

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMK ARRACHMAN DEPOK

Oleh:

Widodo

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menjawab perumusan masalah a) Apakah terdapat hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru? b) Apakah terdapat hubungan Motivasi terhadap Kinerja Guru? c) Apakah terdapat hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru?

Penelitian ini merupakan studi pustaka terhadap kepemimpinan kepala Sekolah, motivasi Kerja dan Kinerja Guru. Metode yang dilakukan dengan mempergunakan penelitian deskriptif kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Guru.

Saran yang ditujukan adalah harus meningkatkan kepemimpinan, meningkatkan motivasi dan meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci:

Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Karena peranan pemimpin dalam organisasi sangat penting maka menjadi kewajiban utama bagi setiap pemimpin untuk selalu terus menerus berusaha, mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, mencari dan menentukan terjadinya tingkah laku bawahan, memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan agar dapat menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya, terutama yang berkaitan dengan dunia pendidikan yaitu tugas dan tanggung jawab guru sebagai pendidik dan pengajar. Sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai sesuai dengan rencana.

Apabila setiap kehidupan suatu organisasi diadakan pengamatan secara cermat akan nampak lebih jelas peranan manajemen administrasi (administrative management) melalui tindakan-tindakan perencanaan pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, kontrol dan evaluasi serta komunikasi yang dikembangkan oleh Kepala Sekolah sebagai administrator, untuk mewujudkan kerja yang efektif dan terarah dengan suatu tujuan tertentu.

Menurut Hadari Nawawi (1985:h.82) menyebutkan bahwa "Untuk meningkatkan efisiensi kerja di lingkungan sekolah sebagai organisasi kerja, komunikasi dan hubungan kerja

harus menghindari keterikatan pada organisasi kepangkatan dan tingkat unit kerja, hubungan kerja antara personal yang dapat menunjang terciptanya kerja sama harus dikembangkan.”

Didalam kehidupan suatu organisasi pendidikan apabila dicermati serta diamati akan terjadi proses interaksi kerja sama antara pemimpin dengan bawahan yang diperhatikan, diarahkan, dibina, dan dikembangkan, tetapi kemungkinan juga dipaksakan, agar perilaku tersebut sesuai dengan harapan pemimpin di dalam suatu lembaga.

Pada era kontemporer, organisasi dilandasi ketergantungan (Depedency) dan keperkiraan (Proximity) sebagai akibat kemajuan teknologi dan perkembangan penduduk, sehingga pengertian organisasi berkembang mengikuti interaksi antara sistem formal dengan komponen-komponen manusia. Maka organisasi pendidikan merupakan wadah yang berfungsi menyelenggarakan proses pendidikan.

Dalam rangka melaksanakan, megelola, mengurus dan mengatur diperlukan manajemen yaitu proses memimpin, membimbing, menyiapkan fasilitas kepada bawahan supaya bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Seorang pemimpin hendaknya dapat memotivasi, Sumijo (1987:h.174) mengatakan bahwa : “Merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada seseorang”.

Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik dan faktor diluar diri seseorang disebut ekstrinsik. Faktor di dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang

menjangkau masa depan. Sedangkan faktor di luar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber, bisa karena pengaruh pemimpin, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks.

Seorang pemimpin sebaiknya memiliki kemampuan yakni : “Motivasi adalah tindakan atau perbuatan dan kelompok yang menyebabkan, baik orang seorang maupun kelompok yang bergerak kearah tujuan tertentu. Motivasi tampak dalam proses dimana seseorang mengarahkan, membimbing, mempengaruhi dan atau mengawasi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain” (Hadari Nawawi, 1978:h.43).

