

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND PRINCIPAL SITUATIONAL LEADERSHIP ON TEACHER PERFORMANCE

Asmawati¹, Happy Fitria², Nurkhalis³

¹SMPN 1 Lubai, ^{2,3}Universitas PGRI Palembang
e-mail: palembangkota268@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (2) pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru, dan (3) pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi korelasional dengan populasi pada SMP Negeri di Kecamatan Lubai Kabupaten Muara Enim sebanyak 83 orang, dan sampel diambil secara keseluruhan sebanyak 83 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubai Kabupaten Muara Enim (2) motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 52.4%; (3) kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 43,1%, dan selebihnya kinerja guru ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Penelitian ini memberi kontribusi kepada kepala sekolah bahwa kinerja guru tidak akan meningkat jika kepala sekolah tidak memiliki pengaruh dalam memimpin dan memotivasi guru.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepemimpinan Situasional, Kinerja Guru

Abstract

The purpose of this study was to determine: (1) the effect of work motivation on teacher performance, (2) the influence of the principal's situational leadership on teacher performance, and (3) the effect of work motivation and situational leadership of school principals on teacher performance. This study used a correlation study approach with a population of 83 people at State Junior High Schools in Lubai District, Muara Enim Regency, and a total sample of 83 people was taken. The results showed that: (1) There is a significant positive effect between work motivation and teacher performance. Public Junior High School in Lubai District, Muara Enim Regency (2) work motivation has a positive effect on teacher performance with a contribution of 52.4%, (3) the principal's situational leadership and work motivation together have a positive effect on teacher performance with a contribution of 43.1 %, and the rest of the teacher's performance is determined by other factors outside the research. This study contributes to the principal that teacher performance will not improve if the principal does not have influence in leading and motivating teachers.

Keywords: Work Motivation, Situational Leadership, Teacher Performance

Pendahuluan

Tujuan utama pendidikan mengarah kepada pengembangan dan pemberdayaan potensi manusia (Nata, 2001) sehingga dapat menjadi manusia yang berperadaban, menjaga solidaritas, tulus dalam bekerja kemanusiaan. Oleh karena itu, pendidikan perlu ditata dengan baik, agar dapat berjalan efektif dan

efisien untuk mencapai tujuan. Pendidikan merupakan indikator paling penting dalam perkembangan suatu bangsa (Asvio dkk, 2019). Undang-undang Dasar 1945 mengamanatkan upaya untuk mencerdaskan bangsa kehidupan bangsa serta agar pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu system pengajaran nasional yang diatur dalam pembukaan undang-undang dasar 1945. Perjuangan Nasional Bangsa Indonesia dalam dunia pendidikan adalah upaya untuk mencerdaskan bangsa Indonesia dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Republik Indonesia yang memungkinkan warganya menjadi warga Indonesia yang seutuhnya.

Pendidikan merupakan upaya terencana untuk mempengaruhi orang lain, baik individu, kelompok, maupun masyarakat agar melakukan apa yang diharapkan oleh praktisi pendidikan (Murkatik dkk, 2020). Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis supaya dapat memecahkan suatu masalah. Upaya peningkatan sumber daya manusia merupakan upaya yang terintegrasi dengan peningkatan mutu pendidikan (Kristiawan dkk, 2017). Upaya mencapai tujuan pendidikan di sekolah peranan sumber daya manusia sangatlah diperlukan, maka hadirnya guru yang memiliki kinerja tinggi sangat dibutuhkan, agar proses pengajaran dapat mencapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pendidikan memiliki peran dan fungsi strategis untuk menghasilkan kreativitas anak (Lian dkk, 2018).

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, misalnya pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan meningkatkan manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Sebagian sekolah, terutama di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan, sebaliknya sebagian yang lainnya masih memprihatinkan. Guru yang memiliki kompetensi di bidangnya akan berdampak lebih positif bagi perkembangan siswa dalam memahami materi pelajaran (Budiyono dkk, 2020). Guru yang profesional dipercaya mampu membuat siswa berpikir, berperilaku dan bertindak kreatif (Ruslan dkk, 2020). Guru profesional mempunyai tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif (Fitria dkk, 2019). Sumber daya manusia harus berdaya teknologi informasi untuk menjadi guru profesional (Rahmadoni, 2018).

