

**KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI SEBAGAI DETERMINAN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 214 JAKARTA**

Tita Meirina Djuwita dan Heroe Irawan

Dosen Tetap Universitas Nurtanio Bandung

Jl Casa No. 2, Lanud Sulaiman Kabupaten Bandung

e-mail: djuwita@gmail.com / Irawanheroe25@gmail.com

Abstrak

Masalah dalam penelitian ini kinerja guru dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari adanya gejala-gejala hasil yang dicapai dalam Ujian Nasional masih belum optimal. Hal ini dapat disebabkan dalam kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan, masih ada beberapa guru yang belum memahami dan melaksanakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), bahkan kurikulum 2013 agar diterapkan sehingga KTSP belum sepenuhnya dilaksanakan sudah datang kurikulum baru, hal ini berdampak pada hasil siswa. Dalam menggerakkan guru Kepala Sekolah masih rendah, Hasil belajar yang dilaksanakan oleh guru masih belum memuaskan. Hal ini terlihat dari siswa yang diterima di Sekolah Menengah Umum Negeri relatif kecil persentasenya.

Tujuan penelitian ini untuk mempelajari, mengukur dan menganalisis dengan seksama secara ilmiah mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta.

Metode dan Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode analisis. Verifikatif statistik terhadap jawaban responden dilakukan dengan menggunakan analisis jalur, untuk melihat variabel independen kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) serta kinerja guru (Y) Sebagai Variabel Independen.

Hasil penelitian berdasarkan koefisien determinasi dari jalur, pengaruh kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta sangat berpengaruh, sedangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu perencanaan, kompetensi, kebijakan dan budaya organisasi.

Sasaran bagi SMP Negeri 214 Jakarta hendaknya meningkatkan profesionalisme guru dalam menetapkan tujuan proses pembelajaran pada

siswa hendaknya memberikan motivasi kepada para guru secara kontinyu dengan memberikan pengarahan tentang tugas pokok dan fungsi secara keseluruhan, hal ini dimaksudkan agar kinerja guru di SMP Negeri 2014 Kota Jakarta dapat tercapai, misalnya penghargaan kepada guru yang telah melaksanakan tugas dengan baik, serta memberikan waktu yang cukup kepada para guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan yang bermutu diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, tidak saja secara akademik, tetapi juga dalam seni, olah raga, disiplin dan keterampilan, sehingga masyarakat dapat hidup dalam masyarakat yang sedang mengalami perubahan mengikuti jaman globalisasi dan modernisasi secara seimbang. Oleh karena itu pemerintah telah menetapkan pendidikan sebagai salah satu prioritas pembangunan nasional, seperti termuat di dalam dokumen

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (2004-2009).

Bahkan pendidikan merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi dalam memasuki era globalisasi, yang ditandai dengan ketatnya persaingan antar bangsa di Dunia.

Pada kenyataannya pendidikan di Indonesia dihadapkan kepada berbagai tantangan. Salah satu diantaranya adalah rendahnya mutu pendidikan di semua jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Mutu merupakan satu-satunya persoalan yang paling penting dalam pendidikan dewasa ini. Semua menyadari bahwa terdapat berbagai

permasalahan dalam sistem pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru, pengadaan buku dan alat bantu belajar mengajar, perbaikan sara dan prasarana pendidikan, serta peningkatan mutu manajemen persekolahan. Meskipun demikian, berbagai indikator menunjukkan bahwa mutu dan relevansi pendidikan di Indonesia masih rendah.

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah sistem pendidikan yang sentralistik. Oleh karena itu sekarang muncul perubahan paradigma yang tadinya sistem pendidikan sentralistik menjadi sistem pendidikan desentralistik. Sejalan dengan digulirkannya sistem pendidikan desentralisasi, maka sekarang

diterapkan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS) dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan merupakan pembaharuan dalam sisten pendidikan, walaupun keberhasilannya masih diragukan untuk mengejar ketinggalan dalam bidang pendidikan bangsa kita dari negara-negara tetangga apalagi negara-negara maju. Tapi walaupun demikian dalam konsep MPMBS banyak inovasi seperti dalam MPMBS memberi otonomi lebih besar kepada sekolah dan mendorong sekolah untuk melakukan pengambilan keputusan secara partisipasif untuk mencapai tujuan sekolah.

