

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK BUDI MULIA TANGERANG**Nachrowi Iman Santoso***Dinas Pendidikan Kota Tangerang**Email: nr.imansantoso@yahoo.co.id,*

Abstract: This research is conducted to analyze and reveal the influence of Principal Leadership and work motivation on the Performance of teachers in SMK Budi Mulia Tangerang. Principal's leadership role in the process of moving, influencing and guiding others in order to achieve organizational goals is the role to be performed as well as the leadership of the principal motivation influences from within and outside motivation. Research methodology used was a survey method is descriptive analytic. Techniques used in the determination of the sample is saturated sampling (census) in which all members of the population sampled. The results of the study showed the influence of the principal's leadership and work motivation on the performance of teachers in vocational high school Budi Mulia Tangerang. The influence of principal leadership effects on teacher performance, especially on intellectual development dimension to the dimensions of work ability and initiative, inspiring dimensions to the dimensions of the initiative, the influence of ideal dimensions to the dimensions of work ability and discipline, each has a strong-enough relationship while on work motivation has a strong relationship, particularly on the dimensions of the inside of the dimensions of initiative..

Keywords: principalleadership, work motivation, teacherperformance.

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja terhadap Kinerja guru di SMK Budi Mulia Tangerang. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam proses bergerak, mempengaruhi dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan organisasi adalah peran yang akan dilakukan serta kepemimpinan pengaruh motivasi utama dari dalam dan luar motivasi. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode survei deskriptif analitik. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel adalah sampel jenuh (sensus) di mana semua anggota populasi sampel. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kepala sekolah kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan Budi Mulia Tangerang. Pengaruh efek kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, terutama pada dimensi perkembangan intelektual dengan dimensi kemampuan kerja dan inisiatif, dimensi inspirasi untuk dimensi inisiatif, pengaruh dimensi yang ideal untuk dimensi kemampuan kerja dan disiplin, masing-masing memiliki kuat-hubungan yang cukup saat motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat, terutama pada dimensi bagian dalam dimensi inisiatif.

Kata kunci: principalleadership, motivasi kerja, teacherperformance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sekolah. Kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dari inovator di sekolah. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi bagi keberhasilan sekolah. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk memberdayakan seluruh sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan sekolah. Khusus berkaitan dengan guru kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja guru, melalui pemberdayaan sumber daya manusia (guru). Disamping itu kepemimpinan kepala sekolah juga harus mampu memberikan motivasi kerja bagi peningkatan kinerja guru dan hasil belajar siswa. Kepala sekolah memiliki peran yang begitu penting bagi peningkatan kinerja seorang guru, beberapa dimensi yang dapat mempengaruhi berupa pengaruh ideal yaitu gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja bawahan, inspirasi yaitu gaya kepemimpinan memberikan panutan bagi bawahan untuk meraih prestasi, pengembangan intelektual yaitu gaya kepemimpinan memberikan rangsangan kepada bawahan untuk terus meningkatkan dan perhatian pribadi yaitu gaya kepemimpinan mampu memberikan lingkungan yang kondusif. Seorang guru yang profesional akan mampu mengajar berangkat dari niat awal sebagai guru dan niat tulus yang telah direncanakan dan bukan karena kebetulan. Begitu penting motivasi dari dalam diri yang dapat mampu mengobarkan semangat diri untuk pencapaian tujuan, tumbuh sebagai nilai kesadaran diri disamping terdapat motivasi dari luar. Fenomena inilah yang menjadi bahan penelitian karya akhir peneliti di SMK Budi Mulia Tangerang.

Kemerosotan prestasi sekolah yang dialami oleh SMK Budi Mulia diduga kurang profesionalnya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya sekolah yang ada. Ini dapat dilihat pada Sistem Kurikulum SMK Budi Mulia 2013 tersebut masih tumpang tindih dalam pemberian wewenang dan tanggung jawab, wakil kepala sekolah yang masih menjabat sebagai wali kelas dengan beban jam yang banyak yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap tugas utama wakil kepala sekolah dalam menyikapi kemajuan sekolah.

