

LAPORAN AKHIR PENELITIAN



ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU (STUDI KASUS SMK YASHIHA GUBUG GROBOGAN)

Tim Pengusul

Drs. Maskudi, S.E., M.M

Rosida Dwi Ayuningtyas, SE., M.EK

UNIVERSITAS WAHID HASYIM SEMARANG

2016

HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR PENELITIAN

- Judul Penelitian : Analisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru (studi kasus SMK Yasiha Gubug Grobogan)
5. Ketua Peneliti
- a. Nama Lengkap : Drs. Maskudi, S.E., M.M
 - b. NPP : 03.11.1.0198
 - c. Pangkat dan Jabatan : III C / Lektor
 - d. Program Studi/Fakultas : Manajemen / Ekonomi
2. Anggota Peneliti : Rosida Dwi Ayuningtyas, S.E., M.EK
3. Biaya Penelitian : Rp : 3.500.000., (*Tiga Juta Limaratus Ribu Rupiah*)

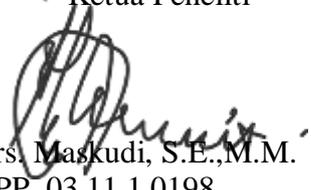
Semarang,

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi Unwahas



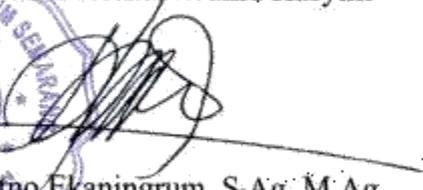
Drs. Umar Chadiq, S.E., M.M.
NIDN. 0016045909

Ketua Peneliti



Drs. Maskudi, S.E., M.M.
NPP. 03.11.1.0198

Menyetujui,
Ketua LPPM Universitas Wahid Hasyim



Dr. Ifada Retno Ekaningrum, S.Ag, M.Ag
NPP. 03.05.1.0142

SURAT TUGAS

Nomor...../D.08/UWH/I/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang, memberi tugas kepada:

| NO. | NAMA | NPP/NIM | JABATAN |
|-----|------------------------------------|--------------|----------------------|
| 1. | Drs. Maskudi, S.E, M.M | 03.11.1.0198 | Lektor / III D |
| 2. | Rosida Dwi Ayuningtyas, S.E., M.Ek | 03.14.1.0287 | Asisten Ahli / III B |

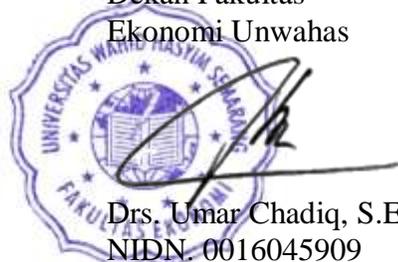
Untuk melakukan penelitian “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Smk Yasiha Gubug Grobogan)” pada:

Hari/Tanggal : Selasa-Sabtu, 12-16 Januari 2016

Demikian surat tugas ini Kami buat, mohon dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Semarang, 7 Januari 2016

Dekan Fakultas
Ekonomi Unwahas



Drs. Umar Chadiq, S.E., M.M.
NIDN. 0016045909

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja guru, dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Yasiha Gubug Grobogan. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 54 responden yang diambil secara proporsional. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi Guru, ataupun pihak terkait lainnya. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, namun sebelum dilakukan uji tersebut dilakukan dahulu uji validitas dan uji reliabilitas serta uji persyaratan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja guru, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Yasiha Gubug Grobogan

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of headmaster leadership, teacher's work environment, and motivation to teacher's employee Senior High School SMK Yasiha Gubug Grobogan.

Data from the study were obtained through a questionnaire. The sample used in the study were 54 respondents who were taken proportionally. The results of the study are expected to provide useful information for the teacher, or other related parties. The data obtained were processed using descriptive analysis and quantitative statistical analysis. The data obtained were processed using descriptive analysis and quantitative statistical analysis. Quantitative analysis uses path analysis to determine the effect of independent variables on the dependent variable, but before the test is carried out, the validity test and reliability test is done beforehand.

