

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR (SD) NEGERI GUGUS SIHOUM KECAMATAN INDRAPURI KABUPATEN ACEH BESAR

Juliana¹, Musdiani², Zahraini³

^{1, 2, 3}Universitas Bina Bangsa Getsempena, Jl. Tanggul Krueng Lamnyong No.34, Banda Aceh, Indonesia
Email: lyajuliana48@gmail.com

Article History

Received: 18-01-2024

Revision: 24-01-2024

Accepted: 27-01-2024

Published: 28-01-2024

Abstract. This study aims to determine the influence of the principal's participative leadership style and teacher work motivation together on teacher performance in SD Negeri Sihoum Cluster, Indrapuri District, Aceh Regency. This research uses a quantitative approach with *expost facto* method. The independent variable in this study is the principal's participative and teacher work motivation, and the dependent variable is teacher performance. The data collection technique used is questionnaires. The type of data analysis used is multiple regression analysis. The results proved that the partial correlation between the principal's leadership style (X1) and teacher performance (Y) when work motivation (X2) was considered constant was 0.556 and the partial correlation between work motivation (X1) and teacher performance (Y) when the principal's leadership style (X1) was considered constant was 0.040. Thus, it can be concluded that the higher the principal's leadership style and work motivation, the better the performance of teachers in SD Negeri Sihoum Cluster, Indrapuri District, Aceh Besar Regency.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Teacher Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus Sihoum Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *expost facto*. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu partisipatif kepala sekolah dan motivasi kerja guru, dan variabel terikat adalah kinerja guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Jenis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian membuktikan besarnya korelasi parsial antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y) bila motivasi kerja (X2) dianggap konstan adalah 0,556 dan korelasi parsial antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja guru (Y) bila gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dianggap konstan adalah 0,040. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa makin tinggi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja maka makin baik kinerja guru di SD Negeri Gugus Sihoum Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

How to Cite: Juliana., Musdiani., & Zahraini. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar (SD) Negeri Gugus Sihoum Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (1), 807-819. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i1.830>

PENDAHULUAN

Peranan kinerja guru merupakan salah satu faktor yang dapat menggabungkan aktivitas proses belajar mengajar yang efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran yakni prestasi siswa.

Oleh karena itu dituntut kompetensi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan peranan kinerja dan tanggung jawabnya. Ukuran dari kinerja guru secara umum meliputi mutu kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Dan kinerja guru meliputi beberapa indikator yang mempengaruhi kinerjanya diantaranya yaitu terdapat lima indikator untuk mengetahui kinerja guru sekolah Dasar Negeri Gugus Sihoum Kecamatan Indrapuri yakni 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar yang terdiri dari sub indikator penyusunan silabus, penyusunan RPP/Modul Ajar, kemampuan memahami scenario pembelajaran. Kemampuan membuka dan menutup kegiatan pembelajaran. 2) Penguasaan Materi yang akan diajarkan kepada siswa; mencakup penguasaan bahan ajar dan pengembangan materi pembelajaran, 3) Penguasaan metode dan startegi mengajar; dengan menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi 4) Kemampuan mengelola kelas dengan membangun kondisi dan proses pembelajaran yang kondusif.dan 5) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi dengan cara menyusun alat evaluasi dan media pembelajaran, mengevaluasi proses dan hasil pembelajran.dengan demikian jika terpenuhi semua perangkat pembelajaran yang harus disiapkan oleh guru dapat dinyatakan bahwa pembelajaran yang dilakukan berstandar sesuai standar nasional Pendidikan (Gusman, 2020).

Standar Nasional Pendidikan bertujuan untuk menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk karakter dan peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomer 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi oleh setiap institusi pendidikan. Dalam hal ini standar yang perlu ditingkatkan untuk memenuhi tercapainya mutu lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan, adapun yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan prestasi belajar siswa adalah guru. Dari beberapa teori yang peneliti paparkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di suatu institusi akan menjadi kunci keberhasilan tercapainya tujuan organisasi yaitu hasil prestasi siswa. Begitu pula dengan tujuan peneliti untuk mengadakan penelitian di Sekolah Dasar di Gugus Sihoum Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar yang terdiri dari 6 sekolah.