Rendahnya kehadiran guru pada jam mengajar mengakibatkan rendahnya prestasi peserta didik akibat sering ditinggalkan dan penyampaian materi pembelajaran tidak optimal. Begitupun dengan tingkat disiplin guru dan karyawan yang masih rendah yang ditandai dengan keterlambatan hadir dalam sekolah, hal ini menunjukkan tidak profesionalnya tingkat kinerja guru dan karyawan, yang akan menghambat birokrasi administrasi guru dan proses kegiatan belajar mengajar.

Pergantian jabatan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah mulai dari periode awal berdiri sekolah hingga sekarang terlihat bahwa kepala sekolah tidak mengalami perubahan pergantian begitu pun dengan wakil kepala sekolah, dan ini menunjukkan tidak ada peningkatan jabatan kearah kepala sekolah dan wakil kepala sekolah sama artinya kesempatan berkarir bagi guru – guru untuk mencapai puncak jabatan sebagai wakil kepala sekolah dan kepala sekolah tidak memiliki peluang. Pada dasarnya guru memiliki

harapan kedepan dengan berbagai aspirasi yang ada salah satunya adanya kenikan karir dalam kinerja. Kurang optimalnya kinerja guru dan rendahnya motivasi guru baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Dari pengamatan penulis bahwa ada indikasi kinerja guru dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi antara lain kemampuan atau kompetensi dan motivasi guru dalam menjalankan profesinya, sedangkan faktor ekstern antara lain berupa kepemimpinan kepala sekolah sebagai Kejuruan, lingkungan, alat dan lain sebagainya. Dari latar belakang masalah di Kejuruan dapat dideteksi bahwa mutu pendidikan kita rendah. Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan kita adalah rendahnya profesionalisme guru yang berdampak pada kinerja.

Seorang guru dapat bekerja secara professional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatar belakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Disini Kepala Sekolah dituntut untuk mampu memerankan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah disamping harus mampu mengelola sumber daya yang ada juga sebagai motivator bagi kepatuhan diri dan disiplin kerja para guru. Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan prosentasi kehadiran, ketidakpatuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran. Pada tahap inilah kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (*climate-maker*) sehingga dapat mencegah timbulnya desintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Bertitik tolak pada realita yang ada di atas maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu, penulis membuat judul penelitian “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Budi Mulia Tangerang”.

Penelitian ini ingin mengetahui seberapa kuat variable kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan diketahuinya seberapa kuat pengaruh variable-variabel bebas terhadap variable terikat diharapkan akan dapat diidentifikasi tindakan terbaik yang seharusnya dilakukan oleh pihak sekolah dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru SMK Budi Mulia Tangerang.

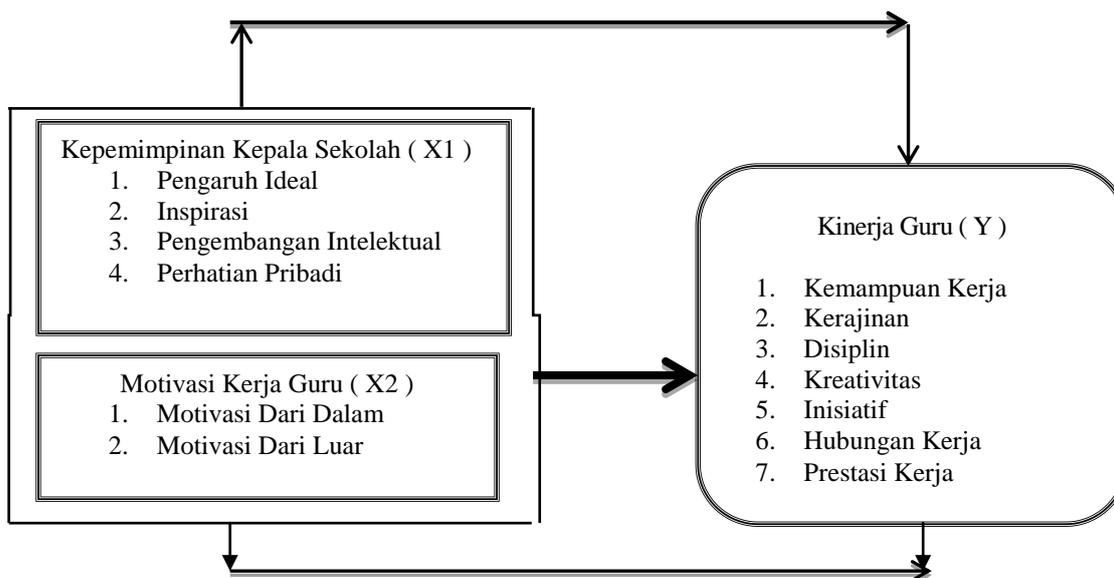
Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Budi Mulia Ciledug Tangerang?; (2) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMK Budi Mulia Ciledug tangerang?; (3) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Budi Mulia Ciledug Tangerang?; (4) Maksud dan tujuan riset adalah untuk