The results of the analysis showed that the effect of headmaster leadership, teacher's work environment, and motivation had a positive and significant effect to teacher's employee Senior High School SMK Yasiha Gubug Grobogan.

Keywords: Headmaster Leadership, Motivation And Employee

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang memberi andil pada kinerja guru adalah kepemimpinan Kepala Sekolah yang dijalankan dalam lembaga pendidikan tersebut.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin di sebuah sekolah, yang paling bertanggung jawab dalam perintah-perintah yang akan disampaikan kepada bawahannya. Peranan seorang pemimpin sebagaimana dikemukakan oleh Purwanto (2007), antara lain sebagai pelaksana, perencana, ahli, dan mewakili kelompok dalam tindakannya ke luar. Selain itu, pemimpin berperan mengawasi hubungan antar anggota kelompoknya, bertindak sebagai pemberi pujian atau hukuman dan sebagai penengah. Pemimpin merupakan lambing dari kelompok tersebut dan pemegang tanggung jawab para anggota kelompok. Disamping berperan sebagai pendidik, Kepala Sekolah juga harus dapat memfungsikan dirinya sebagai seorang manajer. Kepala Sekolah memiliki peran penting untuk membantu guru dan peserta didik. Dalam memanejerial kepemimpinannya, Kepala Sekolah juga harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah sebagai organisasi yang dipimpinnya. Peran utama Kepala Sekolah adalah sebagai pemimpin, memanejerial dan yang mengendalikan jalannya penyelenggaraan pendidikan, sehingga pendidikan dapat berfungsi sebagai sebuah organisasi transformasi yang mengubah peserta didik kearah yang lebih baik. Hal ini

dituntut suatu proses yang berlangsungnya harus secara benar dan terjaga sesuai dengan ketentuan dari tujuan kependidikan itu sendiri, sehingga menjamin terselenggaranya pendidikan di sekolah yang nyaman dan terkendali. Kepala Sekolah memerlukan manajerial yang baik dalam rangka menjamin kualitas agar sesuai dengan tujuan pendidikan.

Kepala Sekolah disamping berfungsi sebagai topmanager, juga tidak kalah pentingnya berfungsi sebagai pengawas sekolah. Ini dimaksudkan bahwa seorang topmanager adalah faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi sekolah dan merupakan kunci pembuka suksesnya sebuah organisasi. Seorang manajer yang sukses harus memiliki kemampuan manajerial dan mampu mengelola organisasinya, menciptakan budaya organisasi yang sehat dan nyaman, mampu mengantisipasi perubahan, mengoreksi kelemahan-kelemahan serta sanggup membawa organisasinya menuju sasaran jangka waktu yang ditetapkan, sehingga guru akan memiliki kepuasan kerja yang ditunjukkan melalui kinerjanya. Selain itu, Kepala Sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan dalam memanagerial sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kebijakan dan strategi Kepala Sekolah. Hal tersebut tidak akan berjalan dengan baik jika seorang Kepala Sekolah tidak memiliki strategi atau cara-cara tertentu yang dapat membangkitkan motivasi, baik kepada guru maupun peserta didik.

Kepala Sekolah sebagai supervisor berfungsi untuk mengawasi, membangun, mengoreksi dan mencari inisiatif terhadap jalannya seluruh kegiatan pendidikan yang dilaksanakan di lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Kepala Sekolah harus melakukan supervisi dan memiliki jiwa pemimpin yang memungkinkan kegiatan operasional dalam bentuk pembelajaran tersebut dapat berlangsung dengan baik.

