

Analisis Kinerja Guru Ditinjau dari Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja

Eko Yulianto

Mahasiswa S2 MP Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

ekoyulianto0815@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta. Jenis penelitian menggunakan deskriptif korelatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini guru SD negeri di Kecamatan Umbulharjo berjumlah 160 guru. Sampel diambil dengan cara proporsional cluster random sampling berjumlah 114 guru. Pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kinerja guru dan butir soal tes untuk variabel kompetensi kerja. Pengujian validitas instrumen menggunakan korelasi person's product moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Analisis data menggunakan analisis regresi ganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1). Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru SD negeri se-Kecamatan Umbulharjo. 2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. 3) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi kerja terhadap kinerja guru. 4) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi kerja, motivasi kerja, kinerja guru.

Abstract: *The purpose of this research was to determine the influence of principals leadership, work competence and work motivation on the public of elementary school teachers throughout Umbulharjo, Yogyakarta. This study was correlative descriptive study with quantitative approach followed. The population of this study were 160 elementary school teachers in Umbulharjo. The samples of this research were taken by proportional cluster random sampling of 114 elementary school teacher. Data collection used questionnaire for the principals leadership variables, work motivation, teacher performance and multiple choice question for work competence. In this study, validity testing of the instrument was using person's product moment correlation while the reliability test used Alpha Cronbach. Data analysis used by the researcher was multiple regression analysis. Based on the result of the study, it has shown that: 1) There was a significant correlation between the principals leadership variables, work competence and simultaneous work motivation on the performance of elementary school teachers in Umbulharjo. 2) There was a significant correlation between the principals leadership on teacher performance. 3) There was a significant correlation between work competence on teacher performance. 4) There was a significant correlation between work motivation on teacher performance.*

Keywords: *principal leadership, work competence, work motivation, teacher performance*

Pendahuluan

Pendidikan adalah investasi jangka panjang yang membutuhkan usaha dan dana yang cukup besar. Hal ini diakui oleh semua orang atau bangsa demi kelangsungan masa depan. Demikian halnya dengan bangsa Indonesia yang menaruh harapan besar terhadap pendidik untuk mengembangkan masa depan bangsa ini, karena dari sanalah tunas muda harapan bangsa sebagai generasi penerus dibentuk. Meski diakui pendidikan adalah investasi besar jangka panjang yang harus ditata, disiapkan, dan diberikan sarana dan prasarannya dalam arti modal material yang cukup besar, tetapi Indonesia masih berkecukupan pada masalah yang klasik yaitu rendahnya kualitas pendidikan. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang mempunyai tanggung jawab mendidik siswa. Salah satu peran sekolah adalah mengembangkan potensi yang dimiliki siswa agar mampu hidup mandiri di tengah-tengah masyarakat.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dimana dalam melaksanakan tugas pembelajarannya di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2016: 48). Terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah membutuhkan dukungan peran kepala sekolah yang kompeten sebagai *leader* dan *manager* (Wahyudi, 2009: 29-36). “Kinerja adalah hasil kerja yang bisa diukur baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan indikator-indikator tertentu berdasar profesi tertentu berdasar profesi tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab atas pekerjaan tersebut dalam upaya pencapaian tujuan kerja (Simbolon, 2016)”.

Di satu sisi lain, kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang penting bagi kinerja seorang guru. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin (*leader*) yang memiliki visi ke masa depan yang jelas dan dapat diwujudkan serta mampu mendorong proses transparansi di sekolah. Lebih lanjut, kepala sekolah berperan sebagai manajer, yang memiliki strategi-strategi yang efektif dan efisien untuk mengimplementasikan berbagai kebijakan dan keputusan yang telah ditetapkan. “Attika dkk, (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah suatu fenomena yang terdapat dalam setiap komunitas, karena dimana manusia berinteraksi maka disana timbul fenomena kepemimpinan, mulai dari interaksi dalam kelompok yang paling primitif sampai ke yang paling maju, mulai dari kelompok yang paling terkecil sampai ke organisasi yang paling besar”.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu salah satunya kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru. “Ismaya dkk, (2018) mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan sekumpulan kecakapan yang menunjukkan karakteristik seimbang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam satu waktu sehingga hasil kerja tersebut memiliki nilai”. Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2008: 126). “Kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat

diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu (Hafid, 2017)”.