memperoleh bukti empiris mengenai ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap variable kinerja guru pada sekolah menengah kejuruan Budi Mulia Tangerang.

Variabel Kepemimpinan (X1). Konsep teoritis variable kepemimpinan yang digunakan dalam korelasi dimensi antar variable tersebut diatas adalah menggunakan teoritis menurut Bass *et al.* Dimana hakikat kepemimpinan kepala sekolah adalah proses menggerakkan, mempengaruhi dan membimbing orang lain dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang didasarkan pada prinsip pengembangan bawahan (*follower development*). Kepemimpinan dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Menurut Bass *et al.* (2003) mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan dalam penelitian didefinisikan sebagai kepemimpinan transformasional, yang merupakan variabel independen, yang dibentuk dari empat dimensi yaitu: (1) pengaruh ideal (gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja bawahan); (2) Inspirasi (gaya kepemimpinan memberikan panutan bagi bawahan untuk meraih prestasi); (3) Pengembangan intelektual (gaya kepemimpinan memberikan rangsangan kepada bawahan untuk terus meningkatkan kemampuan diri); (4) perhatian pribadi (gaya kepemimpinan mampu memberikan lingkungan yang kondusif).

Variabel Motivasi Kerja (X2). Konsep teoritis variable Motivasi yang digunakan dalam tabel korelasi dimensi antar variable tersebut diatas adalah menggunakan teoritis menurut Menurut Frederick Herzberg (Sondang, 2002 : 107)., ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Berdasarkan uraian tersebut Herzberg menyimpulkan ada dua dimensi dalam motivasi yaitu: **Pertama.** Dimensi dari dalam atau faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, factor meliputi (1) Pencapaian prestasi, (2) Pengakuan, (3) Tanggung Jawab, (4) Kemajuan, (5) Pekerjaan itu sendiri, (6) Kemungkinan berkembang. **Kedua.** Dimensi dari luar atau dimensi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor - faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi : (1) Upah, (2) Kondisi kerja, (3) Keamanan kerja, (4) Status, (5) Prosedur perusahaan, (6) Mutu penyeliaan, (7) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan

Variabel Kinerja Guru (Y). Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Kinerja diukur dari dimensi kecakapan kerja melalui indikator: kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, Kreativitas, inisiatif, hubungan kerja dan prestasi kerja. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dibuat kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini yang menggambarkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Budi Mulia Tangerang. Dapat disajikan dalam gambar sebagai berikut:



Gamabar 1. Model Kerangka Pemikiran Penelitian

Dari kerangka berfikir diatas dapat dijelaskan bahwa: (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap proses pelaksanaan tugas guru yang pada akhirnya berimplikasi pada kinerja guru.; (2) Motivasi kerja guru memberikan pengaruh pada pelaksanaan tugas guru yang berimplikasi pada kinerja guru.

Hipotesisi. Dengan berdasarkan pada identifikasi masalah dan kerangka pemikiran maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y)
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y)
3. Terdapat pengaruh secara simultan dan bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis 1 dan 2 (Uji t – parsial). Uji – t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ingin diketahui apakah jika secara terpisah variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru. Mengacu pada tabel hasil hitungan SPSS, didapat nilai t– hitung variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1). Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) memiliki nilai t-hitung $>$ t-tabel (4,263 $>$ 2,012) dan nilai Sig t-hitung (0,00 $<$ 0,05). Secara statistik berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMK Budi Mulia Tangerang.

