

PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Adi Robith Setiana

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Mubarakiyah
Tasikmalaya - Indonesia
adirobith@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study were to describe the influence of the Leadership Effectiveness and Motivation on teacher Performance in MTs Serba Bakti Suryalaya Boarding School District of Tasikmalaya. The research method uses a quantitative approach. The population is all teachers in MTs Serba Bakti Suryalaya boarding school district of Tasikmalaya as many as 30 teachers. The sampling technique is saturated sample. Data were analyzed using regression analysis. The results of this study finding that there are significant effect partially and simultaneously of Leadership Effectiveness and Motivation on teacher Performance at MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Tasikmalaya Thus, the higher the effectiveness of leadership, the better the performance and the higher the work motivation, the better the performance.

Keywords: *Leadership Effectiveness, Motivation, Teacher Performance*

Diterima (Received) : 21-05-2022

Direvisi (Revised) : 21-06-2022

Disetujui (Approved) : 24-06-2022

Dipublikasi (Published) : 01-11-2022



©2022 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Kinerja guru melalui pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih anak didiknya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi sekolah kepala sekolah merupakan pimpinan yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah yang profesional harus selalu kreatif dan produktif dalam

melakukan inovasi pendidikan untuk meningkatkan kualitas. Profesionalisme kepemimpinan kepala sekolah berarti bentuk komitmen para anggota profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya (Afifuddin, 2014).

Bagi guru untuk mengukur kinerjanya adalah kompetensi pedagogik kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Permendiknas RI No 18 Tahun 2007, (2007) menjelaskan bahwa ada empat kompetensi sebagai guru profesional yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian. Kompetensi yang dimiliki guru tersebut menunjuk pada kinerja guru.

Masih rendahnya kinerja guru seperti mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya, struktur tugas yang tidak jelas, jadwal kerja yang tumpang tindih. Seorang guru harus memiliki persyaratan-persyaratan khusus, mengetahui landasan pendidikan untuk mentransformasikan informasi maupun pelajaran kepada siswa. Meskipun demikian guru bukanlah satu-satunya sumber informasi di dalam kelas, siswa harus diberi kesempatan untuk mengembangkan diri. Tugas guru yang utama bukan lagi menyampaikan pengetahuan melainkan memupuk pengertian, membimbing mereka untuk belajar sendiri. Kemampuan untuk menemukan sendiri dan belajar sendiri dianggap dapat dipelajari (Priansa, 2014).

Guru sebagai tenaga profesional seharusnya memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya. Guru yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya akan mampu melihat ke depan dalam peningkatan perkembangan Unit Pelayanan Teknis. Kinerja guru dapat dilihat dari penguasaan guru terhadap kompetensi yang dimiliki sebagai tenaga profesional.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya.

Kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan potensi yang paling pokok dan yang sulit dijumpai, akan tetapi tidak berarti

bahwa seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin yang berkemimpinan dinamis dan efektif. Dengan memahami teori kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahamannya terhadap dirinya sendiri, mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya, serta akan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru.

Maka untuk itu kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya, agar kepala sekolah dapat mempengaruhi bawahannya serta harus memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Keberhasilan pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

Oleh sebab itu salah satu tugas kepala sekolah adalah untuk bisa menciptakan guru profesional agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Lebih jauh kepala sekolah sebagai pimpinan harus mengetahui kinerja guru-gurunya. Karena kinerja paling tidak sangat berkait dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi sekolah, hasil penilaian kinerja para guru sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi dan berbagai aspek lain. Sedangkan bagi guru penilaian dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sehingga secara berkala hendaknya mengadakan penilaian kinerja guru-gurunya.

Dengan adanya penilaian kinerja kepala sekolah akan memperoleh informasi tentang keberhasilan atau kegagalan gurunya dalam menjalankan tugas masing-masing.

Kinerja penting untuk diteliti, karena ukuran terakhir keberhasilan suatu organisasi/ sekolah adalah kinerja atau pelaksanaan pekerjaannya, sehingga kemajuan sekolah banyak dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Sehingga di antara tujuan sekolah dasar dapat menyiapkan peserta didik untuk menjadi anak yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, menguasai ranah kognitif, ranah efektif serta ranah psikomotor.

