

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU

Nasrun

Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Medan
Jl. Willièm Iskandar Psr V Kotak Pos 1589 - Medan
Email: nasrun.nst@gmail.com

Abstract: The Influence of Principal Leadership on Teachers' Motivation and Their Performance. The purpose of this study to determine the effect of school leadership on work motivation and the performance of teachers. This type of research used in this research is explanatory research with methods of ex post facto basis that the research carried out relatively non-experimental. The population in this study were teachers in SMA Medan 241 teachers. This research uses descriptive statistical analysis and analysis infrensial. The results coefficient values obtained between the leadership of the principal lines of work motivation of teachers for 0,249 and the path coefficient between the leadership of the principal on teacher performance amounted to 0,156. This shows that the school leadership have a significant influence on the motivation and performance of teachers.

Keywords: school leadership, motivation, teacher performance

Abstrak: Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Guru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan metode *expost facto* dengan pertimbangan bahwa penelitian yang dilaksanakan tergolong non eksperimen. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMA Negeri Kota Medan sebanyak 241 guru. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis infrensial. Hasil penelitian didapatkan nilai koefisien jalur antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,249 dan koefisien jalur antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,156. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, kinerja guru

Pendidikan di Indonesia bertujuan untuk mengembangkan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3). Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan tersebut, seorang pendidik yang melakukan proses pembelajaran perlu melakukan serangkaian kegiatan yang dimulai dari

perencanaan, menentukan strategi, pemilihan materi dan metode pembelajaran, sampai pada penilaian yang tepat.

Pembentukan kinerja guru yang efektif merupakan hasil kombinasi dari banyak faktor, seperti komitmen, pertumbuhan pribadi, lingkungan sekolah, budaya yang berlaku, inovasi guru dan lain-lain. Semua faktor-faktor memiliki hubungan langsung atau tidak langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai

pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan kemampuan yang dimiliki oleh guru dan berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja guru.

Kepemimpinan adalah kemampuan individu dalam mempengaruhi orang lain, memotivasi sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama yang melibatkan proses pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota. Menurut Effendy (1981:16) bahwa setiap pemimpin sekurang-kurangnya memiliki tiga syarat, yakni pertama memiliki persepsi sosial (*social perception*) yaitu kecakapan untuk cepat melihat dan memahami perasaan, sikap, dan kebutuhan anggota kelompok. Kedua, kemampuan berpikir abstrak (*ability in abstract thinking*) yaitu kemampuan berabstraksi dibutuhkan oleh seorang pemimpin untuk dapat menafsirkan kecenderungan-kecenderungan kegiatan, baik di dalam maupun di luar kelompok, dalam kaitannya dengan tujuan kelompok dimana kemampuan tersebut memerlukan taraf intelegensia yang tinggi pada seorang pemimpin. Ketiga, keseimbangan emosional (*emotional stability*), pada diri seorang pemimpin harus terdapat kematangan emosional yang berdasarkan kesadaran yang mendalam akan kebutuhan, keinginan, cita-cita dan suasana hati, serta pengintegrasian kesemua hal tersebut ke dalam suatu kepribadian yang harmonis sehingga seorang pemimpin dapat turut merasakan keinginan dan cita-cita anggota kelompoknya Locke (1997:52) mengemukakan tiga pandangan menyangkut dengan kepemimpinan. Pertama, kepemimpinan menyangkut 'orang lain', bawahan atau pengikut, dan kesediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin. Jika tidak ada pengikut, maka tidak akan ada

pula pemimpin. Tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan seorang atasan akan menjadi tidak relevan. Terkandung makna bahwa para pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan menjalin relasi dengan pengikut mereka. Kedua, kepemimpinan merupakan suatu 'proses', agar bisa memimpin maka pemimpin mesti melakukan sesuatu, kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki suatu posisi otoritas. Kendatipun posisi otoritas yang diformalkan mungkin sangat mendorong proses kepemimpinan, tetapi sekedar menduduki posisi itu tidak memadai untuk membuat seseorang menjadi pemimpin. Ketiga, kepemimpinan harus 'membujuk' orang-orang lain untuk mengambil tindakan. Pemimpin membujuk para pengikutnya lewat berbagai cara seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan/ hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan sebuah visi.

Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif serta berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2001:95) motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Robbins (2001:166) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan.

