

Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Mahendra

SDN 1 Muara Telang

Yasir Arafat

Universitas PGRI Palembang

Andi Arif Setiawan

Universitas PGRI Palembang

e-mail: mahenz433@gmail.com

Abstract: *This study determined the effect of teacher work motivation and principal leadership on teacher performance. This research uses quantitative methods with correlational research type. This research is a population study with 61 research subjects, namely teachers of public elementary schools in Gugus 03 Muara Telang. The data collection technique used a questionnaire. Data were analyzed using correlation analysis techniques and multiple linear regression. The results showed that: (1) teacher work motivation has a positive and significant effect on the performance of teachers at SD Negeri Gugus 03, Muara Telang District; (2) Principal leadership has a positive and significant effect on teacher performance at SD Negeri Gugus 03, Muara Telang District; (3) Teacher work motivation and principal leadership together have a positive and significant effect on teacher performance at SD Negeri Gugus 03, Muara Telang District.*

Keywords: *Teacher Work Motivation, Principal Leadership, Teacher Performance*

I. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Pendidikan merupakan salah satu cara individu untuk membina kepribadian sesuai dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat serta budaya (Alhusaini dkk, 2020). Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi setiap negara secara tidak langsung akan mempengaruhi perkembangan sistem pendidikan di negara tersebut (Kurniawan, 2017).

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diwujudkan dengan proses pendidikan yang baik dan dari lembaga pendidikan yang bermutu (Rahmadoni, 2018;

Asvio dkk, 2019). Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Pendidikan merupakan upaya terencana untuk mempengaruhi orang lain, baik individu, kelompok, maupun masyarakat agar melakukan apa yang diharapkan oleh praktisi pendidikan (Murkatik dkk, 2020). Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis supaya dapat memecahkan suatu masalah. Upaya mencapai tujuan pendidikan di sekolah peranan sumber daya manusia sangatlah diperlukan, maka hadirnya guru yang memiliki kinerja tinggi sangat dibutuhkan, agar proses pengajaran dapat mencapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Seluruh institusi pendidikan di Indonesia memiliki tugas dan tanggung jawab untuk membangun generasi yang potensial dan mampu bersaing di pasar dunia (Tobari dkk, 2018).

Guru merupakan sosok penting dalam sistem pembelajaran di sekolah. Baharun (2017) mengemukakan bahwa tugas guru adalah membangkitkan motivasi siswa sehingga siswa mau belajar. Semangat guru dalam mengajar akan memberikan pengaruh terhadap kemampuan anak didik (Kartini dan Kristiawan, 2019). Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan. Hal tersebut karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik. Guru merupakan komponen yang sangat menentukan terhadap terselenggaranya pendidikan yang bermutu. Hanya dengan guru-guru yang berkompeten, profesional dan memiliki kepribadian yang baik maka kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan lancar dan berkualitas. Mengingat begitu pentingnya posisi guru dalam proses belajar mengajar, maka sangatlah wajar apabila fenomena tentang rendahnya kualitas pendidikan akan menunjuk guru sebagai tumpuan kesalahan atau diduga guru sebagai penyebabnya.

Andriani (2009) mengatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang melatarbelakangi berbagai faktor. Pengembangan kualitas kinerja guru merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya tidak hanya menuntut keterampilan teknis dari para ahli terhadap pengembangan kompetensi guru, tetapi harus pula dipahami berbagai faktor yang mempengaruhinya. Sehubungan dengan itu, perlu dilakukan berbagai program untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam mengembangkan aspek-aspek pendidikan dan

pembelajaran. Kinerja guru dinilai dari penguasaan ilmiah, keterampilan, perilaku, dan kemampuan membangun hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri dan kemampuan berkomunikasi (Ibrahim dkk, 2020).

Kinerja guru memiliki karakteristik tertentu yang membedakan dengan pekerjaan profesional yang lain. Karakteristik tersebut antara lain: 1) pekerjaan guru bersifat individualistis non kolaboratif yang berarti dalam melaksanakan tugas pengajarannya memiliki tanggung jawab secara individual; 2) pekerjaan guru dilakukan dalam ruang ruang terisolir dan menyerap seluruh waktu; 3) pekerjaan guru memungkinkan terjadinya kontak akademis antar guru rendah; 4) pekerjaan guru jarang mendapat umpan balik, dan 5) pekerjaan guru memerlukan waktu untuk mendukung waktu kerja di ruang kelas (Zamroni, 2003). Pemahaman akan hakekat pekerjaan guru ini sangat penting sebagai landasan dalam mengembangkan program pembinaan guru.

