



## **Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru IPS bersertifikat pendidik**

**Febry Adi Nugroho \***, **Marzuki Marzuki**

Program Studi Pendidikan IPS, Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta.

Jalan Colombo No. 1, Karangmalang, Yogyakarta 55281, Indonesia

febry\_adi013@yahoo.co.id

\* Corresponding Author

### **Article History**

*Received:*

25 Sept. 2015;

*Revised:*

24 October 2019;

*Accepted:*

24 October 2019

### **Keywords**

Motivasi;

Kepemimpinan;

Kinerja;

*Motivations;*

*Leadership;*

*Performances*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru IPS bersertifikat pendidik di Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Magelang. Penelitian ini adalah penelitian *ex-postfacto*. Teknik analisis data menggunakan uji pengaruh dengan regresi sederhana dan regresi ganda menggunakan sampel sebanyak 80 orang guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Kuatnya kontribusi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , teramati dari besarnya koefisien regresi  $R = 0,884$  dan  $p < 0,05$  atau memberikan sumbangan efektif 88,4% terhadap kinerja guru Ilmu Pengetahuan Sosial bersertifikat pendidik di Kabupaten Magelang.

### **ABSTRACT**

*This research aims to know the influence of work motivation and headmaster's leadership of teacher's performances of Magelang Regency. This research is ex-post facto. Data analysis techniques using the test of influence with simple regression and multiple regression with a sample of 80 teachers. The results of this research show that there are positive and significant impacts of work motivation on teacher's performances, there are positive and significant effects of headmaster's leadership on teacher's performances, dan there are positive and significant effects of work motivation and headmaster's leadership simultaneously teacher's performances. The contribution of  $X_1$  and  $X_2$  contribution on  $Y$  observed by regression coefficient was 0.884 and  $p < 0.05$  or giving an effective contribution as much as 88,4% toward the teacher's performances of Social Studies Teachers Holding Teacher Certificates in Magelang Regency.*



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



## PENDAHULUAN

Berbagai upaya pembenahan sistem pendidikan dan perangkatnya di Indonesia terus dilakukan, sehingga muncul berbagai peraturan pendidikan untuk melengkapi dan menyempurnakan peraturan-peraturan yang sudah tidak relevan lagi dengan kebutuhan saat ini (Nurdiansyah, 2016; Holis, Komriayah, & Purbangoro, 2017). Hal ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja para guru, dalam menyongsong era revolusi 4.0 dan memberikan kemampuan dasar, serta konsep-konsep yang kuat kepada siswa tentang berbagai disiplin ilmu pengetahuan sebagai bekal pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Guru yang berkualitas merupakan modal utama bagi suatu negara untuk dapat berkembang dan bersaing di kancah internasional. Oleh karena itu, guna mewujudkan pendidikan yang berkualitas, langkah pertama yang harus diambil adalah pembenahan pada sektor pendidikan terutama kompetensi seorang guru. Pembenahan tersebutlah yang kemudian menentukan apakah negara bisa bersaing baik dimasa kini ataupun masa yang akan datang, yaitu dengan mempersiapkan siswa atau membekali mereka dengan ilmu pengetahuan yang cukup.

Kewajiban guru untuk mencapai suatu prestasi kerja yang tinggi dalam kenyataannya sekarang ini banyak terjadi kesenjangan. Misalnya, pengabdian seorang guru belum diikuti dengan penghargaan terhadap profesi guru yang memadai, hak-hak guru untuk memperoleh kesejahteraan yang layak dan kesempatan untuk mengembangkan profesinya kerap terabaikan. Oleh karena itu, menurut Jajal dan Supriadi (2001, p. 54) ada sejumlah permasalahan yang menjadi latar belakang rendahnya kinerja guru pada level nasional, yaitu 1.) Ketidakberdayaan dalam karier; 2.) Ketidakberdayaan dalam kompetensi; 3.) Ketidakberdayaan psikologis; dan 4.) Ketidakberdayaan dalam kesejahteraan. Berarti sebanyak pun investasi yang ditanamkan untuk memperbaiki mutu pembelajaran dan pendidikan, tanpa kehadiran seorang guru yang bermotivasi kerja tinggi, berkompeten, profesional, bermartabat, dan sejahtera serta didukung dengan manajemen sekolah yang baik dan pendidikan atau pelatihan guru yang memadai, sudah dapat dipastikan bahwa tujuan pendidikan nasional yang diharapkan tidak akan tercapai.

