

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU

Nurdin dan Siti Jubei

Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

E-mail: Nur.albaniah@gmail.com

jubei.lppmunindra@gmail.com

Abstraks: This study aimed to determine the effect of school leadership and teaching motivation on teacher performance. Methods The study is a survey research. The subjects were 160 students drawn randomly at SMAN 5 Tambun, Bekasi, in the academic year 2016/2017. Data were collected by questionnaires using Likert skala. The validity of the data obtained with the validity and reliability, all data has a normal distribution. The results showed that the leadership of the principal gave a significant influence on the performance of teachers. Likewise motivas teaching gives a significant influence on the performance of teachers. The coefficient of determination (R^2) is leadership principals and motivation of teaching has a strong relationship to the performance of teachers.

Keywords: Principal, Motivation teaching, teacher performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah survey. Subjek dalam penelitian ini adalah 160 siswa yang diambil secara acak di SMA Negeri 5 Tambun, Bekasi, pada Tahun Ajaran 2016/2017. Data dikumpulkan dengan instrumen angket menggunakan skala likert. Keabsahan data diperoleh dengan uji validitas dan reliabilitas, semua data memiliki distribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Begitu juga motivasi mengajar memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi (R^2) adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi mengajar mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Kepala sekolah, Motivasi mengajar, Kinerja guru

PENDAHULUAN

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 39 ayat 2 disebutkan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Merujuk pada isi Undang-

undang tersebut di atas, salah satu indikator keberhasilan suatu pendidikan terletak pada kualitas guru. Dengan demikian, guru berkewajiban membuat pemetaan sistem pembelajaran yang mengacu pada pencapaian tujuan pendidikan itu sendiri. Hal itu berwujud pada realisasi pembenahan kurikulum yang akan dipergunakan pada tahap tertentu. Siklus pembenahan tersebut disesuaikan dengan

kebutuhan masing-masing jenjang pendidikan. Namun, pada kenyataannya, pelaksanaan hasil perbaikan atau pergantian kurikulum, tidak serta merta memberikan kontribusi yang memadai dalam upaya pencapaian tujuan yang dimaksud.

Kurikulum 2013, disusun dengan standarisasi pencapaian tujuan dalam rangka mewujudkan harapan bersama, baik pemerintah, sekolah, guru, maupun masyarakat pengguna pendidikan. Harapan itu tentu saja berupa masyarakat sekolah yang memiliki semua kompeten. Hal itu berarti *output* dari standarisasi yang telah dikeluarkan oleh pihak yang berwenang tersebut mengindikasikan sebuah keberhasilan yang luar biasa hebat. Fenomena ini diyakini dapat memberikan keleluasaan bagi peserta didik untuk mengembangkan dirinya karena esensi pendidikan adalah perubahan. Padahal seringkali perubahan itu menciptakan bentuk-bentuk baru yang lebih sulit dan kompleks, pengekangan terhadap eksistensi peserta didik.

Guru dituntut memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru akan senantiasa berhadapan dengan siswa yang memiliki karakteristik dan pengetahuan yang berbeda-beda. Namun, dalam kondisi yang lumrah, guru sebagai penentu pertama keberhasilan di kelas, cenderung memberikan tugas yang menyebabkan siswa mengalami kesulitan memahami pelajaran, sehingga pengetahuan siswa kurang baik. Adanya kondisi seperti itu didasarkan pada realita bahwa pembelajaran tidak diawali dengan kebutuhan peserta didik. Untuk itu, guru perlu memberi contoh yang baik bagi peserta didik di dalam memberi pelajaran dan bimbingan untuk mencari suatu kebenaran.

Selain itu, guru perlu memiliki motivasi mengajar, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Jika seluruh proses pembelajaran tidak berdasarkan motivasi (minat dan bakat), kinerja guru tidak sesuai dengan harapan. Motivasi intern dan ekstern harus berpadu, sehingga terbentuk satu bongkahan kekuatan dalam meraih keberhasilan yang ingin dicapai bersama. Berbeda dengan guru yang bekerja berdasarkan motivasi (minat dan bakatnya) sesuai dengan pekerjaan yang dihadapinya, maka guru yang bersangkutan akan bekerja dengan sepenuh hati, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan tujuan pendidikan. Upaya untuk mengatasi hal tersebut, yaitu kepala sekolah perlu memberi motivasi kepada guru supaya kinerjanya lebih baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Desler (2000: 87) menyatakan bahwa, "kinerja adalah suatu proses kerja secara aktual dibandingkan dengan kinerja yang diharapkan." Menurut Hasibuan (2001: 94), bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Kinerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Hilgard (1982: 627), menyatakan kinerja adalah perilaku mengenai pengetahuan atau informasi yang diterima dan dapat diamati. Kinerja sebagai perilaku menunjuk pada suatu aktivitas yang secara langsung maupun tidak langsung bisa diamati oleh orang lain. Pada hakikatnya, kinerja merupakan perwujudan dari hasil belajar (Hergenhahn, 1988: 12). Dengan demikian,