Sebagai langkah awal peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur dengan narasumber salah satu Pengawas Sekolah dan Ketua Gugus serta guru yang berada dalam satuan pendidikan Kecamatan Indrapuri. Wawancara ini berguna untuk memberikan gambaran awal. Peneliti mendapatkan beberapa informasi bahwa prestasi siswa masih perlu peningkatan. Hal itu dapat ditunjukkan dari hasil kelulusan siswa Sekolah Dasar di Indrapuri Kabupaten Aceh Besar

dinyatakan 100% lulus, akan tetapi hasil ujian sekolah Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar masih harus ditingkatkan. peneliti mendapatkan beberapa informasi lain diantaranya: Minat orang tua yang ingin menyekolahkan anaknya di wilayah Indrapuri Kabupaten Aceh Besar yang sangat tinggi, karena letak wilayah sekolah yang sangat strategis namun sayangnya tidak diimbangi dengan pelayanan pendidikan yang memuaskan dari para guru, ini terbukti dalam beberapa proses pembelajaran yang berlangsung di sekolah tersebut, sebagian besar guru masih menggunakan metode pembelajaran klasik atau konvensional yang mana guru masih banyak mendominasi dengan metode ceramah dalam pembelajaran. Kurangnya inovasi dan kreatifitas guru dalam penggunaan media pembelajaran menunjukkan adanya kelemahan pada kompetensi guru, hal tersebut dikarenakan kurang maksimalnya tindakan supervisi dan pembinaan akademis juga motivasi terhadap guru dari kepala sekolah sehingga guru sering lalai dan merasa tidak begitu memiliki rasa tanggung jawabnya terhadap siswa untuk melaksanakan kewajibannya menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dan pengembangan silabus sebagai pegangan utama dalam mengajar, selain itu guru yang mengadakan penilaian dan evaluasi pembelajaran baru 55% saja dan itupun tidak ditindak lanjuti dengan refleksi hasil evaluasi. Sehingga berdampak terhadap hasil prestasi akademik siswa yang tidak memuaskan.

Hal ini disebabkan kepemimpinan kepala sekolah kurang optimal, pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah belum terprogram dengan baik bahkan sebagian kepala sekolah belum adanya tindak lanjut dari hasil supervisi tersebut, beberapa kepala sekolah belum memberikan arahan dan bimbingananya untuk guru di lingkungan tempat kerjanya, sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi dalam setiap kegiatan. terbukti dengan masih banyak guru yang mengesampingkan upaya untuk meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan Kepala Sekolah dinilai kurang optimal dalam melaksanakan kepemimpinannya sebagai edukator, manager, administrasi, leader, inovator, dan motivator terhadap prestasi siswa. Terbukti kepala sekolah kurang melibatkan peran orang tua dalam setiap melaksanakan program sekolah.

Seharusnya kepala sekolah berusaha membuat suatu koordinasi yang baik dengan guru, karyawan, orang tua siswa dan komite sekolah melalui pengoptimalan hasil belajar siswa yang integratif dan menyeluruh juga dalam hal memberi reward atau motivasi khusus terhadap guru agar guru lebih antusias dan merasa di hargai setiap pencapaiannya. Hal ini merupakan sesuatu yang saling berhubungan erat dengan memberikan kontribusi pengawasan bagi siswa itu sendiri dalam menumbuh kembangkan bakat dan potensinya serta kegiatan pembelajaran siswa.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Negeri Gugus Sihoum Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar. Melalui penelitian ini diharapkan mampu memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi oleh kepala sekolah, guru, siswa dan komite sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa dan mutu pendidikan yang efektif di Sekolah Dasar Kabupaten Aceh Besar.

