

Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD

Ni Kadek Ayu Pande Pratiwi^{1*}, I Komang Ngurah Wiyasa², Ni Nyoman Ganing³

^{1,2,3} Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:
Received 19 January 2021
Received in revised form
20 February 2021
Accepted 10 March 2021
Available online 25 April
2021

Kata Kunci:
Kepemimpinan, Kepala
Sekolah, Motivasi Kerja,
Kinerja Guru

Keywords:
Leadership, Principal,
Work Motivation, Teacher
Performance

ABSTRAK

Kinerja guru memang merupakan sesuatu yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor. Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak, namun kenyataan dilapangan menunjukkan masih belum optimal sehingga menjadi masalah utama dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Sehingga jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian "ex-post facto". Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh atau seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 47 orang guru. Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan pencatatan dokumen. Teknik analisis data dilakukan dengan teknik regresi sederhana dan regresi ganda. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa: (1) terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru 0,662. (2) terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 0,671. (3) terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,746. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar.

ABSTRAK

Teacher performance is complex and involves a variety of factors. Optimal performance is the expectation of all parties, but the reality in the field shows that it is still not optimal so it is the main problem in this study. This study aims to find out the relationship between the leadership of the principal and work motivation to the performance of teachers of SD cluster VII Abiansemal subdistrict in the 2020/2021 school year. This research is an "ex-post facto" study. In this study the sampling technique used is saturated sample or the whole population is used as a research sample. The samples used in the study were 47 teachers. The data collection used is questionnaire and document recording. For data analysis is done with simple regression techniques and double regression. Based on the research that has been done, it was obtained that: (1) there is a relationship between the leadership of the principal to teacher performance by 43.8%. (2) there is a relationship between work motivation to Teacher Performance of 50.6%. (3) there is a relationship between the headmaster's leadership and work motivation towards teacher performance of 58.7%. The results of the analysis explained that from the 3 tests of the research hypothesis there is a relationship. Thus, it can be concluded that the headmaster's leadership and work motivation towards the performance of elementary school teachers have a relationship in improving and optimizing teacher performance.

1. Pendahuluan

Undang- Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 Pasal 2, menyatakan bahwa guru sebagai tenaga profesional mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang

mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran, serta mampu menata dan mengelola kelas agar siswa dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan (Setiawan & Sitorus, 2017).

Kepala sekolah adalah seorang guru yang diberikan tugas tambahan sebagai kepala sekolah untuk memimpin dan mengelola sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan (Rosyadi & Pardjono, 2015; Said, 2018). Dalam upaya meningkatkan mutu sekolah maka kepala sekolah mempunyai peranan penting yaitu seperti yang dijelaskan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lain dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Peran dari kepala sekolah sebagai seorang pemimpin adalah menjadi kunci dari peningkatan atau perkembangan sekolah (Fitrah, 2017). Peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memacu guru dalam meningkatkan kinerjanya dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diembannya. Selain hal itu motivasi merupakan suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang. 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 (Ardiana, 2017; Masni, 2015). Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan kualitas tenaga pendidik di sekolah. Guru dalam bidang kompetensinya masing-masing di harapkan mampu meningkatkan kompetensi yang dimilikinya.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Putro et al., 2013). Berdasarkan pengertian tersebut, kemampuan seorang guru yang baik dapat dilihat dari bagaimana guru melaksanakan tugasnya dalam organisasi dan melaksanakan aktivitas pembelajaran. Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 menyatakan bahwa pada dasarnya kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan (Permendikbud, 2018). Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu perilaku seseorang guru yang mampu mempengaruhi aktivitas para anggota di sekolah yang dipimpinnya sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Dewi Hanggraeni motivasi memiliki definisi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Sumolang et al., 2018). Kinerja guru memang merupakan sesuatu yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi (Mena et al., 2016).