Kinerja guru akan menjadi optimal jika diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah maupun peserta didik (Alhusaini dkk, 2020). Masalah kinerja selalu menjadi perhatian utama dalam institusi pendidikan/sekolah karena berpengaruh ke produktivitas sekolah tersebut (Andriani dkk, 2018).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru menurut Bernandin & Russel dalam Suparno (2007) adalah kecenderungan seseorang yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan tingkah laku yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya seseorang yang tidak mempunyai pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan tingkah laku yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang rendah. Selain itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda dalam situasi dan kondisi yang berbeda. Orang yang bekerja disuatu tempat dengan kondisi secara psikologis, sosial dan lingkungan fisik yang memungkinkan, maka orang itu cenderung akan menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya apabila seseorang bekerja pada situasi dan kondisi yang lain, baik secara psikologis, sosial dan lingkungan kerja yang tidak mendukung orang itu, maka cenderung melakukan pekerjaan yang tidak optimal.

Kecamatan Muara Telang merupakan salah satu kecamatan yang berada dalam wilayah Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan. Banyuasin sendiri merupakan salah satu Kabupaten hasil pemekaran dari Kabupaten Musi Banyuasin pada tahun 2002. Sebagai kabupaten baru hasil pemekaran, tentunya kualitas pendidikan di Banyuasin dan juga termasuk kecamatan Muara Telang didalamnya belum sebaik daerah lain yang sudah terlebih dahulu maju. Dalam Kecamatan Muara telang terdapat 21 Sekolah Dasar yang dibagi menjadi empat Gugus yaitu Gugus 01, 02, 03 dan 04. Peneliti dalam hal ini

melakukan penelitian di Gugus 03 Muara Telang yang terdiri dari 6 sekolah yaitu SDN 1 MT, SDN 6 MT, SDN 10 MT, SDN 11 MT, SDN 12 MT dan SDN 19 MT.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti dengan pengawas Gugus 03 Bapak H. Budiyo, S. Pd., beberapa kepala sekolah dan guru SD yang berada di Gugus 03 Kecamatan Muara Telang, didapatkan informasi bahwa kinerja guru belum maksimal. Penyebabnya diduga karena motivasi yang dimiliki guru beragam dan kadang berubah-ubah sesuai dengan masing-masing individu. Permasalahan yang muncul mengenai kinerja guru diantaranya: 1) perencanaan pembelajaran belum dibuat secara optimal; 2) dalam pelaksanaan pembelajaran belum menggunakan metode, media, pendekatan dan sumber pembelajaran; 3) motivasi kerja guru berubah-ubah; 4) kurang optimal dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran, dan 5) motivasi kerja dan kinerja guru masih perlu ditingkatkan. Terkait dengan permasalahan di atas dapat diambil solusi berdasarkan rujukan dari pendapat ahli dan hasil penelitian yang berfokus pada peningkatan kinerja guru. Susanto (2013) mengatakan untuk meningkatkan kinerja harus meningkatkan pengaruh kepemimpinan. Beberapa hal yang harus dilakukan pemimpin ialah: a) harus bersikap luwes dalam mengatasi masalah guru; b) berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan tujuan pribadi dari bawahannya; c) berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses dari pada dirinya, dan d) bersaha mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menunjang akan tercapainya pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien (Aprilana dkk, 2016). Kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi (Yuliani dan Kristiawan, 2016).

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ini sudah pernah dilakukan sebelumnya, yaitu oleh Suparno (2007) dari Universitas Negeri Semarang dengan judul penelitiannya Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang". Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) motivasi kerja, kepemimpinan situasional kepala sekolah, dan kinerja guru rata-rata berkategori baik pada kisaran 50%; 2) motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 74,8%; 3) kepemimpinan situasional kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 58,4%, dan 4) motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 66,3%. Selebihnya sebesar 33,7% kinerja guru

ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Berdasarkan permasalahan di atas dan hasil penelitian yang telah dipaparkan, menjadi salah satu alasan bagi penulis untuk mengadakan penelitian kemudian mengkaji dan menganalisis data yang diperoleh tentang pengaruh motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Gugus 03 Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh: a) motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Muara Telang; b) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Muara Telang, dan c) motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Muara Telang.

