

# PENGARUH PERSEPSI ATAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU

*Satrio Pamungkas  
Dosen AKPINDO, Jakarta*

## **Abstract**

*Principal leadership is the principal behaviors in influencing teachers to work effectively and efficiently so that the intended purpose can be achieved. in the lead, each principal has a different perception of teachers, there are teachers 'perceptions of authoritarian leadership, laissez faire, demokratis.maka teachers' perceptions on the relationship of leadership will bring in creating a better teacher performance.*

**Key Word: Leadership, Performance, Principals, Motivation, Achievement, Teacher, Perception.**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuan dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku peserta didik. Sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat yang besar, pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan.

Pendekatan input dan output yang bersifat makro kurang memperhatikan aspek yang bersifat mikro yaitu proses yang terjadi di sekolah. Dengan kata lain, dalam membangun pendidikan, selain menggunakan pendekatan makro juga perlu memperhatikan pendekatan mikro yaitu dengan memberi fokus secara lebih luas pada institusi sekolah yang berkenaan dengan kondisi keseluruhan sekolah seperti iklim sekolah dan individu-individu yang terlibat di sekolah baik guru, siswa, dan kepala sekolah serta peranannya masing-masing dan hubungan yang terjadi satu sama lain. Sekolah sebagai suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling terkait dalam proses mencapai tujuan pendidikan nasional. Komponen tersebut diantaranya adalah kepala sekolah dan guru. Berhasil tidaknya tujuan pendidikan antara lain dipengaruhi oleh peran kepala sekolah dalam memimpin

guru serta memonitor kinerja guru. Karena peran kepala sekolah sangat penting, seharusnya pemilihan dan penyeleksian kepala sekolah berorientasi kepada kemampuan dan keterampilan dalam memecahkan berbagai masalah pada organisasi sekolah.

Tetapi berdasarkan fenomena yang tengah ada sekarang ini, dalam penyeleksian tersebut lebih cenderung kepada pangkat, masa kerja, dan juga kekeluargaan. Kondisi seperti ini menggambarkan seolah-olah senioritas dan kekeluargaan merupakan satu-satunya pemilihan model dalam menentukan posisi jabatan kepala sekolah. Indikator tersebut merupakan suatu bukti, bahwa ternyata terdapat kelemahan dari kebijakan model pemilihan dan pengangkatan kepala sekolah yang perlu dievaluasi lebih lanjut, agar faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan keberhasilan organisasi sekolah tidak terlupakan.

Aktifnya peran seorang kepala sekolah didalam kegiatan sekolah sangat mendukung kelancaran seluruh kegiatan yang ada di sekolah, termasuk proses belajar mengajar. Mutu kepemimpinan yang dimiliki oleh orang yang dipercaya mampu memimpin suatu organisasi sangat berpengaruh dalam mencapai keberhasilan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk menggunakan

gaya kepemimpinan yang sesuai di dalam lingkungan kerjanya.

Persepsi guru pada kepemimpinan kepala sekolah merupakan perilaku kepala sekolah dalam mempengaruhi guru agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. dalam memimpin, masing-masing kepala sekolah mendapatkan persepsi guru yang berbeda, ada persepsi kepemimpinan yang otoriter, laissez faire, demokratis. Maka persepsi guru pada kepemimpinan akan membawa keterkaitan di dalam menciptakan kinerja guru yang lebih baik.

Suasana kerja yang kurang baik akan mengakibatkan guru merasa tidak betah di lingkungan sekolah. hal ini karena guru tidak memperoleh apa yang mereka inginkan seperti perasaan aman, perasaan berharga, dihargai dan dukungan. Untuk menciptakan kinerja guru yang baik, maka kepala sekolah harus dapat mengarahkan, membimbing dan membina para guru agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Sebagai pimpinan, kepala sekolah juga harus mampu menciptakan penilaian yang baik dikalangan para guru agar para guru termotivasi untuk bekerja.