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Kurniawati, 2013). Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional tersebut dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Guru sebagai tenaga profesional diharapkan dapat memiliki peran untuk meningkatkan martabat dan peran sebagai agen pembelajaran dan juga bertanggung jawab meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dengan terlaksananya sertifikasi guru, diharapkan akan berdampak pada meningkatnya mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan (Ibrahim, 2012; Arista, 2014). Hal ini sesuai dengan tujuan diadakannya sertifikasi guru yang dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan, yaitu: 1.) Menentukan kelayakan seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran; 2.) Peningkatan mutu proses dan hasil pendidikan; dan 3.) Peningkatan profesionalisme guru.

Menurut Harriyanti (2000, p. 45), rendahnya kinerja guru dapat dilihat dari fenomena-fenomena di lapangan antara lain masih ada sebagian guru kurang mampu membuat perencanaan pengajaran dengan baik, kurang terampil menggunakan media pembelajaran, kurang dapat mengaktifkan siswa dalam belajar, kurang mampu menentukan metode pengajaran yang tepat, dan kurang menguasai materi yang diajarkan. Faktor yang terkait dengan praktek guru, kepribadian guru, dan perilaku guru merupakan indikator yang paling penting dalam kinerja guru. Berdasarkan data respon terbuka oleh beberapa guru terkait dampak sertifikasi terhadap kinerja guru, hasil mayoritas diperoleh bahwa sertifikasi dan pengetahuan merupakan faktor dalam meningkatkan kualitas guru (Bowers, 2006, p. 38). Informasi lain yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Magelang, Eko Triyono pada tanggal 4 Desember 2014 mengatakan bahwa manajemen sekolah dinilai dan dirasakan oleh guru belum mendukung pengembangan jabatan guru sebagai jabatan profesional oleh kepala sekolah dan segenap *stakeholder* lain. Sebagaimana tampak pada 59 SMP Negeri di Magelang yang telah memiliki dokumen rencana strategis sekolah tetapi belum mampu melakukan berbagai program dan kegiatan yang sesuai dengan rencana strategis sekolah. Pada model laporan dan evaluasi program dan kegiatan belum terukur sesuai sasaran dan tujuan. Dengan demikian, proses dan pelaksanaan rencana strategis sekolah belum mampu

dilaksanakan secara tepat oleh seluruh warga sekolah atau masih lemahnya dukungan segenap *stakeholder*. Pada sisi lain, masih terdapat kepala sekolah yang belum menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan ciri sekolah yang efektif. Dengan demikian, faktor kepemimpinan kepala sekolah belum menjadi isu manajemen sekolah yang seharusnya semua staf guru berani memberikan evaluasi kritis agar terjadi perubahan dan pembaharuan. Artinya, evaluasi kepemimpinan kepala sekolah (*superindent*) yaitu kepala Dinas Pendidikan dan Pengawas Sekolah. Oleh karena itu, kekeliruan atau kesalahan manajemen tidak dapat diidentifikasi secara baik oleh semua staf guru. Maka dari itu, artikel ini dibuat guna mengidentifikasi seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru IPS yang bersertifikasi.

