

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN PRINGSEWU

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE IN ELEMENTARY SCHOOL IN PRINGSEWU DISTRICT

Selamat¹, *Tuti Handayani²

^{1,2}Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail: tutihandayani12@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan pringsewu. Untuk mengetahui dan menganalisis variable yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan pringsewu . Guru merupakan salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing dan menuntun siswa dalam belajar. Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengkaji pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru Pada Sekolah Dasar di Kecamatan Pringsewu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian cluster random sampling dengan jumlah responden sebanyak 43 Guru. Analisis dipakai menggunakan analisis kuantitatif dan pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 13,2%. Selanjutnya Motivasi Kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja Guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,8%. Uji regresi menunjukkan secara bersama-sama terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru. Besarnya pengaruh kedua variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 43,9%, sisanya 56,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan , Motivasi Kerja dan Kinerja.

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the partial effect of leadership and work motivation on teacher performance and to determine and analyze the simultaneous influence of leadership and work motivation on the performance of elementary school teachers in Pringsewu sub-district. To find out and analyze the variables that have the most significant effect on the performance of elementary school teachers in Pringsewu sub-district. The teacher is one of the human components in the teaching and learning process, which plays a role in efforts to form potential human resources in the field of development. Therefore, teachers who are one element in the field of education must play an active role and place their position as professionals, in accordance with the demands of a growing society. In this case the teacher is not merely a teacher who transfers knowledge, but also as an educator who transfers values as well as as a guide and guides students in learning. The purpose of the research in this thesis is to examine the influence of leadership and work motivation on teacher performance in elementary schools in Pringsewu district. This research uses cluster random sampling research method with the number of respondents as many as 43 teachers. The analysis is used using quantitative analysis and data processing using the SPSS program. The results showed that leadership had a positive effect on teacher performance with a contribution of 13.2%. Furthermore, work motivation also has a positive effect on teacher performance with a contribution of 37.8%. Regression test shows that together there is a positive influence between leadership and work motivation on teacher performance. The magnitude of the influence of the two variables X1 and X2 on Y is 43.9%, the remaining 56.1% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Leadership Work Motivation and Performance.

PENDAHULUAN

Guru adalah salah satu alat yang tersedia dalam keluarga selain sarana lain, seperti investasi, peralatan, mesin, dan teknologi. Dewasa ini, banyak orang mengetahui bahwa dalam mengelola suatu organisasi, manusia itu penting. Hal ini karena orang-orang mengelola semua aset dalam keluarga untuk membuatnya bekerja lebih baik. Tanpa staf, sebaliknya tidak masuk akal.

Padahal, keluarga tidak hanya mengharapkan guru yang paling cakap dan cakap, tetapi juga yang terpenting adalah komitmen dan ketekunan guru. Hal ini karena keberhasilan organisasi akan ditentukan oleh orang-orang atau pegawainya dalam mencapai tujuannya, dimana pegawai merupakan lembaga organisasi tersebut. Sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin dan sistem manajemen yang dapat memotivasi guru untuk mencapai puncak.

Kinerja adalah perbandingan pekerjaan yang dilakukan oleh guru pada tingkat normal. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru merupakan kendala utama keberhasilan karena keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi dan umur panjang merupakan hal yang esensial. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan fungsi keluarga antara lain manajemen keluarga dan peningkatan kapasitas.

Kepemimpinan adalah suatu gagasan tentang kepemimpinan yang berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk memotivasi orang lain untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang memimpin dan mendorong perilaku orang-orang yang dipimpinnya dengan kemauan untuk bekerja sama dan bekerja tanpa lelah untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang baik harus mampu memotivasi bawahannya. Selain manajemen juga dapat mengubah kinerja guru.

Motivasi adalah untuk memberikan etos kerja Anda rasa urgensi. Motivasi merupakan salah satu tujuan agar guru termotivasi untuk bekerja sesuai dengan uraian tugas dan tanggung jawabnya,

sehingga dapat lebih mencapai tujuan perusahaan.

