

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK AL AMANAH AL BANTANI TANGERANG SELATAN**

**Endah Finatariani<sup>1</sup>, Purwatiningsih<sup>2</sup>, Widiyanti Rahayu Budi Astuti<sup>3</sup>**

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen01488@unpam.ac.id<sup>1</sup>, dosen00972@unpam.ac.id<sup>2</sup>,  
dosen01397@unpam.ac.id<sup>3</sup>

**Submitted:** 16<sup>th</sup> Aug 2021/ **Edited:** 28<sup>th</sup> Sept 2021/ **Issued:** 01<sup>st</sup> Oct 2021

Cited on: Finatariani, E., Purwatiningsih, P., & Astuti, W. R. B. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK AL AMANAH AL BANTANI TANGERANG SELATAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 823-832.

### **ABSTRACT**

Functionally, teachers are the foundation for educational institutions, so good teacher performance indicates good school quality. Therefore, it is important to place teachers as potential resources, which in practice, schools are present as a forum for empowering and improving the quality of teachers, both in terms of knowledge, teaching competence, and personality. In fact, this study pays special attention to the phenomenon of teacher performance in terms of the principal's leadership role and work motivation. The research was conducted at one of the Islamic-based formal education institutions, namely SMK Al Amanah Al Bantani, South Tangerang. While the research subjects were teachers, totaling 52 people. In practice, this study uses a quantitative approach by distributing questionnaires as research instruments, while the analysis technique uses multiple linear regression statistical tests. The results of statistical tests conclude that teacher performance is a good behavior in teaching science and educating students, where teacher performance will increase as the motivation and leadership role of the principal increases. In fact, the results of the simultaneous test show that the most effective model for improving teacher performance is work motivation, especially enthusiasm in educating students to excel (success). This finding suggests that teachers have a strong intention to provide quality education. Then the school should be Al Amanah Al Bantani Vocational School can maximize this potential in order to achieve the goals of the institution.

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

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan yang berkualitas tentunya didorong oleh guru-guru yang berkualitas dan profesional, hal disebut dengan istilah kinerja (Rusilowati & Wahyudi, 2020, March). Pembentukan kinerja guru yang efektif merupakan hasil kombinasi dari banyak faktor, seperti komitmen, pertumbuhan pribadi, lingkungan sekolah, budaya yang berlaku, inovasi guru dan lain-lain. Semua faktor-faktor memiliki hubungan langsung

atau tidak langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah (Siahaan, 2014). Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan (Marasan, 2021). Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan kemampuan yang dimiliki oleh guru dan berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja guru.

Kinerja guru tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin, salah satunya memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar (Supriadi, 2018).

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti kepada beberapa guru menyatakan, terdapat beberapa permasalahan di antaranya pemimpin kurang memberikan perhatian atau pengarahan kepada para bawahannya serta pemimpin kurang memberikan motivasi dan juga kurang melibatkan para bawahan dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat sentral di sekolah di mana ia memiliki peran untuk memberikan tugas kepada guru-guru di sekolah serta menentukan kebijakan di sekolah.

Sebagai Pemimpin kepala sekolah akan sering sekali mengambil keputusan. Pengambilan keputusan yang tepat merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi terciptanya sekolah efektif. Mengambil keputusan juga memiliki gaya tertentu, apakah menggunakan gaya partisipasi, gaya konsultasi, gaya delegasi atau gaya instruksi. Namun kenyataannya sering kali inisiatif pemecahan masalah dan pembuat keputusan semata-mata dilakukan oleh kepala sekolah. Padahal keputusan yang melibatkan warga sekolah secara langsung, akan meningkatkan kepedulian serta rasa memiliki terhadap sekolah dan program-programnya. Peningkatan rasa memiliki ini akan meningkatkan kesadaran, tanggung jawab, kepedulian, dan komitmen warga sekolah terhadap sekolahnya; sehingga akan melahirkan dedikasi dan kreativitas yang tinggi dalam pengembangan program-program sekolah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Peran motivasi guru baik internal maupun eksternal sangat penting bagi terciptanya guru yang profesional, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Kadari, 2020). Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif yang artinya seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan, motif dasar dari seseorang adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, serta mungkin limpahan materi.