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa apabila suatu organisasi sekolah ingin mengusahakan kinerja guru meningkat, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah meningkatkan motivasi kerja dan efektivitas kepemimpinan. Dalam meningkatkan motivasi kerja dan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah diharapkan dapat selalu menciptakan, menegakkan dan memelihara suasana yang baik dari para anggota, sehingga produktivitas yang diinginkan terwujud. Hal ini tergantung dari sikap dan efektivitas kepemimpinan, dalam arti pemimpin harus mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan suatu iklim yang kondusif bagi terciptanya kedisiplinan kehidupan organisasi.

Permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada mencari pengaruh antara efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sehubungan dengan hal tersebut maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja guru, bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta bagaimana pengaruh efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta bagaimana pengaruh efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Efektivitas kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah proses yang melibatkan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan memberi kekuatan motivasi, sehingga orang tersebut dengan penuh semangat berupaya menuju sasaran.

Nawawi dan Hadari (2012) merumuskan kepemimpinan kemampuan mendorong sejumlah orang (dua atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Sementara itu Larry (2019) memberikan pengertian kepemimpinan adalah konsep abstrak yang kita gunakan untuk mendeskripsikan realita konkret yang kita lihat dalam para pemimpin.

Menurut Yukl dalam Edison et al. (2018) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Basri (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan atau *leadership* berkaitan dengan subjek pemimpinan atau *leader* yang mempunyai tugas untuk memimpin.

Konsep keberhasilan kepemimpinan sama halnya konsep kepemimpinan, berbeda-beda dari penulis ke penulis. Keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seseorang pemimpin terlibat terhadap kedua orientasi, yaitu apa yang telah dicapai oleh organisasi (*organizational achievement*) dan pembinaan terhadap organisasi (*organizational maintenance*).

Efektivitas kepemimpinan juga bergantung pada pola relasi yang dikonstruksi oleh pemimpin. Relasi pemimpin dengan para *follower* (guru dan karyawan) menjadi dinamis jika pola kepemimpinan yang digunakan bersifat partisipatif. Perencanaan sampai dengan semua putusan yang diambil oleh secara partisipatif berimplikasi positif terhadap tingkat kepengikutan para bawahan.

Motivasi Kerja

Hasibuan (2017) menyebutkan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Bangun (2012) motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to be have*) secara teratur. Sedangkan menurut Sutrisno (2009) motivasi suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa motivasi adalah keinginan di dalam diri seseorang yang mempengaruhi atau mendorongnya untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai suatu tujuan. (Bangun, 2012) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki motivasi akan terlibat secara pribadi

selaras dengan kebutuhannya. Hal ini disebabkan karena: (a) motivasi memulai dan mensuplai energi untuk suatu aktivitas; (b) motivasi mengarahkan aktivitas; (c) motivasi menyebabkan individu cepat mengetahui adanya tujuan yang relevan; (d) motivasi menopang aktivitas dalam menghadapi kesulitan; dan (e) motivasi yang membawa hasil akan mengakibatkan perasaan puas yang menjadi dasar bagi motivasi-motivasi sikap dan harapan baru.

Kinerja Guru

Guru adalah tenaga pendidik yang berperan sebagai ujung tombak transformasi pengetahuan dan nilai sikap, pembentuk kepribadian peserta didik serta ikut bertanggung jawab tercapainya tujuan pendidikan. Oleh sebab itu guru terlibat langsung dalam proses pembelajaran di dalam kelas, maka guru dapat dikatakan sebagai komponen utama dalam proses pendidikan. Karena kedudukannya itulah, maka guru menempati posisi yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran maupun hasilnya. Pada konteks ini, kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, yang konsekuensinya guru dituntut untuk berperan aktif dalam memposisikan diri sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang kian berkembang.

Levinson dalam Marwansyah (2019) memberikan pengertian kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibenakan kepadanya. Kinerja berkaitan dengan hak dan wewenang yang diberikan kepada seseorang, badan, lembaga termasuk juga para guru dan karyawan dalam suatu lembaga pendidikan.