METODE

Penelitian yang dilakukan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan deskripsi metode *ex post facto*, yaitu suatu model penelitian yang menitikberatkan pada masalah atau peristiwa yang sedang berlangsung dengan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang situasi dan kondisi yang ada. Selain itu, penelitian ini juga dapat menggambarkan variabel demi variabel, satu demi satu.

Variabel penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru. Selanjutnya penelitian ini ditujukan untuk melihat: 1) Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, 2) Hubungan motivasi kerja guru dengan kinerja guru, 3) Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru. Menurut (Sugiyono, 2017), penelitian korelasi digunakan untuk mengukur hubungan diantara berbagai variabel, meramalkan variabel tidak bebas dari pengetahuan tentang variabel bebas dan meratakan jalan untuk membuat rancangan penelitian experimental. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Jenis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda

HASIL

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dengan Kinerja Guru (Y)

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel gaya kepemimpinan (X₁) dengan kinerja guru (Y) digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Korelasi antara variabel gaya kepemimpinan (X₁) dengan kinerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil analisis korelasi X₁ dengan Y dan uji keberartiannya

| Korelasi | Koefisien Korelasi (r) | Koefisien Determinan (r ²) | t _{hitung} | t _{tabel} (α = 0,05) |
|-------------------|---------------------------|---|---------------------|----------------------------------|
| rx ₁ y | 0,74 | 0,55 | 11,55 | 1,67 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,74 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,55. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 6,61$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,67$. Oleh karena $t_{hitung} (11,55) > t_{tabel} (1,67)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 38,34 + 0,57 X_1$

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini telah teruji secara empiris.

Hubungan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Korelasi antara variabel motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil analisis korelasi X_2 dengan Y dan uji keberartiannya

| Korelasi | Koefisien Korelasi (r) | Koefisien Determinan (r^2) | t_{hitung} | t_{tabel} ($\alpha = 0,05$) |
|-----------------|-----------------------------------|--|--------------------------------|--|
| r_{y_2} | 0,25 | 0,063 | 2,00 | 1,67 |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,25 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,063. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 3,28$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,67$. Oleh karena, $t_{hitung} (2,00) > t_{tabel} (1,67)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 51,91 + 0,42X_2$

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan dan prediktif yang signifikan dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini telah teruji secara empiris.

Hubungan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) digunakan analisis korelasi ganda,

sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji F. Hasil analisis korelasi ganda dan uji keberartian koefisien korelasinya dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil analisis korelasi dan Uji keberartian X_1 dan X_2 dengan Y

| Korelasi | Koefisien Korelasi | Koefisien Determinan (R^2) | F_{hitung} | F_{tabel} ($\alpha = 0,05$) |
|------------|--------------------|--------------------------------|--------------|---------------------------------|
| $R_{y1.2}$ | 0,765 | 0,585 | 73,25 | 3,13 |

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi ganda antar variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru ($R_{y1.2}$) adalah 0,765. Setelah dilakukan uji F ternyata $F_{hitung} (73,25) > F_{tabel} (3,13)$ pada $\alpha = 0,05$ dengan demikian koefisien korelasi ganda tersebut signifikan dan positif. Koefisien determinasi menunjukkan sumbangan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 58,50% dan sisanya sebesar 41,50% diperkirakan berasal dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa hubungan ganda variabel bebas terhadap variabel terikat berbentuk hubungan prediktif dengan persamaan regresinya $\hat{Y} = 29,08 + 0,544X_1 + 0,152X_2$. Berikut hasil perhitungan korelasi parsial dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Rangkuman analisis korelasi parsial

| Variabel Bebas | Korelasi Dengan Y | Koefisien Determinan |
|----------------|-------------------|----------------------|
| $r_{y1.2}$ | 0,556 | 0,309 |
| $r_{y2.1}$ | 0,040 | 0,0016 |

Korelasi parsial antara X_1 dan Y jika variabel X_2 dalam keadaan konstan adalah $r_{y1.2} = 0,556$ sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,309. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan terhadap variabel kinerja guru dengan variabel motivasi kerja dalam keadaan konstan sebesar $0,309 \times 100\% = 30,90\%$, sedangkan korelasi parsial antara X_2 dan Y jika variabel X_1 dalam keadaan konstan adalah $r_{y2.1} = 0,040$ sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,0016. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja guru dengan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam keadaan konstan sebesar $0,0016 \times 100\% = 0,16\%$.