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan karena bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam rangka 'mempelajari kehidupan bangsa dan meneladani akhlak dan fungsi negara. Salah satu kriteria pendidikan yang berhubungan langsung dengan mutu pendidikan yang dibuktikan dengan kemampuan lulusannya adalah waktu guru dan siswa. Artinya, agar siswa dapat memenuhi kebutuhannya, kualitas guru (guru), staf akademik (administrator, supervisor, asisten laboratorium, perpustakaan, staf administrasi) harus ditingkatkan.

Kinerja guru dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, antara lain yang berkaitan dengan penyusunan program belajar-mengajar, pelaksanaan program belajar-mengajar, penetapan dan pemeliharaan mata kuliah yang berkualitas, manajemen mutu mengajar, dan mengevaluasi hasil belajar. Latihan sangat penting dalam menentukan kualitas pekerjaan setiap orang, termasuk seorang guru.

Meningkatkan kinerja adalah hal yang paling penting bagi pengasuh dan keluarga. Asosiasi membutuhkan guru yang baik untuk meningkatkan kinerja dan profitabilitas. Banyak faktor yang berkontribusi pada tingkat kinerja guru yang lebih tinggi, dalam rangka meningkatkan kinerja. Kata kunci dapat didefinisikan sebagai wirausaha dalam berbagai dokumen seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin, komitmen, kepemimpinan, peran, kepemimpinan kerja, program kerja, kompetensi, budaya kepemimpinan, program remunerasi, dan banyak lagi dari hasil penelitian sebelumnya. mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya.

Keberhasilan pelaksanaannya tidak lepas dari kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Pringsewu saat ini. Hal ini dimungkinkan untuk mengkategorikan kinerja guru sebagai negatif dalam mencapai keberhasilan siswa di bidang belajar mengajar. Hal ini dapat dikaitkan

dengan berbagai faktor, termasuk kehadiran guru di kelas, kurangnya program pengajaran dan sumber daya yang disediakan oleh guru, dan banyak lagi. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi guru dalam pembelajaran, dan disiplin guru dalam keterlibatan guru.

Keberhasilan di sekolah sebagian besar diukur dari keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola siswa yang ada di sekolah. Direktur Pendidikan terlibat dalam peningkatan kinerja guru. Direktur bertanggung jawab untuk menyelenggarakan kegiatan pembelajaran, administrasi sekolah, mempekerjakan staf lain, serta penggunaan dan pemeliharaan bahan dan pengembangan. Tanpa pengetahuan dasar seperti kepemimpinan yang baik, efisiensi, komunikasi yang baik, keterampilan pemecahan masalah yang dapat muncul dalam pelajaran dan lokakarya, akan sulit bagi pemimpin untuk mengungkapkan ide, aspirasi, aspirasi, atau gagasan yang ada. dan guru dan staf.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi adalah waktu atau tenaga yang memotivasi guru untuk memimpin atau setuju untuk mencapai tujuan kepemimpinan. Kesejahteraan mental seorang guru ditingkatkan dan ditingkatkan di tempat kerja, sehingga memperkuat kemampuan untuk bekerja untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Banyak alasan untuk guru adalah sesuatu yang diinginkan semua organisasi. Guru dengan motivasi kerja akan lebih mampu menyelesaikan setiap tugas, dan telah memenuhi tanggung jawabnya secara penuh sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya oleh keluarga.

Kepemimpinan yang baik akan membantu penanggung jawab untuk memenuhi tanggung jawabnya dan merasa diberdayakan untuk bekerja sesuai dengan keadaannya, seperti mampu mengatur, memberi arahan, membuat gambaran besar, mengolah segala sesuatu dengan jelas dan menarik, memantau dan menganalisis hasil, serta meningkatkan umpan balik dari anggota

mereka, siap untuk memberikan bimbingan dan bimbingan, pelatihan dan bimbingan, dan umpan balik. Dalam konteks inilah peran pendidikan guru sangat penting bagi implementasi visi dan misi sekolah.

