

ANALISIS KINERJA GURU DITINJAU DARI PENGARUH PERSEPSI GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA

Sutrisno

Program Studi Teknik Informatika, Universitas Indraprasta PGRI

Email: sutrisno3831@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja guru yang ditinjau dari pengaruh persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama, survei dilakukan pada guru SMA Negeri di Jakarta Selatan. Jika ada pengaruh yang positif dan signifikan, maka seberapa kuat pengaruh persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Metode penelitian adalah survei dengan teknik analisis korelasi dan regresi untuk mengetahui pengaruh antar masing-masing variabel. Sampel yang dijadikan objek penelitian adalah guru SMAN 49, SMAN 97 dan SMAN 109 dengan menyebarkan kuesioner. Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh simpulan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. $0,002 < 0,05$ dan F hitung = 7,037. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. $0,023 < 0,05$ dan t hitung = 2,337. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. $0,017 < 0,05$ dan t hitung = 2,457.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Persepsi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja.

Pendahuluan

Mutu pendidikan akan selalu menarik perhatian masyarakat Indonesia karena menyangkut masa depan bangsa memasuki era globalisasi. Diakui bahwa mutu pendidikan pada umumnya dan prestasi belajar siswa di sekolah pada khususnya merupakan hasil dari proses interaksi berbagai faktor seperti: guru, siswa, kurikulum, buku paket, laboratorium, metodologi pengajaran, peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan dan berbagai *input* serta kondisi proses lainnya.

Salah satu wujud dan tingkatan manajemen pendidikan yang cukup penting adalah peningkatan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Sumber daya manusia merupakan suatu modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia, terutama dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu, manusia sebagai unsur terpenting dalam pelaksanaan suatu tujuan organisasi/instansi perlu ditingkatkan kemampuannya sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan instansi maupun kepentingan individual. Di dalam suatu instansi/lembaga kepemimpinan diharapkan dapat memberikan keunggulan-keunggulan bagi organisasi/instansi agar terus hidup dan berkembang. Peran seorang pemimpin di dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat menunjang dalam pencapaian sasaran dan tujuan.

Pemimpin memegang kunci utama sukses tidaknya suatu organisasi/lembaga, maka dalam mencapai tujuan diperlukan seorang figur pemimpin yang mampu menjamin perasaan tenang para bawahannya, adanya kebebasan dan kemerdekaan secara aktif, serta mampu memotivasi bawahannya. Sesungguhnya, sebesar apapun *input* persekolahan diperbaiki, *output*-nya tetap tidak akan optimal, manakala faktor kepemimpinan Kepala Sekolah yang merupakan aspek yang sangat strategis dalam proses belajar mengajar dibiarkan terlantar atau tidak diberikan perhatian yang serius. Hal ini dikarenakan pada akhirnya kepala sekolah

adalah pengelola terdepan yang memutuskan (*decision maker*) dapat tidaknya setiap *input* berproses dan berinteraksi secara positif dan simultan dalam sistem belajar mengajar. Karena itu, Kepala Sekolah memiliki peluang yang besar untuk mendorong atau menghambat upaya manajerial peningkatan mutu serta upaya-upaya inovatif lainnya baik yang berasal dari luar maupun yang timbul dari dalam sekolah.

Dalam konteks pelaksanaan manajemen berbasis sekolah, setidaknya ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, yakni gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi guru. Kepala Sekolah yang mampu mewujudkan kepemimpinan yang tepat dan efektif sudah barang tentu akan meningkatkan kinerja guru. Demikian juga motivasi guru, guru yang memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugas pokoknya juga akan meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru merupakan wujud kompetensi professional yang harus senantiasa dibina dan dimotivasi, hal ini diperlukan keahlian Kepala Sekolah dalam mengelola sumber daya manusia.

Menurut Harna (2003) bahwa seorang Kepala Sekolah hendaknya professional dalam kepemimpinan, hubungan manusiawi, proses kelompok, administrasi personalia dan menilai staf. Seorang kepala sekolah yang berhasil dalam melaksanakan tugasnya adalah kepala sekolah yang memperlihatkan kemampuan profesionalnya sebagai pemimpin. Ia menjadi berhasil karena mendapat dukungan dan penghargaan dari stafnya. Ia akan berhasil jika guru-gurunya mampu menunjukkan sikap terbuka (*open mindset*), kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Seorang Kepala Sekolah perlu menunjukkan sikap bersahabat, tenang bersemangat, penuh pengertian, memberi tantangan, menciptakan rasa aman, memiliki wawasan yang luas dan memahami visi dan misi sekolah sehingga dapat mendorong tumbuhnya semangat dan motivasi kerja serta sikap loyal serta dukungan dari para guru dan karyawan di sekolah tersebut.