DISKUSI

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa gaya epemimpinan Kepala Sekolah memiliki nilai rata-rata atau mean = 95,52; modus = 89,75; median = 95; varians = 171,20; simpangan baku = 13,08; skor maksimum = 120; dan skor minimum = 71. Berdasarkan pengolahan data tersebut diketahui bahwa nilai mean 95,52 berada pada kelas interval 92 – 105, ini berarti ada

sebesar 19,35% responden pada skor rata-rata kelas, 34,09% dibawah skor rata-rata kelas dan 40,32% di atas skor rata-rata kelas. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel gaya kepemimpinan menunjukkan kategori tinggi dengan rentang skor $> 107,8$ sebesar 6,54%, kategori sedang dengan rentang skor $95,5 - 107,8$ sebesar 69,90%, sedangkan kategori kurang dengan rentang $83,2 - 95,5$ sebesar 16,13% dan kategori rendah dengan rentang skor $< 83,2$ adalah 14,51%. Dengan demikian, secara keseluruhan responden dalam penelitian ini memiliki kecenderungan dalam gaya kepemimpinan kategori sedang.

Kenyataan ini merupakan fakta yang harus diperhatikan oleh kepala Sekolah Dasar di Gugus Sihoum Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar agar berupaya untuk melibatkan seluruh potensi dan sumber daya yang ada sekolah, seperti melibatkan para guru dalam berbagai kebijakan, meminta saran dari para guru dalam memutuskan suatu keputusan, berusaha memahami keadaan guru, serta berusaha memnuhi kebutuhan guru baik dari bersifat fisiologi sampai dengan hal-hal yang barkaitan dengan aktualisasi diri diri seperti pengembangan karier. Hal ini sejalan dengan penjelasan (Lubis et al., 2021) bahwa untuk dapat menerapkan kepemimpinan partisipatif dengan baik dan tepat, maka seorang pemimpin terlebih dahulu mendiagnosa situasi yang terjadi dan selanjutnya mendorong para bawahan untuk memberikan partisipasi mereka dalam prosedur pengambilan keputusan.

Pengujian hipotesis pertama, yaitu untuk mengetahui hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dengan Kinerja Guru (Y) digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan koefisien antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,74 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,55. Besaran koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan hubungan sebesar 55% terhadap kinerja guru. Melalui uji t yang telah dilakukan diperoleh t_{hitung} sebesar 11,55 sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,67$. Oleh karena $t_{hitung} (11,55) > t_{tabel} (1,67)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 38,34 + 0,57 X_1$

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini telah teruji secara empiris. Temuan ini sejalan dengan pendapat (Arif & Numaningsih, 2022) bahwa gaya kepala sekolah memiliki kekuatan untuk memotivasi bawahannya, dengan meningkatnya motivasi kerja tersebut dan pemimpin melaksanakannya dengan persuasif maka akan terciptanya kerjasama yang serasi antara pemimpin dan bawahan,

menumbuhkan loyalitas bawahan, dan yang terpenting yaitu mampu menumbuhkan partisipasi bawahan. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dimiliki kepala sekolah akan menjadi kunci pendorong bagi guru untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Husni et al., 2023) yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru terbukti dan diterima kebenarannya di yayasan Pangudi Luhur cabang Surakarta. Dengan diterapkannya kepemimpinan partisipatif yang baik oleh kepala sekolah maka akan lebih mendukung terhadap peningkatan kinerja guru yang lebih baik.