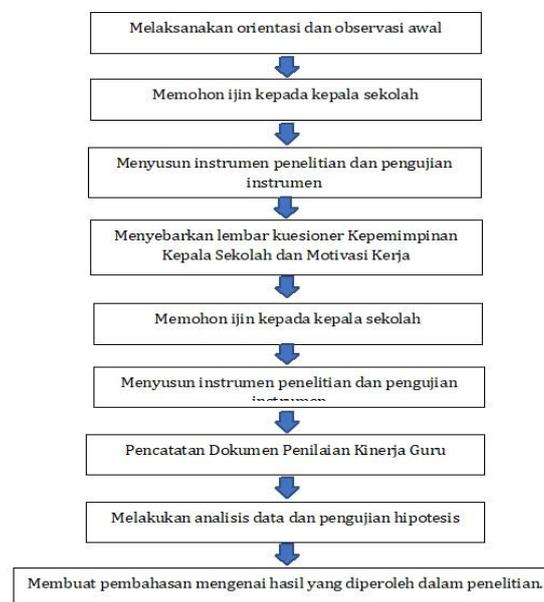
Pada uraian diatas diketahui bahwa cara kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi kerja memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga berbagai upaya telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan peningkatan profesionalitas guru melalui pelatihan- pelatihan, seminar, kursus-kursus atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif. Namun pada proses pelaksanaannya masih terdapat kinerja guru yang belum optimal hal ini bisa dilihat kenyataan dilapangan dimana masih terdapat beberapa guru yang suka mangkir kerja, meninggalkan jam mengajar sebelum waktunya habis, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner, dan gejala negatif lainnya (Putri, 2017). Kondisi ini tentu tidak kondusif bagi kemajuan sekolah, padahal kinerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena langsung atau tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setyati, 2014) dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Syamsul, 2017) juga menunjukkan hasil bahwa keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru, hal ini dikeranakan cara kepemimpinan seorang pemimpin secara tidak langsung akan mempengaruhi pola perilaku bawahannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Rosaliawati, 2020) menunjukkan hasil bahwa terhadap hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Malang. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa secara umum bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja

guru, terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, serta terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Dari berbagai penelitian dan kajian relevan yang telah dipaparkan perbaikan dan pengembangan secara terus-menerus dan berkelanjutan terhadap kondisi guru mutlak diperlukan agar sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang diharapkan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki hubungan terhadap kinerja guru.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian Ex-Post Facto (*kuantitatif komparatif*). Jenis penelitian ini melihat hubungan dari dua variabel atau lebih yang variabel bebasnya telah terjadi pada saat dimulainya pengamatan terhadap variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS di gugus VII Kecamatan Abiansema. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Nonprobability* sampling, dengan jenis sensus atau sampling total, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini yakni sebanyak 47 orang guru. Penelitian ini menggunakan 2 metode pengumpulan data untuk pengumpulan data yakni dengan menggunakan angket/kuesioner dan dokumentasi. Adapun prosedur penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Prosedur Penelitian

Metode uji Prasyarat Analisis, dalam uji prasyarat analisis ini, dilakukan untuk menguji apakah data yang telah didapatkan memenuhi persyaratan. Kemudian akan dianalisis dengan teknik analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Dalam uji prasyarat analisis, akan diadakan pengujian terhadap normalitas data, linieritas, uji multikolonieritas, dan uji heterokedastisitas. Uji Hipotesis Penelitian dalam penelitian ini menggunakan dua jenis uji yakni uji analisis anareg sederhana dan uji analisis anareg ganda dengan makna mencari hubungan antara variabel bebas dan terikat. Dari hasil uji validitas didapatkan 4 butir pernyataan memiliki skor r -hitung lebih kecil dari pada r -tabel dengan α 0,05 yang di peroleh r -tabel sebesar 0.294, sehingga dapat di simpulkan 4 butir item dari variable kepemimpinan kepala sekolah dan 4 butir item pernyataan dari motivasi kerja dinyatakan tidak valid. Untuk hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan *SPSS versi 21*, instrumen penelitian dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi dari kuesioner variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh skor 0,784 sedangkan untuk variabel motivasi kerja 0,698 r_{α} lebih besar dari 0,6. Jadi ketika r_{α} lebih besar dari 0,6 instrumen ini layak dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji normalitas yang dimaksud untuk mengetahui sebaran data berdistribusi normal atau tidak, sehingga dapat menentukan teknik analisis datanya. Uji normalitas sebaran data dalam penelitian ini menggunakan *One- Sample Kolmogorov Smirnov*. Berdasarkan hasil uji normalitas *output Asymp.Sig* untuk

semua variabel pada *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari 0,05, aka sebaran data berdistribusi normal. Rincian data rekapitulasi lebih jelas dapat dilihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,320	Normal
Motivasi Kerja	0,857	Normal
Kinerja Guru	0,168	Normal