Hal lain dari Kepala Sekolah sebagai supervisor adalah, bahwa Kepala Sekolah berfungsi sebagai pengawas utama, pengontrol tertinggi yang melakukan supervisi dalam menemukan atau mengidentifikasi kemampuan atau ketidak-mampuan personil (Wakil Kepala Sekolah, Ketua Jurusan Program, Kepala laboratorium dan Guru) dalam memberikan pelayanan kepada semua komponen warga sekolah, guna meningkatkan kemampuan keahliannya dan mengelola secara lebih efektif untuk memperbaiki situasi proses pembelajaran, agar peserta didik dapat mencapai prestasi yang lebih meningkat.

Disamping itu Kepala Sekolah sebagai pemimpin (leader) pendidikan berfungsi mewujudkan hubungan manusiawi (human relationship) yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerja sama antar personal, agar secara serempak bergerak ke arah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien dan efektif. Dengan demikian, segala penyelenggaraan pendidikan akan mengarah kepada usaha meningkatkan mutu pendidikan sebagai salah satu kinerja dari para guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Hal di atas diperlukan inovasi dan manajerial yang baik dan harus dimiliki oleh seorang Kepala Sekolah agar dapat memberikan motivasi, sehingga sekolah yang dipimpin dan pengelolaannya mengalami peningkatan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas dari kelulusan peserta didik, yang didukung oleh guru-guru yang profesional.

Mengingat begitu pentingnya kepemimpinan dan manajerial Kepala Sekolah sebagai supervisor dalam pengawasan kinerja guru serta dalam usaha meningkatkan kinerja guru yang lebih baik, tidaklah mudah bagi seorang Kepala Sekolah, sebab kegiatan tersebut berlangsung sebagai proses yang tidak muncul dengan sendirinya. Kepala Sekolah berupaya secara maksimal untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu caranya adalah dengan memberikan motivasi kepada para pendidik agar memiliki kinerja yang lebih baik. Namun kenyataan menunjukkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, maka Kepala Sekolah harus mampu memberikan motivasi dan pembinaan yang dapat mengarahkan guru melaksanakan tugasnya secara efektif, sehingga kinerja guru akan meningkat dan lebih baik. Dengan demikian Kepala Sekolah dapat mengadakan perubahan dalam cara berpikir, mengambil strategi kebijakan dan inovasi perubahan yang lebih baik kepada warga sekolah, khususnya pada guru. Dari keberanian tersebut, setidaknya memberikan perhatian dan pengetahuan serta pengalaman kepada para guru, sehingga Kepala Sekolah dapat membantu dan membina guru untuk berkembang secara profesional. Motivasi guru akan tercermin dalam perwujudan kinerja sebagai pribadi, sebagai warga masyarakat, sebagai pegawai dan sebagai pemangku jabatan profesional guru. Kinerja guru lebih difokuskan pada kemampuan manajerial Kepala Sekolah sebagai sebuah organisasi dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan yang berbasis kompetensi.

Seorang Kepala Sekolah disamping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen, juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan. Kepala Sekolah memegang peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah, yang diberikan tanggungjawab untuk melakukan pengelolaan secara penuh terhadap pengaturan jalannya roda kependidikan di sekolah yang dipimpinnya.

Kepemimpinan berperan penting dalam melaksanakan organisasi bisa tercapai dan mempunyai pengaruh sangat besar dalam proses pencapaian tujuan lembaga pendidikan, untuk mendukung agar kepemimpinan lebih optimal yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan juga motivasi.

Menurut Robbins (2006), motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan. Sikap mental para guru di SMK Yasiha Gubug Grobogan yang masih kurang produktif terhadap situasi kerja dapat menghambat motivasi kerja sebagian guru lainnya dalam mencapai prestasi kerja yang maksimal. Masih terlihat naik turunnya motivasi guru dalam menjalankan tugas sehari-hari. Berdasarkan uraian diatas bahwa motivasi adalah proses mental individu seseorang dalam menghadapi situasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja guru selain dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, antara lain perhatian terhadap lingkungan kerja, kompensasi, serta budaya organisasi dimana faktor tersebut juga merupakan sebuah dorongan bagi guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai dapat bekerja secara optimal, aman dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja kurang baik atau tidak sesuai akan menyebabkan pegawai mudah bosan, banyak keluhan dan semangat yang rendah, hal ini sesuai yang dikemukakan Komarudin (2001). Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja sangat penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi suatu organisasi, karena pimpinan harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasannya tanpa rasa takut dan dapat ditangani dengan cara yang positif dan konstruktif. Untuk dapat meningkatkan

kinerja pegawai perlu diciptakan suasana kerja atau iklim kerja yang kondusif perlu adanya kepastian masa depan bagi pekerja.