Aturan perundang-undangan lain yang mengatur hal ini adalah UU No. 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian yang mengatur segala sesuatu yang berkenaan dengan pembinaan guru negeri. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sastro Djatmiko (2001:h.37) bahwa :

“Pembinaan itu adalah usaha untuk mewujudkan Guru Negeri yang mempunyai sifat seperti yang telah sering disebut setia, patuh dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintahan, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur aparatur Negara, abdi Negara, dan abdi masyarakat. Pembinaan berdasarkan sistem karier dan sistem kerja”.

Bertitik tolak dari sistem Undang-Undang Pokok Keguruan di atas, berarti karier seseorang sesuai dengan kepangkatan atau golongan akan berkelanjutan oleh prestasi kerja yang tercermin dalam kinerjanya yang dinilai positif oleh pemimpinnya. Penilaian itu merupakan tanggung jawab atasan langsung sebagai pimpinan masing-masing. Demikian pula sebaliknya, setiap

pimpinan di lingkungan setiap unit kerja selalu memerlukan sejumlah guru sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan pada masing-masing unit. Sebagaimana yang dituangkan di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang bertujuan Pendidikan Nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 dan selanjutnya pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Di dalam Undang - Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut di atas maka seorang pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan adalah seorang guru yang diberi tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah yang merupakan pemimpin untuk menjalankan manajemen sekolah.

Namun dewasa ini sering ditemukan bahwa Kepala Sekolah tidak mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya, yang tercermin dari tidak bisa terlaksananya dengan baik kegiatan belajar mengajar, serta tata tertib sekolah, dan tidak berjalannya rencana induk pengembangan sekolah, oleh karena dalam menjalankan misi tugasnya sebagai fasilitator, konservator, transmitor, dan organisator kurang menghayati dan memahami dari tugas dan tanggung jawabnya, padahal peran seorang pemimpin (to direct) sangatlah penting dan strategis.

Kemungkinan terjadinya hal yang dikemukakan di atas bisa saja terjadi pada lembaga - lembaga Pendidikan yang disebabkan sistem penetapan Kepala Sekolah yang kurang baik, pada dewasa ini sering terjadi penggunaan system yang dilakukan dalam penetapan Kepala Sekolah dengan sistem dropping atau penunjukkan, hal ini sering terjadi ketidak serasian atau kecemburuan dalam hal penetapan seorang Kepala Sekolah walaupun telah ada persyaratan-persyaratan yang harus ditempuh untuk menjadi seorang Kepala Sekolah seperti diadakannya pendidikan dan latihan calon Kepala Sekolah.

Dengan tidak mengesampingkan aspirasi dan harapan para pegawai dan guru yang akan dipimpinya. Karena sering terjadi pimpinan sekolah beralasan dari sekolah atau lembaga lain yang tidak dikenal sebelumnya oleh para pegawai atau guru yang memiliki basic, kompetensi, serta kualitas kepemimpinan maupun sikap individunya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, Penulis menganggap penting perlunya dikaji masalah Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK ARRAHMAN) Depok Jawa Barat, untuk mengamati permasalahan yang timbul serta mencari solusi yang terbaik.

Kepala Sekolah selaku pemimpin yang memegang kendali organisasi, sangat penting dan strategis dalam konteks pendidikan dan tidak kalah pentingnya sebagai motivator, dan suritauladan. Bila kedua hal tersebut tidak berjalan dengan baik maka akan terjadi kemerosotan dan menurunnya misi yang diemban tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat.

TUJUAN PENELITIAN

- Untuk mengetahui hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Kerja Guru pada SMK ARRAHMAN Depok Jawa Barat.
- Untuk mengetahui hubungan Motivasi terhadap Kinerja Kerja Guru pada SMK ARRAHMAN Depok Jawa Barat
- Untuk mengetahui hubungan secara simultan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Kerja Guru pada SMK ARRAHMAN Depok Jawa Barat.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Kepemimpinan