Selain itu terdapat pula faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hamzah B. Uno, 2013:72). “Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Alwi, 2018)”. Pentingnya kesadaran diri yang dimiliki oleh guru dalam mengembangkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan ketetapan sesuai dengan kesepakatan bersama.

Kondisi di lapangan tentang kinerja guru di SD se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta menunjukkan bahwa ada sebagian kinerja guru kurang maksimal dalam proses kegiatan administrasi dan kegiatan pembelajaran, seperti membuat rencana pembelajaran. Jika hal ini menjadi suatu kebiasaan akan berdampak buruk terhadap proses belajar mengajar yang ada di kelas. Kenyataan yang lain pula terdapat sebagian kepala sekolah kurang mampu memberikan motivasi kepada guru, sehingga membuat guru menjadi kurang bersemangat dalam mengajar. Lebih lanjut banyaknya tugas tambahan yang diberikan kepada guru yang menyebabkan jam kerja guru menjadi kurang optimal. Permasalahan seperti ini apabila tidak ditindak lanjuti dengan cepat akan mempengaruhi kinerja guru itu sendiri. Pentingnya pengambilan kebijakan yang dilakukan oleh kepala sekolah sangat diharapkan untuk memperbaiki kinerja seorang guru agar menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian tersebut diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan dalam bidang pendidikan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta. Penelitian berlangsung selama tujuh bulan yaitu mulai dari bulan April 2019 sampai dengan Oktober 2019.

Target/Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini guru SD Negeri se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta berjumlah 160 guru. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%, diperoleh 114 guru. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, peneliti menggunakan *proporsional cluster random sampling*, yaitu pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur kategori dalam populasi penelitian (Sugiyono, 2015: 128).

Prosedur

Bentuk pengukuran menggunakan skala *likert* dengan rentang 1 s.d 4 dalam bentuk *check-list* dari jawaban SL= Selalu, SR= Sering, JR= Jarang dan TP = Tidak Pernah, dan butir soal tes dengan jawaban benar bernilai 1 dan jawaban salah bernilai 0.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat maka peneliti menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden untuk diisi. Instrumen dalam penelitian berupa kuesioner kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru, serta butir soal tes kompetensi kerja. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan butir soal tes.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis deskriptif, uji prasyarat dan uji hipotesis.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dihitung dengan cara membandingkan nilai rata-rata tiap variabel dengan kriteria kurva normal.

2. Uji Prasyarat

a) Uji Normalitas. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov Z*; b) Uji Linieritas. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

c) Uji Multikolinieritas. Pengujian multikolinieritas menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel bebas. Jika nilai toleransi kurang dari 0,1 atau nilai VIF melebihi 10 maka hal tersebut menunjukkan bahwa multikolinieritas adalah masalah yang pasti terjadi antar variabel bebas.

3. Uji Hipotesis

a) Analisis Simultan. Uji F (Simultan F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel bebas terhadap variabel terikat; c) Analisis Korelasi Parsial (r). Korelasi parsial adalah pengukuran hubungan antara dua variabel dengan mengontrol atau menyesuaikan efek dari satu atau lebih variabel lainnya; d) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen; e) Koefisien Determinasi (R^2). Pengukuran persentase pengaruh variabel bebas terhadap nilai variabel terikat ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Apabila R^2 sama dengan 1, maka model yang digunakan menjelaskan 100% variasi dari nilai Y atau terjadi kecocokan sempurna; f) Sumbangan Prediktor. Sumbangan prediktor digunakan untuk mengetahui berapa pengaruh masing-masing variabel bebas. Ada dua jenis sumbangan, yaitu sumbangan relatif dan sumbangan efektif.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Deskriptif Data

Data skor hipotetik dan skor empirik, yang dideskripsikan adalah nilai minimum, maksimum, rata rata (*mean*) dan standar deviasi. Hasil tersebut akan digunakan sebagai dasar pembuatan kategorisasi data penelitian.