Proses pencapaian tujuan serta mutu pendidikan di SMK Yasiha Gubug Grobogan sangat mengandalkan kemampuan sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru mengingat ini adalah lembaga pendidikan yang bertugas memberikan pelayanan langsung kepada peserta didik dan juga orang tua. Dengan demikian sudah selayaknya lingkungan kerja menjadi perhatian yang diperhatikan oleh lembaga pendidikan mengingat hal tersebut merupakan salah satu faktor dalam menentukan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan kajian: “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Yasiha Gubug Grobogan”.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi adalah sebagai berikut.

1. Kinerja guru SMK Yasiha Gubug Grobogan sepenuhnya belum optimal.
2. Dalam perannya sebagai administrator, kepemimpinan masih perlu perbaikan.
3. Motivasi guru masih belum stabil.
4. Lingkungan kerja di SMK Yasiha Gubug Grobogan perlu diperbaiki

Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada kajian tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru SMK Yasiha Gubug Grobogan.

Perumusan Masalah

Perumusan Masalah Umum

Perumusan masalah umum dalam penelitian ini adalah apakah pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Yasiha Gubug Grobogan.

Perumusan Masalah Khusus

Berdasarkan masalah yang teridentifikasi pada 1.2, perumusan khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMK Yasiha Gubug Grobogan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMK Yasiha Gubug Grobogan?

Tujuan Penelitian

Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Yasiha Gubug Grobogan.

Tujuan Khusus

Berdasarkan masalah khusus sebagaimana yang telah dirumuskan, tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan guru terhadap kinerja guru SMK Yasiha Gubug Grobogan.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMK Yasiha Gubug Grobogan.

METODE PENELITIAN

Uji Kelayakan Instrumen

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai tingkat validitas yang tinggi. Dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk menguji tingkat validitas dari kuisioner dengan taraf signifikan ($\alpha = 5\%$) digunakan sarana bantu komputer dengan program *SPSS versi 17.0 for windows*. Dalam menguji validitas kuisioner ini dilakukan dengan uji coba sebanyak 72 responden dengan ketentuan bahwa jika nilai r yang diperoleh dari perhitungan lebih dari nilai item kritis *Product Moment* 5%, maka dapat dikatakan item pertanyaan valid. Jika nilai r yang diperoleh dari perhitungan kurang dari nilai item kritis *Product Moment* 5%, maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk menunjukkan derajat konsistensi alat ukur yang bersangkutan jika diterapkan berulang kali pada kesempatan yang berlainan. Semakin tinggi reliabilitas alat pengukur maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut dalam mengukur suatu gejala dan sebaliknya, semakin rendah reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin tidak stabil alat pengukur tersebut dalam mengukur suatu gejala (Arikunto 2007). Untuk menguji tingkat reliabilitas dari penelitian ini digunakan sarana bantu komputer dengan program *SPSS versi 17.0 for windows* untuk mendapatkan nilai *Alpha Cronbach*. Selanjutnya perlu ditafsirkan

hasil dari harga indeks yang didapat indeks reliabilitas dari *Alpha Cronbach* yaitu :
”Dinyatakan reliabel jika harga $r \geq 0.60$ (paling tidak mencapai 0.60), kemudian harga indeks reliabilitas yang distandarkan paling tidak harus mencapai ($r \leq 0.60$).
Jika α mencapai 0.85 bahkan $r = 0.90$ dikatakan reliabilitas tinggi.