Mangkunegara (2004) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya (Rachmawati, 2013). Supardi (2014) menyatakan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan perbuatan yang ditampilkan guru selama proses pembelajaran. Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja, mulai dari perencanaan pembelajaran, dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas dan proses evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa (Priansa, 2014).

Berdasarkan beberapa pendapat dan pengertian tentang kinerja guru dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas, peran dan fungsinya sebagai seorang guru. Peran dan fungsi guru adalah sebagai pendidik, anggota masyarakat, pemimpin, administrator, dan yang utama adalah sebagai pengelola pembelajaran. Kinerja guru dalam proses pembelajaran meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Hal tersebut sependapat dengan Rusyan (2007) yang mengemukakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan melaksanakan tugas mengajar yang meliputi: a) membuat rencana pelajaran; b) melaksanakan rencana pelajaran; c) mengembangkan hubungan antar pribadi, dan d) melaksanakan evaluasi.

Aspek-aspek yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja antara lain: 1) kemampuan kerja; 2) kerajinan; 3) kedisiplinan; 4) hubungan kerja; 5) prakarsa; 6)

kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya (Supardi, 2014). Secara umum penilaian kinerja memiliki dua fungsi utama yaitu untuk: a) Menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan, dan b) menilai angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Harahap (2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja guru merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru, dan untuk guru. Hal ini penting terutama untuk melakukan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja seluruh guru dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan. Hasil penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru adalah membandingkan kinerja aktual dengan kinerja ideal. Kinerja aktual adalah kinerja yang telah dilaksanakan oleh guru berdasarkan rencana yang telah ditetapkan, sedangkan kinerja ideal adalah kinerja yang telah direncanakan oleh guru yang diharapkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja guru adalah hasil atau keluaran dari suatu proses atau kemampuan aplikasi kerja guru dalam wujud nyata, yaitu pekerjaan atau rangkaian kegiatan yang dilakukan guru dalam tugas keguruannya.

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku (Uno, 2017). Hasibuan (2009) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu.

Usman (2011) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga terdorong untuk bekerja. Motivasi kerja menurut Uno (2017) adalah dorongan dari dalam diri dan luar seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi kerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti faktor pribadi dan faktor lingkungan yang berupa faktor

intrinsik dan faktor ekstrinsik. Sardiman (2014) menjelaskan bahwa motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor luar dan faktor psikis serta minat, namun pada awalnya motivasi itu tetap tumbuh dari seseorang.

Buchori dalam Suparno (2007) menyatakan bahwa dalam motivasi terdapat beberapa pengertian sebagaimana dalam psikologi yang berarti mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu. Sedangkan motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pokok. Motivasi kerja ini muncul karena adanya berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Motif membuat seseorang untuk memulai suatu tindakan, sedangkan motivasi adalah motif-motif yang telah menjadi aktif yang membuat seseorang melakukan tindakan. Oleh karena itu, tanpa motif tidak akan terjadi proses motivasi.

Motivasi kerja guru didefinisikan sebagai kebutuhan yang mendorong dan menggerakkan guru pada upaya-upaya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan didasarkan pada kebebasan untuk mencoba ide baru, dan pencapaian tingkat tanggung jawab yang sesuai Hamdi (2014). Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi biasanya juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif. Dimiyati dan Mudjiono (2009) mengemukakan motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia. Motivasi seringkali dikatakan menjadi kunci bagi kreatifitas kerja. Kreatifitas kerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan tugas dan peran positif yang dimiliki seseorang (Dwiyani dan Sarino, 2018).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan. Indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui motivasi kerja seseorang antara lain: a) kebutuhan akan prestasi; b) penghargaan; c) pekerjaan itu sendiri; d) tanggung jawab, dan e) pertumbuhan dan perkembangan. Hakikat motivasi kerja guru merupakan keseluruhan daya penggerak di dalam diri seorang guru yang diusahakan untuk menimbulkan dan menjamin kelangsungan kerjanya dengan memberikan arah sehingga tujuan kerja yang telah dirumuskan tercapai.