Hasil informasi yang diberikan oleh guru sekolah dasar di Kecamatan Pringsewu menunjukkan bahwa kinerja guru belum sesuai dengan yang diharapkan. Kurangnya disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dapat dilihat dari pekerjaan guru yang tidak tuntas dan sering terlantar, terlambat dan tidak mau memahami tantangan yang dihadapi siswa, sehingga jumlah guru sedikit. memperlihatkan Manajemen eksekutif tidak didukung dalam peningkatan kinerja. Hal ini terlihat dari minimnya dana untuk meningkatkan kualitas guru yang ada. Sebagai kepala sekolah, tidak disarankan untuk memerintahkan guru menyiapkan materi dan gagasan sebagaimana diatur dalam pendidikan atau peraturan perundang-undangan yang ada. Masalah lain adalah bahwa guru cenderung tidak terlibat dalam keputusan/program sekolah.

Tampaknya tekanan terhadap guru sekarang sudah berkurang, terlihat dari keterlambatan guru dalam melaksanakan pengangkatan, sebagian guru menentang pemberian pengangkatan baru di luar jam kerja normal, dan guru telah menerima jam kerja materi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. kehidupan. Saat mengajar siswa, guru tidak membuat rencana pembelajaran (RPP). Guru tidak menggunakan alat bantu praktik yang disediakan untuk memantau pembelajaran dan merasa frustrasi. Berdasarkan informasi di atas, penulis tertarik untuk melakukan survei yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pringsewu"**.

TINJAUAN TEORITIS

Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat dia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain

seperti yang ia lihat. Norma perilaku tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui orang lain. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru. Kinerja merupakan perasaan dorongan yang diinginkan oleh guru dalam berkerja. Dengan demikian diduga terdapat hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat pula kinerja guru.

Kepala sekolah yang menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih dominan menghasilkan produktivitas sekolah yang lebih rendah. Gaya kepemimpinan berbagi keputusan terkait dengan keterlibatan kerja guru yang lebih tinggi. Esensi kepemimpinan yang dominan menyerupai kepemimpinan yang berorientasi pada struktur; sedangkan esensi dari perilaku berbagi keputusan menyerupai kepemimpinan delegatif. Oleh karena itu, secara tidak langsung mendukung korelasi antara kepemimpinan yang berorientasi struktur, kepemimpinan delegatif, dan kinerja guru.

Kepemimpinan dapat menentukan arah atau tujuan yang dikehendaki, dan dengan cara bagaimana arah atau tujuan tersebut dapat dicapai (Suharsaputra, 2011). Kepemimpinan seseorang berperan sebagai penggerak dalam proses kerjasama antarmanusia dalam organisasi termasuk sekolah. Kepemimpinan menjadikan suatu organisasi dapat bergerak secara terarah dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela,

penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Oleh karena itulah sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan pemimpin dalam tataran institusi organisasi sekolah yang akan menentukan bagaimana kinerja organisasi secara keseluruhan, sedangkan guru adalah pemimpin dalam tataran teknis pembelajaran yang akan menentukan keberhasilan proses pembelajaran guna menghasilkan output pembelajaran/pendidikan yang bermutu (Purwanto, 2011). Untuk meningkatkan kualitas, terdapat konsep *problem solving* yang bisa diterapkan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah yaitu menggunakan konsep siklus deming PDSA (plan, Do, Study, Act), yakni suatu pemetaan yang biasanya digunakan dalam perusahaan atau organisasi untuk memfokuskan manajemen kualitas dalam mencapai keunggulan kompetitif.

Robbins dalam Riduwan (2012) berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi : hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi. Menurut Moekijat (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu daya pendorong

atau perangsang untuk melakukan sesuatu.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi biasanya juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif.