Berdasarkan kenyataan ini, berbagai pihak mempertanyakan apa yang salah dalam penyelenggaraan pendidikan kita. Dari berbagai pengamatan dan analisis,

sedikitnya ada tiga faktor yang menyebabkan mutu pendidikan tidak mengalami peningkatan yang tidak merata.

Mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan dapat ditunjukkan dengan adanya fenomena sekolah-sekolah yang memiliki keunggulan dan kompetitif. Salah satu indikasi sekolah yang memiliki keunggulan dan kompetitif adalah adanya tampilan sikap dan perilaku para siswanya sesuai dengan norma yang berlaku dan adanya peningkatan prestasi belajar siswa yang salah satunya dapat dilihat dari persentase kelulusan di atas standar nasional.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh. Pemerintah dalam hal ini Menteri Pendidikan Nasional telah mencanangkan Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan sesuai dengan yang amanatkan dalam UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban suatu bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Menurut UU no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru memiliki peran yang dominan dalam usaha pencapaian keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam sistem pendidikan dan terlibat langsung dalam proses pembelajaran, mengingat begitu pentingnya guru dalam proses pembelajaran maka wajar apabila fenomena tentang rendahnya kualitas pendidikan akan menunjuk guru sebagai penyebabnya. seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada peserta didik. Guru adalah tenaga pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, misalnya pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan meningkatkan manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti.

Sebagian sekolah, terutama di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan, sebaliknya sebagian yang lainnya masih memprihatinkan.

Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategi dalam sistem pendidikan. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik. Begitu pentingnya komponen guru yang sangat menentukan terhadap terselenggaranya pendidikan yang bermutu, hanya dengan guru-guru yang kompeten, profesional dan memiliki kepribadian yang baik maka kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan lancar dan berkualitas. Mengingat begitu pentingnya posisi guru dalam proses belajar mengajar, maka sangatlah wajar apabila fenomena tentang rendahnya kualitas pendidikan akan menunjuk guru sebagai tumpuan kesalahan atau diduga guru sebagai penyebabnya.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa efektivitas kinerja guru merupakan kunci yang harus digarap. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam mendisain program pengajaran atau menyusun perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran, hubungan antar pribadi, dan dalam mengevaluasi hasil belajar. Sedangkan kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari segi proses dan segi hasil. Kinerja guru yang kurang optimal di sekolah tidak sepenuhnya disebabkan oleh kemampuan guru itu sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik faktor eksternal maupun internal (Maryati dkk, 2020). Dari segi proses guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Disamping itu dapat dilihat juga dari gaerah dan semangat mengajarnya serta adanya percaya diri. Dari segi hasil, guru dikatakan berhasil apabila pembelajaran yang diberikannya mampu mengubah perilaku sebagian besar peserta didik ke arah penguasaan kompetensi dasar yang lebih baik.

Berdasarkan kenyataan ini, berbagai pihak mempertanyakan apa yang salah dalam penyelenggaraan pendidikan kita. Dari berbagai pengamatan dan analisis, sedikitnya ada tiga faktor yang menyebabkan mutu pendidikan tidak mengalami peningkatan yang tidak merata.

Mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan dapat ditunjukkan dengan adanya fenomena sekolah-sekolah yang memiliki keunggulan dan kompetitif. Salah satu indikasi sekolah yang memiliki keunggulan dan kompetitif adalah adanya tampilan sikap dan perilaku para siswanya sesuai dengan norma yang berlaku dan adanya peningkatan prestasi belajar siswa yang salah satunya dapat dilihat dari persentase kelulusan di atas standar nasional. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, secara umum jalur pendidikan formal.