Gaya Kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan upaya memberikan motivasi terhadap guru dalam melaksanakan tugas-tugas sekolah. Kepemimpinan partisipatif juga upaya motivasi bagi guru-guru sehingga benar-benar berkaitan dan mampu meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu menampung aspirasi guru maka guru akan mampu melakukan tugasnya dengan baik sehingga kinerjanya akan meningkat. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat diantaranya kepala sekolah mengikutsertakan guru memberi solusi dalam memecahkan masalah-masalah sekolah, kepala sekolah membantu memecahkan setiap permasalahan yang dihadapi guru baik dan kepala sekolah memberi kesempatan kepada guru berkarir dengan baik di sekolah.

Partisipasi guru dalam pengambilan keputusan sangat perlu karena tujuan utama dari sekolah adalah memberhasilkan peserta didik. Dalam hal ini guru memiliki peran yang sangat dominan. Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan keputusan tersebut merupakan keputusan bersama atau keputusan diri guru itu sendiri. Karena keputusan merupakan keputusannya, maka guru akan dapat bekerja dengan lebih baik. Dengan demikian kinerja guru tersebut akan meningkat.

Motivasi Kerja

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki nilai rata-rata atau mean = 97,81; modus = 100,36; median = 98,03; varians = 167,57; simpangan baku = 12,94; skor maksimum = 122; dan skor minimum = 62. Berdasarkan pengolahan data tersebut diketahui bahwa nilai mean 97,81 berada pada kelas interval 106–114, ini berarti ada sebesar 25,81% responden pada skor rata-rata kelas, terdapat sebesar 8,06% dibawah skor rata-rata kelas dan sebesar 66,11% di atas skor rata-rata kelas. Berdasarkan uji kecenderungan data variabel motivasi kerja menunjukkan kategori tinggi, sedang, kurang dan rendah sebagai berikut: kategori tinggi dengan rentang skor > 108 sebesar 27,42%, kategori sedang dengan

rentang skor 93 sampai dengan 107 sebesar 37,10%, sedangkan kategori kurang dengan rentang 78 sampai dengan 92 sebesar 25,81% dan kategori rendah dengan rentang skor < 77 sebesar 9,68%. Berdasarkan kecenderungan data tersebut mengindikasikan bahwa secara keseluruhan responden penelitian mayoritas memiliki kecenderungan dalam motivasi kerja kategori sedang.

Kenyataan ini merupakan fakta yang harus diperhatikan dan ditindak lanjuti oleh kepala Sekolah Dasar di Gugus Sihoum Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar untuk melakukan pembinaan kepada guru-guru secara berkelanjutan sehingga motivasi kerja guru dapat ditingkatkan pada masa mendatang. Hal ini sejalan dengan penjelasan Menurut Uno (2020) bahwa “motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan kinerja atau prestasi kerja”. Hal ini memberi arti bahwa makin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin baik kinerja atau prestasi kerjanya, atau sebaliknya jika makin buruk motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin buruk motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin buruk pula kinerja atau prestasi kerjanya.

Pengujian hipotesis kedua, yaitu untuk mengetahui hubungan Motivasi Kerja (X₂) dengan Kinerja Guru (Y) digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan koefisien antara Motivasi Kerja (X₂) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,25 dengan koefisien determinasi (r²) sebesar 0,063. Besaran koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan hubungan sebesar 6,3% terhadap kinerja guru. Melalui uji t yang telah dilakukan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,00 sedangkan nilai t_{tabel} = 1,67. Oleh karena t_{hitung} (2,00) > t_{tabel} (1,67), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 51,91 + 0,42X_2$.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan dan prediktif yang signifikan dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini telah teruji secara empiris. Temuan ini sejalan dengan pendapat Uno (2010) bahwa motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan kinerja atau prestasi kerja. Hal ini memberi arti bahwa makin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin baik kinerja atau prestasi kerjanya, atau sebaliknya jika makin buruk motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin buruk motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin buruk pula kinerja atau prestasi kerjanya. Dengan kata lain, tingginya motivasi kerja yang dimiliki guru akan menjadi kunci pendorong bagi guru untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Motivasi kerja dapat dilihat

dari semangat yang dimiliki seorang guru dalam melakukan pekerjaannya hingga mencapai tujuan, adanya gaji dan upah dalam bekerja sehingga dorongan dari dalam diri untuk bekerja lebih giat sangat kuat demi memenuhi kebutuhan hidup yang lebih layak. Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Handayani & Rasyid, 2015) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja guru pada SMA Muhammadiyah 1 Surakarta.

