:

- a. Ditemukannya guru yang tidak efektif menggunakan waktu belajar, dengan melihat adanya kelas yang tidak berlangsung proses belajar pada saat jam belajar.
- b. Masih ditemukan guru yang datang terlambat
- c. Dalam kurun waktu 1 bulan, dari data sementara ditemukan, masih ada guru yang tidak hadir beberapa kali.
- d. Kurangnya kreativitas guru dalam penyampaian pelajaran.

Dengan demikian masih terlihat banyaknya kelemahan pada tenaga pengajar, padahal tenaga pengajar sangat diharapkan akan membina generasi bangsa yang lebih baik.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru
2. Diharapkan menambah perbendaharaan baru bagi pengembangan teori, tentang konsep Kepemimpinan dan Motivasi Kepala sekolah serta pengaruhnya terhadap kinerja guru, sehingga dapat memperluas wawasan, pemahaman dan penalaran.
3. Diharapkan dapat memberikan informasi untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala sekolah terhadap kinerja guru.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi serta semua data dan informasi diwujudkan dalam bentuk angka, dengan analisis statistik parametrik. Informasi yang menyangkut variabel dalam penelitian ini diperoleh dari responden yang ditranskrip dalam bentuk angka-angka kemudian dianalisis dengan program spss. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan regresi ganda.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (*variable independent*) dan satu variabel terikat (*variable dependent*).

Rancangan penelitian yang digunakan untuk mengetahui regresi variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y) dinamakan penelitian regresi. Menurut Arikunto (1988:259) apabila penelitian komparasi bertujuan mengetahui kesamaan dan perbedaan, maka penelitian regresi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh, dan apabila ada berapa besarnya pengaruh serta berarti tidaknya pengaruh.

Adapun rancangan penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah menempatkan pengaruh kepemimpinan dan Motivasi kepala sekolah sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar sebagai variabel terikat.

Lokasi penelitian ini adalah SMP Negeri 2 Tanjung Balai, Pemilihan objek tersebut didasarkan atas pertimbangan kemudahan dalam penelitian ini. Selain itu merupakan faktor kerja dan karakteristik kelayakan objek yang sangat memungkinkan untuk mendapatkan informasi yang akan menunjang tercapainya tujuan penelitian.

Adapun angket yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah angket tertutup atau lazim disebut angket berstruktur dengan jawaban terbatas.

Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja anggotanya dalam bahasan ini adalah guru, sedangkan untuk meningkatkan kinerja guru sangat erat kaitannya dengan motivasi dari guru itu sendiri, untuk itu menurut Richard S. Sloma (1980: 10) dalam bukunya berjudul "*How To Measure Managerial Performance*", Macmillan Publishing Co, Inc, New York, sebagai berikut :

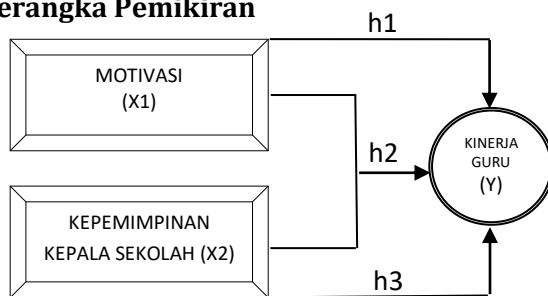
- a. "*Set Goals and performance criteria*" artinya tujuan-tujuan organisasi secara jelas dan ditentukan pula kriteria kinerja.
- b. "*Provides incentives, so that subordinate want to reach goals and meet performance criteria*" artinya pimpinan perusahaan selalu menyediakan insentif (pendorong kerja) yang menarik, baik berupa penghargaan dalam bentuk uang maupun penghargaan agar para karyawan (khususnya bawahan), bersedia mencapai tujuan organisasi melalui upaya mencapai kinerja sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.
- c. "*Give regular objective feed back so that people know where they stand in the work*" artinya pimpinan perusahaan secara teratur menjelaskan umpan balik tujuan perusahaan, sehingga setiap karyawan mengetahui posisi peranannya dalam perusahaan.
- d. "*Uses techniques of participative management where by employees participate when work*" artinya gunakanlah cara manajemen partisipatif dimana para karyawan diikuti sertakan dalam pengambilan dengan lebih baik.