Kemampuan kepemimpinan kelapa sekolah, sebagai implementasi diterapkannya Manajemen Peningkatan Mutu

Berbasis Sekolah (MPMBS) yaitu memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah, maka kemampuan kepemimpinan kepala sekolah sangatlah penting menentukan. Dengan otonomi yang lebih besar pula dalam mengelola sekolahnya, sehingga sekolah lebih mandiri. Dengan kemandiriannya, sekolah lebih derdaya dalam mengembangkan program-program yang tentu saja lebih sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang dimilikinya. Berkaitan dengan rendahnya mutu pendidikan dan sekolah merupakan basis proses belajar mengajar, kepala sekolah yang mengorganisasikan dan menggerakkan sekolah harus mempunyai kemampuan memimpin dan memotivavasi guru dalam hal melaksanakan proses belajar mengajar motivasi yang diberikan

Kepala Sekolah pada guru merupakan dorongan untuk menumbuhkan kegairahan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, sehingga guru kan efektif dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan rumusan hasil studi di atas menunjukkan betapa pentingnya peranan Kepala Sekolah menggerakkan seluruh anggota sekolah dalam hal ini komponen sekolah dalam mencapai tujuan. Upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional pada jenjang pendidikan menengah, akan banyak bergantung kepada berbagai faktor, baik dari dalam sistem sekolah itu sendiri maupun faktor-faktor dari luar sistem sekolah. Salah satu faktor kunci yang berasal dari dalam sistem sekolah adalah kepala sekolah. Hal ini disebabkan oleh fungsi dan kepemimpinan Kepala Sekolah

sebagai manajer sekolah yang secara formal ditetapkan oleh pemerintah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada SMP Negeri 214 Jakartam menunjukkan bahwa kinerja guru dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari adanya gejala-gejala sebagai berikut :

- a. Hasil yang dicapai dalam Ujian Nasional masih belum optimal. Contohnya masih ada beberapa guru yang belum memahami dan melaksanakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), bahkan kurikulum 2013 agar ditetapkan sehingga KTSP belum sepenuhnya sudah datang Kurikulum baru hal ini berdampak pada hasil nilai siswa.
- b. Peran Kepala Sekolah masih rendah dalam menggerakkan guru,

Contohnya hasil belajar yang dilaksanakan oleh guru masih belum memuaskan, hal ini terlihat dari siswa yang diterima di Sekolah Menengah Atas Negeri relatif kecil persentasenya.

- c. Kemampuan guru dalam menggunakan Informasi Teknologi (IT) masih rendah. Contohnya masih ada sebagian guru yang gagap teknologi, sedangkan proses KBM harus berbasis IT.

Gejala-gejala tersebut terjadi diduga karena terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan yang belum dapat dilaksanakan dengan baik. Permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu:

- a. Kurangnya kebebasan yang diberikan kepala sekolah kepada

- guru. Contohnya masih jarang para guru memberikan ide atau saran berkaitan dengan proses belajar yang efektif dan efisien.
- b. Masih rendahnya *reward* yang diberikan oleh Kepala Sekolah. Contohnya Kepala Sekolah jarang memberikan hadiah kepada guru yang berprestasi guna meningkatkan moral guru sehingga dapat dijadikan motivasi dalam peningkatan kualitas belajar bafi murid dikelas.

Disamping itu kurang optimalnya kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta juga disebabkan oleh masih rendahnya motivasi kerja dari guru, dengan indikasi yaitu :

- a. Keinginan dari guru untuk mendapatkan pujian ataupun penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Contohnya perlu

adanya kerja yang telah dilaksanakan dengan hasil baik.