## **LANDASAN TEORI**

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinannya. Bahkan dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan penting dalam keberhasilan organisasi tersebut. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, pihak sekolah dapat memperhatikan aspek-aspek yang dipandang mempengaruhinya, di antaranya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah adalah orang yang diberikan wewenang mengatur lembaga pendidikan dan ia pula yang bertanggung jawab. Oleh karenanya, agar terselenggaranya pendidikan yang bermutu maka kepala sekolah secara langsung melibatkan guru dan mengarahkannya untuk bekerja dengan kinerja yang maksimal. Senyatanya kepemimpinan adalah sifat-sifat perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Teori ini menjelaskan bahwa kepemimpinan bersifat pribadi dan sesuatu hal mendasar yang melekat pada diri seorang pemimpin, di mana ia mampu menjadi daya tarik bagi seluruh bawahannya dengan mengedepankan komunikasi efektif dan menjalin hubungan yang baik dengan berbagai kalangan.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, faktor lain yang berpengaruh terhadap guru adalah motivasi. Motivasi dalam pekerjaan menjadi faktor penting, mengingat motivasi adalah penggerak dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hakikatnya motivasi sebagai suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab

seseorang berperilaku secara sadar. Motivasi menjadi dorongan seseorang secara sadar melakukan pekerjaan dengan segenap semangat dan kemampuan yang dimiliki guna tercapainya motif pribadi dan tujuan organisasi. Konteks sadar, yakni pegawai memahami apa yang harus ia lakukan dan mengetahui seluruh proses pelaksanaan pekerjaan dengan baik guna hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan, sehingga apa yang menjadi tujuan pegawai bekerja juga dapat terpenuhi dengan diberikannya imbalan atas kinerjanya.

Paparan di atas sangat jelas, motivasi dapat mendorong orang untuk bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi, mengidentifikasi diri di mana keberadaannya mampu membawa prestasi bagi perusahaan dan dengan segenap tenaga untuk tetap fokus pada visi misi organisasi. Hal tersebut itu menuntut sikap komitmen terhadap pekerjaan dan juga organisasi. Artinya semakin tinggi motivasi seseorang maka akan memunculkan sikap dan perilaku positif dalam bekerja dengan menunjukkan sikap yang melekat dan sesuai dengan visi misi organisasi, ini yang disebut komitmen kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Berikut ini informasi penelitian dan tahapan analisis:

1. Objek penelitian adalah SMK Al Amanah Al Bantani Tangerang Selatan
2. Subyek penelitian adalah guru sebanyak 52 orang
3. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan teknik sampel jenuh
4. Orientasi penelitian adalah kuantitatif dengan metode asosiatif
5. Analisis penelitian menggunakan statistik regresi linear berganda
6. Pra uji statistik adalah validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik
7. Unsur pengujian terdiri dari uji parsial, uji simultan, dan uji determinan

## **HASIL PENELITIAN**

### **Analisis Karakteristik Sampel Penelitian**

Berdasarkan data yang terhimpun, maka diketahui jumlah responden sebanyak 52 orang, terdiri dari pria sebanyak 29 orang dan wanita sebanyak 23 orang. Jumlah ini telah sesuai dengan kebutuhan penelitian, dan data ini menunjukkan objektivitas

penelitian. Di mana sebaran kuesioner tidak dilakukan secara diskriminatif (hanya pada satu jenis kelamin saja), namun diberikan kepada seluruh unit analisis yang memenuhi syarat dan bersedia memberikan pendapatnya.

Berdasarkan data penelitian, terlihat bahwa unit analisis didominasi oleh responden berusia di antara 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 23 orang. Sedangkan responden berusia di atas 41 tahun sebanyak 17 orang, dan responden berusia di antara 31-40 tahun sebanyak 12 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sampel penelitian terdiri dari beragam usia. Sehingga sangat dimungkinkan memiliki ragam pendapat dan memperkuat fenomena yang tengah diteliti. Selain itu, informasi ini menjadi bukti, bahwa penelitian telah dilakukan sesuai prosedur, dalam hal ini mengedepankan aspek objektivitas dan keterbukaan (siapa saja dari responden yang memenuhi syarat dan secara sukarela berpartisipasi di dalam penelitian ini).