Tinjauan Pustaka

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.

Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajar mengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2006) mendefinisikan bahwa kinerja (prestasi kerja) sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Dalam kamus besar bahasa Indonesia edisi 3 cetakan ke-4 (2007), “kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan, kemampuan kerja”. Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja.

Manusia sebagai makhluk sosial yang sekaligus makhluk individu. Terdapat perbedaan antara individu yang satu dengan yang lainnya, sehingga setiap informasi yang datang akan diberi makna yang berlainan oleh orang yang berbeda. Adanya perbedaan ini merupakan suatu alasan seseorang menyenangi suatu objek. Adanya perbedaan merupakan suatu alasan

seorang menyenangi suatu objek, sedangkan orang lain tidak senang bahkan membenci objek tersebut dengan persepsinya. Pada kenyataannya sebagian besar sikap, tingkah laku dan penyesuaian ditentukan oleh persepsinya.

Utin dan Solso (dalam Suherman dan Saondi, 2010) mengemukakan bahwa persepsi merupakan tahap awal dari serangkaian pemrosesan informasi. Persepsi adalah suatu proses penggunaan pengetahuan atau memperoleh dan menginterpretasikan stimulus (rangsangan) yang diterima oleh alat indera manusia. Berdasarkan pemahaman tersebut persepsi merupakan proses menginterpretasikan atau menafsirkan informasi yang diperoleh melalui sistem alat indera manusia, yang mencakup dua proses yang berlangsung secara serempak antara keterlibatan aspek-aspek dunia luar (stimulus-informasi/pengalaman) dengan dunia di dalam diri seseorang (pengetahuan yang relevan dan telah disimpan dalam ingatan). Persepsi pada hakikatnya adalah merupakan aktivitas mengindra, mengintegrasikan dan memberikan penilaian pada objek-objek fisik maupun objek sosial, dan penginderaan tersebut tergantung pada stimulus fisik dan stimulus sosial yang ada di lingkungannya.

Di dalam proses persepsi individu dituntut untuk memberikan penilaian terhadap objek yang dapat bersifat positif atau negatif, senang atau tidak senang dan sebagainya. Dengan adanya persepsi maka akan terbentuk sikap, yaitu suatu kecenderungan yang stabil untuk berlaku atau bertindak secara tertentu di dalam situasi tertentu pula. Dengan demikian, persepsi merupakan suatu fungsi biologis (melalui organ-organ sensoris) dan sekaligus fungsi psikologis yang memungkinkan individu menerima dan mengolah informasi dari lingkungan dan mengadakan perubahan-perubahan lingkungannya. Lebih lanjut, persepsi adalah suatu proses aktivitas seseorang dalam memberikan kesan, penilaian, pendapat, merasakan dan menginterpretasikan sesuatu berdasarkan informasi yang ditampilkan dari sumber lain (yang dipersepsi). Melalui persepsi kita dapat mengenali dunia sekitar kita, yaitu seluruh dunia terdiri dari benda serta manusia dengan segala kejadian-kejadiannya. Dengan persepsi pula kita dapat berinteraksi dengan sekeliling kita, khususnya antar manusia.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud dengan persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah adalah penilaian yang diberikan oleh guru pada kemampuan kepala sekolah yang memimpin tempat guru tersebut mengajar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Penilaian tersebut didasarkan pada indikator kepemimpinan kepala sekolah yaitu sesuai dengan tugas dan fungsi kepala sekolah, yaitu kemampuannya sebagai : 1) edukator, 2) manager, 3) administrator, 4) supervisor, 5) leader, 6) inovator, dan 7) motivator.

Motif adalah daya penggerak di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi motif itu merupakan suatu kondisi internal (kesiapsiagaan). Sedangkan motivasi berasal dari kata *motive* yang berarti dorongan pada diri seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Dorongan tersebut menyebabkan terjadinya suatu tingkah laku atau perbuatan. Motivasi merupakan penyebab tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi, motivasi merupakan proses yang menimbulkan aksi, mendorong aktivitas dan mengatur pola kegiatan. Motivasi juga merupakan rangsangan, dorongan, dan pembangkit tenaga atau daya. Proses berlangsungnya di dalam diri tidak dapat dilihat dengan langsung, namun dapat disimpulkan dari tingkah laku nyata.

