

## **The Influence of Principal Leadership and Work Motivation to Teachers Performance at Elementary School in District Samarinda Ilir Samarinda Year 2017**

**Nur Agus Salim<sup>1</sup>, Afdal<sup>2</sup>, Eka Selvi Handayani<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Widya Gama Mahakam Samarinda University, East Kalimantan-Indonesia

<sup>2</sup>Widya Gama Mahakam Samarinda University, East Kalimantan-Indonesia

<sup>3</sup>Widya Gama Mahakam Samarinda University, East Kalimantan-Indonesia

nuragussalim@uwgm.ac.id, afdalpalaloi@yahoo.com, ekaselvi@uwgm.ac.id

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of leadership of the Principal with the performance of teachers, the influence of teacher work motivation with teacher performance, the influence of leadership of Principal and teacher work motivation together with teacher performance. The population of this research is 90 elementary school teachers in 9 primary schools. Given the population is limited then this study is a population study where the sample research is the entire population of teachers in the State Elementary School Samarinda Ilir. The research method used quantitative method with regression analysis. The result of descriptive analysis revealed that the performance of teacher of majority in medium category that is equal to 63%, majority of headmaster leadership in medium category that is equal to 71%, and at work motivation of majority teacher in medium category that is equal to 69,6%. So that is so descriptively both teacher performance, Principal leadership and teacher work motivation is in medium category. The results of the study found that: (a) there was influence of Headmaster Leader's variables ( $X_1$ ) with teacher performance variable ( $Y$ ) at the strong closeness level, that is 0,749 with coefficient determination 0,561, and regression equation  $= 67,402 + 0,456 X_1$  (b) There is influence of teacher work motivation variable ( $X_2$ ) with teacher performance variable ( $Y$ ) at moderate level, that is 0,749 with coefficient determination 0,561, and regression equation  $= 60,734 + 0,572X_2$  (C) there is influence of leadership variable of Principal ( $X_1$ ) and teacher work motivation variable ( $X_2$ ) together with teacher performance variable ( $Y$ ) at strong level of closeness, that is equal to 0,774 with coefficient determination 0,600 and regression equation  $= 57,299 + 0,340 X_1 + 0,236X_2$ . The conclusion of this research is that improving the performance of elementary school teachers in Samarinda Ilir can be done by improving principal leadership and teacher work motivation.*

**Keywords:** *Principal Leadership, Work Motivation and Performance Teachers*

### **PENDAHULUAN.**

Sesuai dengan visi dan misi pendidikan nasional, tujuan pendidikan harus mencerminkan kemampuan sistem pendidikan nasional guna mengakomodasi berbagai tuntutan peran yang multidimensional. Secara umum, pendidikan harus mampu menghasilkan manusia sebagai individu dan anggota masyarakat yang sehat dan cerdas dengan : (1) kepribadian kuat, religius, dan menjunjung tinggi budaya luhur bangsa, (2) kesadaran demokrasi dalam kehidupan masyarakat, berbangsa, dan bernegara, (3) kesadaran moral-hukum yang tinggi, dan (4) kehidupan yang makmur dan sejahtera. (Supriadi, 2001)

Seiring dengan era globalisasi, pendidikan harus dapat mencakup seluruh aspek dan sendi kehidupan, yaitu aspek

jasmani dan rohani, aspek fisik dan mental spritual, atau aspek lahiriah dan batiniah. Untuk menghasilkan output dan outcome pendidikan yang baik dan unggul, maka tujuan pendidikan selain mengejar penguasaan ilmu dan teknologi, juga harus mencakup aspek moral. Oleh karena itu, selain penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi pendidikan nilai-nilai sangat penting untuk diberikan kepada anak didik dalam rangka membentuk manusia seutuhnya. Peserta didik kita harus mampu bersaing dengan bangsa lain sehingga diharapkan mampu menjadi tuan rumah di negerinya sendiri dan dapat bersaing di pasar global. Salah satu faktor penting dalam perwujudan pendidikan yang berkualitas adalah guru. Guru merupakan faktor sentral di dalam sistem pembelajaran terutama di sekolah. Semua

komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila keutamaan pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru. Peranan guru sangat penting dalam mentransformasikan input pendidikan, sehingga dapat dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi mutu guru. UNESCO menyatakan bahwa “memperbaiki mutu pendidikan pertamanya tergantung pada perbaikan perekrutan, pelatihan, status sosial, dan kondisi para guru; mereka membutuhkan pengetahuan dan keterampilan, karakter personal, prospek profesional, dan motivasi yang tepat jika ingin memenuhi harapan stakeholder” (Delors, 1996).