Harahap (2018) menyatakan kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan.

Nawawi (2006) menjelaskan kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan/kecerdasan yang mendorong sejumlah orang/dua orang atau lebih agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Sedangkan menurut Thoha (2004) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Mulyasa, 2004).

Alwi (2012) menyatakan kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan pendidikan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya. Sagala (2013) menyatakan kepala sekolah adalah agen berbagai komponen, kepala sekolah sebagai pimpinan pada tingkat satuan pendidikan mengatur sistem operasi sekolah secara internal, mengambil kebijakan mengenai pendidikan dan pengajaran, manajemen sekolah, kesiswaan dan sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan untuk mempengaruhi bawahan agar dapat bekerja atau berpartisipasi dalam pelaksanaan proses pendidikan sehingga tujuan atau sasaran dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Jadi, dalam penelitian ini yang dimaksud kepemimpinan sekolah adalah cara yang digunakan pimpinan sekolah dalam berinteraksi dengan guru dalam rangka mempengaruhi agar guru bekerja mencapai tujuan dan sasaran proses belajar mengajar.

Mulyasa (2013) menyatakan bahwa proses kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang digunakannya. Dari berbagai gaya kepemimpinan kepala sekolah, gaya kepemimpinan situasional cenderung lebih fleksibel dalam kondisi

operasional sekolah. Gaya kepemimpinan situasional berangkat dari anggapan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan kepala sekolah yang terbaik, melainkan bergantung pada situasi dan kondisi sekolah tersebut. Situasi dan kondisi tersebut antara lain meliputi tingkat kematangan guru dan staf, yang dapat dilihat dari dua dimensi, yakni dimensi kemampuan (kesadaran dan pemahaman) dan dimensi kemauan (tanggung jawab, kepedulian, dan komitmen).

Thoha (2004) mengidentifikasi dua kategori gaya yang ekstrim yaitu gaya kepemimpinan otokratis dan gaya demokratis. Kepemimpinan otokratis dipandang sebagai gaya yang berdasar atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Sementara gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan dapat dibedakan menjadi tiga yakni: 1) kepemimpinan otoriter, adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar masih mutlak tetap berada pada pimpinan; 2) kepemimpinan partisipatif, yaitu apabila kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan suasana kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan, dan 3) kepemimpinan delegatif, yakni apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap (Mulyasa, 2013)

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Dinamakan demikian karena penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Metode penelitian ini berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Gugus 03 Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 61 orang. Apabila jumlah populasi kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2014).

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah kurang dari 100 orang sehingga sampel diambil seluruhnya dari jumlah populasi tersebut, yaitu 61 orang.

Alat pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan data dari lapangan. Alat atau teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik tidak langsung melalui angket/kuesioner dan teknik dokumentasi. Sugiyono (2014) mendefinisikan kuesioner atau angket sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dan berskala yaitu angket yang sudah disediakan jawaban sehingga responden hanya tinggal mengisi jawaban dengan memberi tanda ceklist pada kolom alternatif jawaban yang telah disediakan, dan skor tiap alternatif jawaban dalam angket mengacu pada skala Likert.

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dalam penelitian mengenai hal-hal berupa catatan, buku, surat, koran, majalah, prasasti dan lainnya. Dokumentasi juga digunakan untuk memperoleh data langsung dari instansi atau lembaga meliputi buku-buku dan laporan kegiatan yang relevan (Dimiyati, 2013). Dalam kaitannya dengan teknik dokumentasi, peneliti mengambil data berupa pedoman angket/kuesioner, hasil angket/kuesioner, surat izin penelitian, dan foto penelitian sebagai data pendukung dalam penyusunan laporan penelitian.

Sebelum digunakan untuk mengambil data penelitian, instrumen tersebut harus diuji cobakan terlebih dahulu. Peneliti melakukan uji coba instrumen terhadap 20 guru di SDN 13 Muara Telang yang bukan merupakan bagian dari sampel penelitian. Data yang diperoleh kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Arikunto (2014) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sedangkan menurut Sugiyono (2014) yang dimaksud dengan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrumen yang diuji cobakan terdiri atas angket motivasi kerja guru 35 item, angket kepemimpinan kepala sekolah 35 item dan angket kinerja guru sebanyak 39 item. Hasilnya terdapat 9 item yang tidak valid sehingga item tersebut tidak bisa dipergunakan. Untuk uji reliabilitas, diperoleh hasil yang reliabel.