Banyak faktor yang turut mempengaruhi rendahnya kualitas pendidikan. Apabila pendidikan dilihat sebagai suatu sistem maka faktor yang turut mempengaruhi kualitas pendidikan tersebut, berdasarkan Depdikbud meliputi: (1) masukan kasar berupa siswa; (2) wahana berupa kurikulum, guru, dana, sarana dan prasarana, dan (3) faktor lingkungan. Dalam proses pendidikan, di dalamnya terdapat aktivitas guru mengajar, peran serta siswa dalam belajar, sistem pengelolaan administrasi, serta mekanisme kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan. Gaya kepemimpinan yang dianut oleh kepala sekolah akan berkaitan dengan hasil dan efektivitas kepala sekolah dalam memimpin dan melaksanakan proses pendidikan di sekolah (Astuti dkk, 2020). Kepala sekolah harus mampu mempraktekkan inovasi-inovasi, dapat mengarahkan seluruh anggotanya dan sekolah sebagai organisasi pendidikan ke dalam perubahan pola pikir, meningkatkan visi dan misi dengan memanfaatkan bakat, keterampilan, dan kemampuan anggotanya (Andriani dkk, 2018). Kepemimpinan mencakup tiga arti yakni usaha, kemampuan menjalankan usaha, dan wibawa yang menjadikan seseorang dianggap mampu untuk memimpin. Pemimpin lembaga harus mampu berperan aktif dan mampu menempatkan diri secara strategis dalam mengarahkan lembaganya. Kesuksesan dan keefektifan seorang kepala sekolah dalam memimpin dapat diupayakan dengan saling menghargai, bekerja sama dan memiliki pengetahuan tentang perilaku bawahan (Kristiawan dan Asvio, 2018; Tobari dkk, 2018; Rahmadoni, 2018). Kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi (Yuliani dan Kristiawan, 2016).

Keberhasilan di satuan pendidikan SMP dalam mengantar peserta didiknya tidak dapat lepas dari komponen yang terkait dalamnya. Tingginya partisipasi komponen-komponen pendidikan menunjukkan tingginya pemahaman akan pentingnya pendidikan demi kemajuan bangsa, dan tingginya partisipasi komponen-komponen pendidikan juga sebagai faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan yang akan dicapai pada satuan pendidikan, dan pada gilirannya akan menentukan mutu sekolah itu sendiri. Oleh karena itu, dalam rangka menuju pencapaian mutu pendidikan di SMP perlu adanya peningkatan kualitas maupun kuantitas komponen-komponen yang terlibat dalam proses pendidikan, utamanya SDM pendidikan, dalam hal ini guru. Harus diakui bahwa peran dan fungsi guru dalam proses pembelajaran masih mendominasi dan memiliki peran yang strategis, sehingga keberhasilan tujuan pendidikan sangat bergantung pada kontribusi kinerja guru.

Pengembangan kualitas kinerja guru merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya tidak hanya menuntut keterampilan teknis dari para ahli

terhadap pengembangan kompetensi guru, tetapi harus pula dipahami berbagai faktor yang mempengaruhinya. Sehubungan dengan itu, perlu dilakukan berbagai program untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam mengembangkan aspek-aspek pendidikan dan pembelajaran.

Efektifitas kinerja guru merupakan kunci yang harus digarap. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam mendesain program pembelajaran atau menyusun perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hubungan antar pribadi, dan dalam mengevaluasi hasil belajar. Sedangkan kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari segi proses dan segi hasil. Dari segi proses guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Hamalik (2009). Disamping itu dapat dilihat juga dari gairah dan semangat mengajarnya serta adanya percaya diri. Dari segi hasil, guru dikatakan berhasil apabila pembelajaran yang diberikannya mampu mengubah perilaku sebagian besar peserta didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang lebih baik. Pengembangan kualitas kinerja guru merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya tidak hanya menuntut keterampilan teknis dari para ahli terhadap pengembangan kompetensi guru, tetapi harus pula dipahami berbagai faktor mempengaruhinya. Sehubungan dengan itu, perlu dilakukan berbagai program untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam mengembangkan aspek-aspek pendidikan dan pembelajaran.

