

**KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI (SMAN)
KECAMATAN KOTO TANGAH KOTA PADANG**

Ermita*

Ermita.unp@gmail.com

Abstract

This study aimed to obtain information about: School head leadership style, motivation of teachers, teacher performance, and the contribution of principal leadership style to teacher performance, the magnitude of the contribution of teachers' work motivation on performance and the huge contribution of leadership style and motivation to work together the performance of teachers in SMAN Tangah Koto Padang District. The population was teachers SMAN Tangah Koto Padang District, comprise of 196 people. Samples were taken with Propotional Stratified Random Sampling technique, comprise of 66 people. Research Intstrument is a questionnaire Likert scale models that have been tested for validity and reliability. The data Analysis was using correlation and simple and multiple regression techniques through the help of SPSS version 12.0. The results showed that: (a) The style of leadership of Senior High School District Tangah Koto Padang generally quite good in carrying out its duties, (b) work motivation of teachers in general have also been good, (c) Teachers Performance in general is also good, (d) Principal's leadership style contributed significantly to the performance of teachers., (e) Work motivation contribute significantly to the performance of teachers and (f) The style of leadership and motivation collectively contribute significantly to teacher performance.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation and Teachers Performance

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan tempat berlangsungnya proses pembelajaran dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mencapai tujuan tersebut banyak komponen yang terlibat di dalamnya, antara lain, kepala sekolah, guru, siswa, sarana dan prasarana, kurikulum dan lain sebagainya. Kepala sekolah sebagai pimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengelola kelancaran proses pembelajaran tersebut, karena tanpa adanya kerjasama yang baik antara komponen yang ada di sekolah terutama dengan guru-guru tentu akan sukar bagi kepala sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ada.

* Penulis adalah Dosen FIP UNP Padang

108. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi.. (Ernita)

Untuk itu kepala sekolah harus mampu memainkan peranannya sebagai pemimpin, educator, supervisor maupun sebagai motivator.

Guru merupakan ujung tombak dalam keberhasilan sekolah untuk mencapai tujuan karena gurulah tenaga yang langsung berhubungan dengan peserta didiknya dalam proses pembelajaran. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dapat dilihat dari hasil belajar yang dicapai peserta didiknya.

Dilain pihak, sarana dan prasarana yang tersedia juga tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan karena tanpa sarana yang lengkap rasanya mustahil bagi sekolah untuk mencapai tujuan yang telah dicanangkannya untuk dicapai secara efektif dan efisien.

Sedangkan kurikulum merupakan pedoman bagi guru untuk mencapai tujuan tersebut karena kurikulum merupakan rambu-rambu bagi guru untuk memberikan materi yang akan diajarkannya kepada peserta didiknya. Untuk itulah maka dikatakan bahwa kurikulum sangat menentukan dalam pencapaian tujuan pendidikan yang ada.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan tidak terlepas dari beberapa komponen tersebut. Karena antara satu komponen dengan komponen yang lainnya saling terkait atau dikatakan juga dengan sistem. Bila salah satu komponen tidak menjalankan fungsinya masing-masing mustahil bagi sekolah untuk dapat mencapai tujuan secara efektif.

Guru sebagai pelaksana pendidikan memegang peranan penting dan penentu tercapainya tujuan pembelajaran. Betapapun lengkap sarana dan prasarana pendidikan, kurikulum, media, dan hebatnya teknologi pendidikan semua itu tidak akan berarti apa-apa jika tidak dibarengi dengan kinerja guru. Adapun yang dimaksud dengan karta kinerja menurut Depdiknas (2001:57) berarti: 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan dan 3) kemampuan kerja. Kata kinerja sering dihubungkan dengan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam kegiatannya sehari-hari.

Adapun yang dikatakan dengan kinerja menurut Kartono (2002) adalah kondisi maksimal dari hasil kerja yang dicapai berdasarkan pada jenis dari

jenjang pekerjaan, kuantitas serta kualitas dari hasil kerja dalam kurun waktu tertentu. Selanjutnya Timpe (1993) mengatakan bahwa kinerja adalah penampilan tingkat kerja yang dikerjakan dengan jelas. Wahjosumijo (1999) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan sumbangan secara kuantitatif dan kualitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam satu unit kerja. Wibowo (2007:326) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat dilihat dari produktifitas, kualitas dari hasil kerja, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, cycle time, pemanfaatan sumber daya, biaya yang digunakan.. Menurut Malayu dalam Wikipedia (2008:1) kinerja adalah suatu hasil kerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas tersebut.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah proses kerja seorang individu untuk mencapai hasil kerja atau prestasi yang diinginkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan profesi guru, maka yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kerja seorang guru dalam mengelola pembelajaran untuk mencapai hasil belajar yang telah ditetapkan.