- e. *“Holds regularly, two way communicative meeting with subordinates”* artinya pertemuan dengan karyawan bawahan dilakukan berdasarkan komunikasi dua arah, kedua pihak harus menjadi pendengar yang baik didasari niat yang baik.
- f. *“Personaly orient important ti the new employees and sees that appropriate subordinates teach him or her the job be donethe way company wants it done”* artinya secara khusus memberikan orientasi pengenalan ruang lingkungan kerja kepada karyawan baru tentang pekerjaan atau tugas diinginkan oleh perusahaan.

Dari pemahaman di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi berdasarkan standard dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini merupakan hasil/keluaran dari sesuatu proses atau kemampuan aplikasi kerja dalam wujud nyata dan dapat digambarkan pada diagram berikut:

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- X1 : Motivasi Kerja
- X2 : Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Y : Kinerja Guru
- h1 : Besarnya Regresi sederhana antara X1 dan Y yang dikontrol X2
- h2 : Besarnya Regresi sederhana antara X1 dan Y yang dikontrol X1
- h3 : Besarnya Regresi ganda antara X1 dan X2 terhadap Y

Instrumen Pengumpul Data

Kisi instrument setiap variabel penelitian dikelompokkan menjadi beberapa subvariabel, selanjutnya disebarakan ke dalam indikator-indikator sehingga data/informasi yang terjaring akan lebih terarah kepada tujuan penelitian. Selanjutnya kisi-kisi instrumen variabel dituangkan ke dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja (X1)

No	Indikator (1)	Data yang dibutuhkan (2)	Instrumen (3)	Responden (4)
1	Kebutuhan Berprestasi	a. Adanya upaya mencapai hasil kerja yang lebih b. Berusaha memikirkan dan memecahkan sampai	1-3 4-8	Guru

		berhasil	9-12	
		c. Adanya usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan		
2	Peluang Berkembang	a. Kesempatan meningkatkan karier	13-16	Guru
		b. Kepercayaan untuk mendapatkan tanggung jawab	17-19	
		c. Kesempatan mengembangkan bakat, kemampuan dan kreativitas	20-23	
3	Pekerjaan Itu sendiri	a. Bangga terhadap pekerjaannya	24-26	Guru
		b. Kesenangan atau kecintaan pada pekerjaannya	27-28	
		c. Pekerjaan itu merupakan keinginannya	29-30	
4	Pengakuan	a. Keinginan diakui keberadaannya	31-34	Guru
		b. Pengakuan atas prestasi yang dicapai	35-36	
5	Gaji	a. Tingkat kepuasan atas gaji yang diterima	37-40	Guru
		b. Peningkatan kualitas kerja tanpa membandingkan gaji	41-43	

Tabel 2. Kepemimpinan (X2)

No	Indikator (1)	Data yang dibutuhkan (2)	Instrumen (3)	Responden (4)
1	Gaya Instruktif (memberitahu kan)	a. mengarahkan tugas tugas b. memberi penjelasan c. memberi acuan d. memberi petunjuk pelaksanaan e. memberi petunjuk teknis f. mengendalikan g. memberi gambaran h. mengawasi	1-3 4-6 7-9 10-11 12-13 14-15 16-17 18-19	Guru
2	Gaya Konsultatif (menjual)	a. melatih b. memberi contoh-contoh kerja c. mengarahkan garis besar d. memantau e. menjelaskan	20-21 22-23 24-25 26-28 29-31	Guru
3	Gaya Partisipatif (peran serta)	a. memberi dorongan b. mendengarkan c. memperhatikan d. menghargai e. memberi dukungan f. menyusun keputusan	32-33 34-35 36-37 38-39 40-42 43-44	Guru
4	Gaya Delegatif (mendelegasian)	a. melimpahkan wewenang b. mau bekerja c. mampu bekerja d. memberikan ganjaran e. meningkatkan moral kerja	45-46 47-48 49-50 51-52 53-54	Guru

Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)

No	Indikator (1)	Data yang dibutuhkan (2)	Instrumen (3)	Responden (4)
1	Membuat rencana Pelajaran	a. Merumuskan tujuan b. Merumuskan materi c. Mempersiapkan metode dan alat pembelajaran d. Mempersiapkan sumber belajar	1-3 4-5 6-7 8-10	Guru
2	Melaksanakan rencana pelajaran	a. Kesiapan siswa b. Penguasaan materi c. Penggunaan alat peraga d. Penggunaan metode	11-12 13-15 16-18 19-21	Guru
3	Melaksanakan Evaluasi	a. Pelaksanaan evaluasi b. Bentuk evaluasi c. Melaksanakan hasil evaluasi d. Memanfaatkan hasil evaluasi	22-23 24-25 47-48 49-50	Guru
4	Hubungan antar pribadi	a. Mengembangkan sikap positif b. Bersikap terbuka c. Menampilkan kegairahan d. Berinteraksi	26-27 28-38 39-41 42-46	Guru

Uji Hipotesis

Ada tiga hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, yaitu:

- Ada pengaruh Motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru
- Ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru
- Ada pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Analisis Deskriptif.

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan ciri-ciri pada sampel variabel tunggal. Variabel motivasi kerja guru, kepemimpinan dan kinerja guru, dibuat kriteria berdasarkan hasil nilai rata-rata (*mean*). Kriteria yang dimaksud adalah sangat baik, baik, cukup baik dan kurang baik. Kriteria untuk variabel motivasi kerja skor diperoleh dari banyaknya item pernyataan dikalikan skor nilai. Jumlah pernyataan 34 soal, skor tertinggi untuk setiap pernyataan 4 dan skor terendah 1, maka diperoleh nilai tertinggi $4 \times 34 = 136$ dan nilai terendah $1 \times 34 = 34$, untuk skor kriteria ditunjukkan tabel berikut ini.

Tabel 5.
Kriteria Skor Motivasi Kerja Guru

No	Kriteria	Score
1	Sangat Baik	110 - 136
2	Baik	84 - 109
3	Cukup Baik	59 - 83
4	Kurang Baik	34 - 58

Kriteria variabel persepsi kepemimpinan kepala sekolah, jumlah item pernyataan ada 42 soal, skor tertinggi setiap pernyataan 4 dan terendah 1, maka diperoleh nilai tertinggi $4 \times 42 = 168$ dan terendah $1 \times 42 = 42$, skor kriteria ditunjukkan tabel berikut ini.

Tabel 6
Kriteria Skor Kepemimpinan

No	Kriteria	Score
1	Sangat Baik	136 - 168
2	Baik	104 - 135
3	Cukup Baik	73 - 103
4	Kurang Baik	42 - 72

Kriteria variabel kinerja guru, jumlah item pernyataan ada 43 soal, skor tertinggi setiap pernyataan 4 dan skor terendah 1, maka diperoleh nilai tertinggi $4 \times 43 = 172$ dan nilai terendah $1 \times 43 = 43$, skor kriteria ditunjukkan tabel berikut ini.

Tabel 7
Kriteria Skor Kinerja Guru

No	Kriteria	Score
1	Sangat Baik	139 - 172
2	Baik	107 - 138
3	Cukup Baik	75 - 106
4	Kurang Baik	43 - 74

Uji t dan Uji F

Untuk mengetahui benar tidaknya hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji t untuk Uji Parsial dan Uji F untuk Uji Simultan.