Priansa (2014) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Sedangkan dari pendapat yang lain dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Setiana (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru merupakan aktivitas atau perilaku yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam kaitannya dengan kinerja guru, berikut tugas pokok guru, yaitu : merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok dengan beban kerja guru (Peraturan

Pemerintah No. 74 Tahun 2008 Tentang Guru, Pasal 52 Ayat 1, n.d.)

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 18 Tahun 2007, (n.d.) tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, dijelaskan bahwa untuk uji kinerja guru, meliputi empat kompetensi yaitu:

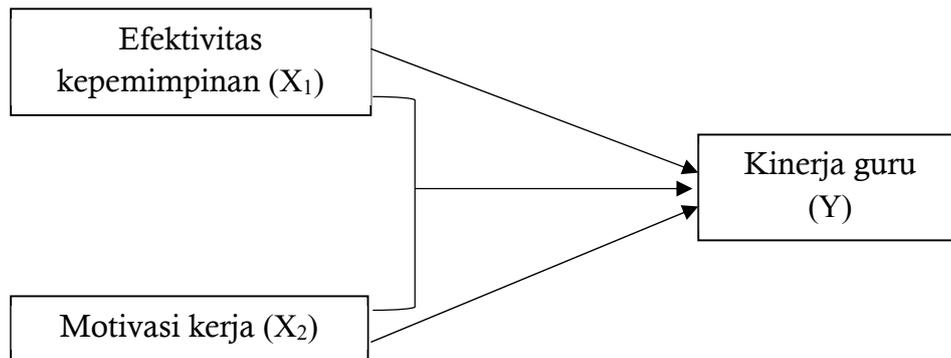
- a. Kompetensi pedagogik, kemampuan yang berkaitan dengan kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi profesional, kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Mencakup penguasaan substansi materi yang diajarkan di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.
- c. Kompetensi kepribadian, kemampuan personal yang digambarkan sebagai guru yang memiliki kepribadian mantap dan stabil, dewasa, arif dan memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik.
- d. Kompetensi Sosial, berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan peserta didik maupun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua murid/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Kerangka Pemikiran

Pada era globalisasi ini paradigma kepala sekolah sebagai hanya manajer kurang cocok, tetapi selain sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu menjadi seorang pemimpin. Pemimpin adalah orang yang melakukan hal-hal yang benar, dan manajer adalah orang yang melakukan hal-hal dengan benar. Pemimpin berkepentingan dengan reaksi, wawasan, tujuan, sasaran, itikad, maksud dan efektivitas hal-hal yang benar. Orientasi kepala sekolah sebagai pemimpin sangatlah cocok dengan misi daripada sekolah sebagai organisasi terbuka dan *Agent of Change*, yang mana sekolah dituntut inovatif, aspiratif dan tanggap terhadap perkembangan zaman. Kesempatan ini lebih didukung dengan adanya otonomi pendidikan dengan program Manajemen Berbasis Sekolah (*School based Management*). Dengan program tersebut kepala sekolah mempunyai kewenangan yang lebih luas dalam rangka mengelola sekolah, sehingga dituntut memahami secara komprehensif manajemen sekolah. Kemampuan manajerial yang tinggi menjadikan sekolah efisien. Faktor lain yang menentukan kinerja guru selain

efektivitas kepemimpinan yang tinggi juga didukung oleh motivasi kerja yang tinggi agar mencapai hasil yang maksimal. Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dapat ditimbulkan baik dari dalam (*instrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*).

Kerangka pemikiran di atas tercermin dalam diagram Gambar 1.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, melalui penelitian korelasional atau mencari pengaruh antara variable bebas (*independent variable*) dengan variable terikat (*dependent variable*). Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode pendekatan untuk mengkaji objek penelitian dengan berupaya menjelaskan keterkaitan antara variabel penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik dan statistik deskriptif (Sugiyono, 2012).