Aspek yang diharapkan memperbaiki kinerja guru tersebut penting mendapat perhatian terutama dalam pengambilan kebijakan pendidikan baik di tingkat nasional, lokal, dan terutama di tingkat satuan pendidikan. Salah satu aspek tersebut adalah motivasi berprestasi, Namun motivasi melibatkan lebih dari sekedar gerakan fisik. motivasi juga mempunyai dua sisi yaitu gerakan dan motif. Sedangkan motivasi berprestasi ialah motivasi yang menyebabkan orang menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari kondisi sebelumnya.

## **B. Perumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan

kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK di Jakarta Timur?

2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMK di Jakarta Timur?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama sama terhadap kinerja guru SMK di Jakarta Timur?

## **C. Tujuan penelitian**

Tujuan diadakan penelitian ini adalah :

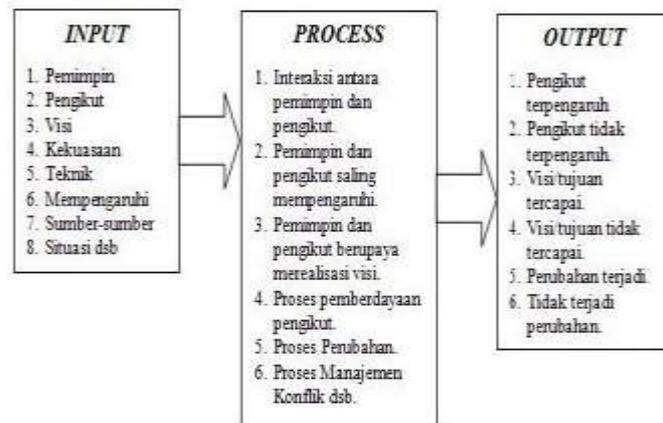
1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru?
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru?

## **Landasan teori**

### **A. Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. James M. Black pada Managemem a Guide to Executive Command dalam Sadili Samsudin (2006) yang dimaksud dengan Kepemimpinan adalah “kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Kepemimpinan juga merupakan suatu proses bukan suatu yang terjadi seketika. Istilah proses dapat dijelaskan dalam pengertian konsep sistem kepemimpinan yang terdiri dari masukan (*input*), proses (*process*) dan keluaran (*output*) kepemimpinan seperti Gambar 2.1 sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Input, Progres dan Output**

Dari definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seni mempengaruhi tingkah laku manusia dan kemampuan untuk membimbing beberapa orang untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan dengan maksud dan tujuan tertentu.

Gaya Kepemimpinan sejatinya ada 3 (tiga) bentuk, yaitu:

1) Otoriter (Authoritarian Leadership)

Seperti yang kita ketahui, bahwa kekuasaan otoriter gaya kepemimpinan berdasarkan pada kekuasaan yang mutlak dan penuh. Dengan kata lain, sang pemimpin yang dalam kepemimpinan ini disebut juga sebagai diktator, bertindak mengarahkan pikiran, perasaan dan perilaku orang lain kepada suatu tujuan yang telah ditetapkannya. Artinya segala ketentuan dan keputusan berada di tangan si pemimpin.

2) Demokratis (Democratic Leadership)

Yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya atau cara memimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Gaya yang demokratis seperti ini misalnya saja si pemimpin memberikan kebebasan dan keleluasaan kepada para bawahan dan pengikutnya untuk mengemukakan pendapatnya, saran dan kritikkannya dan selalu berpegang pada nilai-nilai demokrasi pada umumnya.

3) Kepemimpinan Bebas (Laissez Faire Leadership)

Dalam kepemimpinan jenis ini, sang pemimpin biasanya menunjukkan suatu gaya dan perilaku yang pasif dan juga seringkali menghindari dirinya dari tanggung jawab. Dalam prakteknya, Si pemimpin hanya menyerahkan dan menyediakan instrumen dan sumber-sumber yang diperlukan oleh anak buahnya untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pimpinan.

Bagaimana cara kita memimpin haruslah dipengaruhi oleh kematangan orang yang kita pimpin supaya tenaga kepemimpinan kita efektif dan juga pencapaian hasil optimal. Tidak banyak orang yang lahir sebagai pemimpin. Pemimpin lebih banyak ada dan handal karena dilatihkan. Artinya untuk menjadi pemimpin yang baik haruslah mengalami trial and error dalam menerapkan gaya kepemimpinan.