Josep C. Rost dalam Triantoro Safaria, (2004: 58) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh untuk memotivasi karyawan agar mencapai sasaran organisasi. Terdapat empat sifat umum kepemimpinan menurut Keith Davis dalam Kartini Kartono (2004:60) yaitu: 1) Kecerdasan, biasanya pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin; 2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, pemimpin cenderung matang dan mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial sehingga mempunyai keinginan menghargai dan dihargai; 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi, pemimpin relatif mempunyai motivasi kuat untuk berprestasi, berusaha mendapatkan penghargaan; 4) Sikap dan hubungan kemanusiaan, kesediaan mengakui. Pemimpin yang baik menurut Kartono (2005) adalah pemimpin yang dapat mengorganisasikan pekerjaan dengan baik sesuai rencana.

Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2007) motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Mangkunegara (2005: 58) motivasi kerja adalah suatu kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Samsudin (2005) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara (2005: 61). Salah satu konsepsi motivasi adalah konsepsi hieraki kebutuhan yang dikemukakan oleh A. Maslow yaitu terdiri dari: 1) Kebutuhan aktualisasi diri pemenuhan diri (self actualization needs); 2) Kebutuhan harga diri (esteem needs); 3) Kebutuhan sosial (social needs); Kebutuhan keamanan dan rasa aman (safety and security needs); dan Kebutuhan fisiologis (physiological needs).

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001: 42) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2007: 57) kinerja merupakan proses dengannya organisasi mengevaluasi

pelaksanaan kerja individu berupa fisik maupun non fisik.

Gomes (2000:23) mengemukakan beberapa tipe kriteria kinerja karyawan: 1) Quantity of work; yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan; 2) Quality of work; yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya; 3) Job knowledge, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya; 4) Creativeness; yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul; 5) Cooperative; yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi); 6) Dependability; yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja; 7) Initiative; yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya; 8) Personal qualities; yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Kerangka Pemikiran

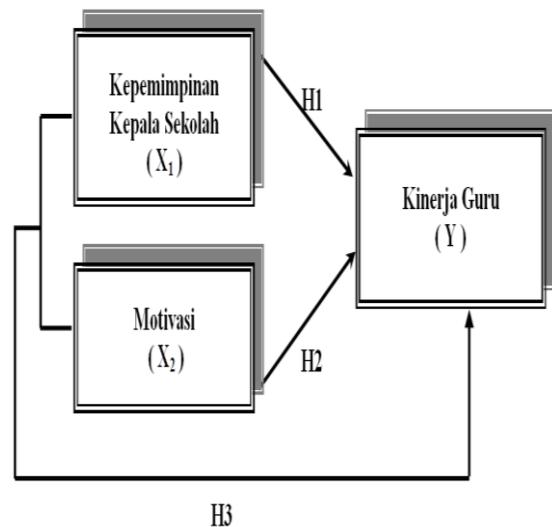
Kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor penting yang dapat menentukan kinerja. Pemimpin yang cakap dan disukai kepemimpinannya akan membuat pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh. H. Syahril Siregar (2009) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif kinerja, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan yang makin baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Temuan yang sama juga terdapat dalam penelitian Agus Marimin (2012) dimana gaya kepemimpinan kinerja karyawan. Temuan lainnya terdapat pada penelitian Aderia dan Anna Wulandari (2016). Oleh karena itu dapat diduga bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam hal ini yang terjadi

di lingkungan pendidikan akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Aderia dan Anna Wulandari (2016) dalam penelitiannya menghasilkan temuan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan arah positif, artinya makin tinggi motivasi pegawai maka kinerjanya akan semakin baik pula. Temuan yang sama juga terdapat pada penelitian Siti Laela (2016) dimana motivasi kerja pegawai yang tinggi mendorong hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu diduga bahwa motivasi guru dalam melaksanakan tugas akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

- Ada hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y).
- Ada hubungan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).
- Ada hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi (X2) secara bersamaan terhadap Kinerja Guru (Y).