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pada pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya, baik yang berstatus PNS maupun Non PNS yang berjumlah 30 guru. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan *sampling* (Sugiyono, 2012). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah

sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2012). Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tujuan penelitian yaitu mengetahui pengaruh efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya maka dilakukan analisis deskriptif, yaitu dengan melihat dan menjelaskan besarnya persentase jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden, sedangkan untuk teknik pengolahan data kuesioner yang telah diisi oleh responden adalah dengan menentukan batas skala dari masing-masing alternatif jawaban yang diberi skor dengan angka 5, 4, 3, 2, dan 1.

Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
21 - 30 tahun	11	37
31 - 40 tahun	6	20
41 - 50 tahun	9	30
> 50 tahun	4	13
Jumlah	30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel 2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	13	43
Perempuan	17	57
Jumlah	30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel 3
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
S1	29	97
S2	1	3
Jumlah	30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tanggapan Responden Terhadap Efektivitas Kepemimpinan

Hasil rekapitulasi mengenai indikator efektivitas kepemimpinan, didapat angka 2.688 yang berarti terletak antara 2.040 dan 2.520 termasuk pada klasifikasi baik. Kemudian secara keseluruhan, dapat disimpulkan efektivitas kepemimpinan kepala pada MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya termasuk kriteria baik, hal ini terlihat dari item kuesioner pernyataan kesiapan mematuhi segala peraturan yaitu 143, sedangkan yang memiliki skor terendah yaitu pemberian peringatan jika tugas tidak selesai tepat waktunya dengan skor 127. Secara keseluruhan dapat disimpulkan efektivitas kepemimpinan kepala pada MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya termasuk kategori baik.

Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Guru

Hasil rekapitulasi mengenai indikator motivasi kerja, didapat angka 2.462 yang berarti terletak antara 2.040 dan 2.520 termasuk pada klasifikasi baik. Kemudian secara keseluruhan, dapat disimpulkan motivasi kerja guru pada MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya termasuk kategori baik, hal ini terlihat dari item kuesioner pernyataan keberhasilan siswa didik menjadi suatu keharusan yaitu 143, sedangkan yang memiliki skor terendah yaitu tetap mengajar walaupun keadaan sakit dengan skor 105. Secara keseluruhan dapat disimpulkan motivasi kerja guru pada MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya tergolong baik.

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja guru

Hasil rekapitulasi mengenai indikator kinerja guru, didapat angka 2.433 yang berarti terletak antara 2.040 dan 2.520 termasuk pada klasifikasi baik. Kemudian secara keseluruhan, dapat disimpulkan kinerja guru pada MTs Serba Bakti Pondok Pesantren

Suryalaya Kab. Tasikmalaya termasuk kategori baik, hal ini terlihat dari item kuesioner pernyataan perhatian terhadap kehadiran siswa di kelas yaitu 142, sedangkan yang memiliki skor terendah yaitu tetap mengajar walaupun belum menguasai materi ajar dengan skor 105. Secara keseluruhan dapat disimpulkan kinerja guru pada MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya tergolong baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian *normal probability plots* yaitu dengan cara membandingkan data riil dengan data distribusi normal (otomatis oleh komputer) secara kumulatif. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika garis data riil mengikuti garis diagonal. (Danang Sunyoto, 2013: 96)

Tabel 4
Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6,27591931
	Absolute	,104
Most Extreme Differences	Positive	,104
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,568
Asymp. Sig. (2-tailed)		,903
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah menggunakan *software SPSS V.20.0*

Berdasarkan Tabel 4 bahwa seluruh data berasal dari distribusi normal hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan sebesar 0,903 lebih besar dari 0,05.

Uji Linearitas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan yang linier atau tidak terhadap variabel terikatnya. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis varians/ANOVA. Pada

analisis ini dihitung harga F berdasarkan harga tabel. Jika harga F_{hitung} lebih kecil daripada harga tabel, berarti regresinya linier, begitu sebaliknya jika harga F_{hitung} lebih besar daripada harga F_{tabel} maka regresinya tak linier. Kriteria keputusan liniaritas juga didasarkan atas signifikansi (α hitung), apabila α hitung lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan yaitu 5, berarti regresinya linier.