**B. Kepala Sekolah**

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya,

dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.

Wahjosumidjo (2002) mengartikan bahwa: “Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dapat diartikan sebagai pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran. Dalam menjalankan kepemimpinannya, selain harus tahu dan paham tugasnya sebagai pemimpin, yang tak kalah penting dari itu seharusnya kepala sekolah memahami dan mengetahui perannya. Adapun peran-peran kepala sekolah yang menjalankan peranannya sebagai manajer seperti yang diungkapkan oleh Wahjosumidjo (2002) adalah:

- 1) Peranan hubungan antar perseorangan diantaranya *Figurehead*, Kepemimpinan (*Leadership*) dan Penghubung (*liasion*).
- 2) Peranan informasional diantaranya sebagai monitor, sebagai disseminator, dan sebagai Spokesman.
- 3) Sebagai pengambil keputusan diantaranya *Entrepreneur*, Orang yang memperhatikan gangguan (*Disturbance handler*), Orang yang menyediakan segala sumber (*Resource Allocater*), *A negotiator roles*.

### C. Motivasi berprestasi guru

Motivasi berprestasi dirumuskan sebagai suatu kesungguhan atau daya dorong seseorang untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain. Motivasi berprestasi termasuk jenis motivasi intrinsik. McClelland menyebutkan bahwa motivasi berprestasi adalah sebagai suatu usaha

untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya dengan berpedoman pada suatu standar keunggulan tertentu (*standards of excellence*) (Rudy, 2011). Kemudian Heckhausen mengemukakan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kecakapan pribadi setinggi mungkin dalam segala kegiatannya dengan menggunakan ukuran keunggulan sebagai perbandingan (Rudy, 2011).

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan atau daya dorong seseorang untuk melakukan hal yang lebih baik dari sebelumnya, yang dapat diukur melalui usahanya sendiri untuk menyelesaikan tugas dengan baik, rasional dalam meraih keberhasilan, menyukai tantangan, menerima tanggung jawab pribadi untuk sukses, dan menyukai situasi pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi, umpan balik, dan resiko tingkat menengah.

Karakteristik dari seseorang yang tinggi motivasi berprestasinya ini adalah adanya pengembangan dan perbaikan dalam segala hal yang dikerjakan, ingin mendapatkan umpan balik yang segera dan ingin selalu merasa telah melakukan sesuatu yang bermakna secara tuntas (Uno, 2007). Seseorang yang dianggap mempunyai motivasi berprestasi, jika dia ingin mengungguli yang lain. Ada 6 karakteristik orang yang berprestasi tinggi, yaitu :

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan memikul tanggung jawab
- 3) Memiliki tujuan yang realistik
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

## **D. Kinerja guru**

### **Pengertian Kinerja**

Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan bahwa kinerja merupakan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan Kemampuan kerja. Pengertian kinerja yang berbeda-beda menurut para ahli :

- 1) Fattah (1999) kinerja atau prestasi kerja (performance) merupakan ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.
- 2) Sedarmayanti (2001) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil karya atau kerja yang diperoleh karyawan dalam usaha dalam pencapaian tujuan atau pemenuhan tugas tertentu berdasarkan ukuran yang berlaku dan dalam waktu yang telah ditetapkan organisasi.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting. Karena melalui penilaian kinerja, hasilnya dapat dijadikan sebagai umpan balik untuk perbaikan kinerja karyawan dan sebagai bahan bagi pimpinan untuk menaikkan jenjang karier karyawan yang berprestasi.

Dengan demikian penilaian kinerja merupakan wahana untuk mengevaluasi perilaku dan kontribusi pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Adapun terperinci manfaat penilaian kinerja bagi sekolah adalah:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi personil sekolah.

- 2) Perbaikan kinerja personil sekolah.
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan personil sekolah.
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan personil baru.
- 5) Untuk kepentingan penelitian personil sekolah.
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain personil sekolah.