Kinerja guru didefinisikan sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas atau peran yang dibebankan kepadanya yang mengacu pada seperangkat standar standar spesifik tertentu yang dibuat oleh organisasi atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga tersebut. Tugas guru adalah untuk membentuk dan membangun kepribadian anak didik. Guru adalah sosok arsitektur yang dapat membentuk dan membangun jiwa dan watak anak didik. Tugas guru bisa dikelompokkan dalam tiga jenis tugas, yaitu: (1) tugas guru dalam bidang profesi (2) tugas kemanusiaan (3) tugas kemasyarakatan.

Guru berperan dan bertanggung jawab terkait dengan pengajaran. Guru tidak terlepas dalam hal manajemen sekolah, kurikulum yang berubah-ubah karena menyesuaikan perubahan zaman dan inovasi atau pembaharuan pendidikan, dan guru juga harus bisa bekerjasama dengan orang tua siswa dan bagaimana melayani masyarakat (*community services*). Dalam bidang ini guru mempunyai tugas mendidik dan mengajar masyarakat, karena guru juga di perlukan untuk lingkungan masyarakatnya untuk menyelesaikan segala persoalan yang dihadapi masyarakat.

Hanif (2014) mengemukakan bahwa kinerja guru secara signifikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu: faktor stress, motivasi kerja dan kepuasan kerja, siswa dalam kelas, pendapatan, pengalaman kerja, beban kerja, lingkungan kerja, jenis kelamin guru dan sekolah negeri-swasta. Status guru akan juga

mempengaruhi kinerja guru itu sendiri. Penelitian terhadap guru yang sudah menikah dan belum menikah menemukan bahwa kinerja guru yang belum menikah lebih baik dibandingkan guru yang sudah menikah.

Tingkat kesejahteraan mempengaruhi kinerja guru karena terbukti guru dengan tingkat pendapatan yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini disebabkan karena guru akan lebih focus dalam bekerja. Banyaknya pengalaman kerja guru secara signifikan meningkatkan kinerja guru. Pengalaman kerja guru yang semakin banyak juga akan semakin meningkatkan kinerja guru menjadi semakin baik, bahkan status sekolah ternyata juga dapat mempengaruhi kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah hal yang menjadi sasaran penelitian (Kamus Bahasa Indonesia). Obyek penelitian adalah himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi atau barang yang akan diteliti. Selain itu obyek penelitian dapat diartikan sebagai pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah. Adapun Obyek penelitian dalam tulisan ini meliputi: (1) kepemimpinan (2) motivasi kerja, dan (3) kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pringsewu.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai. Sementara butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda dimana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor menggunakan sistem skala likert.

Menurut pendapat Suharsimi Arikunto (2016) bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10%-25 %

dan seterusnya dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi. Populasi yang ada 2 Sekolah Dasar di Kecamatan Pringsewu 43 guru. Sampel penelitian haruslah benar-benar mencerminkan kondisi riil populasi yang ada. Untuk itu, proses pengambilannya harus melalui serangkaian aturan tertentu

yang disebut sampling. Sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel atau cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya. Dalam penelitian ini maka sampel penelitian ini adalah berdasarkan populasi yang ada sebanyak 43 guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Mengevaluasi Dampak Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Untuk membandingkan pengaruh pergantian Pimpinan (X_1) terhadap kinerja guru SD (Y) di Kabupaten Pringsewu akan menggunakan hasil perbandingan melalui program SPSS versi 21 yang berbunyi sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Koefisien Determinasi Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja sebagai berikut:

Model Summary

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	.363 ^a	.132	.111	5,82238	.132	6,230	1	41	.017

a. Predictors: (Constant), x1

Pada contoh kolom di atas, dapat dilihat bahwa Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,132 = 13,2\%$. Dapat disimpulkan bahwa perubahan Pemimpin (X_1) menggambarkan tingkat perubahan pemanfaatan kinerja sekolah Dasar (Y) di Kabupaten Pringsewu adalah 13,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dieksplorasi dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	31,320		8,928	.000
	X1	.227	.091	.363	.017

