

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Mambi Kabupaten Mamasa

¹Adriani B, ²Nurdin Latif, ³Ansar Taufik
Program Pascasarjana
STIM LPI Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Mambi Kabupaten Mamasa, untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Mambi Kabupaten Mamasa, untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Mambi Kabupaten Mamasa, untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Mambi Kabupaten Mamasa. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, observasi, dan angket. Sampel guru sebanyak 28 responden. Pengolahan data terdiri atas analisis deskripsi, analisis korelasi dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 24$ maka f tabel didapat $(3:24) = 3,009$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $17,719 > 3,009$ nilai f tabel dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $> F$ tabel maka secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mambi Kabupaten Mamasa. Hal ini menunjukkan berarti Hipotesis kedua peneliti diterima.

Kata Kunci: Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi, Pelatihan, dan Kinerja Guru.

ABSTRACT

This study aims to determine and prove the influence of the principal's leadership on teacher performance at State Senior High School 1 Mambi, Mamasa Regency, to find out and prove the effect of motivation on teacher performance at State High School 1 Mambi, Mamasa Regency, to find out and prove the effect of training on teacher performance. State Senior High School 1 Mambi, Mamasa Regency, to find out and prove the influence of the principal's leadership, motivation and training on teacher performance at State High School 1 Mambi, Mamasa Regency. Data collection is done through documentation, observation, and questionnaires. The teacher sample is 28 respondents. Data processing consisted of descriptive analysis, correlation analysis and regression analysis. The results showed that with a significant level of 5% and degrees of freedom $df_1 = 3$ and $df_2 = 24$, f table was obtained $(3:24) = 3.009$. Based on the ANOVA test or F test from the SPSS output, it can be seen that the f count is $17,719 > 3.009$ the f table value and the probability is $0.000 < 0.05$. More precisely, the calculated F value is compared to the F table where if F count $> F$ table then simultaneously leadership, motivation and training have a positive and significant effect on teacher performance at SMA Negeri 1 Mambi, Mamasa Regency. This means that the hypothesis of the two researchers is accepted.

Keywords: Principal leadership, motivation, training, and teacher performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Tujuan pendidikan nasional yaitu mengembangkan kualitas manusia sedini mungkin secara terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya pro aktif dan kreatif oleh seluruh komponen bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal. Rumusan tersebut sesuai dengan UUD 1945 yang menegaskan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu sistem pengajaran nasional yang diatur dengan Undang-Undang.

Kepala sekolah memiliki kedudukan yang sangat penting sehingga kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dan kesiapan untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam bidang pendidikan, menurut Wahab, (2008: 132) kepemimpinan mengandung arti : "Kemampuan atau daya untuk menggerakkan pelaksana pendidikan agar tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien". Sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang berat.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki andil besar dalam menciptakan suasana yang kondusif dalam lingkungan kerjanya. Suasana kondusif tersebut merupakan faktor yang penting dalam menciptakan guru yang berhasil. Guru sebagai pendidik memiliki peran yang sangat penting terhadap kemajuan bangsa, guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. "Tenaga pendidikan terutama guru merupakan jiwa dari sekolah". Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja sampai pada imbal jasa, merupakan garapan penting bagi seorang kepala sekolah .

Guru sangat berperan dalam menentukan kualitas lulusan sekolah . Artinya untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas diperlukan guru dengan kualitas dan hasil maksimal. Sedangkan guru dengan kualitas dan hasil maksimal dapat diperoleh bila ditunjang oleh kepemimpinan yang baik. Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu menurut Sardiman (2010 : 125) mengemukakan bahwa : "Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang".

Kinerja guru yang tinggi merupakan perwujudan dari kualitas guru. Hal ini cukup penting dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Dengan kinerja yang tinggi berarti para guru dapat berfungsi sebagai pendidik yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran yang hendak dicapainya. Apabila tujuan peningkatan kinerja para guru dapat terpenuhi, maka tujuan peningkatan mutu pendidikan akan tercapai dengan baik.

Namun demikian, permasalahan yang terjadi pada sekolah, termasuk SMA adalah adanya kenyataan bahwa siswa- siswa sekolah nyaris mempunyai kemampuan SDM

yang sama, yaitu disiplin yang rendah dan kemampuan akademik yang tanggung bahkan rendah (Diknas, 2005: 14). Hal ini dibuktikan dengan beberapa indikator : a). Lulusan sekolah kurang mampu untuk bersaing dengan lulusan sekolah untuk memperebutkan tempat pada lembaga pendidikan lanjutan. b). Hampir pada setiap perlombaan sebagai ajang yang mengukur hasil akademik tidak tercatat siswa sekolah sebagai nominatornya, c). Selain itu, dari data kelulusan dan nilai UAN yang tersedia menunjukkan bahwa secara nasional Kinerja Guru sekolah lebih rendah dari sekolah umum. Proporsi siswa sekolah yang tidak lulus ujian akhir 7-10% lebih besar dari proporsi siswa sekolah umum, walaupun rata-rata nasional nilai seluruh mata pelajaran masih di bawah 6 di kedua jenis pendidikan tersebut. Data empiris tersebut memberikan arti bahwa hasil- hasil pengajaran dan pembelajaran berbagai bidang studi terbukti selalu kurang memuaskan berbagai pihak (yang berkepentingan- *stakeholder*).