Berdasarkan data penelitian, diketahui responden dengan masa kerja di antara 1 - 5 tahun sebanyak 28 orang, responden dengan masa kerja antara 6 - 10 tahun sebanyak 7 orang dan responden dengan masa kerja di atas 11 tahun sebanyak 17 orang. Data ini menggambarkan bahwa pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan masa kerja di antara 1 tahun sampai dengan 5 tahun. Namun, secara makna bahwa keterlibatan para guru di dalam penelitian ini cukup terwakili (berdasarkan sudut pandang masa kerja).

### **Tanggapan Responden tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Secara keseluruhan, kepemimpinan kepala sekolah di SMK Al Amanah Al Bantani dipersepsikan baik, dengan rata-rata skor 4,06. Adapun model kepemimpinan kepala sekolah yang dinilai adalah kepribadian, kemampuan manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sikap sosial. Faktor dominan dari kepemimpinan adalah aspek kepribadian, dengan rata-rata skor 4,20 dengan kategori sangat baik. Artinya, berdasarkan aspek sifat, sikap dan perilaku sebagai seorang individu, kepala sekolah di SMK Al Amanah Al Bantani menunjukkan kepribadian yang sangat baik, yakni ramah, santun, dan menjaga perilaku dalam pergaulan (tidak diskriminatif dan atau tendensius). Namun, dari kepemimpinan yang dinilai kurang baik adalah berkenaan dengan faktor supervisi, dengan rata-rata skor 3,93. Artinya, kepala sekolah SMK Al Amanah Al Bantani dinilai kurang cakap dalam hal pengawasan, evaluasi, pengendalian dan penilaian.

### Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja

Secara keseluruhan, motivasi kerja guru SMK Al Amanah Al Bantani dinilai baik, dengan rata-rata skor 4,10. Adapun aspek motivasi yang dimaksud adalah Kebutuhan akan kesuksesan, Kebutuhan akan berafiliasi, dan Kebutuhan akan kekuasaan. Faktor dominan dari motivasi guru SMK Al Amanah Al Bantani adalah motivasi akan kesuksesan dengan rata-rata skor 4,27. Hal ini menjelaskan, bahwa guru-guru di SMK Al Amanah Al Bantani memiliki semangat yang tinggi di dalam mendidik, bahkan sangat bersemangat mendorong para siswa untuk mendapatkan prestasi akademik yang gemilang. Namun motivasi guru dalam hal Kebutuhan akan kekuasaan dinilai lebih kecil dengan rata-rata skor 3,94. Artinya, para guru memiliki motivasi yang rendah untuk menjadi wali kelas, pembimbing akademik, pendamping dan pembina siswa, dan para guru tidak tertarik untuk menjadi pejabat struktural seperti ketua program studi.

### Tanggapan Responden tentang Kinerja Guru

Secara keseluruhan, kinerja guru dipersepsikan baik dengan rata-rata jawaban 4,01. Adapun kinerja yang dinilai mencakup aspek Merencanakan Pembelajaran, Melaksanakan Proses Pembelajaran Bermutu, dan Evaluasi. Kinerja pegawai yang dipersepsikan paling baik adalah indikator Merencanakan Pembelajaran, tingginya indikator ini menjelaskan bahwa para guru memiliki kesiapan yang baik di dalam melaksanakan pengajaran, mulai dari mempersiapkan RPS, bahan ajar, sampai dengan buku ajar. Sedangkan kinerja pegawai yang masih harus ditingkatkan adalah indikator evaluasi. Hal ini menjelaskan, bahwa para guru belum optimal di dalam mengevaluasi hasil belajar seperti memberikan uji kompetensi praktek dan uji keterampilan khusus.

### Uji Hipotesis

**Tabel 1. Uji Hipotesis**

| Variabel Terikat | Variabel Bebas                                 | Koefisien Regresi | $t_{hitung} / F_{hitung}$ | Hasil uji  |
|------------------|------------------------------------------------|-------------------|---------------------------|------------|
| Kinerja          | Kepemimpinan kepala sekolah                    | 0,390             | 3,907                     | Signifikan |
|                  | Motivasi kerja                                 | 0,529             | 5,298                     | Signifikan |
|                  | Kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi kerja | $R^2 = 0,538$     | 30,684                    | Signifikan |