- b. Keinginan dari guru untuk memperoleh kedudukan ataupun posisi yang sesuai dengan kemampuannya. Contohnya pemberian jenjang karier bagi guru sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
- c. Keinginan dari guru untuk dapat memperoleh kehidupan yang lebih baik bagi dirinya serta keluarganya. Contohnya pemberian insentif yang sesuai dengan beban kerja masing-masing guru.

Sesuai dengan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI SEBAGAI DETERMINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA

GURU DI SEKOLAH
MENENGAH PERTAMA NEGERI
214 JAKARTA”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang diatas maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (*problem statment*) yang dapat dirumuskan sebagai berikut : “Belum maksimalnya kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 214 Jakarta, disebabkan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja”. Oleh karena itu peneliti dapat mengidentifikasi pertanyaan masaah (*problem question*) sebagai berikut:

a. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah secara parsial terhadap kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta?

b. Seberapa besar pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta?

c. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengukur dan menganalisis mengenai :

a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta.

b. untuk mengetahui seberapa besar pengeruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta.

c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan

terhadap kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta.

2. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1. Pengertian Kepemimpinan

Berdasarkan kaidah kata “Pemimpin” berasal dari kata pimpin yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin terbentuklah sebuah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menentukan dan kata benda pemimpi yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang memimpin atau menuntun. Beberapa ahli mengemukakan definisi dari pemimpin Sudriamunawar (2006 : menjelaskan arti pemimpin sebagai berikut: “pemimpin adalah seorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerja

sama ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Pengertian pemimpin menurut Kartono (2008 : 38) adalah sebagai berikut : “pemimpin adalah seorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa semenjak lahir), dan merupakan kebutuhan dari satu situasi/zaman, sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan.”

Fairchild dalam Pasolong (1008 : 2) menyatakan pemimpin dalam arti yang luas adalah : “Seseorang yang memimpin, dengan jalam memperakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisasikan atau mengontrol usaha atau upaya orang lain melalui prestise, kekuasaan atau posisi.”

Berdasarkan pengertian pemimpin yang dikemukakan oleh para ahli, bahwa pemimpin dapat dilihat dari bagaimana dia mengarahkan, membimbing dan mengorganisasi orang-orang melalui kekuasaan, jabatan dan posisi seseorang.

Kepemimpinan pada intinya adalah usaha mempengaruhi orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan/tugas-tugas dari pemimpin untuk mewujudkan kepemimpinannya. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan inti dari manajemen yang berarti bahwa manajemen akan mencapai sasarannya apabila ada kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan merupakan aspek psikologis yang dimiliki seseorang yaitu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai

tujuan, sehingga kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Menurut Siagian (1996 : 24), yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah “kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian organisasi.”

Sedangkan menurut Suradinata (1995:11) mengemukakan pengertian tentang kepemimpinan sebagai berikut: “Kepemimpinan adalah kemauan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pemikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain untuk

mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya” Pendapat lain dari Friska (2004:135) memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan”.

2. Kerangka Pemikiran

Secara teoritis, kepemimpinan menurut Siagian (1997 : 24) diartikan sebagai berikut: “Kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian organisasi.”

Selanjutnya menurut Suradinata (1997:111) mengemukakan pengertian tentang kepemimpinan sebagai berikut : “Kepemimpinan adalah kemauan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pemikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Pendapat-pendapat mengenai kepemimpinan tersebut pada dasarnya mengandung kesamaan, dimana kepemimpinan merupakan aktivitas seseorang dalam organisasi yang mempunyai jabatan untuk mempengaruhi orang lain sebagai bawahannya, dengan harapan orang lain tersebut dapat mengetahui perintah dan petunjuknya sebagai langkah dalam mencapai tujuan organisasi. Jelasnya kepemimpinan

merupakan kemampuan pemimpin mengetahui bawahannya.

Aktivitas kepemimpinan melibatkan hubungan antara yang dipimpin dan memimpin dalam tujuan dan keberhasilan mencapai tujuan berkat keberhasilan pimpinan dalam menggerakkan, mengarahkan dan meyakinkan bawahannya. Apabila bawahan dapat mengetahui perintah dan petunjuk atasannya, artinya pemimpin mampu mengetahui perilaku bawahannya.