Profesionalitas guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Selain itu, agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan penilaian kinerja guru yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan. Kinerja guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya faktor kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan (Edwar Sallis, 2006:170). Keutamaan pengaruh (influence) kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (trigger) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya, (Tjutju

Yuniarsih dan Suwatno, 2008:166). Kenyataan di lapangan kepemimpinan kepala sekolah masih menunjukkan kinerjanya yang belum optimal, hal itu di indikasikan antara lain masih minimnya kepala sekolah untuk melakukan kegiatan supervisi dan tingkat kepuasan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah masih rendah.

Kepala sekolah adalah seorang guru yang seharusnya mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tanggal 17 April 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kepala sekolah harus memiliki kompetensi yakni: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Kelima standar kompetensi tersebut terintegrasi di dalam kinerja kepala sekolah. Selain kepemimpinan kepala sekolah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Peran guru tidak hanya sebagai pengajar dan pendidik lebih dari itu sebagai konselor bahkan harus berperan sebagai teman yang dapat memahami siswa tersebut. Semua unsur disekolah utamanya dari pimpinan atau kepala sekolah, guru-guru, karyawan dan orang tua harus seiring sejalan dalam rangka melayani pendidikan bagi peserta didik. Kinerja guru akan tercipta apabila tumbuh dan terdorong dari dalam diri sendiri dan merupakan manifestasi dari pengabdianya untuk melaksanakan kewajibannya. Oleh karena itu setiap guru harus memiliki motivasi yang tinggi sehingga dapat mendorong dirinya untuk melaksanakan tugas dengan baik. Tanpa motivasi kerja yang tinggi mustahil apa yang telah direncanakan sebelumnya akan terlaksana, karena motivasi yang tumbuh dari dalam diri setiap individu dapat membentuk guru untuk bekerjasama, saling menghargai untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Seorang guru dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi dan rasa

tanggung jawab dan disiplin sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan mudah dan dapat tercapai apa yang menjadi tujuannya. Untuk mampu mendorong siswa belajar lebih aktif, sehingga mampu menciptakan visi dan misi sekolah, serta mampu meningkatkan prestasi belajar siswa sesuai tujuan yang telah ditetapkan, maka motivasi kerja guru perlu ditingkatkan. Guru yang mempunyai tingkat motivasi yang rendah mereka tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan hasil yang baik, sehingga keadaan ini akan menimbulkan hambatan dalam pencapaian hasil pekerjaan atau akan mempengaruhi kinerja guru.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja guru dengan melaksanakan program supervisi klinis, penataran, penilaian kinerja guru (PKG), pengenalan metode-metode baru dalam pembelajaran, serta perbaikan dan peningkatan sarana maupun prasarana pendidikan. Namun demikian, meskipun secara eksplisit diakui bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, program-program yang dilaksanakan belum menyentuh atau masih mengabaikan hal tersebut. Demikian juga halnya penelitian-penelitian pendidikan yang berkenaan dengan kinerja guru khususnya di lingkungan Kecamatan Samarinda Ilir masih sangat sedikit. Oleh karena itu. Dalam upaya peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Samarinda Ilir, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik kinerja yang berjudul "Pengaruh Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Samarinda Ilir".

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini metode yang dipakai adalah metode penelitian kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru pada SD Negeri di Kecamatan Samarinda Ilir Kabupaten Kutai Kartanegara

dengan menggunakan uji regresi. Pertama-tama penulis akan mencari Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Samarinda Ilir Kabupaten Kutai Kartanegara, kemudian Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dan mencari pengaruh secara bersama-sama antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Samarinda Ilir Kabupaten Kutai Kartanegara dengan memperoleh data menggunakan angket.