Yukl (2015) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah seorang pegawai yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan. Kinerja dapat diukur dengan melihat faktor-faktor sebagai berikut: (a) hasil kerja, menunjukkan hasil kerja yang dicapai baik dari segi kualitas dan tingkat kemauan dalam melaksanakan tugas; (b) kemandirian, menunjukkan hal-hal yang dapat diandalkan dari seorang pegawai, dan (c) tingkat penyesuaian, menunjukkan tingkat penyesuaian seseorang terhadap organisasi. Kinerja guru memiliki karakteristik tertentu yang membedakan dengan pekerjaan profesional yang lain, antara lain: (1) Pekerjaan guru bersifat individualistis non kolaboratif artinya dalam melaksanakan tugas pengajarannya memiliki tanggung jawab secara individual, (2) Pekerjaan guru dilakukan dalam ruang terisolir dan menyerap seluruh waktu, (3) Pekerjaan guru kemungkinan terjadinya kontak akademis antar guru rendah, (4) Pekerjaan guru jarang mendapat umpan balik, (5) Pekerjaan guru memerlukan waktu untuk mendukung waktu kerja di ruang kelas. Pemahaman akan hakekat pekerjaan guru ini sangat penting sebagai landasan dalam mengembangkan program pembinaan guru agar guru mendapatkan umpan balik untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kecenderungan seseorang yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan tingkah laku yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya seseorang yang

tidak mempunyai pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan tingkah laku yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang rendah, disamping itu orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda dalam situasi dan kondisi yang berbeda. Orang yang bekerja di suatu tempat dengan kondisi secara psikologis, sosial dan lingkungan fisik yang memungkinkan, maka orang itu cenderung akan menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya apabila seseorang bekerja pada situasi dan kondisi yang lain, baik secara psikologis, sosial dan lingkungan kerja yang tidak mendukung orang itu, maka cenderung melakukan pekerjaan yang tidak optimal.

Kinerja guru merupakan hal yang sangat penting dalam penunjang mutu pendidikan. King (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu dari pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Sebagai seorang guru misalnya, tugas rutusnya adalah melaksanakan proses belajar-mengajar di sekolah. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar itu merupakan kinerja seorang guru.

Berdasarkan pandangan ini dapat ditegaskan bahwa kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang. Usaha untuk meningkatkan kinerja guru bukanlah pekerjaan mudah karena kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya skill, lingkungan kerja dan motivasi pimpinan, secara tegas kinerja guru yang paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental seseorang untuk memacuh diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan. Dalam kaitannya dengan kinerja guru, kinerja mereka dapat terefleksi dalam tugasnya sebagai seorang pengajar dan seorang pelaksana administrator kegiatan mengajarnya. Atau dengan kata lain, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar-mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja dan disiplin profesional guru.

Dalam meningkatkan kinerja guru, tentunya ada berbagai macam faktor yang harus diperhatikan. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menunjang akan tercapainya pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien (Aprilana dkk, 2017). Faktor-faktor tersebut yakni: kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan iklim kerja tempat guru tersebut bekerja. Mangkunegara (2004) memandang kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang atau pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu. Kepemimpinan adalah suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat untuk suatu tujuan dalam kelompok. Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Danim, 2004).

Berdasarkan pemaparan tentang kepemimpinan di atas, seorang kepala sekolah hendaknya mampu memimpin guru-guru ataupun seluruh warga sekolah dengan baik. Sehingga guru-guru ataupun warga sekolah merasa nyaman dalam bekerja di sekolah. Selanjutnya, apabila seorang guru memiliki motivasi kerja yang baik, tentunya mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan bersemangat. Hal ini tentunya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja seorang guru. Sehingga dalam hal ini kepala sekolah maupun guru itu sendiri harus mampu untuk memotivasi dirinya untuk bekerja dengan baik.