Adapun motivasi merupakan suatu dorongan atau rangsangan bagi seseorang untuk berbuat sesuatu. Sebagaimana pendapat Siagian (1997 : 28) memberikan batasan motivasi sebagai berikut : “Motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas

untuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Istilah motivasi sendiri berkaitan dengan ide gerakan dan apabila kita menyakannya secara amat sederhana, maka sebuah motif merupakan sesuatu hal yang mendorong atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu (Winardi, Prilaku Organisasi, 2002 : 137).

Berbagai kebutuhan keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang menyusun motivasi internal orang tersebut. Kekuatan ini mempengaruhi pribadinya dengan menentukan berbagai pandangan, yang menuntut giliran untuk memimpin tingkah laku dalam situasi yang khusus. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan motivasi internal tersebut

Kartasaputra (1996 : 450) sebagai berikut:

“Pertama, kepentingan uang khusus bagi seseorang, menghendaki, dan menginginkan adalah merupakan hal-hal yang unik baginya. Kedua, kepentingan keinginan dan hasrat seseorang adalah juga unik karena kesemuanya ditentukan oleh faktor yang membentuk kepribadiannya. Penampilan biologis dan psikologis, serta pengalaman belajarnya”.

Peranan motivasi sangat penting artinya bagi suatu organisasi atau suatu perusahaan. Organisasi pada umumnya memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan dan melaksanakan proses pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini para individu bertindak dalam rangka kerja sama dengan pihak berinisiatif, mengarahkan, dan melaksanakan aktivitas-aktivitas yang bersangkutan.

Kegiatan pegawai dalam lingkungan pekerjaannya senantiasa didasari dan diarahkan kepada tindakan-tindakan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Kebutuhan akan mendorong perilaku seseorang, sehingga melakukan aktivitas-aktivitas yang mengarah pada pencapaian tujuan. Sehubungan dengan hal tersebut maka memahami tingkat dorongan yang akan mempengaruhi perilaku pegawai serta mengarahkan seiring dengan tujuan organisasi merupakan hal esensial yang dilakukan pemimpin organisasi pada berbagai tingkat manajerial dilingkungan organisasi yang bersangkutan.

Selanjutnya Gibson dalam Adiarni (1996:94) menjelaskan bahwa : “Motivasi merupakan proses konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri

karyawan yang memuali dan mengarahkan perilaku”. Kepala Sekolah sebagai motivator, harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Mulyasa, (2003 : 121), mengemukakan beberapa prinsip yang dapat diterapkan Kepala Sekolah untuk mendorong tenaga pendidik dan kepentingan agar mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya. Prinsip-prinsip tersebut :

- a. Para tenaga pendidik dan kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik, dan menyenangkan.
- b. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga pendidik dan kependidikan, sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja para tenaga pendidik dan

kependidikan juga harus dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.

- c. Para tenaga pendidik dan kependidikan harus selalu diberi tahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
- d. Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan .
- e. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan”.

Sebagai landasan teoritis

pelaksanaan motivasi, penelitian menggunakan teori motivasi menurut Devis dan Neewstrom (1985 : 88-89)

sebagai berikut :

- a. Motivasi prestasi adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengarasi segala tantangan dan hambatan

- dalam upaya mencapai tujuan;
- b. Motivasi filiasi adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.
 - c. Motivasi kekuasaan adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dengan mengubah situasi.”

Uraian tersebut jelaslah bahwa kepala sekolah harus mampu memberikan pelayanan yang optimal yang dapat mendorong kepada guru agar mereka dapat meningkatkan prestasi bersosialisasi dan dapat mempengaruhi siswa supaya belajar lebih efektif, sehingga profesionalismenya guru akan meningkat, dengan demikian kepala sekolah harus lebih dahulu berusaha meningkatkan profesionalisme, sehingga kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar lebih baik.