kinerja lebih banyak dimotori oleh keadaan seorang guru melakukan suatu aktivitas, baik yang berkenaan dengan tugas maupun kewajiban yang sesuai dengan tingkat *kompetensi* yang dikuasainya.

Mengenai guru, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 39 ayat 2 disebutkan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Kunci keberhasilan suatu pendidikan tergantung pada kualitas guru, untuk itu guru perlu melaksanakan tugasnya secara profesional. Pendapat Gibson and Dembo dikutip Nurdian (dalam jurnal cakrawala pendidikan, 2016: 285), menyatakan bahwa keyakinan guru dalam mengajar berpengaruh terhadap mengajar yang efektif dan kepercayaan diri akan kemampuannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi akademik. Guru bertugas untuk mendidik anaksupaya menjadi dewasa. Dewasa menurut Nashir (1997:112), adalah dewasa secara rohani dan jasmani (perkembangan dan pertumbuhan). Selanjutnya, dikatakan bahwa dewasa secara rohani dan jasmani, yaitu (1) orang sanggup memahami tugas-tugas kemasyarakatan yang dibebankan kepadanya, (2) orang telah sanggup mengadakan pilihan mengenai apa yang disebut baik dan buruk, dan mampu mengadakan pertimbangan dan pilihan tentang yang mana lebih baik, dan (3) orang memiliki kemampuan untuk memilih dan mempertimbangkan dengan tepat ajaran agama sesuai keyakinannya.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan menurut Robbins (2000: 18), adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Selain itu, Purwanto

(1997: 26), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan kepada yang dipimpinnya, agar mau melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, dan penuh semangat. Menurut Wahjosumidjo, (2000:12), kepemimpinan mengandung konotasi, yakni menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, dan memberikan bantuan. Sedangkan Nawawi (2001: 87), menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Pendapat Fiedler (Virgana, 2014: 151), menyatakan bahwa ada tiga dimensi kontingensi yang menentukan keefektifan kepemimpinan, yaitu (1) hubungan pemimpin dengan bawahan (tingkat kepercayaan diri dan respek bawahan yang ada dalam pemimpinnya), (2) struktur tugas (di mana tugas diproseduralkan terstruktur atau tidak), dan (3) kekuasaan posisi (derajat dari pengaruh seorang pemimpin yang memiliki variabel kekuasaan, seperti pengangkatan, pemberhentian, pendisiplinan, promosi, dan peningkatan gaji).

Menurut Stoner (2000: 161), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Selanjutnya, dikatakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan atau tingkah laku individu dan kelompok yang menyebabkan individu dan kelompok untuk bergerak maju, guna mencapai tujuan. Kepemimpinan menurut Wirawan (2002:18), adalah proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi *motivasi*, perilaku, pendapat,

nilai-nilai, norma dari pengikut untuk merealisasikan visi. Menurut Wahjosumidjo (2000: 57), ada empat macam pendekatan kepemimpinan, yaitu (a) pendekatan pengaruh kewibawaan (*power influence approach*), yaitu seorang kepala sekolah dimungkinkan untuk menggunakan pengaruh yang dimilikinya dalam membina, memberdayakan, dan memberi teladan kepada guru, (b), pendekatan sifat (*the trait approach*), yaitu keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya dipengaruhi oleh sifat-sifat pribadi, melainkan ditentukan oleh keterampilan (*skill*), (c) pendekatan perilaku (*the behavior approach*), yaitu pendekatan yang berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh motivasi dan gaya kepemimpinan, bagaimana cara memberi perintah, membagi tugas dan wewenang, cara berkomunikasi, dan cara mendorong semangat kerja, dan (d) pendekatan situasional (*situational approach*), yaitu pemimpin berusaha mencari jalan tengah antara pandangan yang mengatakan adanya asas-asas organisasi dan manajemen yang bersifat universal.