Dari uraian di atas dalam rangka ikut berpartisipasi meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri, khususnya dalam rangka meningkatkan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubai di Kabupaten Muara Enim melalui peningkatan motivasi kerja guru dan kepemimpinan situasional kepala sekolah, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Lubai Kabupaten Muara Enim.

Dari pemahaman di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi berdasarkan standard dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena Organisasi dijalankan oleh manusia maka kinerja dapat dikatakan sebagai perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Jadi kinerja merupakan suatu bentuk kegiatan yang dijalankan oleh setiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Menurut Mangkunegara (2004) pengertian kinerja berawal dari kata job performance atau actual performance. Ia menekankan bahwa kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas; yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus. Sedangkan Meokijat menyatakan bahwa motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Natawijaya (2006) menjelaskan bahwa motivasi ialah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dirumuskan bahwa motivasi sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri seseorang yang diusahakan untuk menimbulkan dan menjamin kelangsungan kegiatan seseorang, serta memberikan arah sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai..

Rivai (2004) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses di mana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sutisna (1983) mengemukakan bahwa

kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi social untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan, dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerja sama ke arah tercapainya tujuan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain guna membangkitkan kerja sama ke arah tercapainya tujuan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain guna membangkitkan kerja sama ke arah tercapainya tujuan. Penelitian ini penting dilakukan karena belum pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian ini memberi kontribusi kepada kepala sekolah bahwa kinerja guru tidak akan meningkat jika kepala sekolah tidak memiliki pengaruh dalam memimpin dan memotivasi guru.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri di Kecamatan Lubai pada tahun pelajaran 2019 / 2020, SMP Negeri di Kecamatan Lubai berjumlah 4 sekolah. Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan dari bulan Nopember 2019 sampai dengan Juli 2020.

Rancangan penelitian yang digunakan untuk mengetahui regresi variable independent (X) dengan variable dependen (Y) dinamakan penelitian regresi. Menurut Arikunto (2010) apabila penelitian komparasi bertujuan mengetahui kesamaan dan perbedaan, maka penelitian regresi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh, dan apabila ada berapa besarnya pengaruh serta berarti tidaknya pengaruh. Adapun rancangan penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah menempatkan motivasi kerja dan persepsi kepemimpinan situasional.

Metode Penelitian yang peneliti gunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan studi yang diposisikan sebagai bebas nilai (*value free*). Dengan kata lain penelitian kuantitatif sangat ketat menerapkan prinsip-prinsip objektivitas. Objektivitas itu diperoleh antara lain melalui penggunaan instrumen yang diuji validitas dan reliabilitasnya (Kesumawati dan Aridanu, 2018). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi serta semua data dan informasi diwujudkan dalam bentuk angka, dengan analisis statistik parametrik. Informasi yang menyangkut variable dalam penelitian ini diperoleh dari responden yang ditransper dalam bentuk angka-angka kemudian dianalisis dengan program spss. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan regresi ganda. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas) dan satu variabel terikat (*variable dependent*). kepala sekolah sebagai variable bebas, sedangkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar sebagai variabel terikat.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Lubai pada tahun pelajaran 2019 /2020 sebanyak 83 orang, dari 4 SMP Negeri. Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang ditempuh dalam menjangkau data yang diperlukan dalam mengambil suatu kesimpulan penelitian. Relevansinya dengan pernyataan di atas, Kesumawati dan Aridanu (2018) mengemukakan bahwa teknik pengumpulan data adalah cara yang ditempuh dan alat-alat yang digunakan peneliti di dalam mengumpulkan datanya. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik tidak langsung. Angket merupakan alat pengumpulan data dalam bentuk formulir yang dan disebarakan untuk menjangkau informasi-informasi mengenai sesuatu yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan untuk dijawab oleh responden secara terperinci.

Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Lubai

Motivasi kerja merupakan suatu keinginan (desire) dan kemauan (willingness) seseorang dalam bertindak, mengambil keputusan, dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Motivasi instrinsik tersebut antara lain kebanggaan akan dirinya dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang orang lain belum tentu mampu melakukannya, kecintaan terhadap pekerjaan itu, atau minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukannya selama ini. Oleh sebab itu, motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi bias juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif. Sehingga perlunya dukungan dari dalam diri guru sendiri ataupun orang lain agar dapat meningkatkan motivasi kerja mereka karena jika guru memiliki motivasi yang baik dalam berkerja akan membuat hasil kerja mereka akan jauh lebih baik

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Lubai. Hal ini dibuktikan dari nilai hasil pengujian hipotesis diperoleh pula nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari nilai t_{ft} (0,05), selain itu, untuk nilai t_{hitung} sebesar 7,167 dengan t (0,05) (1,291) Dengan demikian nilai t_{hitung} (7,167) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,291) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubai.

Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubai sebesar 52,4% sisanya 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja guru, maka semakin baik kinerja guru di SMP Negeri se-

Kecamatan Lubai, dan sebaliknya semakin rendahnya motivasi kerja guru, maka semakin kurang baik kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Lubai.

2. Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Lubai

Kepemimpinan situasional merupakan pengembangan dari model kepemimpinan tiga dimensi, yang didasarkan pada hubungan antara tiga faktor, yaitu perilaku tugas (task behavior), perilaku hubungan (relationship behavior), dan kematangan (maturity). Perilaku tugas merupakan pemberian petunjuk oleh pimpinan terhadap anak buah meliputi penjelasan tertentu, apa yang harus dikerjakan, bilamana, dan bagaimana mengerjakannya, serta mengawasi mereka secara ketat. Perilaku hubungan merupakan ajakan yang disampaikan oleh pemimpin melalui komunikasi dua arah yang meliputi mendengar dan melibatkan anak buah dalam memecahkan masalah. Adapun kematangan adalah kemampuan dan kemauan anak buah dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Dari tiga faktor tersebut, tingkat kematangan anak buah merupakan factor yang paling dominan. Oleh karena itu perlunya kepemimpinan situasional agar dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Lubai. Hal ini dibuktikan dari nilai hasil pengujian hipotesis diperoleh pula nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari nilai f_t (0,05), selain itu, untuk nilai t_{hitung} sebesar 1,557 dengan t (0,05) (1,291) Dengan demikian nilai t_{hitung} (1,557) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,292) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh Kepemimpinan situasional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubai.

Besarnya pengaruh Kepemimpinan situasional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubai sebesar 32,9% sisanya 67,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini.

3. Pengaruh Motivasi kerja dan Kepemimpinan Situasional Secara Bersamaan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Lubai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan Situasional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubai, hal ini dibuktikan dari nilai hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari nilai α (0,05), selain itu, diketahui bahwa $F_{hitung} = 11,273$ dan $F_{tabel} = 3,11$ dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti H_a diterima atau dengan kata lain ada pengaruh motivasi kerja dan Kepemimpinan situasional secara bersama-sama terhadap kinerja guru

Besar pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan situasional secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubai, sebesar

43,1% sisanya 55,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk variabel variabel pada penelitian ini

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: 1) ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Lubai. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubai sebesar 52,4% sisanya 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 52,4% , jadi terlihat pengaruh motivasi kerja paling besar diantara kedua variabel yang diteliti dan diikuti dengan pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah; 2) ada pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Lubai. Besarnya pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubai sebesar 32,9% sisanya 67,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini, dan 3) ada pengaruh motivasi kerja dan Kepemimpinan situasional secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Besar pengaruh motivasi kerja dan Kepemimpinan situasional secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Lubai, sebesar 43,1% sisanya 55,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk variabel-variabel pada penelitian ini.