Menurut teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (dalam Kreitner dan Kinichi, 2003) meyakini bahwa "ketidakpuasan kebutuhan individu adalah sumber motivasi utama". Ia menempatkan lima kebutuhan dalam bentuk hierarki dari yang paling mendasar hingga yang paling matang, yaitu kebutuhan dasar fisik untuk survival, keamanan, rasa memiliki, status ego, dan aktualisasi diri. Sedangkan teori lain adalah teori motivasi

Hygiene Herzberg (dalam Kreitner dan Kinichi, 2003), teori motivasi ini memfokuskan pada situasi kerja. Teori ini meyakini bahwa kebutuhan-kebutuhan yang berhubungan dengan tingkat status ego dan aktualisasi diri adalah sumber motivasi kerja langsung.

Adapun prinsip untuk meningkatkan motivasi kerja seseorang khususnya dalam menimbulkan minat pribadi agar mau bekerja secara optimal seperti dikemukakan oleh (Rivai dan Murni, 2009) adalah sebagai berikut:

- a. Prinsip partisipasi.
- b. Prinsip komunikasi.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang.
- e. Prinsip memberikan perhatian timbal balik.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri di Jakarta Selatan. Dengan sampel di antaranya SMAN 49 Jakarta, SMAN 97 Jakarta dan SMAN 109 Jakarta. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret s.d. Juli 2015. Sasaran penelitian ini adalah guru SMAN di Jakarta Selatan yang berjumlah kurang lebih 692. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *random sampling* sebanyak 20% - 25% dari total populasi.

Untuk mengumpulkan data yang akan diolah dan dianalisis digunakan instrumen penelitian. Sesuai dengan metode yang digunakan, instrumen untuk penelitian ini berupa angket yang ditujukan kepada guru-guru di SMA Negeri di Jakarta Selatan. Skala yang digunakan peneliti, yaitu skala *Likert* yang merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian seperti sikap, pendapat dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang. Penelitian ini meneliti 3 variabel, yaitu tingkat persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah (variabel X_1), motivasi kerja (variabel X_2) dan kinerja guru (variabel Y).

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis Data
 - a. Uji Normalitas
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Hal ini akan berpengaruh pada proses lanjutan analisis statistik, jika data berdistribusi normal, maka analisis dilanjutkan menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka analisis dilanjutkan menggunakan statistik non parametrik.
 - b. Uji Linieritas
Pengujian linieritas garis regresi dalam penelitian ini digunakan Uji *F*.
 - c. Uji Multikolinieritas
Multikolinieritas adalah penyimpangan model regresi yang disebabkan karena adanya korelasi di antara variabel-variabel bebasnya. Pada model analisis korelasi regresi harus dihindari adanya multikolinieritas.
2. Uji Hipotesis
 - a. Analisis Korelasi
Hasil perhitungan koefisien korelasi ganda bisa dilihat dari output program SPSS melalui analisis regresi yakni pada tabel Model Summary^b.
 - b. Analisis Regresi
 - 1) Perhitungan Persamaan Garis Regresi
Hasil perhitungan garis regresi bisa dilihat dari output program SPSS melalui analisis regresi yakni pada tabel Coefficients^a.
 - 2) Pengujian Signifikansi Regresi

Signifikansi regresi ganda, bisa dilihat dari output program SPSS melalui analisis regresi yakni pada tabel ANOVA^b kolom *F* atau Sig.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

**Hasil dan Pembahasan
Uji Persyaratan Data
Uji Normalitas**

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Persepsi Guru Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah		
		Motivasi Kerja	Kinerja Guru	
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	230,50	171,07	260,17
	Std. Deviation	37,351	19,257	23,577
Most Extreme Differences	Absolute	,092	,104	,068
	Positive	,049	,072	,046
	Negative	-,092	-,104	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,712	,808	,526
Asymp. Sig. (2-tailed)		,692	,531	,945

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah sebesar $0,692 > 0,05$ berarti data berdistribusi normal, nilai signifikansi motivasi kerja sebesar $0,531 > 0,05$ berarti data berdistribusi normal, dan kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar $0,945 > 0,05$ berarti data berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji Linearitas Kinerja Guru atas Persepsi Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 2. Uji Linearitas Y atas X1

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Persepsi Guru Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	27456,167	45	610,137	1,600	,170
		Linearity	3708,324	1	3708,324	9,722	,008
		Deviation from Linearity	23747,843	44	539,724	1,415	,244
	Within Groups		5340,167	14	381,440		
	Total		32796,333	59			

Dari data pada Tabel 2 diperoleh nilai sig = $0,244 > 0,05$ dapat disimpulkan kinerja guru (Y) atas persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpola linear.