METODE PENELITIAN

Sampel Penelitian

Penelitian dilakukan di SMK Arrahman Depok adalah Sekolah Menengah Kejuruan yang beralamat di Jalan Masjid Al Ittihad No. 8 Kelurahan Bojong Pondok Terong, Kecamatan Cipayung, Depok. Penelitian dilakukan terhadap 35 guru Sekolah Menengah Kejuruan Arrahman Depok dengan memberikan kuesioner penelitian.

Metode Analisis

Data penelitian dianalisis menggunakan analisis deskriptif, analisis korelasi sederhana dan analisis korelasi sederhana. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Jumlah dan keadaan guru di SMK Arrahman dalam komposisinya, jumlah ini merupakan populasi guru yang diteliti yaitu sejumlah 35 orang.

Tabel 1
Kerangka Pemikiran

NO	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Sarjana Strata 2	1	2,86
2.	Sarjana Strata 1	28	80
3.	Diploma	6	17,14
Jumlah		35	100

Sumber: Data penelitian, 2017

Deskripsi Variabel

Dua puluh empat persen (24%) responden menyatakan bahwa kondisi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah pada SMK Arrahman Kota Depok sudah sangat baik. Selanjutnya, 56% responden menunjukkan mereka beranggapan kondisi Kepemimpinan Kepala sekolah baik.

Sisanya, terdapat 20 % responden yang menyatakan cukup.

Sebagian besar responden atau 31% menyatakan bahwa Motivasi pada SMK Arrahman sudah sangat baik. Kemudian terdapat 532% yang menunjukkan Motivasi baik. Sementara itu, ada 16% responden yang menunjukkan Motivasi cukup.

Tiga puluh sembilan (39%) responden (Guru) pada SMK Arrahman Kota Depok memiliki kinerja sangat baik. Kemudian terdapat 45% responden yang menunjukkan kinerja pada kategori baik. Sementara itu, ada 16% responden yang menunjukkan Kinerja cukup.

Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi Antar Variabel yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) saerta Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebagai berikut :

- Analisis untuk melihat hubungan antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y),
- Analisis untuk melihat hubungan variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Kedua analisis tersebut bisa dilihat dari hasil program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) sebagai berikut :

Tabel 2
Kerangka Pemikiran

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.637**	.447**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.007
	N	35	35	35
X2	Pearson Correlation	.637**	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	35	35	35
Y	Pearson Correlation	.447**	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.
	N	35	35	35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data penelitian, 2017

Untuk uji signifikasinya :

- Ho : Tidak ada hubungan (korelasi) antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y)
- Ha : Ada hubungan (korelasi) antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y)

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika angka korelasi lebih kecil dari 0,01 maka Ho ditolak artinya ada hubungan dan jika angka korelasi lebih besar dari 0,01 maka ho diterima artinya tidak ada hubungan.
- Dari pengolahan data diperoleh angka 0,007 (tabel 14) untuk korelasi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y), maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y).
- Dari pengolahan data diperoleh angka 0,000 untuk korelasi variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y), maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Analisis Korelasi Ganda

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y), berikut disajikan tabel perbandingan atau harga kritik dari Spearman :

Gambar 2
Kerangka Pemikiran

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.419	.383	1.72865

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data penelitian, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) dari N=35 memperoleh hasil 0,648, (tabel 16) lebih besar dari Harga Kritik dari Spearman (tabel 15), N=30 dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu 0,364 berarti secara bersama-sama terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Interpretasi hasil penelitian

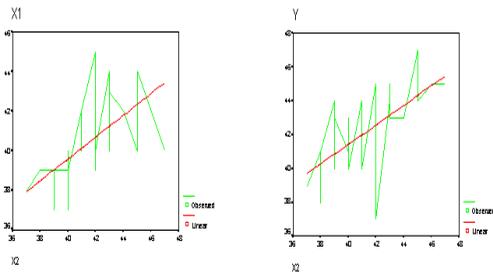
Berdasarkan data yang ada dengan pengolahan metode Statistical Product and Service Solutions (SPSS) menurut Santoso (Fazril 2001, Jurnal Ekonomi Borobudur) menyatakan tentang tingkat korelasi antar variabel, bahwa angka berkisar 0 (tidak ada korelasi sama sekali) dan 1 (korelasi sangat sempurna) berarti angka korelasi 0,5 menunjukkan korelasi yang cukup kuat, sedangkan dibawah 0,5 korelasi lemah.