Teknik Analisis Data

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian terhadap persamaan regresi yaitu untuk menguji pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, dengan mengasumsikan variabel lain dianggap konstan. Tahap pengujian antara lain menentukan hipotesis yang akan diuji, menentukan t_{hitung} , dengan keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yang digunakan untuk menentukan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Bila $t_{hitung} >$ dengan t_{tabel} maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Model

Uji F

Digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen (Ghozali 2007). Pengujiannya yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan derajat kebebasan pada alpha 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terkaitnya.

Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Semakin besar nilai koefisien determinasi menunjukkan semakin dominannya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini semakin baik. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara +1 s/d -1. Jika koefisien determinasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya).

Pengujian Hipotesis

a. Uji hipotesis 1 dan 2

Pengujian hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini menggunakan beberapa kriteria, yaitu:

1) Hipotesis statistik

$H_0: = 0$, diduga tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

$H_a: \neq 0$, diduga ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

2) Uji signifikansi

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini menggunakan perbandingan antara Sig_{hitung} dengan taraf signifikansi 0,05.

a) Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ nilai probabilitas Sig, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak signifikan.

b) Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ nilai probabilitas Sig, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya signifikan

3) Uji t

a) Jika $t_{test} > t_{tabel}$, maka diduga ada pengaruh positif dan signifikan

b) Jika $t_{test} < t_{tabel}$, maka diduga tidak ada pengaruh positif dan signifikan

b. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis 3 dan 4 dalam penelitian ini menggunakan beberapa kriteria, yaitu:

1) Hipotesis statistik

Ho: = 0, diduga tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Z

Ha: \neq 0, diduga ada pengaruh variabel X terhadap variabel Z

2) Uji signifikansi

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini menggunakan perbandingan antara Sig_{hitung} dengan taraf signifikansi 0,05.

a) Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ nilai probabilitas Sig, maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang artinya tidak signifikan.

b) Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ nilai probabilitas Sig, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya signifikan

3) Uji t

a) Jika t test $>$ t tabel, maka diduga ada pengaruh positif dan signifikan

b) Jika t test $<$ t tabel, maka diduga tidak ada pengaruh positif dan signifikan

HASIL PENELITIAN

Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data dapat dilakukan pembahasan-pembahasan sebagai berikut.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja guru SMK Yasiha Gubug Grobogan

Berdasarkan hasil dari hipotesis pertama yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari nilai beta sebesar 0.071 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya hipotesis pertama diterima.

Menurut Mulyasa (2009) Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah rangkaian kegiatan kepala sekolah yang meliputi harus berfungsi sebagai Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, Motivator. Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dapat diukur dengan menggunakan dimensi ketujuh fungsi tersebut. Kepemimpinan yang dimaksud di sini antara lain educator dimana kepala sekolah memberikan pembinaan kepada guru dan siswa, berikutnya manager kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah membuat visi dan misi sekolah, melakukan perberdayaan guru pada pelaksanaan program, melakukan pengawasan program dan melakukan evaluasi terhadap program yang dilakukan, berikutnya administrator didalamnya mengadministrasikan pelaksanaan program pembelajaran dan mendokumentasikan

program pembelajaran dan berikutnya supervisor, leader, dan innovator sebagai kepala sekolah harus memiliki hal-hal tersebut guna dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gatot Rahardjo (2006). Dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK Yasiha Gubug Grobogan

Berdasarkan dari hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari nilai beta sebesar 0.145 dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Artinya hipotesis ketiga diterima.

Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut. Motivasi yang dimaksud adalah motivasi intrinsik diman prestasi, penghargaan, tanggung jawab, dan pengembangan diri dan berlutnya ekstrinsik dimana gaji, status, kondisi kerja, supervise guna meningkatkn kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Dwi Martha Iswanto, 2011. Yang menyatakan baahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- a. Berdasarkan hasil penelitian, maka simpulan yang dapat diambil adalah:
- b. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Yasiha Gubug Grobogan
- c. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- d. Kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja guru dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan lingkungan kerja sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan di atas, maka saran yang dapat dikemukakan kepada SMK Yasiha Gubug Grobogan adalah sebagai berikut.