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil uji t diperoleh

nilai $t_{hitung} = 2,496$. Dibandingkan dengan t tabel dengan nilai 1,68107, maka $t_{hitung} = 2,496 > t_{tafa} = 1,68107$ dapat sebagai berikut; H_a menyatakan bahwa ada pengaruh antara Leader of change (X_1) terhadap School of Education Change (Y) di Kabupaten Pringsewu dapat diterima. Jadi perubahan Arah (X_1) berpengaruh pada perubahan Aksi (Y).

Perbandingan ranking antara Penilaian Kepemimpinan (X_1) dengan Penilaian Kinerja Sekolah Dasar (Y) di Kabupaten Pringsewu adalah $Y = 31,320 + 0,227X_1$, yang artinya menghasilkan setiap skor dengan perubahan Pemimpin (X_1) akan diikuti oleh peningkatan pada perubahan prestasi pada Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Pringsewu sebesar 0,227 poin.

b. Memperkirakan Dampak Insentif Pekerjaan (X_2) di atas Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perbandingan tingkat korelasi antar variabel dengan program SPSS versi 21, ditemukan.

Model Summary

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	.615 ^a	.378	.363	4,82659	.378	24,887	1	41	.000

a. Predictors: (Constant), x2

Pada tabel di atas dapat dilihat pada kolom R persegi atau Koefisien Determinasi (KD) = $0,378 = 37,8\%$. Dapat disimpulkan bahwa varians dalam angkatan kerja (X_2) menggambarkan varians dari perubahan dalam Perintah Kerja (Y) adalah 37,8%, sedangkan sebagian lagi dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data mengenai pengaruh

motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	14,840	5,058		2,934	,005
X ₂	,665	,133	,815	4,969	,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,899$. Bandingkan tabel dengan nilai $1,68107$, maka misalkan $t_{hitung} = 4,899 > t_{tafa} = 1,68107$, yang dapat menjadi; Hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara variabilitas motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) pada sekolah dasar di Kabupaten Pringsewu diterima. Dengan demikian perubahan motivasi (X_2) berdampak pada kinerja guru (Y) di sekolah dasar di Kabupaten Pringsewu. Selisih rata-rata perbedaan kinerja staf (X_2) (Y) adalah $Y = 14,840 + 0,665X_2$, yaitu untuk setiap tambahan perubahan kinerja (X_2) staf (Y). (X_2) akan diikuti dengan perubahan performa sebesar 0,665 poin.

c. Mengevaluasi Dampak Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Perbandingan perubahan Leader (X_1) dan Action Coach (X_2) secara bersama-sama (simultan) dengan perubahan Performance Coach (Y) SD di Kabupaten Pringsewu berdasarkan penilaian SPSS adalah sebagai berikut:

Model Summary

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	,663 ^a	,439	,411	4,73762	,438	15,886	2	40	,000

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Korelasi antara motivasi dan kinerja kepemimpinan dan kinerja adalah 0,663 yang berarti ketiga variabel memiliki pandangan yang relevan dan positif. Artinya kepemimpinan dan motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja, sebaliknya jika kepemimpinan dan motivasi kurang baik maka kinerja guru SD di Kabupaten Pringsewu akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,439 = 43,9\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan

motivasi dapat menjelaskan perubahan kinerja sebesar 43,9% dan sisanya 56,1% dijelaskan oleh perubahan lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

d. Analisis Urutan Berganda Linier antara Lead (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data dari beberapa perbandingan urutan antara Pemimpin (X_1) dan Peningkatan Kinerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagaimana disebutkan di bawah ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	10,944	5,204		2,103	,042
X ₁	,158	,076	,253	2,095	,043
X ₂	,611	,131	,585	4,682	,000

a. Dependent Variable: y

Urutan besarnya adalah: $Y = 10,944 + 0,158X_1 + 0,611X_2$.