Kemudian dicari pengaruh antara variabel bebas dengan terikat yaitu variabel bebas  $X_1$  = Kepemimpinan Kepala Sekolah dan  $X_2$  = Motivasi Kerja dengan variabel terikat  $Y$  = Kinerja Guru. Selanjutnya akan ditentukan pengaruh antara variabel bebas dan terikat secara bersama-sama dengan korelasi ganda. Namun sebelum penulis mengambil data terlebih dahulu penulis akan melakukan uji coba instrumen untuk menguji validitas dan reabilitasnya. Setelah penganalisaan instrumen dilakukan kemudian dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan instrumen yang valid dari hasil uji validitas dan reabilitas tersebut.

Populasi adalah seluruh guru yang ada pada objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Samarinda Ilir. Penelitian ini menggunakan 30% sampel dari jumlah 100 populasi yaitu berjumlah 30 guru.

Berdasarkan jenis data yang telah diperoleh pada kuantitatif maka teknik pengalolaan data atau analisis data yang dipergunakan adalah data kuantitatif, yaitu dengan mengelolah kemudian disajikan dalam bentuk tabel untuk mempersentasikan hasil perolehan data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik dekriptif dan presentasi. Dalam melakukan analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka diperoleh hasil penelitian yang telah diuji berdasarkan hipotesis yang ada.

Dari ketiga variabel yang diuji memiliki korelasi yang positif dan signifikan. Hasil

Analisis hubungan antar variabel disajikan pada tabel 4.16 berikut ini.

Tabel. 4.16 Rangkuman Hasil Analisis Antar Variabel.

Pengaruh antar variabel	Persaman Regresi	Koefisien Korelasi	Koefisien determinasi	Hasil Analisis
Y dan X <sub>1</sub>	= 67,402 + 0,456 X <sub>1</sub>	0,794	0,561	Pengaruh Y dengan X <sub>1</sub> berkategori kuat, Y dipengaruhi oleh X <sub>1</sub> sebesar 56,10%
Y dan X <sub>2</sub>	= 60,734 + 0,572 X <sub>2</sub>	0,664	0,440	Pengaruh Y dengan X <sub>2</sub> berkategori sedang, Y dipengaruhi oleh X <sub>2</sub> sebesar 44,40%
Y dan X <sub>1</sub> X <sub>2</sub>	= 57,299 + 0,340 X <sub>1</sub> + 0,236X <sub>2</sub> .	0,774	0,600	Pengaruh Y dengan X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> berkategori kuat sedang, Y dipengaruhi oleh X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> sebesar 60,00%

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Sig. 0,000 < 0,05 artinya H<sub>1</sub> yang menyatakan ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, cenderung akan semakin baik pula kinerja guru tersebut. Sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan kepala sekolah, cenderung semakin baik pula kinerja guru tersebut. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh dari koefisien korelasi 0,794 dan nilai sig. = 0,000. Ini berarti bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan kategori kuat. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru kuat, Ini berarti kepemimpinan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru tidak dapat diabaikan karena jelas sangat berpengaruh. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi yang kuat terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil 56,10%. Berarti 56,10% kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah tersebut, sedangkan sisanya (43,90%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2003:3).

Pendapat tersebut mendukung penelitian ini bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang baik, meskipun kinerja guru bukan hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah saja melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik seperti; kompetensi kerja, lingkungan kerja, penghasilan, jaminan sosial, kondisi kerja, dan hubungan kerja yang harmonis di antara sesama pekerja. Dengan banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, wajarlah jika faktor kepemimpinan kepala sekolah memperoleh prosentase 60,00 % sedangkan 40,00% lagi dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di Kecamatan Samarinda Ilir memiliki pengaruh yang positif dalam tingkat keamatan yang kuat dan sangat signifikan terhadap kinerja guru. Adapun kontribusinya yaitu sebesar 54,60%. Ini disebabkan karena kepemimpinan Kepala Sekolah yang ada di SD Negeri Samarinda Ilir sudah relatif baik, kepala sekolah sudah menjadi sosok yang dituakan sehingga diharapkan dapat dijadikan contoh dan teladan yang baik. Kedudukan kepala sekolah dianggap sebagai kepala