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda terlebih dahulu harus dilakukan pengujian prasyarat analisis, yaitu dengan uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui variabel bebas dan variabel terikat keduanya berdistribusi normal atau tidak (Prayitno, 2012). Untuk melakukan uji

normalitas distribusi data, dilakukan dengan uji Kolmogorof-Smirnov. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat apakah linear atau tidak (Prayitno, 2012). Uji linearitas dilakukan dengan One-Way Anova. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel bebas dalam model regresi (Prayitno, 2012). Dari hasil ketiga uji tersebut disimpulkan bahwa data terdistribusi normal, hubungan yang kinerar antar variabel dan tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas.

Langkah selanjutnya adalah menganalisis data dengan teknik analisis korelasi dan regresi berganda. Menurut Kesumawati dkk (2018), analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dilakukan dengan uji t. sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan uji F.

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk menentukan presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Menurut Kesumawati dkk (2018), koefisien determinasi ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel terhadap naik atau turunnya nilai variabel lainnya. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Untuk pengujian hubungan apakah hubungannya signifikan atau tidak maka digunakan uji t dengan signifikansi 0,05. Artinya jika signifikansi $<0,05$ maka ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru. Uji signifikansi artinya keberartian (Prayitno, 2012). Hasil analisis uji keberartian hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru disajikan dalam tabel *coefficiens* berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.332	5.780		9.918	.000

	Motivasi Kerja Guru	.465	.055	.743	8.533	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Tabel 1. Hasil uji-t variabel X_1 -Y

Harga t pada tabel di atas sebesar 8,533 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai tersebut merupakan t hitung. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan t tabel. Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi $0,05/2 = 0,025$ pada derajat kebebasan $df = n - k$ atau $61 - 2 = 59$, (n = jumlah responden dan k = jumlah variabel bebas). Hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,001. Karena t hitung > t tabel ($8,533 > 2,001$), atau nilai signifikansi < 0,005 ($0,000 < 0,005$), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Kekuatan hubungan antara keduanya dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square untuk motivasi kerja guru sebesar 0,545 yang termasuk dalam kategori sedang. Sementara besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,552 atau 55,2 %. Sisanya 44,8 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Persamaan regresi linearnya dapat dituliskan sebagai berikut: $Y = 57,332 + 0,465x$. Persamaan di atas dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 57,332 menyatakan bahwa pada saat nilai motivasi kerja guru nol maka nilai kinerja guru sebesar 57,332. Nilai motivasi kerja guru sebesar 0,465 menyatakan bahwa peningkatan satu satuan variabel motivasi kerja guru akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,465 satuan dengan asumsi variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah konstan.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja guru. Motivasi kerja guru merupakan daya penggerak yang ada dalam diri seorang guru yang menimbulkan suatu dorongan kepada guru untuk bekerja guna mencapai tujuan pekerjaannya (Purwanto, 2011). Motivasi kerja guru erat kaitannya dengan produktivitas kerja mereka, baik kerja yang berkaitan dengan bidang akademik maupun yang berkaitan dengan bidang administratif dan layanan terhadap para peserta didiknya. Oleh karena itu seorang guru harus memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Siagian (Kompri, 2015) yang

mengemukakan bahwa motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengarahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang guru akan meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja guru sangat penting diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja guru. Motivasi kerja yang tinggi akan menyebabkan guru dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik dibandingkan dengan guru yang rendah motivasi kerjanya (Setiaji dan Djastuti, 2015). Tujuan kerja yang maksimal yang telah ditetapkan akan dapat tercapai oleh guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi karena tidak mudah menyerah dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikannya.

Seorang guru harus memiliki motivasi dalam dirinya untuk lebih unggul dari guru lainnya. Hikmat (2009) mengatakan bahwa salah satu tujuan dari motivasi adalah mempertahankan prestasi kerja dan bersaing secara sportif. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang guru boleh lebih unggul dari guru yang lain asalkan bersaing secara sportif dan tidak mengganggu hubungan antar guru.