Selanjutnya jika diperhatikan pada indikator motivasi kerja yaitu aspek: kebutuhan seseorang untuk berprestasi, kesempatan seseorang untuk berkembang, kebanggaan yang dimiliki terhadap pekerjaan itu sendiri, kebutuhan akan pengakuan pekerjaan, dan gaji yang diterima. Maka pada aspek kesempatan seseorang untuk berkembang yang masih terlihat lemah. Secara keseluruhan kategori kecenderungan motivasi kerja adalah sedang, namun demikian terdapat persentase yang cukup tinggi pada kategori tinggi yaitu 27,42%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor kelemahan dan kekurangan pada motivasi kerja yaitu pada aspek kesempatan seseorang untuk berkembang. Kenyataan ini memberikan masukan kepada kepala sekolah bersama untuk melakukan konsolidasi dan pembinaan motivasi kerja guru secara intensif dan berkelanjutan dengan melakukan pembinaan-pembinaan yang lebih bersifat komunikatif dan persuasif melalui pendekatan komunikasi interpersonal yang lebih intens terhadap guru-guru. Hal ini menjadi penting untuk diperhatikan karena melalui motivasi kerja yang baik sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja guru.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja bagi individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Sehingga secara otomatis hal ini akan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Kinerja Guru

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kinerja guru menunjukkan nilai rata-rata atau mean = 94,61; modus = 91,88; median = 93,76; varians = 112,04; simpangan baku = 10,58; skor maksimum = 115; dan skor minimum = 67. Berdasarkan pengolahan data tersebut diketahui bahwa nilai mean 94,61 berada pada kelas interval 88 – 94, ini berarti ada sebesar 30,65% responden pada skor rata-rata kelas, 3,23% dibawah skor rata-rata kelas dan 66,12% di atas skor rata-rata kelas. Berdasarkan uji kecenderungan data variabel kinerja guru menunjukkan kategori tinggi, sedang, kurang dan rendah sebagai berikut: kategori tinggi

dengan rentang skor > 103 sebesar 22,58%, kategori sedang dengan rentang skor 91 - 103 sebesar 50%, sedangkan kategori kurang dengan rentang 79 - 91 sebesar 22,58% dan kategori rendah dengan rentang skor < 79 sebesar 4,84%. Berdasarkan kecenderungan data tersebut mengindikasikan bahwa secara keseluruhan responden penelitian mayoritas memiliki kecenderungan kinerja guru dalam kategori sedang.

Kenyataan ini merupakan fakta yang harus diperhatikan dan ditindak lanjuti oleh kepala sekolah Sekolah Dasar di Gugus Sihoum Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar untuk melakukan pembinaan kepada guru-guru secara berkelanjutan sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan pada masa mendatang. Hal ini sejalan dengan penjelasan (Muslimin, 2020) yaitu bahwa kinerja ini bertujuan meningkatkan karya dan prestasi pribadi dengan cara memberikan umpan balik kepada mereka tentang prestasi mereka. Untuk mendapatkan hal ini dapat dikontribusi oleh faktor dari dalam diri sendiri dan juga bisa dari luar diri.