Implikasi

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, maka berikut dapat dikaji beberapa implikasi sebagai pendukung hasil penelitian sebagai berikut: 1) guru yang mempunyai kinerja yang tinggi akan mampu memaksimalkan proses pembelajaran yang dilakukan di kelas. Oleh sebab itu, guru harus dapat memenuhi faktor pendukung meningkatnya kinerja guru, salah satunya yaitu dengan motivasi guru. Motivasi guru yang tinggi akan mempengaruhi kinerja guru dengan baik. Begitupun sebaliknya, jika motivasi guru rendah maka kinerjanya juga akan rendah; 2) kepala sekolah harus dapat memiliki gaya kepemimpinan yang baik bagi para guru, khususnya dalam kemampuan mengatur dan membuat situasi yang baik, karena kepemimpinan situasional yang dari kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru, sehingga dapat memaksimalkan proses pembelajaran dalam kelas dan dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai, dan 3) motivasi kerja guru dan kepemimpinan situasional yang baik dari kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru yang tinggi atau baik dapat mencapai tujuan pembelajaran dan visi misi sekolah secara maksimal.

Daftar Pustaka

Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers

- Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Aprilana, E. R., Kristiawan, M., & Hafulyon, H. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif di Madrasah Ibtidaiyyah Rahmah El Yunusiyah Diniyyah Puteri Padang Panjang. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 4(1).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R. W., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). The Influence of Leadership Styles and Work Motivation on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 105-114. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/33>
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera). *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Budiyono, Lian, B., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal Supervision and Organizational Climate toward Teacher's Performance. *Electronic Research Journal of Social Sciences and Humanities Vol 2: Issue II*, Apr - Jun 2020.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fitria, H., Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2019). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas. *ABDIMAS UNWAHAS*, 4(1).
- Hamalik, O. (2009). *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Bumi Aksara.
- Kesumawati, N. dan Aridanu, I. (2018). *Statistik Parametrik Penelitian Pendidikan*. Palembang: Noer Fikri.
- King, R. J. (2010). *The Impact of Teacher Experience Examining the Evidence and Policy Implications*. Washington D.C: National Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research.
- Kristiawan, M., Ahmad, S., Tobari, T., & Suhono, S. (2017). Desain Pembelajaran SMA Plus Negeri 2 Banyuasin III Berbasis Karakter Di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 2(2), 403-432. <https://doi.org/10.25217/ji.v2i2.178>
- Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). Pengelolaan Administrasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Madrasah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 86-95.
- Lian, B., Kristiawan, M., & Fitriya, R. (2018). Giving Creativity Room to Students Through the Friendly School's Program. *International Journal of Scientific & Technology Research Volume 7, Issue 7*. Retrieved from <https://www.ijstr.org/final-print/july2018/Giving-Creativity-Room-To-Students-Through-The-Friendly-Schools-Program.pdf>
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The Influence of Professional and Pedagogic Competence on Teacher's Performance. *Journal of Social*

- Work and Science Education*, 1(1), 58-69. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/10>
- Nata, A. (2001). *Paradigma Pendidikan Islam*. Jakarta: Gramedia.
- Natawijaya, R. (2006). *Psikolog Pendidikan*. Jakarta: RinekaCipta.
- Rahmadoni, J. (2018). Isu Global Manajemen Pembiayaan Pendidikan di SD *Indonesian Creative School* Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* 3(2), Juli-Desember 2018.
- Rahmadoni, J. (2018). Perancangan Simulasi Pembelajaran Kriptografi Klasik Menggunakan Metode Web Based Learning. *INTECOMS: Journal of Information Technology and Computer Science*, 1(1), 34-43. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/intecom.v1i1.160>
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruslan, Lian, B., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal's Situational Leadership and Teacher's Professionalism on Teacher's Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1). Retrieved from <https://ijpsat.ijsht-journals.org/index.php/ijpsat/article/view/1733>
- Sutisna, A. (1983). *Buku Pegangan Pemasaran*. Bandung: Sinar Baru.
- Tobari., Kristiawan, M. & Asvio, N. (2018). The Strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality in Asean Economic Community (AEC) Era. *International Journal of Scientific & Technology Research* 7 (4).
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Indeks Anoraga.
- Yuliani, T. & Kristiawan, M. (2016). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah. *JMKSP Vol. 1, No. 2*.