Kinerja guru itu penting untuk keberhasilan guru dalam proses pembelajaran Keberhasilan guru akan terlihat dari hasil kerjanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Artinya guru tidak akan berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa mempunyai kinerja yang baik pula. Sebagaimana yang dikemukakan Siagian (1990) bahwa betapapun baik dan lengkapnya kurikulum, metode, media, sarana dan prasarana namun keberhasilan pendidikan terletak pada kinerja guru. Selanjutnya Dwi (1996) menyatakan bahwa peningkatan mutu pendidikan dapat dicapai jika didukung oleh peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan akan mempermudah dalam mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Kemudian Ibrahim (2003) mengatakan bahwa peningkatan Mutu Pendidikan Manajemen Berbasis Sekolah (MPMBS) mempersyaratkan adanya guru-guru yang memiliki kinerja yang tinggi.

110. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi.. (Ernita)

Begitu pentingnya kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan mutu proses pembelajaran, maka kepala sekolah perlu melakukan pembinaan dan memperhatikan kinerja guru agar terus ditingkatkan, sehingga proses dan hasil pembelajaran juga akan meningkat.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Pentingnya kinerja guru ini adalah merupakan salah satu upaya agar pelaksanaan manajemen berbasis sekolah dapat dilaksanakan dengan sepenuhnya.

Menurut Undang-undang RI No. 19 tahun 2005 Bab IV pasal 19 menyatakan bahwa setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran dan melakukan pemberian tindak lanjut. Oleh karena itu guru harus dapat merencanakan pengajaran dengan cara menyusun program pengajaran, menyajikannya, melakukan evaluasi hasil belajar siswa, serta menyusun program perbaikan dan pengayaan atau tindak lanjut dari evaluasi yang dilakukan yang menjadi tanggung jawabnya

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan korelasional, karena akan mendeskripsikan data apa danya tentang kinerja guru, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah KotaPadang. Dikatakan korelasional karena akan. melihat hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja guru, motivasi kerja dengan kinerja guru dan kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang,yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dengan jumlah sebanyak 196 orang. Besarnya sampel penelitian adalah 66 orang yang diambil menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*.

HASIL DAN BAHASAN

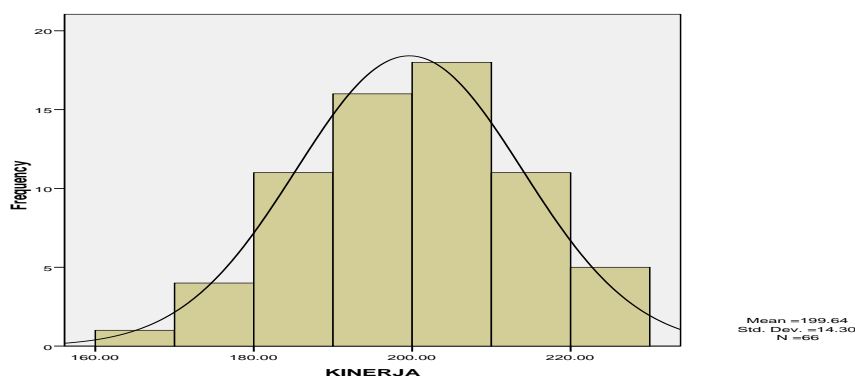
Deskripsi Data Kinerja Guru SMAN Kecamatan Koto Tangah Padang

Skor maksimal kinerja guru = 240 dan skor minimal = 48, skor terendah 162 dan skor tertinggi = 229. Hasil pengolahan data kinerja guru diperoleh skor

rata-rata (*mean*) sebesar 203,82 *Median* sebesar 205,5 dan *modus* sebesar 205 simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 11,466. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa skor rata-rata, *median* dan *modus* tidak berbeda lebih dari satu simpangan baku. Ini berarti bahwa distribusi frekuensi skor variabel kinerja guru cenderung normal. Untuk mengetahui distribusi dan histogram skor kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 1 dan Gambar 1 berikut:

Tabel 1 : Distribusi Frekuensi Kinerja Guru SMAN Kec. Koto Tengah Padang

Kelas Interval	Fo	%fo	%fk
222 - 231	5	7,58	7,58
212 - 221	9	13,64	21,21
202 - 211	15	22,72	43,93
192 - 201	19	28,79	72,73
182 - 191	13	19,69	92,42
172 - 181	3	4,54	96,97
162 - 171	2	3,03	100
Jumlah	66	100	



Gambar 2. Histogram Skor Kinerja Guru

Pada Tabel 1 terlihat bahwa 43,93 % skor kinerja guru di atas kelas interval rata-rata dan 27,28 % dari skor kinerja guru berada di bawah kelas interval rata-rata. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang dalam hal membuat rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi, dan melaksanakan tindak lanjut termasuk kategori baik (84,93 % dari skor ideal).

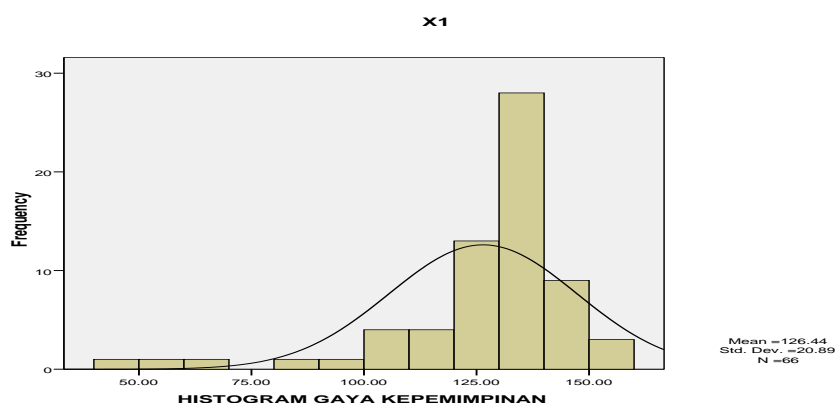
112. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi.. (Ernita)

Deskripsi Data Gaya Kepemimpinan Kepala SMAN Kecamatan Koto Tangah Padang

Skor minimum adalah 33 dan skor maksimum 165. Sesuai dengan jawaban responden diperoleh skor terendah 70 dan skor tertinggi 152. Hasil pengolahan data gaya kepemimpinan diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 129,515, *median* sebesar 133 dan *modus* sebesar 133 simpangan baku (*standard deviation*) 15,139. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa skor rata-rata, *median* dan *modus* tidak berbeda lebih dari satu simbbangan baku. Ini berarti bahwa distribusi frekuensi skor variabel iklim kerjasama cenderung normal. Untuk mengetahui distribusi dan histogram skor iklim kerjasama guru dapat dilihat pada Tabel 2 dan Gambar 2 berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala SMAN Kec. Koto Tangah Padang

Kelas Interval	Fo	%fo	%fk
142 – 153	10	15,15	15,15
130 – 141	32	48,49	63,64
118 – 129	8	12,12	75,76
106 – 117	9	13,64	89,39
94 – 105	5	7,58	96,97
82 – 93	1	1,51	98,49
70 – 81	1	1,51	100
Jumlah	66	100	



Gambar 3. Histogram Skor Gaya Kepemimpinan

Pada Tabel 2 terlihat bahwa 63,64 % skor gaya kepemimpinan kepala sekolah di atas kelas interval rata-rata dan 24,24 % di bawah kelas interval skor

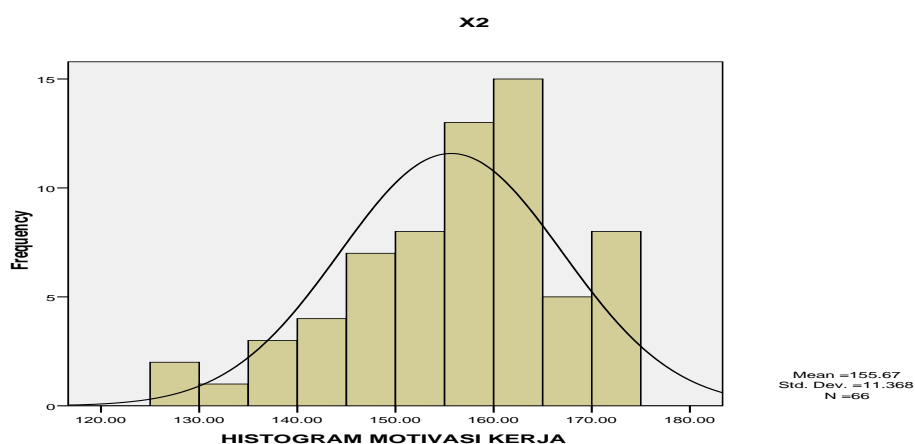
rata-rata. Secara umum dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala SMA Negeri di Kecamatan Koto Tangah Kota Padang mempunyai kecenderungan yang cukup baik (78,49 % dari skor ideal).