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Kinerja Guru (Y) diperoleh koefisien korelasi + 0,447 atau 44,7% (tabel 14) hal ini menunjukkan lebih kecil dari 0,5 ini berarti hubungannya lemah. Sedangkan tanda positif (+) menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan Kepala Sekolah, maka akan semakin tinggi Kinerja Guru. Berarti 55,3% berhubungan dengan variable lain yang tidak diteliti

Untuk memperjelas hubungan kedua variabel tersebut bisa dilihat dengan gambar (kurva) sebagai berikut :

Curve Fit
MODEL: MOD_1.
Independent: X2

Dependent	Mth	Rsq	d.f.	F	Sigf	b0	b1
X1	LIN	.406	33	22.54	.000	17.4224	.5539
Y	LIN	.417	33	23.63	.000	18.3627	.5768

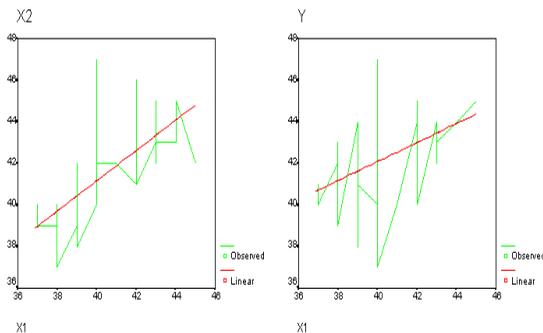


Motivasi (X2) dan Kinerja Guru (Y) diperoleh koefisien korelasi + 0,646 atau 64,6% (tabel 14) hal ini menunjukkan lebih besar dari 0,5 ini berarti hubungannya kuat. Sedangkan tanda positif (+) menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi, maka akan semakin tinggi Kinerja Guru dan berarti 35,4% lagi berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk memperjelas hubungan kedua variabel tersebut bisa dilihat dengan gambar (kurva) sebagai berikut :

Curve Fit
MODEL: MOD_2.
Independent: X1

Dependent	Mth	Rsq	d.f.	F	Sigf	b0	b1
X2	LIN	.406	33	22.54	.000	11.8480	.7327
Y	LIN	.200	33	8.23	.007	23.7333	.4588



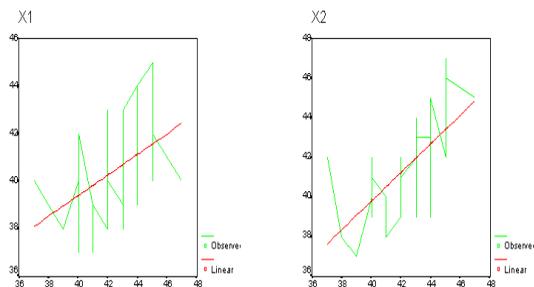
Untuk regresi linier adalah sebagai berikut :

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) diperoleh regresi linear + 0,648 atau 64,8% (tabel 16) hal ini menunjukkan lebih besar dari 0,5 ini berarti hubungannya kuat. Sedangkan tanda positif (+) menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan dan Motivasi, maka akan semakin tinggi Kinerja Guru dan sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan dan Motivasi, maka akan semakin rendah pula Kinerja Guru dan 35,2% lagi berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk memperjelas hubungan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Gurur bisa dilihat dengan gambar (kurva) sebagai berikut :