2. Motivasi Kerja Guru (X2). Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai t-hitung (5,851) > t-tabel (2,012) dan nilai Sig t-hitung (0,00 < 0,05). Secara statistik berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya variabel motivasi kerja guru (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Budi Mulia Tangerang.

Pengujian Hipotesis 3 (Uji F–Simultan)

Tabel 1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1082.776	2	541.388	57.046	.000 ^a
Residual	531.462	56	9.490		
Total	1614.237	58			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEP. KEP SEK

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: data diolah

Uji statistik F merupakan uji simultan atau bersama-sama yang bertujuan untuk menguji apakah antara variable kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap variable kinerja guru atau benar-benar memiliki hubungan linier (*linear relation*). Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa nilai F-hitung sebesar 57,046 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai F-tabel dengan derajat bebas pembilang sebesar 2 dan derajat bebas penyebut 56 pada $\alpha = 0,05$ didapat F-tabel = 3,1619. Karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai F-Hitung > F-tabel, secara statistik berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja pada SMK Budi Mulia secara simultan atau bersama-sama memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja guru.

Koefisien Determinasi (R²). Koefisien determinasi (R²) adalah besarnya nilai pengaruh seluruh variable bebas terhadap variable terikat dengan kisaran nilai koefisien antara 0 – 1 . Dengan kata lain semakin nilai R Square mendekati 1, maka semakin baik model regresi yang terbentuk untuk menjelaskan permasalahan.

Tabel 2. Koefisien Determinan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.819 ^a	.671	.659	3.081

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEP. KEP SEK

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0,671. Hal ini dapat dinyatakan bahwa sumbangan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 67,1%. Sedangkan sisanya 32,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisa Dimensi. Untuk mengetahui hubungan antar dimensi variabel bebas dan variabel terikat diperlukan matrik korelasi dimensi antar variabel bebas dan variabel terikat. Melalui tabel antar dimensi ini akan dapat dilihat dan dianalisa pengaruh variabel bebas melalui dimensi terhadap variabel terikat pada dimensinya, sehingga dapat digunakan dalam peningkatan dan pengembangan kinerja guru di SMK Budi Mulia Tangerang. Adapun hubungan antar dimensi tersebut dapat di lihat pada tabel sebagai berikut.

Interpretasi dari tabel korelasi dimensi antar variabel. Berdasarkan hasil penelitian bahwa hubungan dimensi pengaruh ideal (KK1 terhadap dimensi kemampuan kerja (Y1) memiliki pengaruh positif dan signifikan artinya bahwa peranan kepala sekolah dalam memberikan kepercayaan, keyakinan pada guru untuk selalu optimis dan berkarya serta mengelolah sumber daya disekolah secara professional akan berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan kerja dalam memahami dan menguasai materi yang diajarkan dengan berpedoman pada rencana pelaksanaan pengajaran (RPP).

Hubungan dimensi pengaruh ideal (KK1) terhadap dimensi disiplin (Y3) Hubungan ini memiliki pengaruh positif dan signifikan artinya bahwa peranan kepala sekolah dalam menjaga nilai kebersamaan untuk mencapai visi dan misi dan mampu mengelolah sumber daya disekolah secara professional akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru terutama pada peningkatan disiplin kehadiran, berpakaian dan kebersihan serta kerapian.

Pada variabel kepemimpinan kepala sekolah melalui dimensi inspirasi (KK2) juga berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru yakni pada dimensi inisiatif (Y5), artinya bahwa guru akan selalu memberikan hasil belajar kepada peserta didik baik melalui lisan, tulisan maupun internet dan meningkatkan inisiatif guru dalam menilai kemampuan dan sikap siswa/i dalam pembelajaran demi keberhasilan siswanya manakala kepala sekolah mampu memberikan kenyamanan bekerja guru, memiliki tingkat kreativitas yang tinggi, mendorong kemandirian guru dalam bekerja dan menumbuhkan nilai kekeluargaan .