Tabel 5
Analisis Linieritas Regresi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	2166,876	28	77,388	8,901	,260
Linearity	643,381	1	643,381	73,999	,074
Deviation from Linearity	1523,495	27	56,426	6,490	,302
Within Groups	8,694	1	8,694		
Total	2175,570	29			

Sumber: Data diolah menggunakan *software SPSS V.20.0*

Pada tabel 5 diperoleh nilai F_{hitung} 6,490 sedangkan F_{tabel} dengan angka df 27,1 ditemukan nilai $F_{tabel} = 250$ (Tabel Nilai F 0,05), karena nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear.

Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinieritas).

Tabel 6
Analisis Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,471	8,822		1,300	,204		
Efektivitas	,594	,196	,576	3,036	,005	,540	1,850
Kepemimpinan							
Motivasi Kerja	,176	,218	,153	,809	,426	,540	1,850

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah menggunakan *software SPSS V.20.0*

Pada tabel 6 diperoleh bahwa nilai tolerance kedua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10,00. Dari nilai tersebut dinyatakan bahwa kedua variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7
Analisis Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,090	4,908		1,648	,111
Efektivitas	-,020	,109	-,048	-,184	,855
Kepemimpinan					
Motivasi Kerja	-,037	,121	-,079	-,305	,763

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah menggunakan *software SPSS V.20.0*

Pada tabel 7 diperoleh bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel bebas lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja guru MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya.

Tabel 8
Uji X_1 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,712	7,811		1,884	,070
	Efektivitas Kepemimpinan	,701	,143	,680	4,906	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : output dari program *software SPSS V.20.0*

Dari Tabel 10 diperoleh : $a = 14,712$ $b = 0,701$

Maka dapat diperoleh model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 14,712 + 0,701 X + \epsilon$$

Model persamaan regresi menunjukkan bahwa besarnya kinerja guru apabila tidak dipengaruhi efektivitas kepemimpinan adalah sebesar 14.712. Model persamaan tersebut menunjukkan juga apabila efektivitas kepemimpinan dinaikan sebesar 1 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,701. Kesimpulan yang dapat diambil adalah semakin baik efektivitas kepemimpinan maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi $X_1 - Y$

Model Summary^b

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	,680 ^a	,462	,443	6,464	,462	24,069	1	28	,000

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : output dari program *software SPSS V.20.0*

Dari tabel 9 didapatkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,680. Artinya motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja guru MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya. Kemudian didapat besarnya koefisien penentu (determinasi) *R Square* sebesar (0,462). Artinya pengaruh variabel

efektivitas kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 46,2, sedangkan sisanya 53,8 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (*ceteris paribus*).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya.

Tabel 10
Uji X_2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,568	9,437		2,180	,038
	Motivasi Kerja	,625	,182	,544	3,429	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : output dari program *software SPSS V.20.0*

Dari tabel 12 diperoleh : $a = 20,568$ $b = 0,625$

Maka dapat diperoleh model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 20,568 + 0,625 X + \epsilon$$

Berdasarkan model persamaan regresi di atas, menunjukkan bahwa besarnya kinerja guru apabila tidak dipengaruhi motivasi kerja adalah sebesar 20,568. Model persamaan tersebut menunjukkan juga apabila motivasi kerja dinaikan sebesar 1 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,625. Kesimpulan yang dapat diambil adalah semakin baik motivasi kerja maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi X₂ - Y

Model Summary^b

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	,544 ^a	,296	,271	7,397	,296	11,757	1	28	,002

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : output dari program *software SPSS V.20.0*

Dari tabel 11 didapatkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,544. Artinya motivasi (X₂) terhadap kinerja (Y) mempunyai hubungan yang sedang dengan kinerja guru MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya. Kemudian didapat besarnya koefisien penentu (determinasi) *R Square* sebesar (0,296). Artinya pengaruh variabel motivasi kerja (X₂) dengan kinerja guru (Y) adalah sebesar 29,6, sedangkan sisanya 70,4 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (*ceteris paribus*).

Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya.