Uji t

Pengujian dilakukan dengan melakukan uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut (Singgih Santoso, 1998:175):

a. Membuat hipotesis

Hipotesis untuk kasus pengujian t-test adalah:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$: Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja, terhadap kinerja guru
 $H_a : \beta_1 > 0$: Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja, terhadap kinerja guru
2. $H_0 : \beta_2 = 0$: Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan, terhadap kinerja guru.
 $H_a : \beta_2 > 0$: Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan, terhadap kinerja guru

b. Pengambilan keputusan

Pengujian uji t di sini menggunakan program komputer SPSS ver. 10.0. Dimana dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi pengujian $> 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis yang dirumuskan tidak terbukti kebenarannya.
- Jika nilai signifikansi pengujian $< 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang dirumuskan terbukti kebenarannya.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable independen secara simultan (bersama-sama) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan melakukan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut : (Singgih Santoso, 1998 : 203)

a. Perumusan Hipotesis

- $H_0 : \beta_1 \beta_2 = 0$: Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru.
- $H_a : \beta_1 \beta_2 > 0$: Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru.

b. Pengambilan keputusan

Untuk melakukan uji F di sini digunakan program SPSS ver. 10.0, dengan dasar pengujian sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi pengujian $> 0,05$ ($\alpha=5\%$) menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis yang dirumuskan tidak terbukti kebenarannya
- Jika nilai signifikansi pengujian $< 0,05$ ($\alpha=5\%$) menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang dirumuskan terbukti kebenarannya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penilaian lembar angket kinerja guru yang dilakukan terhadap para responden ditunjukkan tabel di bawah ini.

Table 8.

No	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	138-172		
2	Baik	107-138	97	100
3	Cukup Baik	75-138		
4	Kurang Baik	43-74		

Penghitungan *mean* kinerja guru untuk responden di Kota Tanjung Balai diperoleh skor 218,35 seperti ditunjukkan lampiran 4.1. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja guru SMP Negeri 2 Tanjung Balai yang diukur berdasarkan beberapa aspek memiliki kriteria baik. Adapun aspek pengukurannya meliputi :

a. Perencanaan Pengajaran.

1. Merumuskan tujuan pengajaran.
2. Merumuskan bahan pengajaran.
3. Mempersiapkan metode dan alat pembelajaran.
4. Mempersiapkan sumber pengajaran

b. Pelaksanaan Pengajaran

- 1) Mempersiapkan kesiapan siswa
- 2) Penguasaan materi pembelajaran
- 3) Penggunaan alat peraga pembelajaran
- 4) Penggunaan metode pembelajaran

c. Pelaksanaan Evaluasi

- 1) Melaksanakan evaluasi
- 2) Membuat dan menerangkan bentuk evaluasi
- 3) Memanfaatkan hasil evaluasi
- 4) Menindaklanjuti hasil evaluasi

d. Hubungan Antar Pribadi

- 1) Mengembangkan sikap positif
- 2) Bersikap terbuka pada siswa
- 3) Menampilkan kegairahan dalam PBM
- 4) Mengelola interaksi perilaku dalam kelas

Hasil pengisian angket motivasi kerja guru yang dilakukan para responden ditunjukkan pada table berikut ini.

Tabel 9.

No	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	110-136	6	6,19
2	Baik	84-109	91	93,81
3	Cukup Baik	59-83		
4	Kurang Baik	34-58		

Hasil penghitungan *mean* motivasi kerja oleh kepala sekolah di Kota Tanjung Balai diperoleh skor 102,97 seperti ditunjukkan lampiran Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja oleh kepala sekolah yang telah dilaksanakan di SMP Negeri 2 Tanjung Balai yang diukur berdasarkan beberapa aspek dapat diartikan berkriteria baik.

Adapun aspek pengukurannya meliputi kebutuhan berprestasi, peluang berkembang, pekerjaan itu sendiri, kebutuhan akan pengakuan, gaji berdasarkan persepsi guru di sekolah tempanya bertugas.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,833, dengan nilai konstanta sebesar 116,264, dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,748. Sehingga persamaan regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1$$

$$Y = 116,264 + 0,833X_1$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja guru}$$

a = Konstanta

X1 = Motivasi kerja

Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) secara linier mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,833, yang artinya semakin baik motivasi kerja (X1), maka kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan. Sedangkan jika dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,748 menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1) sebesar 74,8%.

Hasil Analisis Kinerja Guru

Hasil penghitungan *mean* responden pada sampel di Kota Tanjung Balai diperoleh skor 124,309. Karena kriteria baik pada rentang skor 107 – 138 maka dapat diartikan bahwa kinerja guru SMP Negeri 2 Tanjung Balai yang diukur berdasarkan beberapa aspek, memiliki kinerja berkriteria baik, dan ini mengindikasikan kemampuan guru baik menyangkut membuat rencana pelajaran, melaksanakan rencana pembelajaran, melaksanakan evaluasi, hubungan antar pribadi, meningkat atau berkembang. Kondisi tersebut menandakan bahwa sebagian besar guru dapat menerima kinerja guru yang ada di SMP Negeri 2 Tanjung Balai. Walaupun berdasarkan hasil analisis data, kinerja guru telah mencapai hasil yang baik, namun upaya-upaya dalam mengoptimalkan kinerja guru tetap masih diperlukan, baik melalui program pemerintah daerah atau pun pusat.

Hasil Analisis Motivasi Kerja

Hasil perhitungan regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,833, dengan nilai konstanta sebesar 116,264, dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,748. Sehingga persamaan regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1$$

$$Y = 116,264 + 0,833X_1$$

Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) secara linier mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,833, yang artinya semakin baik motivasi kerja (X1), maka kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan. Sedangkan jika dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,748 menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1) sebesar 74,8%.

Hasil penghitungan *mean* responden pada sampel di Kota Tanjung Balai diperoleh skor 102,969. Karena kriteria baik pada rentang skor 84 – 109 maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja guru oleh kepala sekolah, menurut persepsi para responden di SMP Negeri di Kota Tanjung Balai yang diukur berdasarkan

beberapa aspek memiliki kriteria baik, dan ini mengindikasikan motivasi kerja guru meningkat.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, mengenai motivasi kerja, dimana sebagian besar guru SMP Negeri 2 Tanjung Balai menyatakan sering. Kondisi tersebut memberikan indikasi bahwa sebagian besar guru dapat menerima motivasi kerja yang ada di SMP Negeri 2 Tanjung Balai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan bahwa:

1) Variabel motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y), dengan kontribusi yang diberikan sebesar 74,8%. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja (X1), maka kinerja guru (Y) juga semakin baik. 2) Pengujian regresi sederhana antara gaya kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y), dengan kontribusi yang diberikan sebesar 58,4%. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan (X2), maka kinerja guru (Y) juga semakin baik. 3) Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X1), dan kepemimpinan (X2) sebesar 66,3%. Sedangkan selebihnya yaitu 33,7% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel selain yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat diajukan saran sebagai berikut: Motivasi kerja mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Dari hasil tanggapan responden mengenai atribut motivasi kerja ternyata masih ditemukan tanggapan tidak pernah. Kondisi tersebut memberikan indikasi bahwa masih ada sebagian guru yang kurang puas dengan motivasi kerja yang ada di SMP. Untuk mengatasi kondisi tersebut, yang perlu dilakukan adalah memberikan motivasi yang rutin kepada para guru SMP, misalnya dengan cara memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan karier di sekolah, memberikan kepercayaan penuh untuk mendapatkan tanggungjawab, adanya pengakuan atas prestasi yang dicapai guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair John. 1994. *Menjadi Pimpinan Efektif*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi. 1983. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Bandung : Bumi Aksara.
- Danim Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Depdikbud. 1997. *Panduan Manajemen Sekolah*. Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Direktorat.
- Depdiknas. 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Direktur Pembinaan Sekolah Menengah Pertama.
- Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2005. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Rustanti Achmad R. 1998. *Gaya Kepemimpinan (Pendekatan Bakat Situasional)*.
- Armico.
- Siagian Sondang P. 2004. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Uno Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Usmara A. 2006. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta. Amara Books.
- Uzer Usman Moh. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.