Pengujian hipotesis ketiga, yaitu untuk mengetahui hubungan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) digunakan analisis korelasi ganda, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji F. Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan koefisien korelasi ganda antar variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru ($R_{y1.2}$) adalah 0,765 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,585. Besaran koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa sumbangan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 58,50% terhadap kinerja guru dan sisanya sebesar 41,50% diperkirakan berasal dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Melalui uji F yang telah dilakukan diperoleh F_{hitung} sebesar 73,25 sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,13$. Oleh karena $t_{hitung} (73,25) > t_{tabel} (3,13)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 29,08 + 0,544X_1 + 0,152X_2$.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif dari masing-masing variabel prediktor, berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa sumbangan relatif gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat memprediksi kinerja guru sebesar 82,79% sedangkan sumbangan relatif motivasi kerja dapat memprediksikan kinerja guru sebesar 17,20%. Selanjutnya sumbangan efektif variabel gaya kepemimpinan dapat memprediksikan kinerja guru sebesar 47,63% sedangkan sumbangan efektif motivasi kerja dapat memprediksikan kinerja guru sebesar 10,87%. Sumbangan efektif dari masing-masing variabel bebas perlu dikontrol atau dikendalikan atas salah satu variabel bebas. Dalam hal ini teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis korelasi parsial. Diketahui bahwa korelasi

parsial antara X_1 dan Y jika variabel X_2 dalam keadaan konstan adalah $r_{y1.2} = 0,556$ sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,309. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan terhadap variabel kinerja guru dengan variabel motivasi kerja dalam keadaan konstan sebesar $0,309 \times 100\% = 30,90\%$, sedangkan korelasi parsial antara X_2 dan Y jika variabel X_1 dalam keadaan konstan adalah $r_{y2.1} = 0,040$ sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,0016. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja guru dengan variabel persepsi gaya kepemimpinan dalam keadaan konstan sebesar $0,0016 \times 100\% = 0,16\%$.

Selanjutnya jika diperhatikan kepada indikator kinerja guru yaitu: merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Dalam merancang pembelajaran guru harus mampu membuat perangkat pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diharapkan. Kepala sekolah harus terus melakukan pembinaan terhadap guru baik melalui supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah maupun mengaktifkan guru dalam kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), seminar dan pelatihan agar pelaksanaan tugas dan peranan guru dapat berjalan dengan baik sehingga performa kinerja guru maksimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pendidikan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Guru yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang direncanakan dan dengan hasil yang memuaskan berarti guru tersebut sudah memiliki tingkat kerja yang optimal.

Berdasarkan temuan penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Dengan baiknya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan tingginya motivasi kerja yang dimiliki guru maka akan mampu meningkatkan kinerja guru secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari deskripsi data, analisis hipotesis dan pembahasan, maka simpulan penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Dasar di Gugus Sihoum Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar. Dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan kepala sekolah maka akan memberikan pengaruh positif dan semakin baik pula kinerja guru di sekolah dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 47,63%. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 47,63% dapat diprediksi

dalam meningkatkan kinerja guru. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di Sekolah Dasar di Gugus Sihoum Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar. Dengan baiknya motivasi kerja guru dalam bekerja maka akan memberikan pengaruh positif dan semakin baik pula kinerja guru di sekolah dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 10,87%. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel motivasi kerja sebesar 10,87% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar di Gugus Sihoum Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar. Dengan baiknya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja guru maka akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru di sekolah dengan sumbangan efektif sebesar 58,50% dari variasi yang terjadi kinerja guru dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas tersebut. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru.

REFERENSI

- Arif, M., & Numaningsih. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. *Edukasi: Journal of Educational Research*, 2(2), 1052–1065. <https://doi.org/10.57032/edukasi.v2i2.137>
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>
- Husni, A., Akmaluddin, Syarfuni, & Sari, S. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Gugus Vi Sekolah Dasar Negeri Lampanah. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 4(3), 1843–1853.
- Lubis, M. F., Bahri, S., & Sulhati. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Madrasah Dalam Pelaksanaan Kinerja Guru Di Mts Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal EduTech*, 7(1), 52.
- Muslimin. (2020). Program penilaian kinerja guru dan uji kompetensi guru dalam meningkatkan prestasi kerja guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 197–204. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/view/4384>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/view/4384>