



PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DALAM MENGAJAR SMA NEGERI KOTA BENGKULU

¹Yelvi Hendriyati, ²Manap Somantri
¹SMAN 3 Kota Bengkulu, ^{2,3}Prodi MAP FKIP UNIB

e-mail : yelvinaiwa@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Bengkulu. Metode yang digunakan korelasional dengan tipe pendekatan kuantitatif sampel penelitian ini adalah 85 guru dari teknik pengolahan data SMA Kota Bengkulu menggunakan penentuan Korelasi Product Moment dan Regresi (sederhana dan berganda). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Bengkulu berada pada kategori tinggi. Efek terendah dari ketiga Variabel tersebut adalah motivasi kerja. Rekomendasi umumnya perlu meningkatkan kualitas kinerja guru melalui pelatihan, lokakarya, dan kualifikasi akedemik.

Kata kunci : kepemimpinan kepala sekolah , motivasi kerja, dan kinerja guru.

Abstract : The purpose of this study was to analyze the influence of school principal leadership and work motivation on the performance of Bengkulu City High School teachers. The method used is correlational with quantitative approach type. The sample of this study was 85 teachers from Bengkulu City High School. Data processing techniques using product moment correlation, determination, and regression (simple and multiple). The results showed that the influence of school principal leadership, and work motivation on the performance of Bengkulu City High School teachers in the high category. The lowest effect of the three variables is work motivation. Recommendations generally need to improve the quality of teacher performance through training, workshops, and academic qualifications.

Keywords: headmaster's leadership, work motivation and teacher performance.

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Dalam melaksanakan manajemen berbasis sekolah secara efektif dan efisien, maka memerlukan kepala sekolah yang memiliki kemampuan kepemimpinan, perencanaan, dan pandangan yang luas tentang sekolah dan pendidikan. Keberhasilan sekolah dalam mengantar peserta didik tidak bisa lepas dari semua komponen yang terkait dalam sekolah yaitu kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, peserta didik dan peran orang tua murid. Tingginya partisipasi komponen-komponen ini menunjukkan tingginya pemahaman pentingnya pendidikan demi kemajuan bangsa yang pada gilirannya menentukan mutu sekolah.



Tenaga guru adalah salah satu tenaga pendidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan sekolah selain tenaga pendidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan lulusan yang di harapkan (Arimbi, 2011). Di sekolah guru merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain faktor murid dan fasilitas lainnya. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dalam pendidikan formal karena bagi siswa, guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri (Arimbi, 2011). Dalam melaksanakan tugas pendidikan, guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Menurut Danim (2012) telah lama berkembang kesadaran publik bahwa tidak ada guru, tidak ada pendidikan formal. Telah muncul pula kesadaran bahwa tidak ada pendidikan yang bermutu, tanpa kehadiran guru yang profesional dengan jumlah yang mencukupi.

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur- unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas. (Arimbi, 2011).

Kinerja guru merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2016:45). "Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu" (Hasibuan, 2003). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dalam usaha seseorang guru yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Menurut Wahjosumidjo (2013) menyatakan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan mempengaruhi partisipasi bawahan untuk melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya dengan perasaan puas dan dapat bekerja sesuai dengan konteksnya yaitu mampu memberikan visi, menetapkan tujuan yang jelas dan disetujui bersama, memonitor dan menganalisis prestasi, serta mampu mengembangkan prestasi pengikutnya, yaitu dengan memberikan pengarahan dan panduan, melatih dan membimbing.

Menurut Danim dan Chairil (2010) Kepala sekolah memiliki fungsi yang berdimensi luas. Kepala sekolah dapat memrankan banyak fungsi, yang orangnya sama, tetapi topinya berbeda. Di lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan telah cukup lama dikembangkan paradigma baru administrasi atau manajemen pendidikan, dimana kepala sekolah minimal harus mampu berfungsi sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator* dan *motivator*, disingkat EMASLIM. Jika merujuk pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kepala sekolah juga harus berjiwa *entrepreneur*.

Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal (Hamzah, 2016). Sedangkan menurut Sadiman (2011), manajer dalam hal ini kepala sekolah dapat memotivasi guru dengan cara yang berbeda- beda sesuai dengan polanya masing-masing yang menonjol. Motivasi yang baik dari atasan atau kepala sekolah memegang peranan yang



sangat penting untuk memberikan dorongan kepada guru, sehingga dengan adanya motivasi yang baik dari kepala sekolah maka kinerja guru diharapkan akan meningkat menjadi baik. Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan membangkitkan semangat dalam bekerja. Hal ini penting, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik jika memiliki kompetensi yang baik serta memiliki motivasi kerja yang cukup.

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Sedangkan menurut Usman (2010) gaya kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.. Implementasi kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah terwujud dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain.

Melihat tugas kepala sekolah yang begitu banyak, maka seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak, maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif. Kepala sekolah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang. Menurut Kepala Bidang Pembinaan SMA Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu, masih terdapatnya kepala sekolah yang kurang cepat tanggap dengan permasalahan yang dihadapi guru maupun siswa sehingga terkesan kepala sekolah tersebut kurang bijaksana dalam pengambilan keputusan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki motivasi yang berbeda-beda antara guru yang satu dengan yang lainnya. Padahal motivasi sangat diperlukan bagi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat meningkatkan proses pembelajaran. Menurut Hasibuan (2013) adalah "Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.. Sehingga guru yang memiliki motivasi yang tinggi tercermin dari sikap dan perilaku guru yang mau bekerja keras, cenderung bertindak, mendayagunakan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Menurut Kepala Bidang Pembinaan SMA Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu, sebagian guru masih belum mau bekerja keras mereka mau bekerja keras apabila kebutuhan hidup mereka tercukupi.

Guru merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu instansi sekolah dalam mencapai tujuannya. Sedangkan kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seorang guru akan memiliki kinerja yang baik apabila pimpinan mereka mampu menggerakkan guru sesuai tujuan sekolah dengan adanya motivasi dari sekolah maupun diri mereka sendiri dan kedisiplinan dalam berkerja untuk mentaati peraturan sekolah. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu menyatakan, kinerja guru juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika guru tidak bisa memenuhi target yang sesuai dengan deadline.



Sekolah sebagai lembaga penyelenggaraan pendidikan formal, dituntut untuk memberikan pendidikan yang berkualitas kepada anak didiknya. Dari permasalahan diatas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Dalam Mengajar di SMA Negeri Kota Bengkulu”.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berusaha membuktikan hipotesis dengan analisis statistik. Ditinjau dari jenisnya penelitian ini adalah jenis penelitian korelasional, yaitu penelitian yang berusaha mempengaruhi dua variabel atau lebih berdasarkan fakta-fakta yang telah terjadi melalui pengumpulan data, pengolahan data, kemudian menganalisis dan terakhir menjelaskan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya dijelaskan bahwa hasil penelitian ini telah memberikan bukti secara empirik bahwa variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) turut menentukan kinerja guru (Y), atau terdapat pengaruh yang positif. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas dan variabel terikat, dapat dijelaskan seperti berikut ini.

Pertama, untuk menguji kekuatan pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y), maka dilakukan uji linearitas dan signifikansi koefisien regresi, sedangkan uji korelasi antara X_1 dengan Y , menggunakan *uji Pearson Correlation*. Selanjutnya untuk menentukan signifikansi korelasi dapat diukur dengan kriteria uji, yaitu:

Pertama: jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, dan Kedua: jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Berdasarkan analisis data, diperoleh Uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh tabel *model Summary* terlihat koefisien korelasi (r_{x1y}) = 0,486 dan F_{hitung} (F_{change}) = 0,618, dengan p-value $0,034 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, koefisien korelasi X_1 dan Y adalah berarti atau signifikan. Sedangkan koefisien determinasi dari tabel di atas terlihat $R_{square} = 0,307$, yang mengandung makna bahwa 30,7% variabel kinerja guru dapat dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah.