Sumber : Data penelitian, 2021

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

1. Secara statistik kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,390. Makna dari temuan ini adalah:
  - a. Makna signifikan dari sisi statistik berarti, kepemimpinan kepala sekolah adalah unsur penting di dalam membangun kinerja guru (binti Mosbiran, et, al., 2020).
  - b. Secara matematis, makna nilai pengaruh regresi sebesar 0,390 berarti bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah sangat berarti bagi peningkatan kinerja guru (Li & Liu, 2020). Jika, kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan (secara matematis), maka berpotensi meningkatkan kinerja guru sebesar 0,390.
  - c. Secara teoritis, temuan ini bermakna, senyatanya temuan ini mengonfirmasi kebenaran teori, yang menyatakan bahwa peran mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, dan mengendalikan yang dilakukan oleh kepala sekolah akan berdampak positif terhadap meningkatkan kinerja guru (Mert & Ozgenel, 2020).
  - d. Implikasi dari penelitian ini adalah, bahwa pentingnya sekolah memiliki kepala sekolah yang berkepribadian baik, memiliki kemampuan manajemen sekolah yang baik, memiliki kemampuan menyebarluaskan keunggulan sekolah (kewirausahaan), memiliki kemampuan mengendalikan sekolah (supervisi), dan memiliki sikap sosial yang tinggi (Marasan, 2021).
2. Secara statistik motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,529.
  - a. Makna signifikan dari sisi statistik berarti, motivasi kerja adalah unsur penting di dalam meningkatkan kinerja guru (Amtu, et, al., 2020).
  - b. Secara matematis, makna nilai pengaruh regresi sebesar 0,529 berarti bahwa motivasi atau semangat di dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik sangat berarti bagi peningkatan kinerja guru (Chen, et, al., 2019). Jika, motivasi meningkat sebesar satu satuan (secara matematis), maka berpotensi meningkatkan kinerja guru sebesar 0,529.
  - c. Secara teoritis, temuan ini bermakna, senyatanya temuan ini mengonfirmasi kebenaran teori, yang menyatakan bahwa semangat dan tekad yang kuat akan melahirkan kepercayaan diri dan sikap optimis, yang secara langsung berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru (Ruslan, 2020).

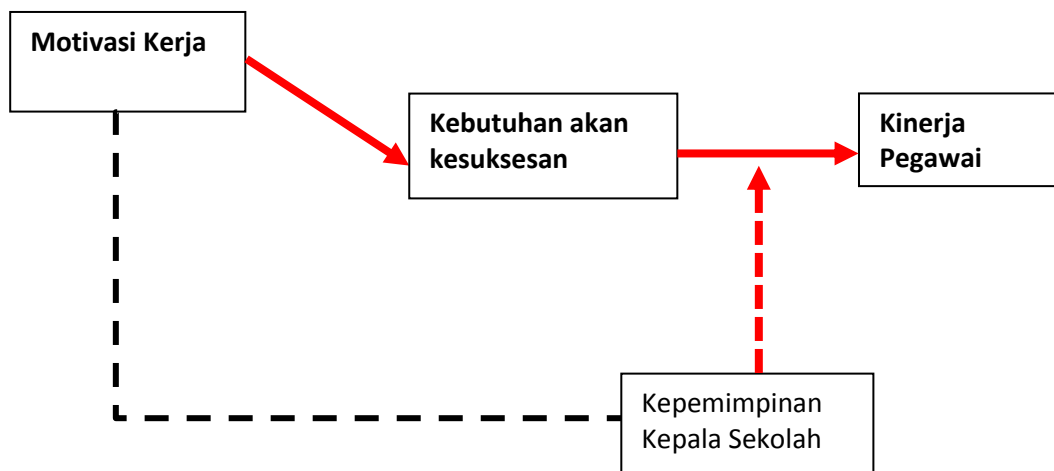
- d. Implikasi dari penelitian ini adalah, bahwa keberhasilan sekolah sangat bergantung pada seberapa tinggi semangat guru di dalam menyelenggarakan pendidikan yang bermutu. Tentu dengan keinginan yang kuat, para guru akan bekerja dengan segenap daya, kemampuan dan upaya, sehingga berkontribusi terhadap keberhasilan sekolah (Andres, 2019).
3. Secara statistik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai kontribusi sebesar 0,538.
  - a. Secara statistik, makna signifikan berarti terdapat peluang yang besar atau memiliki kemungkinan terbesar jika kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja meningkat maka kinerja guru meningkat (Harras, et, al., 2020).
  - b. Kata signifikan dalam statistik merujuk pada potensi sebaran pengaruh bagi populasi, apa artinya? Artinya, hasil penelitian ini berlaku bagi seluruh guru di SMK Al Amanah Al Bantani.
  - c. Nilai koefisien kontribusi sebesar 0,538. Artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki peluang sebesar 53,8% untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan kata lain, ini adalah nilai prediksi yang dimungkinkan terjadi jika kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja meningkat secara bersama-sama.