Aspek Kinerja Menurut Lazer dan Wikstrom, dalam Rivai, 2011 yang dinilai dalam kinerja

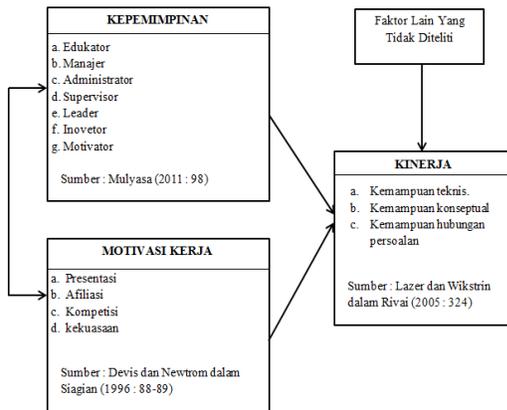
tersebut dapat dikelompokkan menjadi :

- a. Kemampuan teknis. Yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknis, dan oerakata yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b. Kemampuan konseptual. Yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal. Yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan,

melakukan negosiasi dan lain-lain.

Sasaran akhir kepala sekolah dalam menilai kinerja guru mengupayakan agar kinerja guru meningkat sesuai yang diharapkan :

Secara skematik kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



3. Hipotesis

Hipotesis penelitian yang dapat diajukan berdasarkan deskripsi teoritis dan angka kerangka berfikir di atas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut : “semakin meningkat kepemimpinan dan motivasi kerja maka semakin meningkat pula

kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta.” Hipotesis tersebut dapat diuraikan dalam sub-sub hipotesis sebagai berikut :

- a. Besarnya pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta, ditentukan oleh dimensi-dimensi kepemimpinan.
- b. Besarnya pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta, ditentukan oleh dimensi-dimensi motivasi kerja.
- c. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta, ditentukan oleh dimensi-dimensi

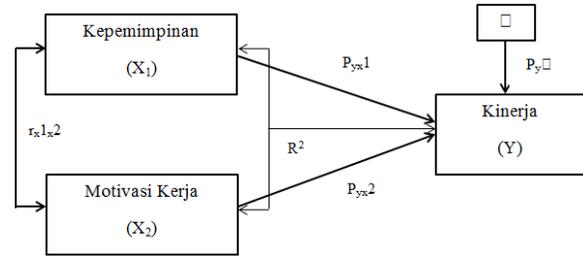
kepemimpinan dan motivasi kerja.

3. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini termasuk dalam studi analisis deskriptif yang bersifat kuantitatif dengan menerapkan model statistik sebab-akibat. Menurut Sekaran (2006 : 158), analisis deskriptif (*descriptive analysis*) dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam situasi. Analisis kuantitatif yang digunakan adalah model statistik regresi berganda linier dengan menggunakan variabel bebas (*independent variables*) dan variabel terikat (*dependent variables*).

2. Paradigma Penelitian



Sumber : Penulis, 2016

Keterangan :

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Pegaawai Negeri Sipil

P_{yx1} = Pengaruh antra Variabel X_1 dengan Y

P_{yx2} = Pengaruh antra Variabel X_2 dengan Y

r_{x1x2} = Pengaruh antra Variabel X_1 dan X_2 dengan Y

□ = Faktor lain yang tidak diteliti

$P_{y□}$ = Pengaruh antara faktor lain yang tidak diteliti terhadap Y

3. Populasi Penelitian

Populasi merupakan objek penelitian yang dijadikan sebagai sumber dari suatu penelitian, menurut Sugiono (2007 : 51) : “Populasi adalah objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu ditetaakan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan sebagai berikut :

No	Status Kerja	Jumlah
	Kepala Sekolah	1
	Guru	61
	Tata Usaha	15
	Siswa	629
	Jumlah	706

Sumber : SMP Negeri 214, 2016

4. PEMBAHASAN DAN TEMUAN HASIL PENELITIAN

1. Pembahasan

2. Temuan Hasil Penelitian

- a. Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kepemimpinan kinerja guru SMP Negeri 214 Kota Jakarta, selama ini dilaksanakan memberikan kontribusi secara dan tidak langsung sebesar 46,1%
- b. Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 214 Kota Jakarta yang selama ini dilaksanakan memberikan kontribusi secara tidak langsung sebesar 38,0%

- c. Berdasarkan hasil penelitian mengenal pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 214 Kota Jakarta dengan Nilai Koefisien determinan (R^2) sebesar 61,4% sedangkan sisanya sebesar 38,6% merupakan sumbangan faktor lain. Artinya diluar faktor yang diteliti antara lain perencanaan, kompetensi, kebijakan dan budaya organisasi
- d. Kepemimpinan lebih besar pengaruhnya daripada motivasi kerja terhadap kinerja guru. Bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, dikarenakan terciptanya suatu organisasi yang optimal,

dibutuhkan suatu sistem manajemen yang baik dan pemimpin yang bisa mengelola suatu sistem tersebut. Suksesnya suatu organisasi sangat ditentukan oleh seorang pemimpin yang bisa mengelola SDM maupun sistem yang ada di suatu organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Berdasarkan pengujian secara parsial variabel kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru.
- b. Berdasarkan pengujian secara parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru, terdapat

pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta.

- c. Berdasarkan nilai koefisien jalur, terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 214 Jakarta secara bersama-sama.
- d. Berdasarkan koefisien determinan dari jalur, pengaruh kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) secara langsung terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 214 Jakarta sangat berpengaruh, sedang faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu perencanaan, kompetensi, kebijakan dan budaya organisasi.

2. Saran
- a. SMP Negeri 214 Jakarta hendaknya meningkatkan profesionalisme guru dalam menetapkan tujuan proses pembelajaran pada siswa. Hal ini dimaksudkan, untuk mengevaluasi kinerja guru secara berkala dalam menetapkan kriteria keberhasilan siswa di sekolah, caranya guru diberikan kesempatan meningkatkan kualitas seperti sekolah lebih tinggi dari S1 ke S2, mengikuti pelatihan guru dan lain-lain.
- b. Hendaknya SMP Negeri 214 Jakarta memberikan motivasi kepada para guru secara kontinu dengan memberikan penghargaan tentang tugas pokok dan

fungsi secara keseluruhan, hal ini dimaksudkan agar kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta dapat tercapai, misalnya Penghargaan kepada guru yang telah melaksanakan tugas dengan baik.

Daftar Pustaka

BRANT AS

2009 Dasar-Dasar Manajemen, Bandung, Alfabeta

KARTONO

2008 Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

KOONTZ, Harold. O'Donnel, Cirl, Wehrich, Heinz, alih bahasa Hutawuruk 1996 Manajemen, Editor alih bahasa Gunawan Hutaarak, Jakarta, Erlangga

KEBAN, Yeremias T,

2004 Enam Dimensi Stratgis Administrasi Publik, Penerbit Gava Media, Yogyakarta

KUNCORO, Mudrajat

2004 Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi Kedua, UPP AMP YKPN, Yogyakarta

MULYASA, E

- 2011 Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung : Rosda
- NAWAWI, Hadari
2005 Metode Penelitian Bidang Sosial, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- PAMUDJI
2001 Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia, Bina Aksara, Jakarta.
- RIDUWAN
2013 Dasar-Dasar Statistika, Alfabeta, Bandung.
- Rival, Veithzal
2008 *Performance Appraisal*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- SEDARMAYANTI
2007 Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung Rafika Aditama
- SEDARMAYANTI,
2011 Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung, Rafika Aditama
- SILALAH, Ulbert
2003 Studi Tentang Ilmu Administrasi, Penerbit Sinar Baru Algesindo, Bandung
- SUDRIAMUNAWAR, Haryono
2006 Kepemimpinan, Peran serta dan Produktivitas Bandung, Penerbit CV Mandar Manju
- SUGIYONO
2007 Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RAD, Bandung: Alfabeta
- WAHJOSUMIDJO
1996 Kepemimpinan dan Motivasi, Jakarta, Ghana Indonesia