Selanjutnya persamaan regresi tersebut dapat dipergunakan untuk menginterpretasikan tentang pengaruh kedua variabel X_1 dan Y tersebut, yaitu apabila kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan kinerja guru (Y) diukur menggunakan instrument penelitian yang telah dikembangkan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa setiap kenaikan satu skor pada variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) maka akan diikuti kenaikan skor sebesar 0,043 pada variabel kinerja guru (Y), dengan arah positif pada konstanta 96,137.

Dengan diperolehnya pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y , baik secara sederhana, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y)” adalah diterima dan teruji dengan signifikan.

Kedua, untuk menguji kekuatan pengaruh positif antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y), maka dilakukan uji linearitas dan signifikansi koefisien regresi, sedangkan uji korelasi antara X_2 dengan Y , menggunakan *uji Pearson Correlation*. Selanjutnya untuk menentukan signifikansi korelasi dapat diukur dengan kriteria uji, yaitu:

Pertama: jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru, dan Kedua: jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru.



Berdasarkan analisis data, diperoleh Uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh tabel *model Summary* terlihat koefisien korelasi (r_{x_1y}) = 0,436 dan F_{hitung} (F_{change}) = 1,107, dengan p-value 0,044 < 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, koefisien korelasi X_2 dan Y adalah berarti atau signifikan. Sedangkan koefisien determinasi dari tabel di atas terlihat R_{Square} = 0,301, yang mengandung makna bahwa 30,1% variabel kinerja guru dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja.

Persamaan regresi sederhana $\bar{Y} = a + bX_2$, menunjukkan pengaruh linear antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y). Nilai a dan b yang diperoleh melalui perhitungan analisis statistik diperoleh estimasi $a = 90,440$ dan $b = 0,016$, sehingga nilai onstanta dan koefisien persamaan linear diperoleh dari kolom B, sehingga persamaan regresi : $Y = 90,440 + 0,016 X_2$. Dari hasil analisis diperoleh $t_{hitung} = 0,328$ dan p-value = $0,037/2 = 0,0185 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian, variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru.

Berdasarkan persamaan regresi yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah signifikan dan linear. Selanjutnya persamaan regresi tersebut dapat dipergunakan untuk menginterpretasikan tentang pengaruh kedua variabel motivasi kerja (X_2) dan kinerja guru (Y) diukur menggunakan instrument penelitian yang telah dikembangkan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan skor satu point pada variabel motivasi kerja (X_2) maka akan diikuti kenaikan skor sebesar 0,016 pada variabel kinerja guru (Y), dengan arah positif pada konstanta 90,440.

Dengan diperolehnya pengaruh yang signifikan antara X_2 dan Y , baik secara sederhana maupun parsial, maka disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y)” adalah diterima dan teruji dengan *signifikan*.

Ketiga, Untuk menguji kekuatan pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y), maka pengujian hipotesis ketiga ini menggunakan teknik analisis regresi ganda (*Multiple Regression*), sedangkan untuk uji signifikansi koefisien regresi X_1 dan X_2 menggunakan statistic uji F. selanjutnya untuk menentukan signifikansi korelasi variabel tersebut, diukur dengan criteria uji, yaitu:

Pertama: jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru, dan Kedua: jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Berdasarkan analisis data, diperoleh Uji signifikansi koefisien korelasi ganda diperoleh tabel *Model Summary* di atas. Terlihat koefisien korelasi ganda ($R_{y.12}$) = 0,506 dan F_{hitung} (F_{change}) = 6,464, serta p-value = 0,030 < 0,05 atau H_0 ditolak. Dengan demikian, koefisien korelasi ganda antara X_1 dan X_2 dengan Y adalah berarti atau signifikan. Sedangkan koefisien determinasi ditunjukkan oleh R_{Square} = 0,211, yang mengandung makna bahwa 21,1% variabelitas variabel kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah (X_1), dan motivasi kerja (X_2), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) sebesar 21,1%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan $r_{y12} = 0,506$. Untuk lebih jelasnya diperlihatkan tabel berikut ini tentang hasil perhitungan analisis korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui koefisien korelasi (r_{y12}) antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y adalah 0,406, dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hal ini memberikan makna bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki koefisien korelasi sebesar 0,506 dengan kinerja guru (Y).