Tabel 12
Hasil Uji X₁ dan X₂ Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,471	8,822		1,300	,204
	Motivasi Kerja	,176	,218	,153	,809	,426
	Efektivitas Kepemimpinan	,594	,196	,576	3,036	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : output dari program *software SPSS V.20.0 (2015)*

Dari tabel 14 diperoleh : $a = 11,471$ $b_1 = 0,176$ $b_2 = 0,594$

Maka dapat diperoleh model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 11,471 + 0,176 X_1 + 0,594 X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan model persamaan regresi di atas, menunjukkan bahwa besarnya kinerja guru apabila tidak dipengaruhi efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja adalah sebesar 11,471. Model persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel bebas akan mengakibatkan penambahan variabel terikat. Artinya bahwa penambahan variabel efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja akan mengakibatkan kenaikan terhadap variabel kinerja guru.

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary ^b									
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	,689 ^a	,475	,436	6,504	,475	12,213	2	27	,000

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : output dari program *software SPSS V.20.0*

Dari tabel 13 didapatkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,689. Artinya efektivitas kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja guru MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya. Kemudian didapat besarnya koefisien penentu (determinasi) *R Square* sebesar (0,475). Artinya pengaruh variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) adalah sebesar 47,5, sedangkan sisanya 52,5 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (*ceteris paribus*).

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficient* pada kolom *Sig.*

Hasil uji hipotesis dapat diketahui dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

1) Hipotesis pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja guru

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_0 : Efektivitas kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya

H_a : Efektivitas kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya

Dari tabel 8 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel bebas efektivitas kepemimpinan (X_1) sebesar 4,906 berada pada daerah tolak H_0 . Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} = 4,906 > t_{tabel} = 2,048$). Jika dilihat nilai signifikansi yang diperoleh 0,000 (sangat kecil) lebih kecil dari tingkat kekeliruan 5 ($\alpha = 0,05$). Maka hasil keputusan pengujian adalah menolak H_0 . Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95 terdapat pengaruh yang signifikan dari efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja guru MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya.

2) Hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya

H_a : Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya

Dari tabel 10 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel bebas motivasi kerja (X_2) sebesar 3,429 berada pada daerah tolak H_0 . Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} = 3,429 > t_{tabel} = 2,048$). Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95 terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh varabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom *Sig.*

Tabel 14
ANOVA
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1033,343	2	516,671	12,213	,000 ^b
	Residual	1142,228	27	42,305		
	Total	2175,570	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber : output dari program *software SPSS V.20.0*

Dari hasil tabel 14 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Begitu juga berdasarkan F_{hitung} (12,213) > dari F_{tabel} (3,34), artinya terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan terkait penelitian pengaruh efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja guru MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya, terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya serta terdapat hubungan yang signifikan antara efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya.

Adapun saran bagi penelitian yang akan datang maupun kepada pihak MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya bahwa efektivitas kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan dan dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru, oleh karena itu pihak sekolah agar mempertahankan dan meningkatkan efektivitas kepemimpinan seperti memberikan arahan, bimbingan terhadap para guru dan

melibatkan guru dalam berbagai kegiatan serta menjaga komunikasi yang baik antar komponen sekolah.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja guru, oleh karena itu pihak sekolah agar mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja guru, baik dalam bentuk pelayanan sarana prasarana sekolah maupun dalam bentuk pemberian *reward/* penghargaan.

Kinerja guru MTs Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya Kab. Tasikmalaya sudah baik, oleh karena itu diharapkan guru terus meningkatkan kinerjanya dengan terus menekankan pada pencapaian kualitas peserta didik.

DAFTAR RUJUKAN

- Afifuddin. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Pustaka Setia.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basri, H. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV. Pustaka Setia.
- Depdiknas. 2007. *Kebijakan Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Depdiknas Depdiknas.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Larry, S. (2019). *Perubahan Model Kepemimpinan Ideal*. Destiny Image Publisher, Inc.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Nawawi, H., & Hadari, M. M. (2012). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Gadjah Mada University Press.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 18 Tahun 2007*. (n.d.).
- Peraturan Pemerintah No. 74 tahun 2008 tentang guru, Pasal 52 ayat 1*. (n.d.).
- Permendiknas RI No 18 Tahun 2007*. (n.d.).
- Priansa, D. J. (2014). *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*. Alfabeta.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sugiyono. (2012). *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.