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Hasil perhitungan variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai rata-rata (*Mean*) 78,87 dan simpangan baku (*std. deviation*) sebesar 78,18. Nilai tersebut berada dalam interval $71,5 \leq X < 84,5$ sehingga termasuk dalam kategori tinggi dan sebagian besar juga kepemimpinan kepala sekolah sebagian besar (25,44%) dalam kategori sangat tinggi, (53,51%) kategori tinggi, (21,05%), dalam kategori sedang, (0%) kategori rendah dan (0%) kategori sangat rendah.

b. Kompetensi Kerja (X_2)

Hasil perhitungan variabel kompetensi kerja diperoleh nilai rata-rata (*Mean*) 20,42 dan simpangan baku (*std. deviation*) sebesar 1,838. Nilai tersebut berada dalam interval $X \geq 18,75$ sehingga termasuk dalam kategori sangat tinggi dan sebagian besar juga kompetensi kerja sebagian besar (83,33%) dalam kategori sangat tinggi, (16,67%) kategori tinggi, (0%), dalam kategori sedang, (0%) kategori rendah dan (0%) kategori sangat rendah.

c. Motivasi Kerja (X_3)

Hasil perhitungan variabel motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata (*Mean*) 81,89 dan simpangan baku (*std. deviation*) sebesar 5,341. Nilai tersebut berada dalam interval $X \geq 78$ sehingga termasuk dalam kategori sangat tinggi dan sebagian besar juga motivasi kerja sebagian besar (72,81%) dalam kategori sangat tinggi, (26,32%) kategori tinggi, (0,88%), dalam kategori sedang, (0%) kategori rendah dan (0%) kategori sangat rendah.

d. Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan variabel kinerja guru diperoleh nilai rata-rata (*Mean*) 84,24 dan simpangan baku (*std. deviation*) sebesar 7,879. Nilai tersebut berada dalam interval $71,5 \leq X < 84,5$ sehingga termasuk dalam kategori tinggi dan sebagian besar juga kinerja guru sebagian besar (34,21%) dalam kategori sangat tinggi, (63,13%) kategori tinggi, (2,63%), dalam kategori sedang, (0%) kategori rendah dan (0%) kategori sangat rendah.

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas Data

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	Z	P	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	1,007	0,263	Normal
Kompetensi Kerja (X_2)	1,288	0,073	Normal
Motivasi Kerja (X_3)	0,681	0,743	Normal
Kinerja Guru (Y)	0,725	0,669	Normal

Berdasarkan hasil perhitungan di atas nilai p pada variabel kepemimpinan kepala sekolah $0,263 > 0,05$ maka data berdistribusi normal nilai p pada variabel kompetensi kerja $0,073 > 0,05$ maka data berdistribusi normal. Nilai p pada variabel motivasi kerja $0,743 > 0,05$ maka data berdistribusi normal. Nilai p pada variabel kinerja guru $0,669 > 0,05$ maka data berdistribusi normal. Darai uraian

di atas disimpulkan data mempunyai sebaran yang berdistribusi normal dengan nilai $p > 0,05$.

b. Uji Linearitas

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F _{hitung}	p-value	Keterangan
X ₁ *Y	0,823	0,724	Linear
X ₂ *Y	1,500	0,175	Linear
X ₃ *Y	1,786	0,729	Linear

Berdasarkan hasil perhitungan di atas nilai p pada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru $0,724 > 0,05$ maka hubungan antara variabel tersebut linear. Nilai p pada hubungan antara kompetensi kerja dan kinerja guru $0,175 > 0,05$ maka hubungan antara variabel tersebut linear. Nilai p pada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru $0,729 > 0,05$ maka hubungan antara variabel tersebut linear. Maka, garis X₁, X₂, dan X₃ terhadap Y diasumsikan linear.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	0,962	1,039
Kompetensi Kerja (X ₂)	0,948	1,055
Motivasi Kerja (X ₃)	0,980	1,020

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut diatas diperoleh nilai VIF variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1,039 dan toleransi 0,962, nilai VIF variabel kompetensi kerja sebesar 1,055 dan toleransi 0,948 serta nilai VIF variabel motivasi kerja sebesar 1,020 dan toleransi 0,980. Ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai VIF kurang dari 10 jadi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 4. Hasil Uji Simultan F Anova^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1006.371	3	335.457	6.142	.001 ^a
Residual	6008.234	110	54.620		
Total	7014.605	113			