Deskripsi Data Motivasi Kerja Guru SMAN Kecamatan Koto Tangah Padang

Skor maksimal motivasi kerja guru = 175 dan skor minimal = 35, skor terendah 125 dan skor tertinggi = 172. Hasil pengolahan data motivasi kerja guru diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 155,67, *median* sebesar 157,00 dan *modus* sebesar 157,00 simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 11,37 Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa skor rata-rata, *median* dan *modus* tidak berbeda lebih dari satu simpangan baku. Ini berarti bahwa distribusi frekuensi skor variabel motivasi kerja guru cenderung normal. Untuk mengetahui distribusi dan histogram skor motivasi kerja guru dapat dilihat pada Tabel 3 dan Gambar 3 berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Guru SMAN Kecamatan Koto Tangah Padang

Kelas Interval	Fo	%fo	%fk
172 - 180	4	6,06	6,06
164 - 171	12	18,19	24,24
157 - 163	20	30,30	54,56
149 -156	18	27,27	81,82
141 - 148	4	6,06	87,87
133 - 140	5	7,58	95,45
125 - 131	3	4,54	100
Jumlah	66	100	



Gambar 3. Histogram Skor Motivasi Kerja Guru

114. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi.. (Ernita)

Pada Tabel 3 terlihat bahwa 54,56 % skor motivasi kerja di atas kelas interval rata-rata dan 18,18 % di bawah kelas interval skor rata-rata. Secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sudah baik (88,95 % dari skor ideal).

Tabel 4: Tafsiran Mean Variabel Penelitian

Variabel	Skor Mean	Skor maksimum	% Skor Ideal	Penafsiran
Gaya Kepemimpinan	126,44	165	78,49	Cukup Baik
Motivasi Kerja	155,67	175	88,95	Baik
Kinerja	199,99	229	84,93	Baik

Untuk mengetahui kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi sederhana. Sesuai dengan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi gaya kepemimpinan dengan kinerja guru sebesar 0,715. Rangkuman hasil analisis dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	R.Square (r^2)	ρ
r_{y1}	0,713	0,508	0,00

Hasil perhitungan pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r_{y1}) = 0,713 dengan $p = 0,001 < 0 = 0,01$ hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru dalam taraf kepercayaan 99% . Besarnya koefisien korelasi adalah 0,713 dan $r^2 = 0,508$

Melalui analisis tersebut diperoleh harga konstanta sebesar 133,914 dan koefisien arah regresi sebesar 0,540. koefisien determinasi sebesar 0,508 Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $\hat{Y} = 133,914 + 0,540 X_1$ Selanjutnya dilakukan pengujian signifikansi model regresi dan linieritas garis regresinya. Rangkumannya tersaji pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6: Hasil Analisis Regresi X_1 dan Y

Sumber	JK	Dk	RJK	F hitung	P
Regr. Linear	4339,582	1	6339,582	66,029	0.000
Res. Linier	4206,236	64	65,722		
Total	8545,818	65			

Tabel 6 di atas memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} untuk pengujian regresi adalah 66,029 dengan $p < \alpha 0.05$. Berarti bahwa persamaan regresi tersebut adalah signifikan. pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini berarti antar variable gaya kepemimpinan dan variable kinerja adalah terikat (dependen) atau terdapat hubungan yang berarti antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja guru. Sehingga pengujian besarnya korelasi dan kontribusi dapat dilakukan.

Untuk menentukan besarnya kontribusi variabel X_1 terhadap variabel Y digunakan rumus r^2 , perhitungan lengkap dapat dilihat pada tabel 5 di atas. Hasil perhitungan diperoleh r^2 sebesar 0,508 %, ini berarti variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja guru sebesar 50,8 %, sedangkan sisanya 49,2 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan analisis di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Ini memberikan indikasi bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima dan teruji secara empiris.