1. Setiap kali terjadi kenaikan harga variabel Leader di satu sisi, maka Performance meningkat sebesar 0,158 poin jika variabel lain tidak berubah.
2. Setiap kali terjadi peningkatan nilai variabel angkatan kerja di satu sisi, maka kinerja meningkat sebesar 0,611 poin sehingga variabel lainnya tidak mengalami perubahan.

PENUTUP

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang mendapat dukungan pendapat penelitian pertama, bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 13,2%.
2. Pengujian kedua menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pringsewu dengan kontribusi sebesar 37,8%.
3. Pengujian pada poin ketiga, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar

di kecamatan Pringsewu sebesar 43,9%, sisanya 56,1% karena faktor di luar penelitian ini atau dalam Dengan kata lain, hipotesis ketiga.

Dari hasil diatas didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Pada pergantian Pimpinan, berdasarkan respon responden yang rendah terhadap pernyataan 10, kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru untuk mengambil keputusan terkait pelayanan KBM. Setiap guru dalam persiapan mengajar hendaknya mengutamakan pengajaran dan kepercayaan kepala sekolah adalah menyemangati orang lain untuk membahagiakan hati guru, demi kepuasan guru. Di sisi lain guru harus memahami dan mentaati tugas pokok dan tanggung jawab seorang guru.
2. Variabilitas motivasi kerja didasarkan pada tanggapan orang yang paling rendah tanggapannya terhadap pernyataan nomor 5 yang artinya saya termotivasi untuk menyukai jenis pekerjaan yang saya lakukan. Guru harus bekerja secara profesional dan unggul, yaitu selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana kerja dan pekerjaan sampai selesai, maka guru harus mencintai pekerjaannya.
3. Perubahan kinerja guru perlu didasarkan pada respon minimal pada pernyataan nomor 7, Saya menyusun bahan ajar berdasarkan karakteristik siswa. Semua guru membutuhkan pedoman pengajaran dan metode pengajaran sederhana yang tidak memungkinkan siswa merasa frustrasi dan tidak bahagia dalam mengikuti pelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang dkk. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agus, Dharma, 2013. Manajemen Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Fahmi, Irham. 2014. Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab. Alfabeta : Bandung.
- Fitri Asterina. 2019 . Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta
- Hamalik, Oemar. 2011. Proses Belajar Mengajar. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. 2015. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia . Yogyakarta: BPFE.
- Kartini Kartono. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT. Rajawali grafindo Persada.
- Lawler III, Edward E. dan Porter, Lyman W. 2013. 'The Effect of Performance on Job Satisfaction'. Industrial Relations, a Journal of Economy and Society. Vol. 7, no.1, pp. 20-28.
- Maulana, Hanif. 2014. Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran PAI Kelas VIII di SMP Negeri 2 Sumbergempol Tulungagung Tahun Pelajaran 2014/2015. Diakses pada laman <http://repo.iain-tulungagung.ac.id>, tanggal 12 Maret 2019 pukul 09.12.
- Marno dan Idris, M. 2016. Strategi, Model, Metode, dan Teknik Mengajar. Yogyakarta: Ar-ruzz Media..
- McShane, Steven., & Von Glinow, Mary. 2015. Organizational Behavior – Emerging Knowledge & Practice for the Real World 5th edition. USA: McGraw Hill.
- Moekijat. 2014. Manajemen Lingkungan Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Mulyasa. 2015. Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto. 2011. Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Riduwan. 2012. Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015.

- Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Siti Umami. 2021. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 1 Tanjung Raja. Universitas PGRI Palembang. Palembang.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2013. Administrasi Pendidikan, Edisi Revisi, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Supriyanto. 2016. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan. 2011. Pengelolaan Pendidikan. Bandung: Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.
- Wayan Gede Supartha. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Universitas Udayana. Bali.