Uji Linieritas Kinerja Guru atas Motivasi Kerja.

Tabel 3. Uji Linieritas Y atas X2

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	21792,167	39	558,774	1,016	,501
		Linearity	3973,686	1	3973,686	7,222	,014
		Deviation from Linearity	17818,481	38	468,907	,852	,673
	Within Groups		11004,167	20	550,208		
	Total		32796,333	59			

Dari data pada Tabel 3 diperoleh nilai sig = 0,673 > 0,05 dapat disimpulkan kinerja guru (Y) atas persepsi guru atas motivasi kerja (X₂) berpola linear.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	157,046	28,143			
	Persepsi Guru Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah	,178	,076	,282	,966	1,035
	Motivasi Kerja	,363	,148	,296	,966	1,035

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari Tabel 4 di atas diperoleh nilai *tolerance* 0,966 > 0,1 dan VIF 1,035 < 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Perhitungan Pengujian Koefisien Regresi Ganda

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,445 ^a	,198	,170	21,481

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Persepsi Guru Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 6. Hasil Perhitungan Pengujian Pengaruh Bersama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6494,287	2	3247,143	7,037	,002 ^b
	Residual	26302,047	57	461,439		
	Total	32796,333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Persepsi Guru Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	157,046	28,143		5,580	,000
	Persepsi Guru Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah	,178	,076	,282	2,337	,023
	Motivasi Kerja	,363	,148	,296	2,457	,017

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pengaruh Persepsi Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari Tabel 5 di atas, terlihat bahwa koefisien korelasi ganda pengaruh variabel bebas persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,445. Sementara itu, nilai koefisien determinasinya adalah sebesar 0.198 (19.8%). Berdasarkan hal tersebut, maka persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memberikan pengaruh tinggi terhadap prestasi belajar akuntansi siswa. Besarnya pengaruh kontribusi kedua variabel tersebut terhadap prestasi belajar akuntansi adalah 19,8% sedangkan sisanya 80.2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sedangkan untuk pengujian hipotesis melalui analisis regresi diperoleh hasil perhitungan terlihat pada Tabel 6 dan Tabel 7. Dari Tabel 7 diperoleh persamaan garis regresi yang merepresentasikan pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y, yaitu $\hat{Y} = 157,046 + 0,178X_1 + 0,363X_2$. Sedangkan pengujian signifikansi garis regresi tersebut adalah dengan memperhatikan hasil perhitungan yang ada pada Tabel 6. Menurut ketentuan yang ada, kriteria signifikansi regresi tersebut adalah “jika *Sig* < 0.05 maka H₀ ditolak” atau “jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H₀ ditolak”, yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan. Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X₁ dan X₂ terhadap variabel terikat Y. Nilai *Sig* adalah bilangan yang tertera pada kolom *Sig* dalam Tabel 6. Nilai F_{hitung} adalah bilangan yang tertera pada kolom **F** dalam Tabel 6. Sedangkan nilai F_{tabel} adalah nilai tabel distribusi **F** untuk taraf nyata 5% dengan derajat pembilang (*k*) = 2 dan derajat penyebut (*n-k-1*) = 60-2-1 = 57 dimana *n* adalah banyaknya responden, dan *k* adalah banyaknya variabel bebas.

Dari Tabel 6. terlihat bahwa nilai $Sig = 0,002 < 0,05$ dan $F_{hitung} = 7,037$, maka H_0 di tolak yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan. Dengan kata lain, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

Pengaruh Persepsi Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari Tabel 7 terlihat bahwa nilai $Sig = 0,023 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 2,337$, maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_1 (persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel terikat Y (kinerja guru).

Dari hasil pengujian korelasi, pengujian regresi maupun dengan melihat model garis tersebut maka bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_1 (persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel terikat Y (kinerja guru).

Besarnya kontribusi Persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru adalah: $KD = 0,282^2 \times 100\% = 7,95\%$. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 7,95 %.

Pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja guru (Y)

Dari Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai $sig. = 0,017 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 2,457$. hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Besarnya kontribusi Persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru adalah : $KD = 0,296^2 \times 100\% = 8,76\%$. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru sebesar 8,76%.

Pembahasan

Pengaruh Persepsi Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja Siswa (X_2) Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian di atas, menyimpulkan bahwa persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah telah memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru SMA Negeri di Jakarta. Hal ini mengandung arti bahwa persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja guru SMA Negeri di Jakarta Selatan.

Dari deskripsi data setelah dilakukan analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,445 dan koefisien determinasi sebesar 19,8%, setelah dilakukan pengujian dengan program SPSS terbukti bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel bebas X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y .