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Minner (1992:612) mengemukakan kinerja merupakan kesesuaian perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Ahli lain yaitu Griffin (1997:464) menyatakan bahwa kinerja adalah totalitas perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang diharapkan organisasi untuk ditampilkan. Setiap

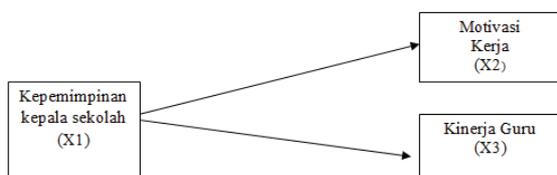
guru berusaha untuk melaksanakan tugasnya dengan baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja guru merupakan hasil kerja dimana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Persyaratan-persyaratan tersebut biasanya telah ditetapkan dalam suatu organisasi, termasuk dalam lingkungan sekolah. Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu dengan membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan berbagai pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.

METODE

Dari beberapa teori yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh individu untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sehingga dapat diukur.

Berdasarkan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru, maka jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatoris. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan dalam metode *expost facto* dengan pertimbangan bahwa penelitian yang dilaksanakan tergolong non eksperimen. Menurut Kerlinger (2006:604) metode *expost facto* dapat digunakan pada penelitian eksperimen, dimana peneliti tidak melakukan intervensi terhadap variabel penelitian, karena manifestasi dari variabel tersebut telah muncul atau pada hakikatnya variabel tersebut tidak mungkin dapat dimanipulasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa penelitian *explanatory* dapat berguna untuk menjelaskan adanya pengaruh variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian statistik.

Adapun hubungan antar variabel penelitian dapat disajikan pada gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah: “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Guru (X3) di SMA Negeri Kota Medan”.

Dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan mengenai kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi dan kinerja guru di SMA Negeri Kota Medan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis deskriptif membahas skor rata-rata, skor minimum, skor maksimum, rata-rata, median, modus dan simpangan baku. Selain disajikan secara deskriptif, untuk mempermudah dalam memahami data hasil penelitian, data juga disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan grafik histogram. Rangkuman hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 1.

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan mean skor ideal dan standar deviasi ideal, data kemudian diklasifikasikan dalam tiga kategori yaitu: tinggi, sedang, dan rendah dengan ketentuan sebagai berikut.

Jika $X \geq \text{Mean} + 1$.

Standar deviasi = kategori tinggi

Jika X : Antara $\text{Mean} \pm 1$.

Standar deviasi = kategori sedang

Jika X : $\text{Mean} - 1$.

Standar deviasi = kategori rendah

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) terdiri dari empat indikator: (1) Karakteristik pribadi yaitu kemampuan dominasi mencakup keinginan untuk mengambil alih keputusan, kepercayaan diri, dan ekstrovet; (2) Kesadaran terdiri dari keinginan berprestasi, semangat tinggi dan kemampuan inisiatif; (3) Kecenderungan perilaku sosial yang terdiri dari ekspresi afeksi, pendengar yang baik, dan tingkat kebutuhan rendah untuk disukai; dan (4) kontrol *locus internal* terdiri dari optimis, ketahanan, dan konsisten. Sebaran data dan distribusi frekuensi skor variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat melalui Tabel 2.

Tabel 1 Rangkuman Statistik Deskriptif Data Penelitian

Analisis	Variabel		
	X ₁	X ₂	X ₃
Banyak data (N)	241	241	241
Skor Minimum	63	82	36
Skor Maksimum	173	170	64
Range	110	88	28
Banyak kelas interval	9	9	8
Interval	14	11	5
Rata-rata	128,56	133,46	52,95
Standar Deviasi	24,98	19,72	5,52
Median	132,09	135,73	52,89
Modus	131,46	138,52	52,59
Skor minimum ideal	35	34	15
Skor maksimum ideal	175	170	75
Rata-rata ideal	105	102	45
Standar deviasi ideal	23,33	22,67	10

Keterangan :

X₁ : Kepemimpinan Kepala Sekolah

X₂ : Motivasi Kerja

X₃ : Kinerja

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)	F Kumulatif (%)
1	62,5-75,5	3	1.24	1.24
2	75,5-88,5	16	6.64	7.88
3	83,5-111,5	31	12.86	20.75
4	111,5-124,5	43	17.84	38.59
5	124,5-135,5	51	21.16	59.75
6	135,5-146,5	44	18.26	78.01
7	146,5-157,5	31	12.86	90.87
8	157,5-168,5	15	6.22	97.10
9	168,5-181,5	7	2.90	100.00
	Jumlah	241	100.00	

Tabel 2 menunjukkan bahwa skor tertinggi terletak pada kelas interval 168,5 - 181,5 sebanyak 7 orang (2,90%), sedangkan skor terendah terletak pada kelas interval 62,5 - 75,5 sebanyak 3 orang (1,24%). Frekuensi terbanyak yakni 51(21,16%) orang terletak pada kelas interval 124,5-135,5, sedangkan sisanya sebesar 74,70% terdistribusi pada 6 kelas interval lainnya.