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yakni variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui hubungan linieritas tersebut peneliti menguji dengan menggunakan program *SPSS versi 21*. Berdasarkan hasil *output SPSS* untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pengujian dilihat dari nilai sig, dengan cara membandingkan nilai sig dari *Deviation From Linerity* dengan α 0,05. Dalam hal ini " jika nilai sig pada *Deviation From Linerity* > dari nilai α 0,05 maka H_0 diterima atau tidak linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Linier Garis Regresi

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,122	Linier
Motivasi Kerja	0,283	Linier

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan/korelasi yang cukup tinggi antar variabel bebas. Jika dapat korelasi yang tinggi berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Multikolinieritas dapat diketahui dengan cara mendeteksi berdasarkan nilai standar error dan koefisien beta regresi parsial serta dipastikan dengan nilai VIF (*varians inflation factor*) dan nilai *Tolerance*. Uji multikolinieritas dengan *SPSS versi 21* dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai standar error dan koefisien beta regresi parsial serta dipastikan dengan nilai VIF (*varians inflation factor*) dan nilai *Tolerance* (Koyan, 2012:107).

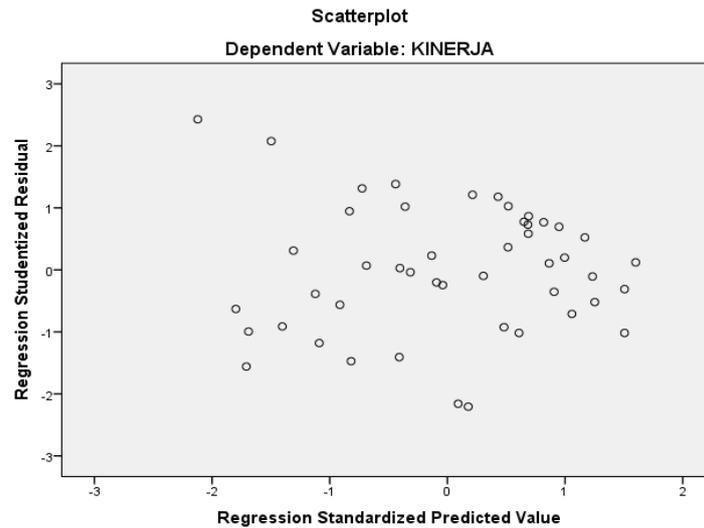
Tabel 3. Output Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	55,276	7,740		7,142	0,000		
	KEPEMIMPINAN	0,086	0,055	0,194	1,574	0,123	0,960	1,042
	MOTIVASI	0,167	0,039	0,530	4,301	0,000	0,960	1,042

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan pengujian multikolinieritas pada Tabel 3 yang dilakukan pada nilai VIF (*varians inflation factor*) dan nilai *Tolerance* diperoleh hasil yaitu kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai VIF sebesar 1.042 dan data motivasi kerja guru diperoleh nilai VIF sebesar 1.042. Hasil keduanya tersebut di bawah dari hasil nilai VIF yang telah ditentukan yaitu 10,00 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan nilai *Tolerance* pada data kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai sebesar 0,960 dan data motivasi kerja guru diperoleh nilai sebesar 0,960. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai *Tolerance* yang diperoleh lebih besar dari nilai *Tolerance* yang telah ditentukan yaitu 0,01 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varians dari residual untuk semua pengamatan yang dilakukan. Untuk mengetahui terjadi atau tidak heteroskedastisitas perlu diketahui ciri-ciri tidak terjadi heteroskedastisitas ialah, titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar abgka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Untuk mengetahui hasil dari uji heterokedastisitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu seperti Gambar 2.



Gambar 2. Scatterplot Kinerja

Sehingga dapat disimpulkan ciri-ciri diatas terpenuhi sehingga dapat dikatakan dalam model regresi Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis Pertama

Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dengan Kinerja Guru (Y)

Tabel 4. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Correlations			
		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	-,662**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	47	47
Y	Pearson Correlation	-,662**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Dari hasil analisis data pada Tabel 4 menunjukkan korelasi *Product Moment* antara kepemimpinan kepala sekolah 0,662 (r hitung). Dan harga koefisien determinasi (r²) sebesar 0,438. Kemudian hasil tersebut dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikansi 5% untuk menguji taraf signifikansinya.

Uji Hipotesis Kedua Hubungan antara Motivasi Kerja (X₂) dengan Kinerja Guru (Y)

Tabel 5. Hasil Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Correlations			
		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	-,671**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	47	47
Y	Pearson Correlation	-,671**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Dari hasil analisis data pada Tabel 5 menunjukkan korelasi *Product Moment* antara motivasi kerja 0,671 (*r* hitung). Dan harga koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,450. Kemudian hasil tersebut dikonsultasikan dengan *r* tabel dengan taraf signifikansi 5% untuk menguji taraf signifikansinya.