## **E. Kinerja Guru**

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kinerja Guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Metode Penelitian**

Metode yang penulis gunakan adalah metode deskriptif, yaitu metode survei dengan teknik korelasional adalah suatu metode deskriptif yaitu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

## B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi objek yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah seluruh guru di beberapa SMK swasta yang berada di wilayah Jakarta timur. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru di beberapa SMK swasta yang berada di wilayah Jakarta timur yang berjumlah 235 orang. Populasi terjangkanya adalah 70 orang guru. Menurut (Arikunto, 2002) yang mengatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25% atau lebih. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik acak sederhana dengan purposive sampling.

Untuk mengetahui jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin (Umar, 1998), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel.

N = ukuran populasi.

e = ukuran kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih di taksir atau diinginkan 10%.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{235}{1 + 235(0,1)^2}$$

$$n = 70,15 \text{ dibulatkan}$$

$$n = 70$$

Maka sampel yang diteliti adalah 70 orang.

## C. Tehnik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis penelitian, perlu dilakukan analisa data. Tahapan analisa data meliputi :

1. Mendeskripsikan data untuk setiap variabel penelitian.
2. Melakukan uji persyaratan analisis,

### 3. Menguji hipotesis.

Setelah diyakini bahwa instrumen yang digunakan memiliki kelayakan dan kehandalan sesuai dengan harapan, selanjutnya instrumen tersebut disebar dan diedarkan kepada responden. Hasil jawaban yang diberikan oleh masing-masing responden dianalisis melalui teknik analisis data, yang dimaksudkan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik analisa data adalah regresi berganda.

Beberapa langkah pendukung yang dilakukan diantaranya adalah perhitungan berikut yang diantaranya adalah sebagai berikut :

#### 1. Analisis Diskriptif

#### 2. Uji Persyaratan Analisis : Validitas dan Reliabilitas

#### 3. Uji Persyaratan Analisis Data

Data penelitian yang akan dianalisis harus memenuhi persyaratan uji asumsi klasik, yaitu:

##### a. Multikolinieritas

Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas apabila nilai  $tolerance_{hitung} > nilai\ tolerance$  dan nilai  $VIF_{hitung} < VIF$ . Berlaku juga sebaliknya apabila nilai  $tolerance_{hitung} < nilai\ tolerance$  dan nilai  $VIF_{hitung} > VIF$  maka variabel bebas mengalami multikolinieritas.

##### b. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

##### c. Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah tidak memiliki masalah

**autokorelasi**. Jika terjadi **autokorelasi** maka perasamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi.

Ukuan dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji **Durbin-Watson (DW)**, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Terjadi autokorelasi positif jika DW di bawah -2 ( $DW < -2$ ).

- Tidak terjadi autokorelasi jika DW berada di antara -2 dan +2 atau  $-2 < DW < +2$

#### d. Normalitas

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji *kolmogorov-smirnov one sampe* dengan kriteria pengujian :

- Jika probabilitas signifikan  $> 0.05$  maka data berdistribusi normal.
- Jika probabilitas signifikan  $< 0.05$  maka data berdistribusi tidak normal.

#### 4. Uji F

Selain menggunakan uji asumsi klasik, analisis data juga menggunakan uji F. Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2005).

Menentukan f dengan rumus

$$f = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana :

$R^2$  = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Kesimpulan :

Apabila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan. Apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan.

#### 5. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis tersebut maka uji hipotesis satu, dua, dan tiga mengenai ada tidaknya pengaruh signifikan dari masing-masing variabel

independen terhadap variabel dependen digunakan uji t dengan tingkat signifikansinya 5% dan  $df = n - k$ . Uji t ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_0$  ditolak, hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien regresi bertanda negatif berarti pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen adalah pengaruh terbalik.