2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis uji t hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru disajikan dalam tabel *coefficiens* berikut:

Tabel 2. Hasil uji-t variabel X₂-Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.951	7.657		6.785	.000
	Kepemimpinan kepala sekolah	.515	.072	.681	7.134	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Harga t pada tabel di atas sebesar 7,134 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai tersebut merupakan t hitung. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan t tabel. Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikasi $0,05/2 = 0,025$ pada derajat

kebebasan $df = n - k$ atau $61 - 2 = 59$, (n = jumlah responden dan k = jumlah variabel bebas). Hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,001. Karena t hitung $> t$ tabel ($7,134 > 2,001$), atau nilai signifikansi $< 0,005$ ($0,000 < 0,005$), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Kekuatan hubungan antara ketiganya dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square untuk motivasi kerja guru sebesar 0,559 yang termasuk dalam kategori sedang. Sementara besarnya persentase sumbangan pengaruh motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,574 atau 57,4 %. Sisanya 42,6 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Persamaan regresi linearnya dapat dituliskan sebagai berikut: $Y = 51,951 + 0,515x$. Persamaan di atas dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 51,951 menyatakan bahwa pada saat nilai kepemimpinan kepala sekolah nol maka nilai kinerja guru sebesar 51,951. Nilai kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,515 menyatakan bahwa peningkatan satu satuan variabel kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,515 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja guru adalah konstan.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini berarti pola kepemimpinan kepala sekolah yang ditampilkan sudah baik dan pemahaman terhadap tugas dan peranannya sebagai seorang pemimpin cukup memadai. Tanpa adanya pemahaman tentang kepemimpinan maka tujuan yang diharapkan sulit dicapai. Peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seperti yang dijelaskan oleh Dinas Pendidikan dalam Mulyasa (2004) diantaranya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Carudin, 2011) yang menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan hasil analisis yaitu kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam pembelajaran menunjukkan arah positif, artinya semakin efektif kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi kinerja guru dalam pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Fungsi kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah sangat penting bagi kehidupan sekolah, karena kepala sekolah merupakan penggerak utama semua proses pendidikan yang berlangsung di sekolah.

Penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Yamin & Maisah (2010) salah satu

faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru. Pemimpin dalam pendidikan atau kepala sekolah memiliki tugas untuk memimpin atau mengarahkan guru dan membina kerja sama dengan seluruh staf dan guru. Handayani & Rasyid (2015) dalam jurnal mengemukakan bahwa “pemimpin berperan secara aktif dalam mendengar dan memberikan dorongan”. Kepala sekolah yang mempunyai kepemimpinan yang baik juga dapat diketahui dari kemampuannya dalam memberikan motivasi, dorongan dan semangat kepada para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin menurut Basri (2014) adalah memperhatikan dan mempraktekkan fungsi kepemimpinan dalam kehidupan sekolah. Jika kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya dengan mempertimbangkan 5 dimensi pokok dalam fungsi kepemimpinan yang dikemukakan oleh Bass dan Avolo (Usman, 2011) dimana seorang kepala sekolah dituntut memiliki kharisma, pengaruh idealisme, motivasi yang inspiratif bagi guru, rangsangan intelektual kepada guru, dan kepedulian terhadap individu guru, maka akan menjadi pendorong utama pemberdayaan para guru dan pegawai untuk bekinerja tinggi dan membawa perubahan budaya sekolah menuju kualitas yang lebih baik.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F dengan signifikansi 0,05. Artinya jika signifikansi $< 0,05$ maka ada pengaruh secara simultan antara motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hasil analisis uji F disajikan dalam tabel *ANOVA* berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2153.666	2	1076.833	39.001	.000 ^b
	Residual	1601.416	58	27.611		
	Total	3755.082	60			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru						