Uji Hipotesis Ketiga Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y).

Tabel 6. Hasil untuk Regresi Berganda Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,746 ^a	0,557	0,537	2,20025	0,557	27,676	2	44	0,000

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Dari hasil *output Model Summary* pada Tabel 6 besarnya nilai korelasi atau hubungan (*R*) yaitu sebesar 0.766, dan diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.587 yang menyatakan bahwa hubungan variabel bebas (Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) adalah sebesar 58.7%.

Pembahasan

Pada hasil pengujian **hipotesis pertama** didapatkan nilai r_{x_1y} sebesar 0,662 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sedangkan untuk sisanya memiliki hubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosaliawati, 2020) yang juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam segala proses pembelajaran serta administrasi suatu sekolah, kepala sekolah juga bertanggung jawab dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk mengembangkan potensi guru, karyawan dan siswa seoptimal mungkin guna peningkatan mutu dan kualitas pendidikan (Ramadoni & Arifin, 2016). Setiap kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu sma lain, hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan hendaknya disesuaikan dengan karakter serta tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahahan. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif hendaknya juga mampu siapa bawahahan yang dipimpinnya, mengetahui kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan memahami bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki (Djafri, 2017; Muhani et al., 2016). Ketika kepala sekolah sudah mampu untuk memahami bawahannya dan mampu memimpin secara bijak dan professional maka tidak menutup kemungkinan hal ini akan mampu meningkatkan kinerja dari pegawai serta guru-guru yang ada di sekolah tersebut. Kinerja seorang guru yang baik dan berkualitas akan memiliki harapan untuk dapat menaikkan kualitas pendidikan (Handayani & Rasyid, 2015; Sulfemi, 2020).

Pengujian **hipotesis kedua** mendapatkan hasil r_{x_2y} sebesar 0,671 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan anatara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sisanya memiliki hubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Ardiana, 2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berengaruh positif terhadap kinerja guru dengan jumlah kontribusi mencapai 80,6%. Motivasi akan ditandai dengan munculnya suatu keinginan, dalam ini seseorang harus mampu mendorong keinginan dirinya menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya (Alhusaini et al., 2020; Setyati, 2014). Motivasi terkadang juga muncul karena keinginan atau dorongan manusia untuk mencapai suatu tujuan dalam hidupnya. Sehingga motivasi akan memberikan dampak pada individu tersebut, ketika motivasi yang diberikan positif maka akan berdampak positif akan memunculkan keinginan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan sehingga memaksimalkan kinerjanya tetapi jika motivasi yang diberikan negatif akan berdampak negatif pada kinerjanya dalam mencapai tujuan.

Pengujian **hipotesis ketiga** mendapatkan hasil nilai $r_{x_1x_2y}$ sebesar 0,746 ini berarti bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja ada hubungan secara simultan dari variabel kinerja guru dan sisanya memiliki hubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Baihaqi, 2015) yang juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dan positif akan memberikan dampak yang baik kepada anggotanya (Wa Ode et al., 2019). Maka akan timbul rasa percaya dan timbul rasa termotivasi dalam diri individu. Ketika individu memiliki semangat kerja atau merasa memiliki suatu dorongan dalam mencapai kinerja yang baik dan maksimal maka akan mampu membuat individu tersebut mencapai tujuan yang memang ingin dan harus tercapai. Sehingga kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang baik dan positif akan memiliki hubungan dalam memaksimalkan kinerja guru.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan mengenai hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru, terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap Kinerja Guru terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD. Pada uji hipotesis yang dilakukan selalu ada hubungan antara variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja) dan variabel terikat (kinerja guru). Dari hal tersebut dapat diketahui jika semakin positif Kepemimpinan kepala sekolah dan semakin positif motivasi kerja yang diberikan kepada guru-guru akan berdampak terhadap hubungan yang positif pada kinerja guru. Sehingga kepemimpinan yang baik dan positif akan berdampak kepada anggotanya. Ketika anggota memiliki pemikiran yang positif akan timbul rasa percaya dan semangat dalam dirinya yang mampu memunculkan motivasi untuk mencapai tujuan dari kinerjanya, karena merasa memiliki suatu tujuan yang harus dicapai maka seseorang akan bekerja dengan maksimal.