Variabel kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi pengembangan intelektual (KK3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap dimensi kemampuan kerja (Y1), dan dimensi inisiatif (Y5). Artinya bahwa pentingnya kepala sekolah memberikan motivasi terhadap bawahan, memberikan perhatian dari hasil kerja guru, mendukung sepenuhnya bagi guru yang akan mengembangkan potensi diri dan menyediakan fasilitas yang diperlukan oleh guru untuk mengembangkan bidang studi pelajarannya maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kemampuan kerja guru dalam memahami dan menguasai materi yang diajarkan dengan berpedoman pada rencana pembelajaran, menghubungkan materi pelajaran dengan kehidupan sehari-hari, serta mampu meningkatkan inisiatif guru dalam memberikan hasil evaluasi belajar baik melalui lisan, tulisan maupun internet serta dalam menilai kemampuan dan sikap siswa dalam pembelajaran demi keberhasilan siswanya.

Dimensi motivasi dari dalam (In.M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap dimensi kemampuan kerja (Y1), artinya bahwa bilamana guru melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar dan bertanggung jawab atas keberhasilan siswanya maka dalam proses kegiatan belajar mengajar guru akan selalu siap melaksanakan proses pembelajaran dengan berpedoman pada rencana pelaksanaan pembelajaran dan akan mempersiapkan untuk memahami dan menguasai materi sebelum diajarkan kepada peserta didik.

Dimensi motivasi dari dalam (In.M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap dimensi kerajinan (Y2), artinya bahwa bilamana guru melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar dan bertanggung jawab atas keberhasilan prestasi siswanya dalam proses kegiatan belajar mengajar dan senang atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepala sekolah maka akan menjadikan guru lebih matang dalam pelaksanaan persiapan pembelajaran dan persiapan kelengkapan mengajar serta mampu mengembangkan sendiri bahan ajar/LKS/ringkasan.

Ada hubungan yang kuat pada dimensi motivasi dari dalam (In.M) terhadap dimensi inisiatif (Y5) yaitu dengan nilai sebesar 0,609 ini berarti bahwa guru yang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar serta memiliki tanggung jawab atas keberhasilan prestasi siswanya akan memberikan hasil belajar, baik melalui media lisan, tertulis maupun internet, dan selalu meningkatkan pembelajaran dengan metode-metode yang disesuaikan serta memberikan penilaian terhadap kemampuan dan sikap anak dalam kegiatan belajar mengajar yang pada akhirnya akan berpengaruh pada peningkatan keberhasilan siswa.

Dimensi motivasi dari dalam (In.M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap dimensi hubungan kerja (Y6). Artinya bahwa guru yang selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi yang lebih baik di masa depan, melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur, bertanggung jawab terhadap keberhasilan prestasi siswa, adanya pengakuan hasil dari teman dan senang atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepala sekolah maka akan memberikan pengaruh peningkatan terhadap kinerja guru yaitu meningkatkan kinerja team dalam membuat bahan ajar per mata pelajaran. dan memotivasi guru untuk selalu menjalin hubungan baik terhadap warga sekolah (guru, wali murid , siswa, DUDI dan warga setempat)

Pada dimensi motivasi dari luar (Ex. M) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan pada dimensi hubungan kerja (Y6). Artinya hubungan kerja guru terhadap warga sekolah akan selalu terjaga dengan baik manakala terjadi jalinan hubungan yang harmonis terhadap kepala sekolah dan bawahan, serta mampu menjaga hubungan komunikasi yang baik dengan guru.

Dari matrik korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja keduanya mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perkembangan kinerja guru di SMK Budi Mulia Tangerang. ini berarti bahwa setiap indikator pada kepemimpinan kepala sekolah dan indikator pada motivasi kerja yaitu tingkat kemampuan dalam jasa percaya diri guru, tingkat kemampuan dalam mengimplimentasikan visi, tingkat kreatifitas, tingkat kenyamanan bekerja, tingkat kemampuan dalam memotivasi bawahan, tingkat kemampuan dalam meningkatkan potensi diri, tingkat perhatian secara pribadi terhadap bawahan dan tingkat kemampuan dalam mendorong bawahan dan indikator-indikator pada motivasi kerja prestasi yang telah dicapai, kesesuaian prestasi dengan pekerjaan, pemberian penghargaan, kesesuaian penghargaan peran dalam pekerjaan, wewenang dalam pekerjaan, kesempatan mendapat promosi jabatan, kesempatan maju berkembang kejenjang lebih tinggi, kesesuaian gaji dengan pekerjaan, kesesuaian gaji dengan kebutuhan, status sosial pekerjaan, status sosial jabatan pekerjaan, komunikasi dengan atasan, hubungan dengan atasan, kompetisi mendapat jabatan, dan kompetisi mendorong semangat kerja secara bersama – sama mempunyai dampak pengaruh terhadap perkembangan kinerja guru di SMK Budi Mulia Tangerang.