Harga F pada tabel di atas sebesar 39,001 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai tersebut merupakan F hitung. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel. Nilai F tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi 0,05 pada derajat kebebasan $df1 = k - 1$ atau $3 - 1 = 2$, (k = jumlah variabel) dan $df2 = n - k$ atau $61 - 3 = 58$ (n = jumlah responden). Hasil yang diperoleh untuk F tabel (0,05, 2, 58) sebesar 3,16. Karena F hitung $>$ F tabel ($39,001 > 3,16$), atau nilai signifikansi $<$ 0,005 ($0,000 < 0,005$), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja guru. Kekuatan hubungan antara ketiganya dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square untuk motivasi kerja guru sebesar 0,559 yang termasuk dalam kategori sedang. Sementara besarnya persentase sumbangan pengaruh motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,574 atau 57,4 %. Sisanya 42,6 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Penentuan persamaan regresi linear berganda didasarkan pada tabel *coefficiens* di bawah ini dengan melihat data pada kolom *unstandardized coefficiens* kolom B. tabel *coefficiens* tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.751	6.889		7.366	.000
	Motivasi Kerja Guru	.345	.089	.551	3.875	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.182	.108	.241	1.695	.095
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Persamaan regresi linearnya dapat dituliskan sebagai berikut: $Y = 50,751 + 0,345X_1 + 0,182X_2$. Persamaan di atas dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 50,751 menyatakan bahwa pada saat nilai motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah nol

maka nilai kinerja guru sebesar 50,751. Nilai motivasi kerja guru sebesar 0,345 menyatakan bahwa peningkatan satu satuan variabel motivasi kerja guru dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,345 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain adalah konstan. Begitu juga dengan nilai kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,182 menyatakan bahwa peningkatan satu satuan variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,182 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain adalah konstan.

Dari penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah adalah dua diantara beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi kerja yang tinggi dan kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Senada dengan Firmawati (2017) bahwa kecenderungan peningkatan kombinasi motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti peningkatan kinerja guru, sebaliknya jika terjadi kecenderungan penurunan kombinasi motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti penurunan akan kinerja guru.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Septiana (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan ditentukan oleh pemimpin itu sendiri, sehingga jika gaya kepemimpinan yang diterapkan baik dan dapat memberikan arahan yang baik kepada bawahan, maka akan timbul kepercayaan dan menciptakan motivasi kerja dalam diri individu, sehingga semangat kerja meningkat yang juga mempengaruhi kinerja kearah yang lebih baik. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan kecenderungan peningkatan kombinasi motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti peningkatan kinerja guru, sebaliknya jika terjadi kecenderungan penurunan kombinasi motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti penurunan akan kinerja guru. Bass dan Avalor dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa salah satu karakteristik dari kepemimpinan adalah memunculkan motivasi inspirasional yaitu cara dalam memotivasi, memberi inspirasi melalui inspirasi yang jelas, kepercayaan diri, meningkatkan optimisme, semangat kelompok dan antusias. Berdasarkan hal tersebut maka pemimpin harus memotivasi guru dengan mengadakan supervisi pembelajaran secara berkala, mengikutsertakan guru dalam berbagai pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi serta memberdayakan tenaga pendidikan. Kegiatan-kegiatan tersebut secara tak langsung akan memberikan motivasi guru untuk bekerja secara profesional sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Aspek penting dari peran kepemimpinan adalah memberdayakan para guru dan

memberikan mereka wewenang yang luas untuk meningkatkan pembelajaran di kelasnya. Sama seperti yang diungkapkan Spanbauer dalam Sallis (2017) bahwa kepemimpinan di sekolah bergantung pada pemberdayaan para guru dan staff lain yang terlibat dalam proses belajar mengajar. Para guru diberi wewenang mengambil keputusan, sehingga mereka memiliki tanggung jawab yang besar. Mereka memiliki kekuasaan dan otonomi dalam bertindak. Namun, kebebasan tersebut tidak serta merta guru bebas melakukan apa saja yang dianggap baik untuk dirinya. Harus diperhatikan juga aturan atau norma-norma dan budaya yang ada di sekolah.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 03 Kecamatan Muara Telang, artinya semakin baik motivasi kerja guru maka semakin baik pula kinerja guru SD Negeri Gugus 03 Kecamatan Muara Telang; kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 03 Kecamatan Muara Telang, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru SD Negeri Gugus 03 Kecamatan Muara Telang; motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 03 Kecamatan Muara Telang, artinya semakin baik motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru SD Negeri Gugus 03 Kecamatan Muara Telang.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172. Retrieved from <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/693>
- Alwi, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Andriani, D. E. (2009). Mutu Guru dan Implikasinya Terhadap Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. No. 01/Thv/56.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Aprilana, E. R., Kristiawan, M., & Hafulyon, H. (2017). *Kepemimpinan Kepala Madrasah*

dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif di Madrasah Ibtidaiyyah Rahmah El Yunusiyyah Diniyyah Puteri Padang Panjang. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 4(1).