keluarga yang memberikan bimbingan dan memberikan teguran terhadap anak yang melakukan kesalahan dengan sikap kebabakan dan tidak dilandasi dengan sikap kecurigaan. Dan hal tersebut sudah ada terjadi pada kepemimpinan di SD N Samarinda Ilir. Dengan demikian penulis berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah guru tidak dapat diabaikan dalam meningkatkan kinerja guru.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Uji pengaruh antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru menunjukkan bahwa  $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_1$  diterima dan memiliki pengaruh yang positif. Dengan diterimanya  $H_1$  artinya ada pengaruh motivasi kerja guru dengan kinerja guru, maka semakin tinggi motivasi kerja guru semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja guru diperoleh dari koefisien korelasi 0,664 dan  $\text{Sig. } 0,000$ . Ini berarti bahwa pengaruh motivasi kerja dengan kinerja guru dalam kategori kuat. Ini berarti motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian dalam peningkatan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Samarinda Ilir, selain perlu adanya peningkatan kepemimpinan kepala sekolah, juga perlu adanya pembinaan agar para guru memiliki motivasi kerja yang lebih baik lagi. Pada pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 44,40 %. Dengan demikian kontribusi motivasi kerja sebesar 44,40% mempengaruhi kinerja guru, sisanya (55,60%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lain tersebut menurut peneliti adalah tunjangan kesejahteraan atau sertifikasi dan insentif, budaya organisasi, suasana/lingkungan kerja dan kompetensi pendidik. Selain itu Fathoni (2006) juga menyebutkan bahwa pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan suatu organisasi diantaranya: (1) tujuan dan kemampuan, (2) Keteladanan pimpinan, (3) balas jasa,

(4) keadilan, (5) waskat, (6) sangsi, (7) ketegasan (8) hubungan kemanusiaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, motivasi kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) ketrampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana pra sarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.

Dari pendapat di atas, jelaslah bahwa kinerja seseorang, dalam hal ini kinerja guru, dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya adalah motivasi kerjaguru juga mempunyai andil dalam peningkatan kinerja. Untuk memperoleh kinerja guru yang optimal dibutuhkan peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Sinungan Muchdarsyah dalam Yuniarsih Tjutju dan Suwatno (2008), yang menegaskan bahwa: Ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh: "kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah lebih berpengaruh terhadap kinerja guru jika dibandingkan dengan motivasi kerja. Namun demikian, dalam peningkatan kinerja guru kedua faktor tersebut perlu dilakukan secara terpadu dengan faktor-faktor lain maupun secara sendiri-sendiri sehingga kinerja guru-guru di Kecamatan Samarinda Ilir akan lebih baik lagi. Dengan kinerja guru yang terus meningkat diharapkan akan meningkatkan mutu lulusan di Kecamatan Samarinda Ilir sebab guru merupakan ujung tombak pendidikan khususnya pendidikan di sekolah.

## 3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja Guru Secara Bersamaan terhadap Kinerja Guru



Hasil uji pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa  $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_1$  diterima dan memiliki hubungan yang positif. Dengan diterimanya  $H_1$  artinya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Dengan demikian bila semakin tinggi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru diperoleh dari koefisien korelasi 0,774 dan  $\text{Sig. } 0,000$ . Ini berarti bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama memiliki pengaruh pada tingkat yang kuat dan sangat signifikan terhadap kinerja guru. Ini berarti kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian dalam upaya untuk peningkatan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Samarinda Ilir, selain perlu adanya peningkatan kepemimpinan kepala sekolah yang baik, juga perlu adanya pembinaan motivasi kerja para guru lebih baik lagi. Pada pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru adalah 60,00%. Ini berarti 60,00% kinerja guru dipengaruhi oleh dua variabel secara bersama-sama yakni variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Sisanya (40,00%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak sempat diteliti dalam penelitian ini. Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SDN Samarinda Ilir yang tidak sempat diteliti adalah tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain.