Curve Fit
MODEL: MOD_3.
Independent: Y

Dependent	Mth	Rsq	d.f.	F	Sigf	b0	b1
X1	LIN	.200	33	8.23	.007	21.9847	.4351
X2	LIN	.417	33	23.63	.000	10.8574	.7235



KESIMPULAN

- Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y).
- Terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).
- Secara bersama-sama terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Kepala

Sekolah (X1) dan variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

SARAN

- Kinerja Guru perlu ditingkatkan dengan jalan memperbaiki kepemimpinan dan meningkatkan motivasi guru.
- Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengingat dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan sebagaimana penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abin Syamsuddin Makmun, (2004), *Psikologi Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aderia dan Anna Wulandari (2016), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penghubung Sumatera Barat, *Jurnal Pengembangan Manajemen* Vol. 18 No. 2 – Agustus 2016: 163-172. LP2M STIE IPWIJA, Jakarta
- Buchari Zainun, (1994), *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara. Jakarta.
- Departemen Agama RI, (2001), *Metodologi Pendidikan Agama Islam*, Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, Jakarta.
- Dessler, Garry (1986), *Organization and Management*, Prentice Hall Inc, Englewood Cliff, New Jersey.
- Dwi Priyatno, (2008), *Mandiri Belajar SPSS Bagi Mahasiswa dan Umum*, PT Mediakom, Yogyakarta.
- Fandy Tjiptono, (2001), *Prinsip-prinsip Total Quality Service*, Andi, Yogyakarta.
- Flippo, (1984) *Personal Of Management*, National Printer, Singapore.
- Hadari Nawawi,, (2001), *Perencanaan SDM*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasan, M. Iqbal, (2001), *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Heru Mulyanto dan Anna Wulandari, 2010, *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang: CV.Agung
- Inspirasi, (2012), *KUD Nasibmu Kini*, Vol 2, No 36, PT. Bina Insan Negeri, Jakarta.
- Jurnal Ekonomi, (2001), Universitas Borobudur, Jakarta.
- Jurnal Ekonomi, (2002), Universitas Borobudur, Jakarta.
- Jurnal Ilmiah Pariwisata, (2003), Hubungan antara Loyalitas Pelanggan dan Kepuasan Pelanggan, Vol. 8 No. 2. Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti, Jakarta.
- Jurnal ilmiah, (2013), Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada PT. PLN. (Persero) Bantar Gebang, Bekasi, Vol 7 NO. 02, Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Mansyuri dan Syarif Hidayat (2001) Menyikapi Akar Persoalan Ketimpangan Ekonomi di Daerah Sebuah Kajian Ekonomi Politik, PT Pamator, Jakarta.
- Mardalis, (1999), *Metode Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mudrajad Kuncoro, (2000), *Ekonomi Pemnagunan (Teori, Masalah dan Kebijakan)*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Nawawi, (2000), Analisis Kepemimpinan dan Pengaruh Kinerja Karyawan Pada Jamsostek, Bandar Lampung.
- Nur Indriantoro, (2002), Akuntan, Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Siti Laela, 2016, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Santosa Mulia, *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol. 1 No. 1 – April 2016, LP2m STIE IPWIJA, Jakarta
- Sugiyono,, (2005), *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, (2002), *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sukardi, (2008), *Evaluasi Pendidikan Prinsip & Operasionalnya*, Bumi Aksara, Yogyakarta.
- Supardi & Darwyan Syah, (2010) *Perencanaan Pendidikan Suatu*

Pendektan Pratik, Diadit Media, Jakarta
Syafruddin Nurdin, (2005), Guru Profesional & Implementasi Kurikulum, Quantum Teaching, Jakarta.
Taliziduhu Draha, (2001), Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.

Wahjosumidjo, (2002), Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan teori dan Permasalahannya, PT Radja Grafindo Persada, Jakarta
Widodo, (2004), Cerdik Menyusun Proposal Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi, Yayasan Kelopak Magna Script, Jakarta.