Oleh karena itu H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru *ditolak*. Dengan demikian H_1 diterima, yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y).

Pengaruh antara X_1 dan X_2 dapat ditulis menggunakan persamaan regresi linear ganda yaitu: $\bar{Y} = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2$, yang menunjukkan pengaruh linear antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y). nilai a dan a_i diperoleh estimasi $a_0 = 94,265$, $a_1 = 0,051$ dan $a_2 = 0,029$, sehingga persamaan regresi gandanya adalah $\bar{Y} = 94,265 + 0,051 X_1 + 0,029 X_2$.

Dari hasil analisis menunjukkan harga statistic untuk koefisien variabel X_1 yaitu $t_{hitung} = 0,906$ dan $p\text{-value} = 0,011/2 = 0,0055 < 0,05$ (uji pihak kanan), atau H_0 ditolak, yang bermakna kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Selanjutnya harga statistik untuk koefisien variabel X_2 , yaitu $t_{hitung} = 0,562$ dan $p\text{-value} = 0,006/2 = 0,003 < 0,05$ (uji pihak kanan) atau H_0 ditolak, yang bermakna motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) adalah *signifikan* dan *dikatakan berarti*.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka simpulan umumnya adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri Kota Bengkulu.

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka simpulan dalam penelitian ini sebagai berikut: 1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam mengajar di SMA Negeri Kota Bengkulu sebesar 30,7 %. Artinya semakin bagus kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru SMAN Kota Bengkulu.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam mengajar di SMA Negeri Kota Bengkulu sebesar 30,1 %. Artinya, semakin bagus motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru SMAN Kota Bengkulu.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam mengajar di SMA Negeri Kota Bengkulu sebesar 21,1 %. Artinya, semakin bagus kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja guru SMAN Kota Bengkulu.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan serta implikasinya yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran-saran dapat dikemukakan sebagai berikut: 1. Bagi guru-guru SMA Negeri Kota Bengkulu dapat memperhatikan bahwa betapa pentingnya untuk meningkatkan motivasi kerja secara terus menerus dalam rangka meningkatkan kinerja sehingga berdampak pada mutu dan proses pendidikan/pembelajaran; 2. Bagi kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah yang membawahi guru-guru dapat mempedomani dan komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan/pembelajaran melalui pengembangan kinerja guru dengan melakukan aktivitas-aktivitas dan program-program kebijakan yang dapat mengembangkan motivasi kerja. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu menciptakan keadaan lingkungan yang baik dan kondusif di sekolah, agar guru dan pegawai lainnya merasakan suasana dan kondisi kerja yang menyenangkan. Kondusifnya lingkungan memang bukan semata-mata



tanggungjawab kepala sekolah namun perlu melibatkan seluruh warga sekolah; 3. Pemerintah Daerah melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan secara aktif dapat membuat program-program yang dapat mengembangkan kompetensi profesional guru, motivasi kerja guru, lingkungan kerja guru dan keinovatifan guru guna meningkatkan kinerja guru; dan 4. bagi peneliti lain bidang pendidikan dapat melakukan kajian lebih lanjut mengenai variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru dan bagaimana mengembangkan kinerja guru agar lebih inovatif. Selanjutnya untuk masa mendatang perlu dilakukan penelitian di beberapa tempat dalam ruang lingkup yang lebih luas, sehingga diperoleh populasi besar dan sampel yang lebih refrensitatif. Dengan demikian faktor-faktor penting yang memberikan pengaruh kinerja guru dapat diketahui, untuk selanjutnya dijadikan rujukan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arimbi, Vela Miarri Nurma. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Temanggung. Yogyakarta : Tesis Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
- Danim, Sudarwan dan Khairil, 2010. *Profesi Kependidikan* . Bandung. Alfabeta.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Pengembangan Profesi Guru*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hamzah. Uno, M. 2016. *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan, Ce- takan Kedua, Edisi Ketiga*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosimidjo, 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (tinjauan teoritik dan permasalahannya)*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Prasada.