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera). *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Baharun, H. (2017). Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*. Vol 6 No.1,11.
- Basri, H. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Carudin, C. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Innovation of Vocational Technology Education*. Vol. 7 No. 2 Agustus, 250.
- Darmiati, D., Kristiawan, M., & Rohana, R. (2020). The Influence of School Leadership and Work Motivation toward Teacher's Discipline. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 32-44. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswe/article/view/8>
- Dimiyati dan Mudjiono. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dimiyati, J. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Aplikasinya pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)*. Jakarta: Kencana.
- Dwiyani, D. dan Sarino, A. (2018). Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Sebagai determinan Kinerja Guru. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*. Vol. 17 No. 1, 88.
- Firmawati. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh. *Serambi Academica*. Vol V No 2, 121-125.
- Hamdi, A. S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handayani, T. & Rasyid, A.A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA N Wonosobo. Yogyakarta: UNY.
- Harahap, R. (2018). Hubungan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 27 Medan. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

- Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. UIN Sumatera Utara. Medan.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmat. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ibrahim, I., Fitria, H., & Puspita, Y. (2020). The Effect of Work Discipline and Teacher's Motivation on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 140-145. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/41>
- Kesumawati, N., Retta, M.A., dan Sari, N. (2018). *Pengantar Statistika Penelitian*. Depok: Rajawali.
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25-33.
- Kompri. (2015). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kurniawan, C. (2017). Wawasan Pendidikan: Studi Komparatif Sistem Pendidikan DI Beberapa Negara Maju (Korea Selatan dan Jepang). *Jurnal INA-Rxiv*. 2.
- Kusumah, R. G. T., Walid, A., Pitaloka, S., Dewi, P. S., & Agustriana, N. (2020). PENERAPAN METODE INQUIRY SEBAGAI USAHA UNTUK MENINGKATKAN HASIL BELAJAR IPA PADA MATERI PENGGOLONGAN HEWAN DI KELAS IV SD SELUMA. *Jurnal Pendidikan Matematika dan IPA*, 11(1), 142-153.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The Influence of Professional and Pedagogic Competence on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 58-69. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/10>
- Nawawi, H. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Prayitno, D. (2012). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan*

- SPSS. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Priansa, D. J. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, N. (2011). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Rachmawati, T. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahmadoni, J. (2018). Isu Global Manajemen Pembiayaan Pendidikan di SD Indonesian Creative School Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* 3(2), Juli-Desember 2018.
- Rusyan, T. (2007). *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Remaja Karya.
- Sagala, S. (2013). *Human Capital Kepemimpinan Visioner dan Beberapa Kebijakan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sallis, E. (2017). *Total Quality Manajemen In Education: Manajemen Mutu Pendidikan*. Jogjakarta: IRCiSoD.
- Sardiman. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Septiana, R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Vol. 2, No. 1, 118.
- Setiaji, A. dan Djastuti, I. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Manajemen*. Vol 4 No 4. 1-16.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suparno. (2007). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang*. Tesis. Program Pascasarjana. Manajemen Pendidikan. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Susanto, A. (2013). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Thoha, M. (2004). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tobari., Kristiawan, M. & Asvio, N. (2018). The Strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality in Asean Economic Community (AEC) Era. *International Journal of Scientific & Technology Research* 7 (4).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem

Pendidikan.Nasional.

- Uno, H. B. (2017). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. (2011). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Walid, A., Kusumah, R. G. T., & Mukti, W. A. H. (2019). *Thinking Skills Analysis and Attitudes Caring for Body Health in Biological Learning Using the Brain Based Learning Model Accompanied by Roundhouse Diagram Techniques (In the Body Defense System Material)*.
- Yuliani, T. & Kristiawan, M. (2016). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah. *JMKSP* Vol. 1, No. 2.