Kinerja guru akan optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepemimpinan kepala

sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik. Pidarta dalam Joko Galih (2009) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: 1) Kepemimpinan kepala sekolah, 2) Fasilitas kerja, 3) Harapan-harapan, dan 4) Kepercayaan personalia sekolah. Menurut Tiffin dan Me. Cormick (2002), ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: 1) Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta vaktor individual lainnya. 2) Variabel situasional: 1. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan ventilasi) 2. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Kemudian Payaman J. simanjuntak (2005) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Faktor-faktor tersebut meliputi: 1) Pendidikan dan latihan, 2) Gizi dan kesehatan, 3) Motivasi internal, 4) Kesempatan kerja, 5) Kemampuan manajerial pimpinan, dan 6) Kebijaksanaan pemerintah.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, jelaslah bahwa kinerja guru, dipengaruhi oleh banyak faktor. Untuk memperoleh kinerja guru yang optimal dibutuhkan peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru diperoleh dari koefisien korelasi 0,774 dan  $\text{Sig. } 0,000$ . Hal ini berarti bahwa antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh yang kuat dan sangat signifikan atau dapat dipercaya terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian dalam pembinaan untuk peningkatan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Samarinda Ilir, selain perlu adanya peningkatan

kepemimpinan kepala sekolah yang baik, juga perlu adanya pembinaan agar para guru memiliki motivasi kerja yang lebih baik lagi.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah lebih berpengaruh terhadap kinerja guru jika dibandingkan dengan motivasi kerja guru. Namun demikian, dalam peningkatan kinerja guru kedua faktor tersebut perlu dilakukan secara terpadu dengan faktor-faktor lain maupun secara sendiri-sendiri sehingga kinerja guru-guru di Kecamatan Samarinda Ilir akan lebih baik lagi. Dengan kinerja guru yang terus meningkat diharapkan akan meningkatkan mutu lulusan di Kecamatan Samarinda Ilir sebab guru merupakan ujung tombak pendidikan khususnya pendidikan di sekolah. Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dengan tingkat kecermatan yang kuat terhadap kinerja guru. Lebih dari seperdua kinerja guru SD Negeri Kecamatan Samarinda Ilir dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Samarinda Ilir, faktor kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru perlu mendapat perhatian yang serius.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pada tingkat kecermatan kuat dan signifikan antara kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru yaitu sebesar 0,749. Kontribusi kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap variabel kinerja guru adalah 0,561 yang dapat diinterpretasikan bahwa sebesar 56,1% varian kinerja guru dapat dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Ada pengaruh pada tingkat kecermatan sedang yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru yaitu

sebesar 0,664. Kontribusi motivasi kerja guru terhadap variabel kinerja guru adalah 0,440 yang dapat diinterpretasikan bahwa sebesar 44,4% varian kinerja guru dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja guru dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Ada pengaruh pada tingkat kecermatan kuat dan signifikan antara kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru yaitu sebesar 0,774. Kontribusi kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru adalah 0,600 yang dapat diinterpretasikan bahwa sebesar 60,0% varian kinerja guru dapat dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Hamalik, Oemar, *Pengembangan Sumber Daya Manusi, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Henderte, Aji N, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendapatan Daerah Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara*. Purwokerto: Tesis, 2005.
- Ismail Mohamad. *Manajemen Operasional Sekolah*. Bandung: PT RemajaRosdakarya. 2004

- Safaria Trioantoro. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004
- Sardiman. *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Perss, 2006
- Saydam Gauzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Toko Gugug Agung, 2000
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2001
- Sondang P. Siagian. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003
- Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BumiAksara, 1995.
- Simamora Hendy. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. 2004
- Sudarmo, Gito dan N. Sudito, *Manajemen Bisnis*, Yogyakarta: BPFE Gajah Mada, 1997.
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta , 2009.
- Tangkilisan H.N.S., *Manajemen Sumber Daya Manusia Birokrasi Publik*, Yogyakarta: Lukman Ofset, 2003.
- Theories Of Motivatian. <http://www.laynetworks.com/Motivation.html>, tanggal 26 Desember 2013
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Cemerlang, 2005
- Usman Husaini. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara, 2006
- Werther William B, *Human Resaources and Personel Management*, New York: Mc. Graw-Hill, 1986
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alvabeta, 2008