



PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 3 PEMATANG SIANTAR TAHUN AJARAN 2022/2023

Saulus Naolo Nainggolan

Universitas HKBP Nommensen, Pematang Siantar

Susy A. Sibagariang

Universitas HKBP Nommensen, Pematang Siantar

Benjamin Albert Simamora

Universitas HKBP Nommensen, Pematang Siantar

Korespondensi penulis : saulusnainggolan@gmail.com

Abstract. *The results of this research state that: 1) there is a significant influence between the principal's leadership on teacher performance at SMP Negeri 3 Pematangsiantar for the 2022/2023 academic year. With the results obtained, the significant value is $0.002 < 0.05$. 2) there is a significant influence between teacher work motivation on teacher performance at SMP Negeri 3 Pematangsiantar for the 2022/2023 academic year. With the results obtained, the significant value is $0.000 < 0.05$. 3) Based on the results of the F test, it is known that the significance value for the influence of X_1 and teacher work on teacher performance so that the third hypothesis H_a is accepted while H_0 is rejected. 4) it can be seen that the R Square value is 0.395. So it can be concluded that the principal's leadership and teacher work motivation have a simultaneous or joint effect on teacher performance by 3.95%. And there are still other variables that influence teacher performance.*

Keywords: *Principal Leadership, Motivation for Teacher Performance*

Abstrak. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: 1) ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Pematangsiantar Tahun Ajaran 2022/2023. Dengan hasil yang diperoleh nilai signifikan $0,002 < 0,05$. 2) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Pematangsiantar Tahun Ajaran 2022/2023. Dengan hasil yang diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. 3) Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y. Atau terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sehingga pada hipotesis ketiga H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. 4) dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,395. Maka dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 3,95 %. Dan masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru.

Kata Kunci : **Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

LATAR BELAKANG

Kepemimpinan kepala sekolah adalah hal yang sangat penting dalam sekolah karena suatu proses, atau serangkaian tindakan, dimana satu orang atau lebih menggunakan pengaruh, otoritas, atau kekuasaan atas satu orang atau lebih dalam menggerakkan sistem sosial menuju satu atau lebih dari empat tujuan sistem utama. Menurut Robbins & Judge (2015: 410), kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan unik yang dimiliki individu untuk memengaruhi sebuah kelompok menuju serangkaian tujuan atau visi tertentu yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Drs. H. Sofyan Tsauri, MM (2013:180), Motivasi kerja merupakan kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut.

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan.

Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri.

Kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam membina dan meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, sikap kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang arahnya ditaati oleh bawahannya tanpa adanya suatu paksaan. Kepala sekolah selaku pimpinan dalam organisasi sekolah bertanggung jawab terhadap kelangsungan organisasi tersebut. Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan.

KAJIAN TEORITIS

Setiap manusia pasti memiliki jiwa pemimpin, begitu juga dengan instansi pasti memiliki sosok ketua atau pemimpin yang mengatur bagaimana cara instansi yang dipimpinya menjadi instansi yang sejahtera dan berkualitas. Menurut kamus bahasa Inggris kepemimpinan berasal dari kata *lead* yang berarti memimpin. Sedangkan *leader* adalah seorang pemimpin dan *leadership* berarti kepemimpinan.

Menurut Osborne (2015: 7), kepemimpinan sekolah yakni sebuah kemampuan yang dapat menciptakan lingkungan, di mana semua orang mengetahui kontribusi apa saja yang diharapkan serta semua orang tersebut merasa sungguh-sungguh berkomitmen untuk melaksanakan pekerjaan yang maksimal. Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu keterampilan yang sangat penting untuk kepala sekolah yang berkeinginan sukses melalui cara pembelajaran dan pelatihan secara teratur.

Menurut Drs. H. Sofyan Tsauri, MM (2013:180), Motivasi kerja merupakan kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut.

Menurut Edwin B. Flippo (dalam Sofyan Tsauri 2013), motivasi adalah suatu keahlian, dalam menggerakkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umum dan bawahan pada khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2017) motivasi merupakan serangkaian proses membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct) dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energy di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses memberikan arahan atau dorongan perilaku dan tindakan kepada seseorang dan mengarahkan cara dan perilaku untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Fahmi (2016:226), Kinerja guru adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka untuk melihat ada tidaknya “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Tahun Ajaran 2022/2023” maka penelitian ini termasuk penelitian Kuantitatif.

Sugiyono (2019:16), menyatakan metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sugiyono (2019:126), menyatakan populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan, wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam penelitian ini jumlah populasi yaitu sebanyak 70 guru.

Sugiyono (2019:127) Sampel adalah bagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini pengambilan sampel digunakan dengan cara Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah Teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu sebanyak 76 guru.

Sugiyono (2019:156), menyatakan instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian.

Sebuah instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dapat menjadi sumber data yang baik, maka angket yang digunakan perlu diuji apakah layak atau tidak digunakan dalam mengumpulkan informasi bagi peneliti ini. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket, dilakukan uji coba instrumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji asumsi klasik adalah syarat utama untuk bisa dilanjutkan ke uji regresi linear dengan data telah terdistribusi normal dan tingkat signifikansi $> 0,05\%$. Pada variabel kepemimpinan kepala sekolah terdapat Signifikansi adalah 0,118. Nilai 0,542 $>$ dari 0,05 maka variabel kepemimpinan kepala sekolah berdistribusi normal. Sedangkan pada variabel motivasi kerja guru terdapat Signifikansi adalah 0,670. Nilai 0,670 $>$ dari 0,05 maka variabel motivasi kerja guru berdistribusi normal.

Hasil uji linearitas kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai Sig. 0,052 $>$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Selanjutnya pada hasil uji linearitas motivasi kerja guru diperoleh nilai Sig. 0,014 $<$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan 0,002 $<$ 0,05. Maka kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Pematangsiantar Tahun Ajaran 2022/2023 sehingga pada hipotesis pertama H_a diterima sedangkan H_0 ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh nilai signifikan nilai signifikan 0,000 $<$ 0,05. Maka motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Pematangsiantar Tahun Ajaran 2022/2023 sehingga pada hipotesis kedua H_a diterima sedangkan H_0 ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 $<$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y . Atau terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sehingga pada hipotesis ketiga H_a diterima sedangkan H_0 ditolak.

Dalam penelitian ini pada tabel 4. 14 dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,395. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 39,5 %.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Pematangsiantar Tahun Ajaran 2022/2023. Dengan hasil yang diperoleh nilai signifikan 0,002 $<$ 0,05.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Pematangsiantar Tahun Ajaran 2022/2023. Dengan hasil yang diperoleh nilai signifikan 0,000 $<$ 0,05.
3. Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 $<$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y . Atau terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sehingga pada hipotesis ketiga H_a diterima sedangkan H_0 ditolak.
4. Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,395. Maka dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi

kerja guru berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 3,95 %. Dan masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru.

Sebagai bagian dari akhir penelitian ini, maka peneliti memberikan saran:

1. Kepala sekolah diharapkan dapat menjalankan meningkatkan kepemimpinan dengan baik dalam menjalankan tugas sehingga kinerja guru menjadi lebih efektif.
2. Kepala sekolah juga diharapkan memberikan motivasi atau dukungan terhadap bapak/ ibu guru sehingga seluruh guru-guru yang menjadi lebih semangat dan kinerja guru bisa lebih baik lagi..
3. Bagi peneliti yang akan meneliti selanjutnya dapat menambahi satu variabel untuk menambahi variabel dari peneliti yang mendukung hasil belajar siswa.

DAFTAR REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fitri Sovia Nery. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (Man) Tebing Tinggi” Medan.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Osborne, David & Ted Gaebler. 2015. *Mewirusahaakan Birokrasi, Reinventing Government*. PPM. Jakarta
- Robbins, S. P., and Timothy A. J. 2015. *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Renz, D.O., & Herman, R.D. (2016). *The Jossey-Bass Handbook of: Nonprofit Leadership and Management*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Rusdiana A. 2015. *Manajemen Konflik*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2019. *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung: ALFABETA.

- Sulyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan*. Yogyakarta: Andi.
- Sutikno, S. M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Tiara Sartika. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Pgri 1 Ciputat". Jakarta.
- Tsauri Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah Cetakan I*. Multi Presindo: Yogyakarta.