## METODE

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto*. Berdasarkan eksplanasinya (tingkat penjelasan kedudukan variabelnya), penelitian ini bersifat *asosiatif kausal*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena informasi atau data diwujudkan dalam bentuk angka dan dianalisis berdasarkan analisis statistik.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kabupaten Magelang. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian ini adalah pada awal bulan Desember 2014 sampai akhir bulan Juli 2015.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru mata pelajaran IPS SMP Negeri yang bersertifikat pendidik di Kabupaten Magelang sejumlah 104 guru. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan tabel *Krejcie* dengan tingkat kesalahan 5%. Menurut tabel tersebut bila jumlah populasi sebesar 104 guru, maka sampelnya adalah 80 guru (Sugiyono, 2009, p. 63). Sampel yang dipilih menggunakan teknik *cluster random sampling*. Dari 59 sekolah dikelompokkan menjadi tiga kategori berdasarkan pada tipe wilayah, yaitu: pedesaan pegunungan, pedesaan dataran rendah dan kota atau pinggiran kota, sehingga di dapatkan jumlah sampel sebanyak 80 guru IPS bersertifikat pendidik.

### Variable Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru IPS bersertifikat pendidik ( $Y$ ).

### Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Instrumen dalam penelitian ini adalah angket. Instrumen angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data kemampuan mengajar guru berupa jawaban tertulis dari siswa atas sejumlah pertanyaan yang diajukan di dalam angket. Instrumen angket juga digunakan untuk mengumpulkan data terkait kinerja guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah.

### Teknik Analisis Data

#### *Deskripsi Data*

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data dalam penelitian yang meliputi penyajian *mean*, *median*, *modus*, tabel distribusi frekuensi, dan kecenderungan frekuensi masing-masing variabel. Deskripsi data pada tahap ini menggunakan program komputer SPSS Version 17.0 *for windows*.

#### *Uji Prasyarat Analisis*

Uji prasyarat analisis dimaksudkan agar mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi syarat untuk dianalisis. Uji prasyarat analisis dilakukan dengan beberapa perhitungan yaitu dengan Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

#### *Analisis Data*

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Teknik agresi sederhana merupakan metode pendekatan untuk pemodelan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen, sedangkan teknik regresi ganda adalah model prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ). Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja guru ( $Y$ ). Adapun deskripsi data hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Data Perolehan Skor Variabel Bebas

		Statistics		
		Motivasi Kerja	Kepemimpinan kepa sekolah	Kinerja
N	Valid	80	80	221
	Missing	0	0	0
Mean		45.9500	44.4125	78.02
Median		47.0000	46.0000	78.00
Mode		49.00	42.00	57.00
Std. Deviation		9.75251	9.72143	9.66578
Minimum		27	25	24.00
Maximum		64.00	64	64.00
Sum		3676.00	3553	3590

#### Uji Prasyarat Analisis

##### *Uji Normalitas*

Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Pada Tabel 2 memperlihatkan data bahwa motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru berdistribusi normal karena sig lebih besar dari 0,05.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data

Uraian	<i>Kolmogorov-smirnov</i>	Sig	Kesimpulan
<i>Unstandardized Residual</i>	1,009	0,261	Normal

##### *Uji Linearitas*

Salah satu persyaratan analisis yang harus dipenuhi dalam penelitian ini adalah uji hubungan atau uji *linearitas*. Rangkuman hasil uji *linearitas* pada Tabel 3 hubungan  $X_1-Y$ ,  $X_2-Y$  diperoleh *F Dev. From Linearitay* sebesar  $> 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa data linear.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji *Linearitas* Hubungan

Variabel dependen	Variabel Independen	Linearity ( <i>p</i> )	Kesimpulan
Kinerja Guru	Motivasi Kerja	0,349	<i>Linearity</i>
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,706	<i>Linearity</i>

*Uji Multikolinearitas*

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang bersifat multikolinearitas antara variabel bebas. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tersebut kurang dari 5 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan jika nilai VIF lebih dari 5 maka terjadi *multikolinearitas*. Tabel 4 tersebut memperlihatkan VIF kurang dari 5 sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji *Multikolinearitas* Data