Pembahasan dan Temuan Penelitian. Pembahasan penelitian mengenai pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap variable terikat yaitu kinerja guru memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 67,1%, dimana temuan dari peneliti ini akan mengintegrasikan dengan hasil penelitian sebelumnya, apakah hasil penelitian terdukung atau tidak terdukung.

Hipotesisi Pertama. Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Budi Mulai Tangerang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Budi Mulia. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terdukung dan sekaligus juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendra Prijatna (2011). Menyimpulkan sebagai berikut:

Hasil penelitian Hendra Prijatna (2011) yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama memperlihatkan bahwa: Hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama memperlihatkan bahwa: (1) Pengaruh total kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 45,2 %.; (2) Pengaruh total motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 21,3 %.; (3) Pengaruh total disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 10,4 %.; (4) Pengaruh total kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru sebesar 76,9 %. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru tidak dapat berjalan sendiri-sendiri namun harus selalu bersinergi dalam pelaksanaannya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi

Begitu pun penelitian yang dilakukan oleh Amin Wahyudi (2012) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dan hasil penelitian kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dijelaskan sebagai berikut: **Pertama.** Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang dilakukan oleh Amin Wahyudi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) memberikan sumbangan sebesar 78,8 % terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Informasi Komunikasi dan Kehumasan Kabupaten Boyolali, sedangkan sisanya 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti (variabel di luar penelitian).

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan dan bersama-sama bersinergi dalam pelaksanaannya memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Hipotesisi kedua. Hipotesisi kedua menyatakan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Budi mulia Tangerang. Hal ini berarti bahwa hipotesisi kedua yang diajukan dalam penelitian ini terdukung dan sekaligus juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lingga Sena Ginanjar (2012) menyimpulkan sebagai berikut: **Pertama.** Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 65,1%, artinya bahwa motivasi kerja dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 65,1%, sementara sisanya 34,9% merupakan pengaruh variable lain yang tidak diteliti. Begitu pun penelitian

yang dilakukan oleh Rokhmaloka Habsoro Abdilah (2011) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. **Kedua**. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,680 yang menunjukkan bahwa 68% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 32% dijelaskan oleh variabel lain.