- a. Kepala Sekolah

Kepala sekolah harus memperhatikan kenyamanan kerja bagi setiap guru, memfasilitasi tempat kerja, dan menciptakan budaya kerja yang adil sejahtera bagi semua tenaga kerja di SMK Yasiha Gubug Grobogan

b. Guru

Guru harus memiliki sifat rendah hati dan mudah bergaul dengan sesama guru di lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat. Guru juga harus mengupgrade diri supaya kinerja dari tahun ke tahun terus meningkat demi terwujudnya visi misi sekolah.

c. Pengelola sekolah

Pengelola harus menciptakan suasana nyaman di setiap lingkungan belajar sekolah, menyediakan fasilitas belajar bagi setiap guru yang mengajar.

Riset Yang Akan Datang Dan Keterbatasan Penelitian

Hasil dari penelitian ini adalah peneliti tidak bisa menjamin hasil penelitian yang maksimal karena jawaban dari masing-masing responden dalam mengisi kuesioner bisa saja menjawab dengan cepat tanpa melihat apa isi dari pernyataan yang dibuat peneliti pada kuesioner tersebut. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian ulang terkait dengan hal dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja guru, motivasi dan kinerja guru. Hambatan yang ditemukan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah: terbatasnya data yang dapat diambil di tempat penelitian, perlu variabel pembeda untuk dilakukan pada penelitian selanjutnya seperti, variabel budaya organisasi, fasilitas, kompensasi, sertifikasi dan kompetensi guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Alex S Nitiseminto, 2011. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia
- Ambar Teguh Sulistiani Rosidah, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- A Tabrani R, (2000), Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru, Cianjur: CV Dinamika Karya.
- Arikunto Suharsimi, (1997), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan, (2004), Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok, Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, (1995), Perilaku dalam Organisasi, (Terjemahan Agus Darma), Jakarta: Erlangga.

- Depdiknas Direktorat Pembinaan SMP, (2006), Pembakuan Bangunan dan Perabot SMP, Jakarta: Direktorat Pembinaan SMP.
- E. Mulyasa, (2009), Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- E, Mulyasa. 2006. Kurikulum yang disempurnakan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Fathoni Abdurrahmat, (2006), Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy, (2001) Manajing Human Resources, USA: Prentice Hall.
- Hasibuan. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta
- Husen, Umar, (2004), Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto, (2005), Riset Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YPK
- Kerlinger, Fred. N. (2004), Asas-Asas Penelitian Behavioral, Yogyakarta: Gajah University Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miftah Toha, (2003), Kepemimpinan dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Nawawi, Hadari, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah RI, 2005, Standar Nasional Pendidikan, Jakarta : CV Eko Jaya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Purwanto, Ngalim. 2007. Psikologi Pendidikan Remaja. Bandung: Rosdakarya
- Permendikbud Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru
- Rahman at all, (2006), Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jatinangor: Alqaprint.
- Rivai, Veithzal, (2004), Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Robbin Stephen P, (2001), *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall International.
- Sedarmayanti, (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju.
- Sidik Priadana, (2005), *Panduan Penyusunan Skripsi dan Penelitian*, Bandung: STIE Pasundan.
- Siagian, Sondang P. (2002), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Jaya.
- Siswanto, Bedjo, (2005), *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono, (2001), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Sujana, (2005), *Metode Statistika*, Bandung: CV Tarsito.
- Sujana, (2003), *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*, Bandung: CV Tarsito
- Sukardi, (2007), *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Supranto J. (2000), *Statistik Teori dan Aplikasi*, Bandung: PT Gelora Aksara.
- Timple, Dale A, (2000), *Seri Kepemimpinan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra, 2012. *Pemasaran Strategik*. Yogyakarta, Andi
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005
- Wahjosumijo, 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers