PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN BOJA

Hindun[1], Noor Miyono[2]
[1,2]Manajemen Pendidikan, Pascasarjana, University PGRI Semarang
hindun112@guru.sd.belajar.id, noormiyono@upgris.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the direc and indirect influence of principal leadership and work motivation on teacher performance. Education in schools cannot be separated from the role of teachers, where teachers in the world of education are very much needed in the teaching and learning process and distributing information that occurs in schools. Teachers are the most important human resources who are able to help students gain knowledge, insight and develop good personalities at school. Teachers have a big role and influence in realizing educational goals. However, the problem currently faced relating to the work motivation of elementary school teachers in Boja District is the low desire of teachers to learn IT, every time there are seminars or workshops related to increasing competency, not a few teachers only pay and entrust their names, apart from These teachers also copied previous tools in compiling administrative learning such as Syllabus, KI, KD, RPP, PROTA, and PROMES. This usually happens to create a mismatch with the conditions that exist in the field. This research is quantitative in nature using path analysis as data analysis using SPSS and Sobel. The sample for this research consisted of 46 teachers consisting of 12 elementary schools in Boja District, and was taken using Proportionated Cluster Random Sampling. The research instrument used a questionnaire. The results of the research show that the direct influence of the principal's leadership and work motivation has an influence on teacher performance. Meanwhile, the indirect influence of motivation is able to mediate the influence of the principal's leadership on teacher performance. In conclusion, there is an influence of the principal's leadership and work motivation on teacher performance.

Keywords: *Principal Leadership, Work Motivation, Teacher Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pendidikan di sekolah tidak lepas dari peran guru, dimana guru dalam dunia pendidikan sangat dibutuhkan dalam proses belajar mengajar dan menyalurkan informasi yang terjadi di sekolah. Guru merupakan sumber daya manusia terpenting yang mampu membantu siswa dalam memperoleh pengetahuan, wawasan, dan membentuk kepribadian yang baik di sekolah. Guru mempunyai peranan dan pengaruh yang besar dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Akan tetapi permasalahan yang dihadapi saat ini berkaitan dengan motivasi kerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Boja adalah rendahnya keinginan guru untuk belajar IT, setiap saat ada adalah seminar atau workshop yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi, tidak sedikit guru yang hanya membayar dan percayakan nama mereka, selain guru-guru itu juga menyalin alat-alat

sebelumnya dalam menyusun pembelajaran administrasi seperti Silabus, KI, KD, RPP, PROTA, dan PROMES. Hal ini biasa terjadi untuk membuat ketidaksesuaian dengan kondisi itu ada di lapangan. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) sebagai analisis datanya menggunakan SPSS dan Sobel. Sampel penelitian ini berjumlah 67 guru yang terdiri dari 18 Sekolah Dasar se-Kecamatan Boja, dan diambil dengan menggunakan Proportionated Cluster Random Sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kesimpulannya terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

A. Pendahuluan

Pendidikan pada dasarnya adalah sebuah pemberdayaan proses untuk mengungkap potensi yang ada pada diri manusia sebagai individu yang mampu berkontribusi terhadap lokal komunitas ke komunitas global. Itu fungsi pendidikan tidak hanya untuk mengeksplorasi potensi pendidikan yang ada pada diri manusia yang dapat mengendalikan potensi yang telah dikembangkan sehingga dapat bermanfaat untuk peningkatan kualitas kehidupan manusia itu sendiri, namun juga bagi orang lain. Pendidikan di sekolah tidak lepas dari peran guru, dimana guru dalam dunia pendidikan sangat dibutuhkan selama proses belajar mengajar dan menyebarkan informasi yang terjadi di sekolah.

Guru adalah manusia yang paling penting sumber daya yang mampu membantu siswa dalam memperolehnya pengetahuan, dan wawasan, serta membentuk kebaikan kepribadian di sekolah. Guru memainkan peran besar dan pengaruhnya dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Guru sebagai pendidik yang memberikan sejumlah pengetahuan kepada siswa di sekolah. Tolok ukurnya untuk penyelenggaraan pendidikan sebagian besar ditentukan oleh guru dalam melaksanakannya proses belajar mengajar karena berkaitan terhadap kinerja guru (Holan & Marina, 2019).

Kinerja guru merupakan hasil kerja dicapai oleh guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah, kinerjanya guru dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan memeliharanya moral (Holan & Marina, 2019). Guru yang baik Kinerja tentu akan menghasilkan output yang baik demikian juga. Hal ini disebabkan oleh kinerja guru tidak hanya berdampak pada sekolah dan siswa tetapi juga pada masyarakat luas, seperti orang tua siswa dan masyarakat sekitar. Di dalam sejalan dengan hasil penelitian Laksono (2017); Asmawati (2017) menunjukkan bahwa guru yang baik kinerja dapat meningkatkan prestasi siswa dengan perilaku guru atau

perilaku dalam menarik perhatian siswa terhadap pembelajaran.

Masalah kinerja guru tidak sesuatu yang dianggap sebelah mata karena memang merupakan bagian penting dari implementasi pendidikan di Indonesia. Oleh karena itu, haruslah menjadi perhatian utama bagi setiap sekolah untuk meningkatkannya kinerja guru. Dibutuhkan banyak perhatian kinerja guru melalui berbagai kegiatan yang dapat dilakukan sebagai upaya perbaikan kinerja guru secara berkesinambungan sehingga tujuan sekolah dapat tercapai. Banyak faktornya penyebab rendahnya kinerja guru termasuk kepemimpinan kepala sekolah, sekolah budaya, disiplin kerja, kompetensi guru, dan lainnya, Kasmir (2018).

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktornya yang mempengaruhi kinerja guru. Kepala sekolahnya adalah elemen penting di sekolah karena dia berperan dalam pelaksanaan program sekolah dan mencapai tujuan sekolah. Keberhasilan sebuah sekolah di melaksanakan programnya atau meningkatkannya mutu pendidikan tidak dapat dipisahkan dari peran kepemimpinan kepala sekolah (Setyawan, Sumaryanto & Murwatiningsih, 2017). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk bekerja secara sukarela dalam mencapai tujuan mengatur. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan pekerjaan motivasi untuk meningkatkan kerja guru produktivitas dan hasil belajar siswa.

Hasil penelitian Azis & Suwatno (2019) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kinerja guru. Namun, akibat dari hal ini Penelitian ini berbeda dengan penelitian Giantoro & Purnomo (2019) yang menunjukkan kepemimpinan itu tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Ini berdasarkan persepsi guru yang mengatakan demikian kepala sekolah tidak dapat bekerja sendiri dalam melaksanakannya tugas dan fungsinya sebagai pemimpin namun memerlukan organisasi sekolah yang dibangun secara struktural, jadi bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, tidak langsung oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah juga harus bisa terlibat berbagai elemen sekolah dengan menyediakan motivasi kepada karyawan agar siap bekerja untuk mencapai tujuan sekolah (Taoefik et al., 2017). Namun, terkadang kondisinya demikian bertentangan dengan kenyataan karena masih ada kepala sekolah yang tidak mampu menerima ide-ide baru atau ide, dan jarang melibatkan unsur sekolah lainnya (guru dan staf) dalam pengambilan keputusan proses dan perencanaan kegiatan sekolah (Handayani & Rasyid, 2015).

Selain kepemimpinan kepala sekolah, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu disiplin kerja. Thoha (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai implementasi manajemen untuk memperkuat pedoman dipandang berkaitan erat dengan pertunjukan. Disiplin kerja erat kaitannya dengan perilaku karyawan dan mempengaruhi kinerja. Meskipun

disiplin ini hanyalah salah satu bagian dari karakteristik kinerja guru dan apa adanya terkait dengan persentase kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, penurunan pekerjaan produktivitas, dan sikap apatis, ternyata hal ini memang terjadi dampaknya sangat besar khususnya pada dunia pendidikan kita sistem yang masih memerlukan kehadiran guru lebih dominan dalam proses pembelajaran. Melalui disiplin kerja yang baik maka akan lebih maju meningkatkan kinerja guru yang pada gilirannya memiliki berdampak pada peningkatan mutu pendidikan (Purwoko, 2018).

Faktor kompetensi guru juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Kompetensi guru adalah sebuah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap guru menjalankan perannya sebagai pendidik. Kualitas pembelajaran juga dapat ditentukan oleh kompetensi guru yang baik. Tapi faktanya adalah itu kompetensi guru masih memiliki nilai di bawah standar nasional yang telah ditetapkan. Selain itu, ada faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja guru yaitu kerja motivasi. Guru dapat bekerja secara maksimal dan profesional jika mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Motivasi merupakan suatu dorongan atau tarikan yang menyebabkan a reaksi dari perilaku menuju tujuan tertentu. Di dalam Sejalan dengan pendapat tersebut, maka dapat diartikan demikian Motivasi merupakan bagian penting dalam suatu institusi (Kompri, 2015). Jika seorang guru bersikap positif motivasi, dia akan memperhatikan minatnya, memiliki perhatian lebih, dan ingin berpartisipasi orang lain dalam melakukan suatu tugas atau aktivitas.

Fenomena yang terjadi saat ini berkaitan dengan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 3 Meteseh Kecamatan Boja adalah rendahnya keinginan guru untuk belajar IT, setiap saat ada adalah seminar atau workshop yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi, tidak sedikit guru yang hanya membayar dan percayakan nama mereka, selain guru-guru itu juga menyalin alat-alat sebelumnya dalam menyusun pembelajaran administrasi seperti Silabus, KI, KD, RPP, PROTA, dan PROMES. Hal ini biasa terjadi untuk membuat ketidaksesuaian dengan kondisi itu ada di lapangan.

Motivasi kerja setiap guru bisa mempengaruhi kinerja guru yang berbeda-beda. Guru dengan motivasi kerja yang rendah tentunya berdampak pada rendahnya kualitas pengajaran, dan sebaliknya sebaliknya. Tingginya kualitas pengajaran dipengaruhi dengan motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti merasa ada masih banyak hal yang perlu diperbaiki, baik kinerja guru, motivasi kerja, dan disiplin terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang akan datang jauh lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana kepemimpinan dan cara kerja kepala sekolah disiplin mempengaruhi kinerja guru melalui motivasi kerja.

Kajian Teori

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Peranan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan sangat penting karena dapat mempengaruhi berhasil dan tidaknya mutu pendidikan itu sendiri. Secara garis besar, ruang lingkup tugas kepala sekolah dapat diklasifikasikan ke dalam dua aspek pokok, yaitu pekerjaan di bidang administrasi sekolah dan pekerjaan yang berkenaan dengan pembinaan profesional kependidikan. Dalam bidang pendidikan, yang dimaksud dengan mutu memiliki pengertian sesuai dengan makna yang terkandung dalam siklus pembelajaran. Secara ringkas dapat disebutkan beberapa kata kunci pengertian mutu, yaitu: sesuai standar, sesuai penggunaan pasar/ pelanggan, sesuai perkembangan kebutuhan, dan sesuai lingkungan global.

Menurut Wahjosumidjo (2013: 349), untuk mewujudkan generasi *(output)* sekolah yang berkarakter dan berkualitas, salah satunya ditentukan oleh tugas atau peran serta fungsi kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan orang kunci (*key personal)* menata masa depan keberhasilan pendidikan di setiap satuan sekolah. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin dalam suatu lembaga sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah sering diartikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang, kepemimpinan juga bisa berarti sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan, Rivai dan Dedi (2013: 2).

Dari beberapa uaraian di atas peran kepala sekolah dapat diartikan sebagai kemampuan kepala sekolah untuk memengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahakan dan mengarahkan segenap stake holder sekolah untuk mencapai vivi, misi, dan tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang terdapat dalam diri manusia untuk mengerjakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Namun motivasi ini terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang mucul dari dalam diri sendiri maupun yang dari luar individu itu sendiri. Kompri (2017: 3) mengatakan bahwa motivasi dapat juga diartikan sebagai kekuatan atau (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya untuk melakukan suatu kegiatan baik dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Menurut Ferdinatus (2020: 53) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Kemudian menurut Muhammad (2014: 54) mengatakan motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu,

untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Didiukung dengan pendapatan Uno (2013: 72) mengatakan bahwa motivasi kerja guru adalah adanya proses yang dilakukan untuk menggerak guru untuk melakukan kegiata atau aktivitas yang dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah adanya suatu proses yang dilakukan oleh guru untuk bergerak melakukan suatu kegiatan sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan.

Menurut Edy (2009:116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor intern meliputi: 1) Keinginan untuk dapat hidup 2) Keinginan untuk dapat memiliki 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan 5) Keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi: 1) Kondisi lingkungan kerja 2) Kompensasi yang memadai 3) Supervisi yang baik 4) Adanya jaminan pekerjaan 5) Status dan tanggung jawab 6) Peraturan yang fleksibel.

Sedangkan menurut Asdiqoh dalam kompri (2017) ada empat faktor yang menimbulkan motivasi kerja guru, yaitu: dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, dan penghargaan atau tugas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan suatu kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik.

Motivasi kerja guru menurut Uno (2013: 73) juga memiliki dua dimensi yaitu: dimensi dorongan internal dan dimensi dorongan eksternal.

Dimensi indikator motivasi internal meliputi: Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas; melaksanakan tugas dengan target yang jelas; memiliki tuntutan yang jelas dan menantang; ada umpan balik atas hasil pekerjaan; memiliki perasaan senang dalam bekerja; selalu berusaha untuk menggunguli orang lain; diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Motivasi eksternal meliputi: selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya; senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya; sekerja dengan harapan ingin memperolah insentif; serta bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Menurut Abin dalam Abdul (2013: 309) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya:durasi kegiatan, frekuensi kegiatan, presistensi pada kegiatan, ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan, devosi dan pengorbanan

untuk mencapai tujuan, tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan, tingkat kualifikasi prestasi atau produk yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan, dan arah sikap terhadap sasaran kegiatan

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru diukur dari dua dimensi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Adapun indikator setiap dimensi sebagai berikut:

1. Dimensi motivasi internal dengan indikator meliputi: tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, kemandirian dalam bertindak, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan prestasi yang dicapai.
2. Dimensi motivasi eksternal dengan indikator meliputi: berusaha untuk memenuhi kebutuhan, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang layak.

3. Kinerja Guru

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017:14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat kenerhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Erjati (2017:24) mengatakan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya. Jika kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh yang berintegrasi dalam kinerja guru, antara lain:

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, yaitu:

1) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
2) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
3) Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
4) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.

b. Kompetensi Kepribadian

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksakan tugas sebagai seorang guru. Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang diangkat baik dan berlaku dalam masyarakat. Aspek-aspek yang diamati adalah:

1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
4) Menunjukan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

c. Kompetensi Sosial

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupkan suritauladan dalam kehidupanya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah:

1) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.

3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu mengupdate, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Kompetensi atau kemampuan kepribadian yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek:

1) Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran.
2) Dalam melaksakan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat.
3) Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru harus memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu keguruan.

Dalam hal evaluasi, secara teori dan praktik, guru harus dapat melaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin diukurnya. Jenis tes yang digunakan untuk mengukur hasil belajar harus benar dan tepat.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif menggunakan teknik analisis dengan bantuan tes SPSS dan Tabel. Populasi dari penelitian ini adalah guru sekolah dasar di Kecamatan Boja berjumlah 102 orang dari 20 sekolah dasar Negeri. Jumlah sampel sebanyak 65 orang dan diambil dengan menggunakan Proportionated Cluster Teknik Random Sampling yaitu berdasarkan tingkat atau strata SD seluruhnya Kecamatan Boja.

Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner tertutup yang mencakup jawaban kepala sekolah instrumen kepemimpinan (16 item), disiplin kerja (15 item), motivasi kerja (19 item), dan kinerja guru (18 item). Penilaiannya Teknik ini menggunakan Skala Likert yang meliputi pilihan Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Ragu (skor 3), Tidak Setuju (skor 2), Tidak Setuju (skor 1).

Analisis tes yang digunakan adalah prasyarat pengujian yang berkaitan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji hipotesis menggunakan jalur teknik analisis yang meliputi langsung uji pengaruh (uji koefisien determinasi, t-uji) dan uji pengaruh tidak langsung dengan uji Sobel.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Kepala sekolahnya adalah seorang pemimpin pendidikan pada tingkat satuan pendidikan yang harus bertanggung jawab atas tumbuh kembangnya sekolah yang dipimpinnya dan mempunyai basis kepemimpinan yang kuat; dengan demikian, itu kepala sekolah dituntut memiliki berbagai kemampuan, baik yang berkaitan dengan masalah manajemen maupun gaya kepemimpinan. Dalam suatu lembaga pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting berperan dalam menggerakkan dan mengarahkan siswa menuju tujuan. Ini adalah tugas yang sulit karena kepala sekolah harus memahami perilaku unik setiap bawahan.

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk mengerahkan semua sumber daya yang ada di sekolah, sehingga menghasilkan etos kerja dan produktivitas yang kuat dalam mencapai tujuan pendidikan. Fungsi kepemimpinan ini sangat penting, karena selain menjadi pemimpin sebuah institusi juga bertanggung jawab untuk mengendalikan seluruh kegiatan guru (untuk meningkatkan profesionalisme mengajar), staf, dan siswa, serta untuk mengetahui masalah-masalah yang muncul di lingkungan sekolah. Baik atau buruknya sebuah sekolah, serta tinggi atau rendahnya Kualitas pendidikan di sekolah, tidak hanya ditentukan oleh jumlah guru dan keterampilan guru, tetapi juga dari cara kepala sekolah menjalankan kepemimpinan di sekolahnya.

Oleh karena itu, peningkatan prestasi siswa memerlukan kepemimpinan kepala sekolah dan peran seorang guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dibuktikan dengan nilai hasil pengujian hipotesis, dimana nilai probabilitas (0,000) lebih kecil daripada nilai (0,05), dan nilai t-hitung (5,300) lebih besar dari nilai t-tabel (1.686), berarti Ha diterima. Artinya, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, hal tersebut dimungkinkan untuk menyimpulkan bahwa semakin baik kepala sekolah kepemimpinan maka semakin baik kinerja guru, dan sebaliknya semakin buruk kinerja kepala sekolah kepemimpinan maka semakin buruk kinerja gurunya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Guru juga memegang peranan penting dalam dunia pendidikan, khususnya di bidang formal pendidikan di sekolah. Guru sangat mempengaruhi keberhasilan siswa, khususnya dalam hal proses belajar mengajar yang biasa dilakukan di sekolah. Keberhasilan kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan sekitar. Akibatnya, lingkungan sekitar khususnya sekolah, seperti kepala sekolah yang mampu memberikan motivasi dan memberdayakan guru untuk menciptakan kinerja yang baik dan mampu berperan sebagai guru profesional, serta para guru itu sendiri

yang mampu meningkatkan kualitas kerjanya masing-masing.

Kinerja guru merupakan komponen penting dalam pendidikan, selain itu juga berperan terhadap tinggi dan rendah kualitas pendidikan di sekolah. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja guru agar dapat berprestasi mencapai tujuan pendidikan. Guru yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan didorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam membawa melaksanakan tugasnya sebagai pendidik di sekolah secara tertib untuk mencapai hasil terbaik. Motivasi kerja guru harus banyak ditingkatkan. Itu Semakin besar motivasi kerja guru maka semakin besar pula usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut tujuan yang telah ada sudah siap.

Kinerja guru ditunjukkan ketika ia melaksanakan tugas sebagai guru sebagai seorang pendidik. Sebab guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi langsung dengan para siswa selama proses pembelajaran, kualitas kinerja guru mempunyai dampak yang signifikan pada kualitas hasil pendidikan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari nilai tersebut (0,05), dan nilai t-hitung (4,972) lebih besar dari nilai t-tabel (1.686), menyiratkan bahwa Ha diterima. Artinya, kinerja guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kinerja guru mempunyai pengaruh sebesar 30,6 persen terhadap motivasi kerja guru; itu sisanya sebesar 69,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa guru tersebut semakin baik kinerjanya maka semakin baik motivasi kerja guru, begitu pula sebaliknya maka motivasi kerja guru semakin rendah kinerjanya, semakin rendah motivasi kerjanya.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan temuan mengungkapkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru, sebagai bukti dipengaruhi oleh nilai pengujian hipotesis hasil, dimana nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari nilai (0,05), dan nilai -hitung sebesar 21,089 lebih besar dari F(0,05) (1:53) sebesar 4,02, hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima. Itu adalah, ada yang signifikan pengaruh semut terhadap kinerja guru dari kepemimpinan kepala sekolah hal dan motivasi kerja guru. Pengaruh gabungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 43,4 persen; sisanya sebesar 56,6 persen dipengaruhi oleh pihak lain.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, termasuk kepala sekolah kepemimpinan dan motivasi kerja guru, pada hakikatnya merupakan hasil interaksi antara keduanya berbagai faktor tersebut, dimana hasilnya Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja

guru memberikan sumbangan efektif sebesar 43,4 persen terhadap kinerja guru sekolah dasar negerimKecamatan Boja.

Berdasarka uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kinerja guru maka semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru (Firman dkk, 2021; Susilawati dkk, 2021; Riyany dkk, 2021)

D. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan, ternyata dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru secara bersama-sama.

Diharapkan dinas pendidikan dapat menyusun panduan perangkat pembelajaran yang efektif yang berisi tahapan-tahapan menyusun perangkat pembelajaran disertai berbagai alternatif jika perencanaan yang disusun mengalami hambatan dan berjalan tidak sebagaimana mestinya.

DAFTAR PUSTAKA

Anis, M., & Sutomo, Y. (2016). The Effect of Competence and Motivation on Teacher Performance Moderated by Principal Leadership (Study at Private MTs Winong District, Pati Regency). Postgraduate Student Journal, (2), 1-13.

Arifin. 2017. Upaya Diri Menjadi Guru Profesional. Bandung: Alfabeta. Hlm. 14

Abas, Erjati. 2017. Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. hlm. 24

Erlangga, E., Sugiyo., & Supriyo. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Bkmelalui Motivasi Kerja. Jurnal Bimbingan Konseling, 4(2), 72-78.

Firmawati, Y., & Usman, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah, 5(3), 167-171.

Habibi, B., Raharjo, T. J., Rifa'i, A., & Rusdarti. (2018). The Influence of Compensation, Academic Supervision, Pedagogic Competency, and Work Motivation on the Performance of Business and Management Teachers of Vocational Schools. The Journal of Educational Development, 6(1), 16-24.

Hamzah, B. Uno. 2013. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya* (Analisis di bidang pendidikan). Jakarta: Bumi Aksara, hal 23-73.

Kompri. 2017. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nasrun. (2016). The Effect of Principal Leadership onmWork Motivation and Teacher Performance. Educational Sciences, 1(2), 63-70.

Purwoko, S. (2018). The Influence of Principal Leadership, Teacher Commitment, Teacher Work Discipline, and School Organizational Culture on Vocational Teacher Performance. Journal of Educational Management Accountability, 6(2), 149-162.

Rofiq, M. H. (2017). Student Discipline Through Punishment in the Perspective of Educational Stakeholders. Nidhomul Haq: Journal of Islamic Education Management, 2(2), 82-94.

Thoha, M. (2014). Leadership and Management,n College Book Division. Jakarta: PT. King Grafindo Persada.

Zubaidah, R. A. (2016). The Influence of Principal Leadership, Teacher Competence and Teacher Work Motivation on Organizational Culture and Its Implications on Teacher Performance. Global Ecoment Journal, 1(2), 8-20.