Mengenai kepala sekolah, menurut Lipham (2000:1), menyebutkan bahwa kepala sekolah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadinya *interaksi* antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang bersifat unik, sekolah memiliki karakter tersendiri, di mana terjadi proses belajar

mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan suatu sekolah adalah tergantung kepada kepala sekolah. (Wahjosumidjo, 2000:34). Pendapat Atmodiwirio (Madyo, 2014:136), menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tugas memadukan unsur-unsur sekolah dengan memperhatikan lingkungan budaya yang merupakan kondisi terciptanya sekolah yang efektif.

Motivasi Mengajar

Gagne (1977:372), mengemukakan bahwa motivasi merupakan konsep yang luas yang menjelaskan pengaruh dari energi dan arahan terhadap perilaku kita yakni; kebutuhan, minat, sikap, nilai, aspirasi, dan perangsang (*incentives*). *Motivasi* adalah semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah, dan memelihara tingkah laku, bahwa *motivasi* berhubungan dengan keadaan *internal* yang merupakan dorongan dari kebutuhan (Gaugh 1977:156). Menurut Harold dan Heinz (1988:411), motivasi merupakan daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu. Untuk mencapai tujuan, *motivasi* merupakan respon dari suatu aksi, yaitu tujuan. Menurut Sardiman (1992:73), menyatakan bahwa motivasi sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif, sedangkan motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila mencapai tujuan yang mendesak.

Menurut McClelland (1961:147), menyatakan ada tiga bentuk *motivasi*, yaitu : (1) penggabungan, (2) kekuatan, (3) prestasi, kemudian menandainya dengan kebutuhan pencapaian yang tinggi, yaitu : (1) selera akan

keadaan yang menyebabkan seseorang dapat bertanggung jawab secara pribadi, (2) kecenderungan menentukan sasaran yang baik dan memperhitungkan risikonya, dan (3) keinginan untuk mendapatkan umpan balik yang jelas atas kinerjanya. Selanjutnya, dikatakan bahwa orang akan bekerja cepat dan lebih baik apabila mereka sangat termotivasi untuk mencapai sasaran mereka, dan termotivasi untuk mencapai sasaran, mereka selalu mau menerima saran tentang cara meningkatkan kinerjanya.

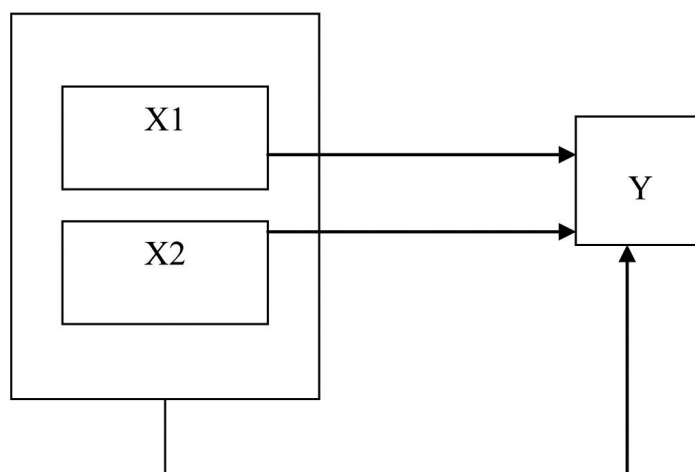
Mengenai mengajar, Hudoyo (1979: 126), menyatakan bahwa mengajar adalah menyampaikan topik-topik tertentu yang sudah disusun secara teratur dan logis. Nasution (2001:75), menyatakan bahwa mengajar adalah segenap aktivitas kompleks yang dilakukan guru dalam mengorganisasi atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya, sehingga terjadi proses belajar. Dengan demikian keberhasilan belajar siswa turut ditentukan oleh peran guru selama *interaksi* proses belajar mengajar berlangsung. Dalam proses belajar mengajar di kelas, guru