Hasil analisis data tentang kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,452. Rangkuman hasil analisis dapat dilihat pada table 7 di bawah ini.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	R. Square (r^2)	ρ
r_{y2}	0,452	0,205	0,000

Hasil perhitungan pada tabel 7 di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r_{y2}) = 0,452 dengan $p = 0,001 < 0 = 0,01$ hal ni berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dalam taraf kepercayaan 99% . Besarnya koefisien korelasi adalah 0,452 dan $r^2 = 0,205$

Melalui analisis regresi diperoleh harga konstanta sebesar 132,792 dan koefisien arah regresi sebesar 0,456 koefisien determinasi sebesar 0,205. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $\hat{Y} = 132,792 + 0,456 X_1$. Selanjutnya dilakukan pengujian signifikansi model regresi dan linieritas garis regresinya. Rangkumannya tersaji pada Tabel 8 di bawah ini.

116. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi.. (Ernita)

Tabel 8: Hasil Analisis Regresi X_2 dan Y

Sumber	JK	Dk	RJK	F _{hitung}	P
Regr. Linear	1748,896	1	1748,896	16,468	0.000
Res. Linier	6796,923	64	106,202		
Total	8545,818	65			

Hasil perhitungan pada tabel 8 di atas, menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 16,468 dengan $p = 0.000$, ternyata $p < \alpha 0.05$. Artinya model regresi di atas sangat signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini berarti antar variabel motivasi kerja dan variabel kinerja adalah terikat (dependen) atau terdapat hubungan yang berarti antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja guru. Sehingga pengujian besarnya korelasi dan kontribusi dapat dilakukan.

Untuk menentukan besarnya kontribusi variabel X_2 terhadap variable Y digunakan rumus r^2 , perhitungan lengkap dapat dilihat pada tabel 12 di atas. Hasil perhitungan diperoleh r^2 sebesar 0,205, ini berarti variabel motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja guru sebesar 20,5 %, sedangkan sisanya 79,5 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil di atas membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga dapat dipastikan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima.

Untuk mengetahui kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi ganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel itu prediktif atau tidak, sedangkan keberartiannya dapat diketahui dengan uji F. Sesuai dengan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi ganda dan uji keberartian koefisien dapat dilihat pada tabel 9 di bawah ini.

Tabel 9 : Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda

Korelasi	Koefisien Korelasi	Adjusted R Square	p
$R_{y1.2}$	0,738	0,531	0,000

Hasil perhitungan pada tabel 9 di atas, menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara-bersama-

sama terhadap kinerja guru ($r_{y1.2}$) berbentuk positif yaitu 0,738 serta adjusted $r^2 = 53,1\%$ adalah signifikan.

Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa hubungan ganda variable bebas dengan variable terikat berbentuk positif dengan model persamaan : $\hat{Y} = 108,953 + 0,479 X_1 + 0,211 X_2$. Rangkuman hasil analisis regresi ganda antara variabel bebas ($X_1 + X_2$) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini.

Tabel 10: Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Sumber	JK	Dk	RJK	F hitung	P
Regr. Linear	4658,485	2	2329,243	37,749	0.000
Res. Linier	3887,333	63	61,704		
Total	8548,818	65			

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa perhitungan hasil regresi ganda yang diperoleh ternyata F hitung = 37,749 dengan sig. 0,00 < 0,05, artinya secara bersama-sama semua variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. $R^2 = 0,531$ yang berarti kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 53,1%, sedangkan 46,9% ditentukan oleh faktor lain.

Untuk mengetahui besarnya korelasi masing-masing variabel prediktor dapat dilihat pada tabel 11 di bawah ini.

Tabel 11 : Kontribusi Efektif dan Relatif X1, X2 terhadap Y

Variabel X	Kontribusi Relatif (KR) %	Kontribusi Efektif (KE) %
1	61,2	32,5
2	38,8	20,6
Total	100,0	53,1

Pada Tabel 11 kelihatan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi secara efektif sebesar 32,5 % terhadap kinerja guru dan motivasi kerja berkontribusi secara efektif sebesar 20,6 % terhadap kinerja guru.