### **Temuan Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat dikemukakan temuan penelitian sebagai berikut:

1. Jalur pengaruh yang optimal bagi peningkatan kinerja guru adalah dengan menjadikan motivasi kerja sebagai ikon budaya kerja guru di SMK Al Amanah Al Bantani.
2. Motivasi kerja yang dimaksud adalah Kebutuhan akan kesuksesan, yakni suatu semangat di dalam menyelenggarakan pendidikan dengan orientasi tercapainya prestasi belajar siswa (baik prestasi akademik maupun prestasi sikap)
3. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor pendukung di dalam memperkuat pengaruh motivasi kerja, sehingga peningkatan kinerja menjadi lebih maksimal.
4. Model yang direkomendasikan sebagai jalur prioritas adalah

**Kepemimpinan Kepala Sekolah > Motivasi Kerja > Kinerja Pegawai**



**Gambar 1. Model Implikasi Penelitian**

## KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Sebagai ukuran keberhasilan, maka kinerja wajib dihadirkan. Namun, kinerja perlu diupayakan, di antaranya dengan menghadirkan kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang baik dan mendorong motivasi para guru di dalam melaksanakan tugasnya.
2. Jalur pengaruh yang optimal bagi peningkatan kinerja guru adalah dengan menjadikan motivasi kerja sebagai ikon budaya kerja guru di SMK Al Amanah Al Bantani.
3. Agar kinerja guru maksimal, maka kepemimpinan kepala sekolah diperlukan sebagai faktor pendukung di dalam memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- binti Mosbiran, N. F., Mustafa, M. Z. B., Razzaq, A. R. B. A., binti Ahad, R., & bin Nordin, M. N. (2020). Meta Analysis for Special Education Leadership In Malaysia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 13455-13468.
- Li, L., & Liu, Y. (2020). An integrated model of principal transformational leadership and teacher leadership that is related to teacher self-efficacy and student academic performance. *Asia Pacific Journal of Education*, 1-18.
- Mert, P., & Ozgenel, M. (2020). A Relational Research on Paternalist Leadership Behaviors Perceived by Teachers and Teachers' Performance. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 15(2), 41-60.

- Marasan, R. B. (2021). A Principal's Leadership Excellence Though Disposition of Attributes. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5360-5371.
- Andres, H. P. (2019). Active teaching to manage course difficulty and learning motivation. *Journal of Further and Higher Education*, 43(2), 220-235.
- Ruslan, M. (2020). Contribution of principal transformational leadership and interpersonal communication through work motivation on teacher performance at all state junior high schools in banjarmasin utara sub-district. *Journal of K6 Education and Management*, 3(2), 178-186.
- Chen, C. M., Chen, L. C., & Yang, S. M. (2019). An English vocabulary learning app with self-regulated learning mechanism to improve learning performance and motivation. *Computer Assisted Language Learning*, 32(3), 237-260.
- Amtu, O., Makulua, K., Matital, J., & Pattiruhu, C. M. (2020). Improving Student Learning Outcomes through School Culture, Work Motivation and Teacher Performance. *International Journal of Instruction*, 13(4), 885-902.
- Harras, H., Sugianti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Rusilowati, U., & Wahyudi, W. (2020, March). The Significance of Educator Certification in Developing Pedagogy, Personality, Social and Professional Competencies. In *2nd Social and Humaniora Research Symposium (SoRes 2019)* (pp. 446-451). Atlantis Press.
- Supriadi, D. (2018). Implementasi Manajemen Inovasi dan Kreatifitas Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 1(2), 125-132.
- Siahaan, S. S. S. (2014). Menuju Ke Arah Pendidikan Berkualitas Di Daerah Tertinggal Dan Perbatasan Melalui Pemanfaatan TIK. *Jurnal Teknodik*, 596-605.
- Kadari, K. (2020). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Pelatihan Media Pembelajaran Microsoft Office SMP Negeri 26 Purworejo Tahun Pelajaran 2018/2019. *Jurnal Profesi Keguruan*, 6(1), 45-53.