Sedangkan dari analisis regresi diperoleh persamaan garis regresi $\hat{Y} = 157,046 + 0,178X_1 + 0,363 X_2$. Nilai konstanta = 24,704 menunjukkan bahwa dengan persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja paling rendah sulit bagi guru tersebut untuk bisa meraih kinerja guru yang baik, sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,178 dan 0,363 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel bebas X_1 (persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah) dan X_2 (motivasi kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (kinerja guru). Setiap ada kenaikan satu nilai pada persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah maka akan terdapat kenaikan kinerja guru sebesar 0,178 dan setiap ada kenaikan satu nilai motivasi kerja maka akan terdapat kenaikan kinerja guru sebesar 0,363.

Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik, serta didukung motivasi kerja yang tinggi dari guru, maka seorang guru akan lebih meningkat kinerjanya. Kinerja guru meliputi semua aspek kegiatan di sekolah baik menyelesaikan tugas sebagai tenaga pendidik, dan juga tugas administratif.

Pengaruh Persepsi Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari penelitian di atas dan teori yang ada dapat disimpulkan bahwa Persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah telah memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru SMA Negeri di Jakarta. Artinya, kemampuan persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah telah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Jakarta Selatan.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui kinerja guru, dibutuhkan sosok kepala sekolah yang memiliki kemampuan minimal seperti yang tertuang dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah yakni memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Para kepala sekolah harus menjadi pemimpin yang visioner, mengarahkan, dan memotivasi guru untuk mau dan mampu bekerja dengan baik.

Untuk mendapatkan sosok kepala sekolah yang diharapkan, pertama-tama tergantung pada perbaikan perekrutan, pelatihan, status sosial, dan kondisi para kepala sekolah, mereka membutuhkan pengetahuan dan keterampilan, karakter profesional, dan motivasi yang tepat jika ingin memenuhi harapan. Mempunyai visi, misi dan program utama sekolah. Langkah kedua kepala sekolah harus piawai dalam pengambilan keputusan yang berorientasi budaya atau dinamika sistem nilai yang berlaku dimana sekolah berada. Ketiga harus pandai mengkomunikasikan keputusan dan menginformasikan keputusan yang dibuat sendiri maupun keputusan partisipatif yang melibatkan berbagai pihak. Langkah ketiga kepala sekolah harus mampu menggerakkan sumber daya manusia yang ada supaya mau dan mau bekerja dan beradministrasi dengan baik.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian di atas, disimpulkan bahwa motivasi kerja telah memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru SMA Negeri di Jakarta. Hal ini mengandung arti bahwa motivasi kerja guru memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja guru SMA Negeri di Jakarta Selatan.

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perilaku yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong perilaku tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan perilaku tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Apabila kebutuhan dan keinginan seseorang tersebut telah tercapai maka orang tersebut akan merasa puas. Perilaku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk di ulang kembali, sehingga lebih kuat dan lebih mantap. Pada akhirnya perilaku yang diulang tersebut akan melahirkan kinerja yang tinggi atau juga dapat dikatakan prestasi kerja. Oleh karena itu dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik. Serta motivasi kerja guru yang tinggi akan meningkatkan juga kinerja guru.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. $0,002 < 0,05$ dan F hitung = 7,037.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. $0,023 < 0,05$ dan t hitung = 2,337.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. $0,017 < 0,05$ dan t hitung = 2,457.

Saran

1. Kepala sekolah sebagai figur pemimpin sentral di sekolah yang dipimpinnya harus senantiasa mengupayakan dan memberdayakan guru secara terus menerus agar kinerja guru tetap baik, dan guru semangat dalam melaksanakan tugasnya.
2. Profesionalisme guru harus tetap dijaga agar menjadi sosok pendidik yang dapat menjadi tauladan bagi siswa dan masyarakat pada umumnya.
3. Guru haruslah dapat mengembangkan kinerja melalui berbagai program dan motivasi agar dapat mendorong kinerjanya.
4. Bagi dinas pendidikan haruslah teliti dan cermat dalam memilih kepala sekolah agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Daftar Pustaka

- Harna, M. M. (2003). *Profesionalitas Kepala Sekolah*. Pendidikan Network.
- Kreitner, Robrt dan Kinichi, Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi kinerja SDM*. Cetakan ke-II. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal dan Murni, Sylviana. (2009). *Education Management*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suherman, Aris dan Saondi, Ondi. (2010). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Tim Penyusun Pusat Kamus. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi-3 Cetakan-4. Jakarta: Balai Pustaka.