Berdasarkan tabel Anova di atas diketahui F_{hitung} 6,142 dengan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$ maka H₁ diterima artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

b. Analisis Korelasi Parsial dan Uji t

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Parsial dan Uji t

t	Sig.	Coefficients ^a		
		Zero-order	Partial	Part
1.047	.297			
3.180	.002	.255	.290	.281
2.473	.015	.142	.230	.218
2.296	.024	.190	.214	.203

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas dapat disimpulkan:

- 1) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru
Hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa r parsial 0,290 dengan t_{hitung} 3,180 dan nilai signifikannya $0,002 < 0,05$ maka H_2 diterima yang berarti ada pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
 - 2) Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Guru
Hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa r parsial 0,230 dengan t_{hitung} yang diperoleh adalah 2,473 dan nilai signifikannya $0,015 < 0,05$ maka dan H_2 diterima yang berarti ada pengaruh positif yang signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja guru.
 - 3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru
Hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa r parsial 0,214 dengan t_{hitung} yang diperoleh adalah 2,296 dan nilai signifikannya $0,024 < 0,05$ maka H_3 diterima yang berarti ada pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
- c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.379 ^a	.143	.120	7.391

Berdasarkan tabel di atas diketahui R Square atau koefisien determinasi variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru sebesar 0,143. Hal ini berarti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 14,3% sedangkan 85,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

- d. Sumbangan Prediktor

Sumbangan efektif variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 7,3%, variabel kompetensi kerja 3,2%, dan variabel motivasi kerja sebesar 3,9%.. Jumlah sumbangan relatif dari semua variabel independen adalah 100% atau sama dengan 1. Berikut adalah pembuktian sumbangan relatif tersebut.

$$\Sigma SR(X_n)\% = 51\% + 22\% + 27\% = 100\%$$

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta. Hasil uji F menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta, dengan nilai F hitung 6,142 dan nilai sig $0,001 < 0,05$ maka H_1 diterima sehingga hipotesis pertama yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta terbukti atau dapat diterima. Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi kerja dan motivasi kerja mampu memberikan pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja guru. Pada dasarnya kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan suatu kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya yang ada di sekolah/madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran di sekolah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu sikap kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abdul Wahab dan Umiarso, 2011: 89).

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang yaitu kompetensi kerja. Kompetensi kerja merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2008: 126). Apabila guru memiliki kompetensi kerja yang baik, mereka akan mampu memberikan kinerja dengan baik dalam lembaga yang mereka ikuti, sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal. Selain faktor kompetensi kerja, faktor motivasi juga turut mempengaruhi kinerja seorang guru. Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu S.P Hasibuan, 2007: 143). Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi kerja, dan motivasi kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta. Dengan demikian, dalam rangka meningkatkan kinerja guru maka dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, meningkatkan kompetensi kerja dan motivasi kerja

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,290 dengan t hitung 3,180 dan dengan nilai signifikansinya $0,002 < 0,05$ maka H_2 diterima yang berarti kepemimpinan kepala

sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta terbukti atau dapat diterima. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 7,3% dan sumbangan relative sebesar 51% terhadap kinerja guru. Pada dasarnya kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah/madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abdul Wahab dan Umiarso, 2011: 89).

Kepala sekolah harus memiliki keahlian atau keterampilan memimpin, yaitu mampu mempengaruhi dan mengarahkan para guru dan warga sekolah lainnya mewujudkan tujuan sekolah, memberi motivasi dan membangun semangat partisipasi dalam setiap kegiatan sekolah, menciptakan suasana kerja harmonis, dan mampu mendelagasikan wewenang secara tepat. Karena itu kepala sekolah juga harus memiliki kualifikasi pribadi yang baik, patut diteladani para warga sekolah (Wahyudi, 2009: 34). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Dyah Hayu Puspita (2018), yang membuktikan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja guru kelas Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel kompetensi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,230 dengan t hitung 2,473 dan nilai signifikansinya $0,015 < 0,05$ maka H_3 diterima yang berarti kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta terbukti atau dapat diterima. Kompetensi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 3,2% dan sumbangan relatif sebesar 22% terhadap kinerja guru.

Kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata biasa saja (Mangkunegara, 2006: 113). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Moh. Hafid (2017), yang membuktikan bahwa kompetensi guru berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,214 dengan t hitung 2,296 dan nilai signifikasinya $0,024 < 0,05$ maka H_4 diterima yang berarti motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Umbulharjo terbukti atau dapat diterima. Motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 3,9% dan sumbangan relatif sebesar 27% terhadap kinerja guru kelas. Dalam suatu sekolah motivasi kerja seorang guru erat kaitannya dengan kegiatan guru dalam proses belajar mengajar, tentu saja tidak lepas dari lingkungan organisasi serta usaha pihak organisasi untuk meningkatkan kemampuannya dalam meningkatkan kualitas sebagai seorang guru. Sehingga berkaitan dengan tugasnya, maka motivasi kerja guru adalah kondisi di dalam pribadi seorang guru yang mendorong keinginan guru dalam melaksanakan tugasnya dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan mengarah ke dalam pencapaian suatu tujuan.

“Motivasi kerja adalah suatu kondisi dimana terjadi dorongan pada diri individu atau kelompok untuk berkinerja lebih baik guna mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan memiliki banyak energi untuk melakukan suatu kegiatan (Titik Handayani dkk, 2015)”. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Tiara Anggia Dewi (2015), yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kesimpulan

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta. Berpengaruh positif dan signifikan artinya semakin baik dan tinggi kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi kerja dan motivasi kerja maka kinerja guru juga akan baik.
2. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta. Berpengaruh positif dan signifikan artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru juga akan baik.
3. Kompetensi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta. Berpengaruh positif dan signifikan artinya semakin baik kompetensi kerja yang dimiliki guru maka kinerja guru juga akan baik.
4. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta. Berpengaruh positif dan signifikan artinya semakin baik motivasi kerja yang dimiliki guru maka kinerja guru juga akan baik.

Daftar Pustaka

- Alwi. 2018. Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal al-fikrah*. Volume VI Nomor 1, halaman 13-22
- Dewi, T., A. 2015. Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekomoni SMA Se-Kota Malang. *Jurnal program studi pendidikan ekonomi*. Volume. 3 Nomor. 1, halaman 24-35.
- Hafid, M. 2017. Pengaruh motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sekolah dan madrasah di lingkungan pondok pesantren Salafiyah Syafi'yah Sukorejo”. *Jurnal pendidikan islam indonesia*. Volume 1 Nomor 2, halaman...
- Hamzah, B. U. 2013. *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handayani, T dan Rasyid, A., A.,. 2015. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri

- Wonosobo. *Jurnal akuntabilitas manajemen pendidikan*. Volume 3, Nomor 2, halaman 264-277
- Hasibuan, M., S., P. 2007. *Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kumala, P., K., Burhanudin dan Bafadal, I. 2018. Hubungan antara kepuasan kerja, kompetensi dan kinerja guru. *Jurnal administrasi dan manajemen pendidikan (JAMP)*. Volume 1 Nomor 4, halaman 400-409
- Mangkunegara, A., A., A., P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Puspita, D., H. 2018. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan pemanfaatan media terhadap kinerja guru SD di UPT Tepus". *Jurnal media manajemen pendidikan*. Volume 1 Nomor 1, halaman 137-144.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Simbolon, B. 2016. Hubungan organisasi dan motivasi dengan kinerja guru di sekolah yayasan Santo Antonius. Jakarta. *Jurnal manajemen pendidikan*. Volume 5 Nomor 1, halaman 116-138.
- Sugiyono. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2016. *Kinerja guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahab, A, dan Umiarso. 2011. *Kepemimpinan pendidikan dan kecerdasan spiritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi pembelajar*. Bandung: Alfabeta
- Yulisetyawati, A., Burhanuddin, dan Zulkarnain, W. 2018. Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan hubungannya dengan kinerja guru. *Jurnal administrasi dan manajemen pendidikan*. Volume 1 Nomor 1, halaman 37-44