#### Hipotesis Statistik

Adapun Hipotesis Statistik yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut :

1.  $H_0$  :  $\mu_{B1} = \mu_{B2}$   
 $H_1$  :  $\mu_{B1} \neq \mu_{B2}$

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

$H_1$  : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

2.  $H_0$  :  $\mu_{B1} = 0$   
 $H_1$  :  $\mu_{B2} \neq 0$

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

3.  $H_0$  :  $\mu_{B2} = 0$   
 $H_1$  :  $\mu_{B1} \neq 0$

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

#### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

## A. Uji Asumsi Klasik

### a. Multikolinieritas

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS didapat hasil seperti disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.3 Multikolinieritas**

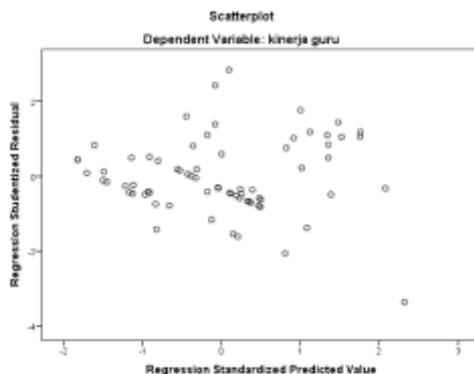
Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	gaya kepemimpinan kepala sekolah	.380	2.634
	motivasi berprestasi	.380	2.634

a. Dependent Variable: kinerja guru

Menggunakan besaran *tolerance* (a) dan *variance inflation factor* (VIF) jika menggunakan  $\alpha/\text{tolerance} = 10\%$  atau 0.10 maka  $VIF = 10$ . Dari hasil output  $VIF_{\text{hitung}} = 2.634 < VIF = 10$  dan semua *tolerance* variabel bebas  $0.380 = 38\%$  diatas 10%, dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

### b. Heteroskedastisitas

**Gambar 4.1 Heteroskedastisitas**



Dari hasil output gambar scatterplot, didapat titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dapat disimpulkan variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

### c. Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson. Dari

hasil pengolahan melalui program SPSS didapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>	
Model	Durbin-Watson
1	1.683 <sup>a</sup>

a. Predictors:  
(Constant),  
motivasi berprestasi,  
gaya kepemimpinan kepala sekolah

b. Dependent Variable:  
kinerja guru

Dari hasil output di atas, *DW* terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU) = 1.641 < 1.683 < 2.317$ . Maka tidak terdapat Autokorelasi positif maupun negative pada data yang diuji.

### d. Normalitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode analitis Shapiro-Wilk.

**Tabel 4.5 Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Predicted Value
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.00000000
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.554
Asymp. Sig. (2-tailed)		.919

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.919 lebih dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

## B. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap variabel

terikat yaitu kinerja. Untuk mengetahui koefisien regresi digunakan program SPSS

dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Regresi Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.552	10.289		4.330	.000
	gaya kepemimpinan kepala sekolah	.339	.134	.363	2.522	.014
	motivasi berprestasi	.308	.122	.363	2.523	.014

a. Dependent Variable: kinerja guru

Dengan demikian, persamaan regresi berganda diperoleh:

$$Y = 44.552 + 0.339X_1 + 0.308X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 44.552 artinya jika  $X_1$  dan  $X_2$  nilainya adalah 0, maka  $Y$  nilainya adalah 44.552.
- Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0.339 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel ini mengalami kenaikan 1%, maka nilai Kinerja Guru ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0.339%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru, semakin baik Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah maka semakin baik Kinerja Gurunya.
- Koefisien regresi variabel Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) sebesar 0.308 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel ini mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Guru ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0.308%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru, semakin banyak Motivasi Berprestasi yang dimiliki seorang guru maka semakin baik Kinerja Gurunya.

Dari hasil analisis regresi, lihat pada output *model summary* dan disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 <sup>a</sup>	.472	.456	8.631	1.683

a. Predictors: (Constant), motivasi berprestasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah  
b. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka  $R$  sebesar 0.687. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0.472 atau (47.2%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi) terhadap variabel dependen (kinerja guru) sebesar 47.2%. Sedangkan sisanya sebesar 52.8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### C. Uji F

Analisis uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja guru ( $Y$ ). Untuk mengetahui nilai F digunakan program SPSS dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Uji F**ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4463.171	2	2231.586	29.959	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4990.772	67	74.489		
	Total	9453.943	69			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), motivasi berprestasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah

Dari data diatas di dapat nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  , maka  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru.

**Uji Hipotesis**

Analisis uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja guru (Y). Untuk mengetahui nilai t digunakan program SPSS dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Uji t**Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.552	10.289		4.330	.000
	gaya kepemimpinan kepala sekolah	.339	.134	.363	2.522	.014
	motivasi berprestasi	.308	.122	.363	2.523	.014

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan hasil output diatas :

- Variabel  $X_1$  (gaya kepemimpinan kepala sekolah)  $t_{hitung} = 2.522$ , dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.522 > 1.67$ ) yang secara statistik, variabel  $X_1$  (gaya kepemimpinan kepala sekolah) mempengaruhi variabel Y (kinerja guru) atau  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.
- Variabel  $X_2$  (motivasi berprestasi)  $t_{hitung} = 2.523$ , dengan demikian  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $2.523 < 1.67$ ) yang secara statistik, variabel  $X_2$  (motivasi berprestasi) mempengaruhi variabel Y (kinerja guru) atau  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru.

**KESIMPULAN DAN SARAN****A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa data yang diuraikan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru secara sangat signifikan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai  $F_0 = 22,249$  dan Sig.  $0,000 < 0,05$ . Sementara itu, persamaan garis regresi ganda dapat dinyatakan dengan  $\hat{Y} = 12,792 + 0,174 X_1 + 0,499 X_2$ . Hal ini memiliki pengertian bahwa kenaikan satu skor variabel kepemimpinan

kepala sekolah dan motivasi berprestasi akan memberikan kenaikan sebesar 0,174 untuk  $X_1$  dan 0,499 untuk  $X_2$  terhadap variable kinerja guru. Secara bersama-sama variable kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi memberikan kontribusi sebesar 47,2 % terhadap variable kinerja guru.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai  $t_{hitung} = 2,194$  dan  $Sig. 0,031 < 0,05$ . Variable kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 3,68 % terhadap peningkatan kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru secara sangat signifikan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai  $t_{hitung} = 6,248$  dan  $Sig. 0,000 < 0,05$ . Variable motivasi berprestasi memberikan kontribusi sebesar 28,19 % terhadap peningkatan kinerja guru.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang di kemukakan di atas, saran-saran yang dapat penulis berikan di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Saran untuk Dinas Pendidikan  
Melaksanakan program pembinaan yang terus menerus disertai monitoring dan evaluasi program pembinaan kepada semua kepala sekolah, khususnya kepala sekolah yang belum mampu menghasilkan *output* yang baik.
2. Saran untuk Kepala Sekolah  
Meningkatkan sikap positif guru terhadap pada proses pembelajaran perlu mendapat dorongan dari kepala sekolah dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik, menata dan meningkatkan lingkungan kerja sekolah menjadi lingkungan kerja yang kondusif bagi guru-guru dalam bertugas terus dilakukan sertiap waktu. Dengan demikian diharapkan sikap guru pada

proses pembelajaran menjadi lebih positif.

3. Saran bagi peneliti lanjutan  
Memperluas lingkup penelitian dengan menambah subjek penelitian seperti terhadap SMK Negeri yang ada di Jakarta timur, atau bahkan wilayah di DKI Jakarta, sehingga dapat dijadikan bahan masukan bagi Dinas Pendidikan untuk peningkatan mutu pendidikan di daerah tersebut.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Fattah, Nanang. 1999. *Landasan Manajemen*. Bandung : Rosda Karya
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamzah B.Uno, 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jilid I. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Husen, Umar. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Peraturan Pemerintah RI. 2005. *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: CV Eko Jaya.
- Rudy Purwanto. (2011). *Peningkatan Motivasi Dan Hasil Belajar Siswa Pada Kompetensi Sistem Koordinasi Melalui Metode Pembelajaran Teaching Game Team Terhadap Siswa Kelas XI IPA SMA Smart Ekselensia Indonesia Tahun Ajaran 2010-2011*. Jurnal Pendidikan.
- Samsudin, sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-1*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Wahjsumijo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.