Bobot kontribusi efektif dari masing-masing variabel tersebut adalah kontribusi efektif yang masih dipengaruhi oleh interaksi antara kedua variabel bebas. Untuk mengetahui kontribusi efektif secara murni dari sebuah variabel

118. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi.. (Ernita)

bebas, maka perlu dilakukan kontrol terhadap variabel bebas lainnya. Teknik analisis yang dapat dilakukan disini adalah dengan analisis korelasi parsial.

Secara parsial pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat adalah:

a) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Besarnya koefisien korelasi regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,479 dengan nilai t hitung 6,867 ($\text{sig.}0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Bila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja gurupun akan meningkat.

b) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Besarnya koefisien korelasi regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,211 dengan nilai t hitung 2,273 ($\text{sig.}0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Setiap guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka kinerja gurupun akan meningkat.

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima secara empiris. Data menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian dapat diyakini bahwa peningkatan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja guru secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri cenderung akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 50,8 %. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Thoha (1995) bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi pengikutnya. Artinya, guna mencapai kinerja guru yang baik, maka kepala sekolah harus mampu mempengaruhi guru agar mau melaksanakan tugasnya dengan baik.

Secara teoritis telah banyak dikenal gaya kepemimpinan, namun mana yang terbaik tidak mudah untuk ditentukan. Pimpinan tidak mudah

menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi pada saat tersebut (situasional) dan juga disesuaikan dengan karakteristik tingkat kematangan dalam tugas setiap bawahan. Sebagaimana yang dikemukakan Herzvberg dalam Liputo (1988:119) bahwa “gaya kepemimpinan yang efektif mempunyai ciri antara lain mempunyai sikap suka berhubungan dengan orang lain dan mempunyai perhatian terhadap bawahan”. Artinya kepala sekolah mampu menyeimbangkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan sesuai dengan situasi dan kondisi pada saat itu, sehingga guru dapat pula meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya.

Selanjutnya penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 20,5 %. Hal ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru mempunyai hubungan yang tinggi dengan kinerjanya. Penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian Indra Wisnu Wardana (2006) yang mengatakan terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja guru dengan kinerjanya. Hasil ini sejalan dengan pendapat Suharsimi (1993) dan Sahertian (1994) yang mengatakan bahwa faktor motivasi seseorang akan mempengaruhi pelaksanaan tugas atau kinerja yang dilakukannya. Jadi dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan dapat menjadikan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Dorongan dalam diri untuk melakukan sesuatu akan berpengaruh pada baik tidaknya kinerja seseorang yang menjadi tanggung jawabnya, karena guru selalu bekerja dengan penuh semangat dan gairah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi yang tinggi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaan, karena dengan motivasi kerja guru akan berupaya memperoleh prestasi kerja, memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan selalu mencari inovasi baru.

Temuan selanjutnya bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 53,1%. Artinya bahwa kinerja guru akan terlaksana dengan baik bila pemimpin di sekolah mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang cocok atau efektif dengan

120. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi.. (Ernita)

bawahannya, karena perilaku yang ditunjukkan pemimpin akan mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, ditambah lagi guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, yang terlihat dari ketekunan, kesabaran, keseriusan, kegairahan, semangat, disiplin dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh pengabdian dan rasa tanggung jawab. Semuanya ini berdampak pada bagusnya atau berkualitasnya kinerja guru tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang cukup baik, motivasi kerja guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang sudah baik/tinggi, kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang juga baik dalam melaksanakan tugasnya.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi sangat signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tengah Padang. Hal ini berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah baik, maka kinerja guru cenderung akan baik juga.

Motivasi kerja berkontribusi sangat signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tengah Padang. Hal ini berarti bahwa makin baik motivasi kerja guru makin baik pula kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya.

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berkontribusi sangat signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang

Seiring dengan simpulan di atas diharapkan bagi guru SMA Negeri di Kecamatan Koto Tengah Kota Padang agar tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya dalam melaksanakan tugas sehari-hari supaya mutu pendidikan dapat lebih baik lagi. Peningkatan motivasi kerja guru dapat berupa keseriusan, kerja keras, semangat dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada guru-guru. Sedangkan peningkatan kinerja guru terutama dalam membuat rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi, dan tindak lanjut. Kinerja dan motivasi kerja guru yang timbul dari dalam diri sendiri merupakan yang paling baik dalam

menjalankan tugas, motivasi kerja dan kinerja yang timbul atas dasar kesadaran, kerelaan, keikhlasan. dan bukan atas paksaan ataupun karena ada ambisi atas sesuatu. Oleh karena itu, motivasi kerja dan kinerja yang tidak timbul dalam diri sendiri tidak akan bertahan lama.