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Kesimpulan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
X <sub>1</sub>	0,138	4,226	Negatif
X <sub>2</sub>	0,178	3,621	Negatif

*Heterosedastisitas*

Data yang baik adalah data yang tidak terjadi *heterosedastisitas*. Uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala *heterosedastisitas* adalah uji *Park*. Tabel 5 memperlihatkan variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>), kepemimpinan kepala sekolah (X<sub>2</sub>) memiliki nilai sig lebih dari 0,05. Kedua variabel tersebut disimpulkan tidak terjadi masalah *heterokedastisitas* pada model regresi.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji *Heterosedastisitas* Data

Variabel	T	Sig	Kesimpulan
X <sub>1</sub>	-0,028	0,978	Negatif
X <sub>2</sub>	-1,190	0,238	Negatif

*Hasil Uji Hipotesis*

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana atau parsial dan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi ganda. Kriteria yang digunakan adalah berdasarkan nilai probabilitasnya (nilai *p*). Jika nilai *p* lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	<i>r-parsial</i>	Sumbangan efektif (%)	P < 0,05
X <sub>1</sub>	0,494	42,3	0,000
X <sub>2</sub>	0,516	46,1	0,000

Berdasarkan pada Tabel 6 dapat diambil kesimpulan:

Koefisien *regresi* variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) adalah r=0,494 bertanda positif, p 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memberi pengaruh secara positif terhadap variabel kinerja guru. Koefisien determinasi atau sumbangan efektif variabel kemampuan mengajar guru terhadap hasil belajar adalah R<sup>2</sup> = 88,4% yang berarti bahwa 11,6% kinerja guru ditentukan oleh faktor lain diluar faktor kemampuan mengajar guru. Koefisien *regresi* variabel kepemimpinan kepala sekolah (X<sub>2</sub>) adalah r = 0,516 bertanda positif, p 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah memberi pengaruh secara positif terhadap variabel kinerja guru. Koefisien determinasi atau sumbangan efektif variabel

kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah  $R^2 = 88,4\%$  yang berarti bahwa 11,6% kinerja guru ditentukan oleh faktor lain diluar faktor aktivitas belajar siswa.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara sendiri-sendiri variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ), terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Selanjutnya untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen maka dilakukan analisis regresi ganda. Besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien regresinya. Persamaan garis yang dijadikan dasar untuk melakukan regresi ganda variabel bebas terhadap variabel terikat adalah  $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$ . Kriteria yang digunakan adalah berdasarkan nilai  $p$ . Jika nilai  $p$  lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda

Variabel	Adjusted R Square	Sumbangan efektif (%)	P < 0,05
( $X_1$ ), ( $X_2$ ), terhadap Y	,884	88,4	0,000

Tampak nilai  $R = 0,884$  dan  $p$  sebesar 0,000 ( $p$  lebih kecil dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara bersama-sama antara bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ), kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Hasil perhitungan diperoleh koefisien regresi ( $R$ ) sebesar 0,940; dan koefisien determinan ( $R$ )<sup>2</sup> sebesar 0,884. Hal ini bermakna bahwa bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ), kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 88,40% atau dapat menjelaskan variabel kinerja guru. Merujuk pada hasil analisis di atas variabel bebas motivasi kerja ( $X_1$ ), kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dapat masuk ke dalam persamaan regresi ganda atas variabel terikat terhadap kinerja guru ( $Y$ ) berdasarkan probabilitas nilai  $t$ . Koefisien regresi dan probabilitas  $t$  disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Persamaan Regresi Ganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,891	1,887		1,002	,004
Motivasi Kerja	,494	,083	,486	5,984	,000
1 Kepemimpinan Kepala Sekolah	,516	,087	,484	5,965	,000