PENUTUP

Berdasarkan hasil uraian penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, pengujian hipotesis terbukti bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2) baik sendiri-sendiri maupun bersama berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai hasil dari keseluruhan temuan dan pengujian penelitian sebagai berikut: **Pertama**. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Budi Mulia Tangerang berhubungan lewat: (a) Dimensi pengaruh ideal (KK1) terhadap dimensi kemampuan kerja ($Y1$), dan dimensi disiplin ($Y3$). artinya pengaruh ideal kepala sekolah dengan memberikan kepercayaan dan keyakinan serta dengan pengelolaan sumber daya yang professional akan berpengaruh meningkatnya kemampuan guru dan disiplin guru.; (b) Dimensi inspirasi (KK2) terhadap dimensi inisiatif ($Y5$) artinya kepala sekolah dengan kreativitas yang tinggi, memberikan suasana yang nyaman dalam bekerja dan menumbuhkan nilai kekeluargaan sehingga mendorong kemandirian guru dalam bekerja dan mampu meningkatkan inisiatif guru.; (c) Dimensi pengembangan intelektual (KK3) terhadap dimensi kemampuan kerja ($Y1$) dan dimensi inisiatif ($Y5$) artinya dengan diberikan motivasi, perhatian dan dukungan kepala sekolah sehingga guru akan pengembangan potensi diri guru mampu meningkatkan kemampuan kerja dan inisiatif guru. **Kedua**. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Budi Mulia Tangerang berhubungan lewat: (a) Dimensi motivasi dari dalam (In.M) terhadap dimensi inisiatif ($Y5$), dimensi kerajinan ($Y2$), dimensi kemampuan kerja ($Y1$) dan dimensi hubungan kerja ($Y6$) artinya guru yang melaksanakan perkerjaan dengan baik dan benar dan bertanggung jawab atas keberhasilan siswanya akan memberikan pengaruh terhadap meningkatnya terhadap kemampuan kerja guru, tingkat kerajinan guru, inisiatif guru dan akan meningkatkan hubungan kerja yang lebih baik.; (b) Dimensi dari luar (Ex.M) terhadap dimensi hubungan kerja artinya hubungan yang harmonis dan hubungan komunikasi yang dilakukan kepala sekolah memberikan peningkatan terhadap hubungan guru terhadap warga sekolah. **Ketiga**. Terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Budi Mulia Tangerang. Dari taksiran koefisien determinasi (R^2) dapat diartikan bahwa sumbangan bersama kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja pada kinerja guru di SMK Budi Mulia Tangerang adalah cukup besar dibandingkan dengan variabel lain yang tidak diteliti. Artinya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja bersinergi menciptakan kondisi seorang guru untuk memberikan prestasi kerja yang sebaik-baiknya untuk sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu S.P., (2007). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara: Jakarta
- E. Mulyasa, (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks*
- Kartono, Kartini, (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan (apakah kepemimpinan abnormal itu?)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Dimiyati, Mudjiono. (2002). *Belajar dan pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Barnett, K., McCormick, J. & Conners, R., (2000). *Leadership Behaviour of Scondary School Principals, Teacher Outcomes and School Culture*. A paper presented at the Australian Association for Research in Education Annual Conference.
- Depdiknas. (2003). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdiknas, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Robbins, S.P., (2001). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River: Prentice Hall, Inc.
- Thompson, L.L., (2004). *Making the Team: A Guide for Managers*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Alwi, S., (2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Dessler, G., (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi kesepuluh jilid 2 . Jakarta: penerbit PT. Indeks. Kelempok Gramedia
- Djalali, M. As'ad. (2001). *Psikologi Motivasi. Minat Jabatan, Inteligensi, Bakat dan Motivasi Kerja*, Malang: Wineka Media
- Gibson, James L, et .al., (2000). *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Alihbahasa : Djarkasih, Jakarta: Erlangga
- Gomes., F.C., (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko., T.H., (2000). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. edisi kedua. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan., Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Gunung Agung
- Koontz, Harold, Cyrill O'Donnell, dan Heinz Wehrich, (2003). *Manajemen*, terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Manullang. (2003). *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mathis., Robert L. dan J.H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat
- McClelland, D.C: Atkinson, J.W; Clark, R.A & Lowell, E.L., (2001). *The Achievement Motive*. New York: Irvington Publishers, Inc.
- Priyatno., D., (2008). *Mandiri belajar SPSS (Statistik Product and Service Solution) untuk analisis data dan uji statistik*. Yogyakarta: Gajah mada Universty/press
- Rahmawati., I.K., (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Riduwan, (2009). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Uzer Usman, (2000). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya
- Miftah Toha, (2003). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grapindo.

- Siagian, Sondang P., (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Jaya.
- Siagian., S. P., (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Ke-5. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, G., (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi kesepuluh jilid 2 . Jakarta: penerbit PT. Indeks. Kelempok Gramedia
- Tim Kelompok Kerja MBS Jawa Barat, (2003). *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di Jawa Barat*, Bandung: Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- Handyaningrat, Soewarno, (2002). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta : Haji Masagung,
- Thoha, Miftah. (2004). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Apriani, Rini., (2008). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Bandung: UPI.
- Prijosaksono, A. dan Roy Sembel, (2002). *Motivasi*, *Harian Sinar Harapan*, Jakarta, 2
- Manulang, M. Dan Manulang, Marihot A. M. H., (2001). *Gajah Mada University Press*, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P., (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Jaya.
- Nawawi, Hadari dan Hadari, Martini, (2004). *Kepemimpinan yang Efektif*, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.