Bagi kepala SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang, agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional. karena akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Selanjutnya kepala sekolah untuk bisa mempertahankan motivasi guru yang sudah baik dan kapan perlu kepala sekolah harus mampu meningkatkan lagi motivasi guru yang sudah baik menjadi lebih baik lagi sehingga diharapkan kinerja guru dapat lebih meningkat.

Pengawas pendidikan untuk dapat melakukan pembinaan kepada kepala sekolah agar kepala sekolah dapat membina kinerja dan motivasi kerja guru di sekolahnya, sehingga kepala sekolah dapat mengukur dan menilai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Bagi kepala Dinas Pendidikan Kecamatan Koto Tangah Kota Padang agar dapat membuat kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat kebijakan-kebijakan dan aturan-aturan yang lebih jelas mengenai pelaksanaan tugas guru oleh kepala sekolah. Kebijakan itu dapat berupa memberikan kesempatan dan izin kepada guru untuk dapat melanjutkan pendidikan, mengikuti pelatihan-pelatihan, sehingga pada akhirnya diharapkan guru akan dapat meningkatkan pelaksanaan tugasnya sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, (2005). *Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMA1Kec.IV Angkat Candung*. Thesis (tidak dipublikasikan). Padang : Pascasarjana UNP
- Anwar, Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi (1993). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan*, Jakarta: Bina Aksara
- Bafadal, Ibrahim. (1996). *Inovasi Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.
- Anoraga, Panji. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta

122. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi.. (Ernita)

- Dharma, Agus. (1990). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Dharma, Agus. (1986). *Manajemen perilaku organisasi, pendayagunaan sumber daya manusia*. Jakarta : Erlangga
- Depdikbud. (1996). *Pengelolaan Sekolah di Sekolah Dasar*. Seri 2. Jakarta: Depdikbud
- Depdikbud. 1980. *Penyempurnaan Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Depdikbud.
- Dirawat, dkk. (1990). *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya : Usaha Nasional
- Djauzak, Ahmad. (1996). *Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah*. Jakarta : Depdikbud.
- Gunawan, Ari. H. (1996). *Administrasi Sekolah*. Jakarta : Rineka Cipta
- Hamzah (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hesey, Paul & Kenneth H Blanchard, (1990). *Manajemen Prilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Agus Dharma SH, Med, Jakarta: Erlangga.
- Ibrahim, R. (2003). *Perencanaan Pendidikan* . Jakarta : Dikti
- Indra Wisnu Wardana (2006). *Kontribusi Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kota Padang*. Tesis. Padang: PPS-UNP
- Liputo, Benyamin. (1988). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Depdikbud P2LPTK
- Kartono, Kartini. (2002). *Psikologi untuk Manajemen Perubahan dan Industri*. Jakarta : CV Rajawali
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Manullang M. (1981). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Malayu (2005). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Muhammad Ali. (1996). *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensido.
- Mulyasa, E. (2006). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK). Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mukhtar. (2001). *Pengajaran Remedial*. Jakarta : Fifa Mulia
- Nana Sudjana. (2004). *Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo Offset.
- Mitrani, & Dalziel (editor). (1995). *Manajemen SDM Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Intermedia

- Nawawi, Hadari & Martini, M. (1995). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : Gajah Mada University
- Ngalim Purwanto M., (1992). *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Siagian, P. Sondang. (1986). *Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung
- Sudarwan, Danim. (2004). *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Sutarto. (1998). *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta : Gajahmada Universitay Press
- Syaiful, Bhakri Djamarah. (2003). *Strategi Belajar dan Mengajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Wahyosumidjo,. (1995). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Galia Indonesia
- Siagian, S.P. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung
- Steers, Richard. M. (1980). *Efektifitas Organisasi*. (terjemahan Tim Erlangga). Jakarta : Erlangga
- Thoha, Miftah. (1995). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali
- Timpe. A. Dale (1993). *Motivational of Personal*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Wikipedia Indonesia. (2008). *Ensiklopedia Bebas Berbahasa Indonesia*. Kinerja : www.Gegle.com.
- Yusuf, Suit dan Almasri (1996). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.