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai konstanta persamaan regresi ganda adalah 1.891 sementara koefisien regresi untuk  $X_1$ ,  $X_2$ , masing-masing adalah 0,494; 0,516. Sehingga model persamaan garis regresi dari analisis data tersebut adalah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 1,891 + 0,494.X_1 + 0,516.X_2$$

Kriterium  $a = 1,891$  artinya koefisien variabel dependen bernilai sebesar 1,891 satuan jika tidak ada variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ). Koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0,494, artinya bila variabel independen lain nilainya tetap dan  $X_1$  akan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai  $Y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,494. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara  $X_1$  terhadap  $Y$ . semakin naik  $X_1$  maka semakin naik pula  $Y$ . Koefisien regresi variabel ( $X_2$ ) sebesar 0,516 artinya bila variabel independen lain nilainya tetap dan  $X_2$  mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai  $Y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,516. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara  $X_2$  terhadap  $Y$ . semakin naik  $X_2$  maka semakin naik pula  $Y$ .

Model persamaan regresi tersebut memberikan gambaran bahwa kedua prediktor dapat digunakan untuk memprediksi kriterium kinerja guru. Hal ini bermakna bahwa hasil belajar dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ). Hasil analisis menggunakan regresi linier sederhana menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian regresi linier sederhana mendapatkan hasil  $t$  hitung sebesar 5,984 pada tingkat signifikansi 0,000 atau probabilitas di bawah  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti semakin bertambah motivasi kerja guru yang tinggi, maka semakin meningkat atau bertambah tinggi kinerja guru. Sebaliknya semakin menurun nilai motivasi kerja guru, maka semakin menurun pula kinerja guru. Berpijak pada hasil penelitian di atas, secara teoritis menunjukkan bahwa setiap orang hendaknya memiliki motivasi kerja sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Sebab, motivasi kerja dibangun atas suatu keyakinan akan potensi diri yang mendasar, yaitu, (1) setiap manusia mutlak perlu memiliki daya dorong yang berasal dari dirinya untuk melakukan effort (usaha/upaya menghasilkan), (2) motivasi dibangun dengan suatu semangat bahwa akan mendapat ganjaran, kompensasi atau inforcement, dan (3) usaha dan harapan untuk mendapat suatu ganjaran, seperti pengakuan, penghargaan akan menjadi suatu nilai sehingga menimbulkan suatu kepuasan batin (Ramadhoan, Jufri & Jama'ah, 2019).

Seorang guru dapat berusaha untuk menerapkan prinsip-prinsip motivasi dalam proses pembelajaran dan cara mengajar agar merangsang, meningkatkan dan memelihara siswa dalam belajar. Oleh karena itu, dikemukakan empat kategori kondisi motivasional yang harus diperhatikan oleh seorang guru yaitu a) perhatian (*attention*), b) relevansi (*relevance*), c) kepercayaan diri (*confidence*), dan kepuasan (*satisfaction*), (Suciati, Irwan, & Wardani, 1996; Yanti, 2019; Rahman, 2015). Berdasarkan tingkat pengukuran ini, maka dapat dimaknai bahwa masih terdapat banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru, disamping motivasi kerja. Dengan demikian, guru yang melaksanakan tugas secara profesional, seharusnya sejak awal dilakukan pengukuran motivasi memilih profesi sebagai guru. Jika motivasi menjadi guru konsisten dengan motivasi melaksanakan tugas, maka tantangan dan permasalahan yang muncul sebagai variabel pengganggu kinerja guru, akan dimaknai sebagai suatu konsekuensi etis suatu keputusan bebas menjadi guru dan harapan untuk mewujudkan suatu kinerja tinggi dapat dicapai.

Selanjutnya hasil penelitian ini, dapat diduga bahwa munculnya motivasi kerja guru yang baik, akan melahirkan suatu kinerja yang baik pula. Dengan demikian, motivasi kerja perlu direfleksikan, disadari, dan dikembangkan melalui suatu sistem kerja yang baik. Pada perspektif lain, motivasi kerja individu perlu dikembangkan melalui suatu iklim manajemen sekolah yang baik atau kondusif sebab manajemen yang kondusif akan mendorong seseorang untuk mewujudkan potensi diri sehingga mendapatkan kepuasan kerja. Motivasi kerja tidak hanya menjadi proses psikologis yang terjadi pada diri seorang guru akibat adanya suatu interaksi antara sikap, keputusan, dan persepsi seseorang dengan lingkungannya, melainkan menjadi alat ukur bagaimana faktor kinerja seorang guru dapat diukur. Dengan demikian motivasi kerja menjadi pendorong yang berasal dari dalam dan luar individu untuk bertindak ke arah tercapainya suatu tujuan.

Hasil analisis menggunakan regresi linier sederhana menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian regresi linier sederhana mendapatkan hasil  $t$  hitung sebesar 5,965 pada tingkat signifikansi 0,000 atau probabilitas di bawah  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti etos kerja seorang guru apabila tidak didukung dengan suatu kepemimpinan kepala sekolah yang baik, sudah dapat diprediksikan kinerja seorang guru tidak akan mencapai prestasi yang tinggi. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang tidak bisa dianggap sepele dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang baik merupakan faktor pendongkrak meningkatnya kinerja dari bawahannya. Hal ini sesuai dengan penjelasan yang disampaikan oleh Munby (2009, p. 40) bahwa kepala sekolah hendaknya meningkatkan standar agar mereka diikuti oleh bawahan mereka. Kepala sekolah dikatakan berhasil dalam meningkatkan kinerja bawahannya, apabila kepala sekolah memahami keberadaan sekolahnya dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dan perannya dalam membina guru/karyawan, baik sebagai *educator*, *manager*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *inovator* dan *motivator*.

Sejalan dengan pendapat di atas mengenai kelayakan seorang pemimpin (kepala sekolah). Kaufman, Rateau, Ellis, Kasperbauer, dan Stacklin (2010, p. 131) menjelaskan bahwa seorang pemimpin hendaknya benar-benar yang ahli dalam memimpin, yang memiliki pengetahuan

dibidangnya atau orang yang memiliki pengalaman mengenai kepemimpinan. Dengan bekal pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, maka ini sangat membantu untuk mencapai tujuan atau mewujudkan tujuan bersama. Kepala sekolah menjalankan tugasnya selaku sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator*, dan lain sebagainya harus berusaha mengadakan perubahan dalam kinerja guru, dan memberikan pelayanan kepada guru-guru dalam mengatasi masalah dalam proses belajar mengajar di sekolah sehingga guru dalam bekerja semakin berkompeten dan memiliki kinerja yang memuaskan. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Satriadi (2016) dan Gusman (2014) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang sangat signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah juga mencakup pembinaan kepala sekolah terhadap guru atau profesionalisme guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Sugiyono dan Kuntoro (2004, p. 162) menjelaskan mengenai tugas dan peran kepala sekolah, kepala sekolah dikatakan berhasil apabila kepala sekolah dapat memahami keberadaan sekolahnya dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dan perannya dalam membina guru, baik sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator*. Sejalan dengan pendapat tersebut Rusman (2011, p. 11) menjelaskan mengenai tugas kepala sekolah adalah menyusun perencanaan sekolah, mengembangkan organisasi sekolah, memimpin sekolah, menciptakan budaya dan iklim sekolah, mengelola sarana dan prasarana sekolah, mengelola keuangan sekolah, dll). Selain peran dan tugas pemimpin sekolah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*, kepala sekolah juga berperan sebagai *informan* bagi staf dan guru di sekolah. Kepala sekolah adalah sumber informasi utama bagi seluruh staf. Kepala sekolah memberi informasi yang berkenaan dengan kegiatan sekolah serta mengerjakan dan melaksanakan kebijakan kepemimpinan pendidikan. Kepala sekolah harus menghadapi masalah-masalah yang timbul di sekolah baik yang datang dari staf, guru, siswa maupun dari masyarakat sekitar.

Guna mewujudkan hal itu (meningkatkan kinerja para guru untuk mendidik siswa), maka dibutuhkan sosok kepala sekolah yang memiliki talenta, yang memiliki kualifikasi dan memenuhi standar kompetensi yang ada. Terdapat berbagai macam standar utama untuk menjadi seorang kepala sekolah yaitu:

- a. Standar kualifikasi kepala sekolah
  1. Kualifikasi umum dan
  2. Kualifikasi khusus
- b. Standar kompetensi kepala sekolah
  1. Kompetensi keperibadian
  2. Kompetensi manajerial
  3. Kompetensi kewirausahaan
  4. Kompetensi supervisi, dan
  5. Kompetensi sosial

Sumber: (Wahjosumidjo, 2002; Oktavia, 2014; Satyawan, Sumadi, & Ambarita, 2016)

Dengan demikian, kehadiran kepala sekolah ditengah-tengah guru, dengan gaya kepemimpinan yang baik, merupakan sumbangan yang sangat berarti terhadap kinerja guru di Kabupaten Magelang. Juga dapat di katakan bahwa semakin bagus kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin meningkat pula kinerja guru di Kabupaten Magelang. Hasil analisis menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja, kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil estimasi diperoleh nilai  $R$  sebesar 0,940, nilai  $R$  square sebesar 0,884, dan nilai  $F$  hitung sebesar 292,187 pada tingkat signifikansi 0,000 atau probabilitas di bawah  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti semakin tinggi upaya untuk meningkatkan motivasi kerja, kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah akan semakin meningkat pula prestasi kerja atau kinerja guru. Sebaliknya, semakin berkurang upaya peningkatan motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin berdampak negatif atau kinerja guru semakin rendah.

Ada beberapa hal yang dapat dianalisis guna menjadi dasar pemberian insentif kinerja seorang guru salah satunya dapat dilihat dari sikap dari seorang guru. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor yang paling penting dalam program insentif kinerja meliputi tahun mengajar dan pengalaman mengajar. Bahwa sekolah dan karakter guru merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja (Hausman & Galloway, 2010, p. 30). Proses pemaknaan ini membuktikan bahwa faktor motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan komponen dasar yang menentukan kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Magelang. Dalam perspektif lain, intensitas peningkatan keempat faktor ini bersifat dinamis. Artinya tolak ukur untuk menilai dan mengevaluasi prestasi kerja seorang guru SMP Negeri di Kabupaten Magelang tidak hanya mengandalkan suatu format administratif sebagaimana nampak pada daftar penilaian pekerjaan pegawai tetapi pihak manajemen sekolah hendaknya melakukan suatu paradigma penilaian sesuai dengan faktor-faktor yang menyebabkan mengapa seorang guru dinilai bekerja secara baik walaupun belum menunjukkan prestasi kerja yang tinggi. Dengan demikian, masih terdapat faktor-faktor lain sebanyak 17,9 % yang turut berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Magelang antara lain faktor kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, hubungan dan komunikasi, kedisiplinan, kesejahteraan, dan iklim kerja. Penulis menyadari hal ini sebagai suatu keterbatasan penelitian. Artinya, untuk membuktikan dan mengukur hal-hal lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri perlu dilakukan suatu penelitian lanjutan.

### SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini antara lain: 1.) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 5,984 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,494. Karena nilai signifikansi t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru mata pelajaran IPS bersertifikat pendidik di Kabupaten Magelang sebesar 42,3; 2.) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 5,965 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,516. Karena nilai signifikansi t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru IPS bersertifikat pendidik di Kabupaten Magelang sebesar 46,1%; 3.) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 292,187 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru mata pelajaran IPS bersertifikat pendidik di Kabupaten Magelang sebesar 88,4%.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arista, O. (2014). Komitmen guru sertifikasi dalam melaksanakan tugas mengajar di Sekolah Menengah Atas Negeri Kecamatan Pauh Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 542-549.
- Bowers, M. B. (2008). *The impact of teacher characteristics on teacher performance and student achievement: a judgment study of principals and superintendents* (Unpublished doctoral dissertation). The Faculty of the Curry School of Education, University of Virginia, United States.
- Gusman, H. E. (2014). Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 293-301.

- Hausman, C., & Galloway, A. (2010, January). *Teacher attitudes regarding what should be included in a performance pay model by school and teacher background*. Conference: University Council for Educational Administration's Convention, New Orleans.
- Holis, M. N., Komriayah, S., & Purbangoro, M. (2017). Pengaruh tingkat kecerdasan emosional dan karakteristik individu terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 2(1). doi:<http://dx.doi.org/10.32528/ipteks.v2i1.557>
- Ibrahim, B. (2012). Peningkatan mutu pembelajaran dengan penggunaan RPP berbasis KTSP oleh guru sejarah yang telah disertifikasi di SMA Negeri 5 Pekanbaru. *Lentera: Jurnal Ilmu-Ilmu Sejarah, Budaya dan Sosial*, 1(5), 9-20.
- Jajal, F., & Supriadi, D. (2001). Reformasi pendidikan. Jakarta: Adicita Karya Nusa.
- Kaufman, E. K., Rateau, R. J., Ellis, K. C., Kasperbauer, H. J., & Stacklin, L. R. (2010). Leadership program planning: Assessing the needs and interests of the agricultural community. *Journal of leadership education*, 9(6), 79-82.
- Kurniawati, A. (2013). Analisis kompetensi pedagogik guru matematika SMP Negeri di Malang. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*, 1(1), 1-8.
- Munby, S. (2009). *School leadership today*. London: National College Publishing.
- Oktavia, R. (2014). Kompetensi kewirausahaan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 596-605.
- Rahman, T. M., Martono, T., & Murtini, W. (2015). Eksperimentasi model pembelajaran berbasis masalah (*problem based learning*) berbantuan internet terhadap prestasi belajar ekonomi siswa ditinjau dari motivasi belajar siswa MA Bany Khozin Jember Tahun Ajaran 2013-2014.
- Ramadhuan, R., Jufri, J., & Jama'ah, J. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi guru, manajemen sekolah, dan pendidikan-pelatihan terhadap kinerja guru. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 2(1), 228-237.
- Rusman, R. (2011). *Manajemen kurikulum*. Bandung: Mulia Mandiri Press.
- Satriadi, D. (2016). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1(3), 123-133. doi:<http://doi.org/10.22216/jbe.v1i3.874>
- Satyawan, M. P., Sumadi, S., & Ambarita, A. (2016). Kompetensi manajerial kepala SMK N 1 Terbanggi Besar Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 4(4).
- Suciati, S., Irwan, I., & Wardani, W. (1996). *Teori motivasi dan penerapannya dalam proses belajar mengajar (ARCS-Model)*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Sugiyono, S. (2009). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2004). Pengaruh pembinaan kepala sekolah, motivasi kerja, dan pengalaman diklat terhadap kinerja guru dalam pembelajaran bahasa Madura di SDN Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan Madura. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 6(1), 125-138. doi:<http://doi.org/10.21831/pep.v6i1.2044>
- Wahjosumidjo, W. (2002). *Kepemimpinan kepala sekolah tinjauan teoritis dan permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yanti, Y. E., Susilo, H., Amin, M., & Hastuti, U. S. (2019). Studi awal motivasi belajar mahasiswa Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) pada mata kuliah konsep dasar IPA. *Caruban: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dasar*, 2(2), 63-70. doi:<http://doi.org/10.33603/.v2i2.2200>