membantu siswa dan memberikan bimbingan secara individu bagi siswa yang mengalami kesulitan mengerjakan tugas (Sumarno, 1994: 25). Pendapat Sanjaya (Krissandi, 2015: 464), mengemukakan bahwa guru bukan saja dapat menentukan tujuan dan isi pengajaran, akan tetapi juga dapat menentukan strategi apa yang harus dikembangkan. Kunci keberhasilan suatu pendidikan tergantung pada kualitas guru dalam memberikan pelajaran.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey. Variabel terikatnya kinerja guru variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi mengajar. Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri 5 Tambun-Bekasi pada Tahun Ajaran 2016/2017. Subjek penelitian adalah 160 orang siswa diambil secara acak. Pengumpulan data menggunakan *skala likert*. Keabsahan data diperoleh dengan uji *validitas* dan *reliabilitas*. Berdasarkan hasil uji normalitas pada tingkat $\alpha = 0,05$ subjek penelitian memiliki distribusi normal.

Tabel 1. Konstalasi Penelitian



Keterangan :

Y = Kinerja guru

X1 = Kepemimpinan kepala sekolah

X2 = *Motivasi* mengajar

Tabel 2. Uji linieritas regresi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

			ANOVA				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	3528.157	35	216.462	3.115	.000
		Linearity	2931.862	1	2931.862	63.558	.000
		Deviation from Linearity	696.138	34	38.228	.842	.372
Within Groups			5275.914	173	33.543		
Total			6873.219	189			

Kriteria pengujian nilai sig $0,372 > 0,05$ berarti persamaan regresi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru linier.

Tabel 3. Uji linieritas regresi motivasi mengajar terhadap kinerja guru

			ANOVA				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	3052.095	33	321.007	303.125	.000
		Linearity	2786.103	1	2786.103	39.253	.000
		Deviation from Linearity	2814.196	32	38.002	.6747	.238
Within Groups			6742.393	180	31.152		
Total			5321.710	197			

Kriteria pengujian : nilai sig = $0,238 > 0,05$ berarti persamaan regresi motivasi mengajar terhadap kinerja guru linier.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data Penelitian

Tabel 4. Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.172	4.131		4.153	.000
	Kepemimpinan kepala sekolah	.537	.073	.508	3.804	.000
	Motivasi mengajar	.436	.087	.427	3.016	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Kriteria pengujian :Nilai $t_{hitung} = 3,804 > \text{nilai } t_{tabel} = 2,415$. dan nilai $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$.

Motivasi mengajar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Kriteria pengujian: nilai $t_{hitung} = 3,016 > t_{tabel} = 2,415$ dan nilai $\text{sig.} = 0.001 < 0.05$.

Tabel 5. Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4351.502	2	2196.088	71.602	.000 ^a
	Residual	4463.095	137	40.173		
	Total	5132.609	182			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi mengajar secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kriteria pengujian: nilai $F_{hitung} = 71,602 > F_{tabel} = 2,671$ dan nilai $\text{Sig} = 0.000 < 0,05$.

Tabel 6. Koefisien determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.609	.417	3.85136

a. Predictors: (Constant),Kepemimpinan,Motivasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,609 artinya 60,9% kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi mengajar mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya 39,1% (100% - 60,9%) tidak dianalisis dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan kepala sekolah memberi pengaruh terhadap kinerja guru.

Mengacu pada pendapat Purwanto (1997:

26), bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan mengenai kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan dapat dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan kepada orang-orang yang dipimpinya, agar mau melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan semangat yang tinggi. Sementara itu, Lipham (2000; 1), menyebutkan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana

diselenggarakan proses belajar-mengajar supaya terjadinya *interaksi* antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Jika kepala sekolah mampu mengontrol kepada guru yang diberi tugas, maka guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga kinerja guru tercapai. Berkaitan hal tersebut Hasibuan (2001:94), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan pengalamannya.

Motivasi mengajar memberi pengaruh terhadap kinerja guru

Mengacu pada pendapat Gaugh (1977: 156), bahwa *motivasi* adalah suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah, dan memelihara tingkah laku untuk mencapai suatu kebutuhan yang. Sardiman (1992: 73), menyatakan bahwa *motivasi* sebagai daya penggerak menjadi aktif bila ingin mencapai tujuan yang mendesak. Hal tersebut dapat ditafsirkan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik, seseorang perlu memiliki *motivasi* mengajar yang tinggi. Di sisi lain, Hudoyo (1979: 126), mengatakan bahwa mengajar adalah menyampaikan topik- topik tertentu yang sudah disusun secara teratur dan logis. Hasibuan (2001:94), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melakukan tugas sesuai dengan kecakapan dan pengalaman yang dimilikinya.

Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi mengajar secara bersama-sama memberi pengaruh terhadap kinerja guru

Mengacu pendapat Abor (1994:32),

kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mengarahkan seseorang supaya dapat bekerja dengan baik guna mencapai suatu tujuan. Pendapat Wirawan (2002: 18), kepemimpinan merupakan suatu proses untuk menciptakan visi, memberi *motivasi*, supaya orang yang dipimpinya dapat merealisasi tugas yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan itu kepala sekolah harus yang mampu memberi arahan kepada yang dipimpinya. Dengan mengacu pendapat Lipham (2000:1), menyebutkan bahwa kepala sekolah diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar. Untuk mencapai tujuan pembelajaran, kepala sekolah perlu memberi *motivasi* kepada guru. Mengacu pendapat Gagne (1977: 372), bahwa motivasi dapat memberi energi dan arahan kepada seseorang agar kebutuhannya dapat tercapai. Hasibuan (2001:94), menyatakan bahwa hasil kerja yang dicapai seorang guru didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi mengajar memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru. Hal itu dibuktikan dengan pemerolehan nilai t_{hitung} sebesar $3,804 > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\% = 2,415$. Artinya, kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Demikian pula dengan hasil analisis data berkaitan dengan motivasi mengajar terhadap kinerja guru diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,016 > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\% = 2,045$. Artinya motivasi mengajar

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, hasil analisis data diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,609 atau 60,9%, Artinya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi mengajar secara bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya 39,1% (100% - 60,9%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian tersebut di atas, penulis perlu memberikan saran. *Pertama*, kepada kepala sekolah untuk memperhatikan fasilitas yang diperlukan guru guna menunjang proses belajar mengajar. *Kedua*, pihak sekolah, untuk peningkatan motivasi mengajar, sarana dan prasarana perlu diperbaiki, sehingga pembelajaran terlaksana dengan baik. Selanjutnya, *ketiga*, kinerja guru masih perlu diperbaiki. Untuk itu, kepala sekolah sebaiknya memberi bimbingan mengenai pelaksanaan pembelajaran yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Desler, Garry.(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- Gagne, Robert M.(1977).*The Conditions of Learning*.New York: Rinehart and Wiston, Inc.
- Hergenhahn, B.R and Metthew H.Olson.(1988). *An Introduction to Theories of Learning* . New jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hilgard, Ernest R and Atkinson Rita L.(1982). *Introduction to Psychology*. London: Harcout Brance Jovanovich.
- Hudoyo, Herman. (1979). *Pengembangan kurikulum Matematika dan Pelaksanaannya di Depan Kelas*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Harold, Koontz and heinz Weihrich. (1988). *Management*. Singapore: Mc-Graw Hill International.
- Hasibuan, Sadar Malayu SP. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krissandi, A.D.S dan Rusmawan. (2015). *Jurnal Cakrawala Pendidikan*. Yogyakarta: LPPM UNY.
- Lipham. (2000). *Pemasaran*. Jakarta : Salemba Empat.
- McClelland, David C.(1961). *The Achievement Approach Motive*. New York: Appleton-Century-Crafisin.
- McGaugh, James L. (1977). *Psychology I.An Experimental Approach*. San Francisco, California: Albion Publishing Company.
- Madyo, Ekosusilo dan Soepardjo. (2014). *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Malang: Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.
- Nawawi dan Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Gajah Mada University Press.
- Nurdian Susilowati dan Lyna Latifah. (2016). *Jurnal Cakrawala Pendidikan*. Yogyakarta: LPPM UNY.
- Nashir, Moh. (1997). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nasution, M.N. (2001). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Purwanto. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P. (2000). *Organizational Theory: Structure Design and Application*. New Jersey: Prentice Hall.

- Sardiman A.M. (1992). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali.
- Stoner, James A.F. (2000). *Manajemen*. Jakarta: Index.
- Sumarno, Utari, dkk. (1994). *Suatu Alternatif Pengajaran untuk Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika pada Guru dan Siswa SMP (Laporan Penelitian)*. Bandung: IKIP Bandung.
- _____. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23. 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Virgana. (2014). *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Malang: Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.
- Wirawan. (2002). *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan: Pengantar untuk Praktik dan Penelitian*. Jakarta :Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press.
- Wahjosumidjo. (2000). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.