Data yang terjaring dari 35 butir pertanyaan tentang kepemimpinan kepala sekolah yang

dijawab oleh 241 responden menunjukkan adanya variasi atas beberapa pilihan jawaban. Pilihan jawaban responden menyebar dari pilihan jawaban selalu, sering, kadang - kadang, jarang dan tidak pernah. Dari pilihan jawaban responden kemudian dilakukan perhitungan berdasarkan rumus klasifikasi kategori. Diperoleh hasil kecenderungan jawaban responden tentang kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut.

Data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa sebanyak 18,67% responden menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tinggi atau sangat baik. Sebesar 63,07% responden menyatakan kepemimpinan kepala sekolah sedang atau baik, sisanya sebesar 46% menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah rendah atau kurang baik. Distribusi skor empirik untuk pernyataan kepemimpinan kepala sekolah menyebar antara skor terendah 63 sampai skor tertinggi 173.

Motivasi Kerja

Data variabel motivasi kerja (X2) terdiri dari lima indikator : 1). Lebih senang bekerja mandiri, 2). Cepat bosan dengan tugas yang rutin, 3). Dapat mempertahankan pendapatnya, 4). Percaya diri, dan 5). Senang mencari dan memecahkan masalah. Sebaran data dan distribusi frekuensi skor variabel motivasi kerja dapat dilihat melalui Tabel 4.

Tabel 4 menunjukkan bahwa skor tertinggi terletak pada kelas interval 161,5 - 171,5 sebanyak 14 orang (5,81%), sedangkan skor terendah terletak pada kelas interval 81,5 - 91,5 sebanyak 6 orang (2,49%). Frekuensi terbanyak yakni 50 (20,75%) orang terletak pada kelas interval 131,5 - 141,5, sedangkan sisanya sebesar 71,95% terdistribusi pada 6 kelas interval lainnya.

Data yang terjaring dari 34 butir pertanyaan tentang motivasi kerja yang dijawab oleh 241 responden menunjukkan adanya variasi atas beberapa pilihan jawaban. Pilihan jawaban responden menyebar dari pilihan jawaban selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah. Dari pilihan jawaban responden kemudian dilakukan perhitungan berdasarkan rumus klasifikasi kategori. Diperoleh hasil kecenderungan jawaban responden motivasi kerja adalah sebagai berikut.

Data pada Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 15,77% responden menyatakan bahwa motivasi kerjanya sudah tinggi atau sangat baik. Sebesar 65,56% responden menyatakan motivasi kerjanya sedang atau baik, dan sisanya 18,67% menyatakan motivasi kerjanya dikategorikan rendah. Distribusi skor empirik untuk pernyataan motivasi kerja menyebar antara skor terendah 82 sampai skor tertinggi 170.

Kinerja Guru

Data variabel kinerja guru (X3) terdiri dari tiga indikator: 1). Perencanaan pembelajaran, 2). Pelaksanaan pembelajaran, dan 3). Penilaian pembelajaran. Sebaran data dan distribusi frekuensi skor variabel kompetensi kepribadian guru dapat dilihat melalui Tabel 6.

Tabel 6 menunjukkan bahwa skor tertinggi terletak pada kelas interval 63,5-67,5 sebanyak 4 orang (1,66%), sedangkan skor terendah terletak pada kelas interval 35,5 - 39,5 sebanyak 3 orang (1,24%). Frekuensi terbanyak yakni 70 (29,05%) orang terletak pada kelas interval 51,5 - 55,5, sedangkan sisanya sebesar 68,05% terdistribusi pada 5 kelas interval lainnya.

Data yang terjaring dari 15 butir penilaian tentang kinerja guru yang diberikan oleh pimpinan sekolah (penilai) terhadap 241 guru menunjukkan adanya variasi atas beberapa penilaian jawaban. Penilaian pimpinan sekolah terhadap kinerja guru menyebar dari pilihan jawaban skor 5, 4, 3, 2, dan 1. Dari penilaian jawaban tersebut kemudian dilakukan perhitungan berdasarkan rumus klasifikasi kategori diperoleh hasil kecenderungan penilaian tentang kinerja guru adalah sebagai berikut.

Data pada Tabel 7 menunjukkan bahwa sebanyak 17,43% penilai menyatakan bahwa kinerja guru sudah tinggi atau sangat baik. Sebesar 66,80% penilai menyatakan kinerja guru sedang atau memenuhi, dan sisanya 15,77% menyatakan kinerja guru dikategorikan masih rendah. Distribusi skor empirik untuk penilaian kinerja guru menyebar antara skor terendah 36 sampai skor tertinggi 64.

Hasil perhitungan korelasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja berkorelasi sebesar 0,484 (cukup berarti) artinya jika kepemimpinan kepala sekolah tinggi, maka motivasi kerja guru tinggi (X1). Dari hasil perhitungan uji t diperoleh t hitung sebesar 9,761 dengan mengkonfirmasikan harga t hitung 9,761 dengan harga t tabel 1,97 pada taraf $\alpha = 0,05$ ternyata hitung lebih besar dari t tabel. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Demikian pula hasil perhitungan koefisien jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah

Tabel 3 Tingkat Kecenderungan Responden tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	≥154	45	18,67
Sedang	104 s.d 154	152	63,07
Rendah	≤104	44	18,46
Jumlah		241	100,00

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase(%)	F Kumulatif (%)
1	81,5 - 91,5	6	2.49	2.49
2	91,5 - 101,5	12	4.98	7.47
3	101,5 - 111,5	20	8.30	15.77
4	111,5 - 121,5	24	9.96	25.73
5	121,5 - 131,5	37	15.35	41.08
6	131,5 - 141,5	50	20.75	61.83
7	141,5 - 151,5	44	18.26	80.08
8	151,5 - 161,5	34	14.11	94.19
9	161,5 - 171,5	14	5.81	100.00
Jumlah		241	100.00	

Tabel 5 Tingkat Kecenderungan Pernyataan Responden Tentang Motivasi Kerja

Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	≥153	38	15,77
Sedang	144 s.d 153	158	65,56
Rendah	≤114	45	18,67
Jumlah		241	100,00

(X1) terhadap motivasi kerja (X2) sebesar 0,249 dan ternyata besar koefisien jalur tersebut $\geq 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 tidak dapat ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Begitu pula hasil perhitungan korelasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru berkorelasi sebesar 0,488 (cukup berarti), Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Dari hasil perhitungan uji t diperoleh t hitung sebesar 8,645 dengan harga t tabel 1,97 pada taraf $\alpha = 0,05$ ternyata t hitung lebih besar dari t tabel.). Dengan demikian dapat dinyatakan kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan dalam upaya peningkatan kinerja guru SMA Negeri Kota Medan. Demikian pula hasil

perhitungan koefisien jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (X3) sebesar 0,156 dan ternyata besar koefisien jalur tersebut $\geq 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 tidak dapat ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Berdasarkan data hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh positif langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar 0,249 atau 25%. Hal ini berarti 25% motivasi kerja guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan 75% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Temuan penelitian ini

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Skor Penilaian Pimpinan tentang Kinerja Guru

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase(%)	F Kumulatif (%)
1	35,5 - 39,5	3	1.24	1.24
2	39,5 - 43,5	8	3.32	4.56
3	43,5 - 47,5	27	11.20	15.77
4	47,5 - 51,5	56	23.24	39.00
5	51,5 - 55,5	70	29.05	68.05
6	55,5 - 59,5	47	19.50	87.55
7	59,5 - 63,5	26	10.79	98.34
8	63,5 - 67,5	4	1.66	100.00
Jumlah		241	100.00	

Tabel 7 Tingkat Kecenderungan Penilaian Pimpinan Tentang Kinerja Guru

Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentasi (%)
Tinggi	≥ 58	42	17,43
Sedang	47 s.d 58	161	66,80
Rendah	≤ 47	38	15,77
Jumlah		241	100,00

mendukung pendapat Colquitt, LePine dan Wesson (2009:26) yang menyatakan bahwa komunikasi kepala sekolah yang terkandung dalam model berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja. Demikian juga dengan model keterampilan personal Whattson dan Cameron dalam Luthans (2006:288) yang menyatakan bahwa untuk memotivasi orang lain agar bekerja dengan baik, sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dalam berkomunikasi. Hal yang sama dikemukakan Owens (1987:84) yang menyatakan bahwa pimpinan dipandang sebagai seseorang yang memiliki kekuatan karena mampu mempengaruhi stafnya.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung persepsi tentang kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi. Sumbangan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dapat diketahui melalui deskripsi data variabel kepala sekolah dimana 18,67% responden menyatakan penilaiannya terhadap kepemimpinan kepala sekolah tinggi atau sangat baik. Sebesar 63,07% responden menyatakan penilaiannya tentang kepala sekolah sedang atau baik, dan sisanya sebanyak 18,26% menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah rendah atau kurang baik. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar para guru SMA Negeri Kota Medan menilai bahwa

kepemimpinan kepala sekolah dalam melakukan kepemimpinannya sudah cukup baik, sehingga tentunya hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja guru.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru telah dibuktikan dalam penelitian ini. Hasil estimasi menunjukkan koefisien jalur antara kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan, dan besarnya kontribusi langsung tersebut sebesar 0,156 atau 16%. Temuan ini memperkuat teori yang dikemukakan sebelumnya oleh Enuemel dan Egwunyenga (2008:94) menyimpulkan bahwa kepala sekolah yang menjalankan perannya dengan memberikan instruksi yang jelas kepada guru akan mempengaruhi kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang efektif serta dapat memotivasi guru akan mampu menjadi dasar dan pondasi untuk meningkatkan kinerja guru yang akan berdampak pada peningkatan organisasi. Selain itu Obi (2002:13) menyatakan bahwa untuk menjadi kepala sekolah sekaligus pemimpin, kepala sekolah harus memberikan perhatian khusus pada program-program pengembangan guru yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru.

Hasil penelitian yang dilakukan Ginting (2012:270) tentang hubungan kepemimpinan

kepala sekolah dengan kinerja guru diperoleh hasil korelasi sebesar 0,719. Korelasi ini bernilai positif, yang berarti kenaikan pada indeks kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti oleh kenaikan pada kinerja guru. Dari teori dan temuan hasil penelitian terdahulu dan dikaitkan dengan hasil penelitian yang diperoleh, jelas bahwa untuk meningkatkan kinerja guru SMA Negeri Kota Medan, dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Simpulan dari penelitian ini adalah (1) Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Medan berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan berada pada kategori cukup (0,484). Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Medan sebesar 0,249 atau 25%; dan (2) Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Medan berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan berada pada kategori cukup berarti yakni sebesar 0,488. Pengaruh langsung kompetensi kepribadian guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Medan sebesar 0,156 atau 16%.

Saran

Saran yang dapat diberikan: (1) Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan Perlu menyusun kebijakan dan program pembinaan kepada kepala sekolah dan guru untuk pengoptimalan dan pengkondisian peningkatan kompetensi kepribadian guru serta peningkatan motivasi kerja melalui kegiatan pelatihan dan workshop serta seminar bagi kepala sekolah dan guru SMA Negeri Kota Medan; dan (2) Kepala Sekolah SMA Negeri Kota Medan perlu melakukan penilaian / evaluasi terhadap kinerja guru disekolah masing-masing dan digunakan untuk kepentingan karier para guru sebagai persyaratan promosi jabatan, keikutsertaan dalam pendidikan dan

pelatihan, sertifikasi guru, workshop, seminar, dan pemberian insentif yang berbasis kinerja

DAFTAR RUJUKAN

- Colquitt, LePine, Wesson. 2009. *Organizational Behaviour: Improving Performance And Commitment in The Workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Effendy, O. C. 1981. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Bandung: Penerbit Alumni.
- Enuemel, P. E., & Egwunyenga, J.E. 2008. *Principals' Instructional Leadership Roles and Effect on Teachers' Job Performance: A Case Study of Secondary Schools in Asaba Metropolis, Delta State, Nigeria*. *J. Soc. Sci.*, 16(1).
- Ginting, B. 2012. *Hubungan Budaya Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja SMAN Kota Binjai*. Skripsi: Tidak diterbitkan.
- Griffin. 1997. *Management*. New Delhi : AITBS Publishers & Distributor.
- Hasibuan, S. P. M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kerlinger, N. F. 2006. *Foundation of Behavioral Research 3rd Ed*. Terjemahan Landung, S. Yogyakarta: UGM Press.
- Locke, E. A. 1997. *Esensi Kepemimpinan* (terjemahan). Mitra Utama.
- Luthans, F. 2006. *Prilaku organisasi edisi kesepuluh*. Alih Bahasa: Vivin Andika Yuwono dkk. Yogyakarta: Andi.
- Minner. 1992. *Industrial Organizational Psychology*. New York: McGraw- Hill.
- Obi, E. 2002. "Motivation and Organisational Behaviour". Administration and Management Onitsha: Meks Publishers Ltd.
- Owens, R. G. 1991. *Organizational Behavior in Education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Yogyakarta: Aditya Media Ilmu.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. 2010. Bandung: Citra Umbara.