Peneliti ingin memberikan saran kepada kepala sekolah yang menjadi pemimpin dalam suatu sekolah diharapkan selalu bisa menunjukkan kinerja terbaik agar bisa di contoh oleh setiap warga sekolah. Motivasi kerja dalam lingkungan kerja seharusnya dapat saling memotivasi baik dari kepala sekolah, guru dan seluruh warga sekolah harus mampu untuk saling memberikan motivasi dan memunculkan motivasi dalam dirinya untuk pencapaian suatu tujuan bersama. Sehingga kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang baik dan positif mampu untuk meningkatkan, memaksimalkan kinerja guru.

Daftar Rujukan

- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172. <https://doi.org/10.31004/jptam.V4i3.693>.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02). <https://doi.org/10.29040/jap.V17i02.11>.
- Baihaqi, M. I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Ma Ma'arif Selorejo Blitar. *Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan & Pembelajaran*, 7(2), 97–106. <https://doi.org/10.30957/konstruk.V7i2.14>.
- Djafri, N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Empati Dan Motivasi Terhadap Budaya Organisasi (Studi Kasus Terhadap Kepala Sekolah Dasar Kota Gorontalo). *Jurnal Manajemen*, 19(1), 59. <https://doi.org/10.24912/jm.V19i1.105>.
- Fitrah, M. (2017). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), 31. <https://doi.org/10.25078/jpm.V3i1.90>.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/amp.V3i2.6342>.
- Masni, H. (2015). Strategi Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa. *Dikdaya*, 5(1), 34–45. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33087/dikdaya.V5i1.64>.
- Mena, Y., Supriyanto, A., & Burhhanudin, B. (2016). Pelaksanaan Supervisi Klinis Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru Di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan - Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 1(11), 2194–2199. <https://doi.org/10.17977/jp.V1i11.8285>.
- Muhani, M., Imron, A., & Kusmintardjo, K. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Di Daerah Terpencil (Studi Multi Kasus Di Sdn 2 Bakalan Dan Sdn 2 Kepyar Purwantoro Kabupaten Wonogiri). *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 1(8), 1464–1472. <https://doi.org/10.17977/jp.V1i8.6616>.
- Permendikbud. (2018). *Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah*. 15–16.
- Putri. (2017). Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Professional Development Of Teachers In Improving The Performance Of Teacher). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 10.

- <https://Pdfs.Semanticscholar.Org/5f3d/38524a23bf0bf4c8419d53f98c69d8b43dc8.Pdf>.
- Putro, S. E., Rinawati, A., & Muh, U. (2013). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 5(2), 278–289. <https://doi.org/10.21831/Cp.V5i2.1563>.
- Ramadoni, W., & Arifin, I. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru (Studi Multi Kasus Di Paud Islam Sabilillah Dan Sdn Tanjungsari 1 Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Pendidikan Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 1(8), 1500–1504. <https://doi.org/10.17977/Jp.V1i8.6620>.
- Rosaliawati, B. N. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 61–71. <https://doi.org/10.17977/Um027v3i12020p61>.
- Rosyadi, Y. I., & Pardjono, P. (2015). Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp 1 Cilawu Garut. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(1), 124–133. <https://doi.org/10.21831/Amp.V3i1.6276>.
- Said, A. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah. *Journal Evaluasi*, 2(1), 257. <https://doi.org/10.32478/Evaluasi.V2i1.77>.
- Setiawan, D., & Sitorus, J. (2017). Urgensi Tuntutan Profesionalisme Dan Harapan Menjadi Guru Berkarakter (Studi Kasus: Sekolah Dasar Dan Sekolah Menengah Pertama Di Kabupaten Batubara). *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 36(1), 122–129. <https://doi.org/10.21831/Cp.V36i1.11382>.
- Setyati, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(2), 200–207. <https://doi.org/10.21831/Jptk.V22i2.8931>.
- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh Rasa Percaya Diri Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 157–179. <https://doi.org/10.31538/Ndh.V5i2.557>.
- Sumolang, G. S., Mantiri, M., & Pangemanan, S. (2018). Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Memberikan Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Langowan Barat Kabupaten Minahasa. *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- Syamsul, H. (2017). Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (Smp). *Jurnal Idaarah*, 1(2), 275–289. <https://doi.org/10.24252/Idaarah.V1i2.4271>.
- Wa Ode, Z. M., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 42–50. <https://doi.org/10.31328/Bmb.V1i2.100>.