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang bersifat unik karena sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. “Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.” (Wahyusumidjo, 2002 : 349)

Sedangkan Lipharn (1985 : 1) mengemukakan kata “kepala sekolah” tersusun dari dua kata yaitu “kepala” yang dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga, dan “sekolah” yaitu sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. “Kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka”.

Rumusan tersebut menunjukkan pentingnya peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah guna mencapai tujuan. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi kompleks yang unik, serta mampu melaksanakan perannya dalam memimpin sekolah.

Hakikat Kepemimpinan

Makna kata “kepemimpinan” erat kaitannya dengan makna kata “memimpin”. Kata memimpin mengandung makna yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu organisasi sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Wahjosumidjo (2002:82), dalam praktek organisasi, kata “memimpin” mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya. Betapa banyak variabel arti yang terkandung dalam kata memimpin, memberikan indikasi betapa luas tugas dan peranan seorang pemimpin organisasi. “Kepemimpinan” biasanya didefinisikan oleh para ahli menurut pandangan pribadi mereka, serta aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi pakar yang bersangkutan.

Yukl (1981 : 2-5) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Sementara itu, Nawawi (1987:81) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Guna lebih memahami makna dari kepemimpinan, berikut dikemukakan beberapa teori mengenai pengertian dan definisi tentang kepemimpinan:

- a) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
- b) Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan kepada yang dipimpinnya, agar mau melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, dan penuh semangat.
- c) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.
- d) Kepemimpinan adalah tindakan atau tingkah laku individu dan kelompok yang menyebabkan individu dan juga kelompok-kelompok itu untuk bergerak maju, guna mencapai tujuan pendidikan yang semakin bisa diterima oleh masing-masing pihak.
- e) Kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi.

Dari definisi-definisi kepemimpinan yang berbeda-beda tersebut, pada dasarnya mengandung kesamaan asumsi yang bersifat umum seperti: (1) di dalam satu fenomena kelompok melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih, (2) di dalam melibatkan proses mempengaruhi, dimana pengaruh yang sengaja (*intentional influence*) digunakan oleh pemimpin terhadap bawahan. Disamping kesamaan asumsi yang umum, di dalam definisi tersebut juga memiliki perbedaan yang bersifat umum pula seperti: (1) siapa yang mempergunakan pengaruh, (2) tujuan daripada usaha untuk mempengaruhi, dan (3) cara pengaruh itu digunakan

Berdasarkan uraian tentang definisi kepemimpinan di atas, terlihat bahwa unsur kunci kepemimpinan adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi. Peranan penting dalam kepemimpinan adalah upaya seseorang yang memainkan peran sebagai pemimpin guna

mempengaruhi orang lain dalam organisasi/lembaga tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Wirawan (2002 : 18), “mempengaruhi” adalah proses dimana orang yang mempengaruhi berusaha merubah sikap, perilaku, nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, pikiran, dan tujuan orang yang dipengaruhi secara sistematis.

Bertolak dari pengertian kepemimpinan, terdapat tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu unsur manusia, sarana, dan tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan, kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dari pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalamannya dalam praktek selama menjadi pemimpin. Namun secara tidak disadari seorang pemimpin dalam memperlakukan kepemimpinannya menurut caranya sendiri, dan cara-cara yang digunakan itu merupakan pencerminan dari sifat-sifat dasar kepemimpinannya.

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan didalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motivasi yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu. Dorongan untuk melaksanakan suatu perbuatan tertentu tersebut dapat diakibatkan oleh hasil proses pemikiran dari dalam diri guru maupun berasal dari luar dirinya.

Yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela berkorban untuk mengerahkan kemauan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2004:138). Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa alasan-alasan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu dikarenakan mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan manusia dapat dibagi menjadi tiga kebutuhan, yaitu (1) kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*); (2) kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*); (3) kebutuhan akan kekuatan (*need for power*).

Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik,2007:10). Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2009:44) *Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by wich non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose.* (Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Rae dalam Sofyandi (2008:113) Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program

yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dalam pekerjaannya. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Menurut Beach dalam Sofyandi (2008:114) Tujuan pelatihan karyawan yaitu:

1. *Reduce learning time to teach acceptable performance*, maksudnya dengan adanya pelatihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat.
2. *Improve performance on present job*, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
3. *Attitude formation*, pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
4. *Aid in solving operation problem*, pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari.
5. *Fill manpower needs*, pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan karyawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.

Benefits to employee themselves, dengan pelatihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan

Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kepemimpinan yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: "Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti :

(1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru".

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Pendapat lain diutarakan Soedijarto yang menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar, (4) membina hubungan dengan peserta didik.

Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil belajar; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assesment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*). Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Pedoman penilaian kinerja guru menurut Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjamin Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik terdiri dari 14 kepemimpinan yaitu: mengenal karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, memahami dan mengembangkan potensi, komunikasi dengan peserta didik, penilaian dan evaluasi, bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional, menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru, bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif, komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua peserta didik, dan masyarakat, penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, dan mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji validitas, Uji reabilitas, Uji Asumsi klasik dan Analisis Regresi Linear berganda, Uji T dan Uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Berganda

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan iklan terhadap kepuasan pelanggan. Statistical Package For Social Science (SPSS) akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	8.362	7.585		1.102	.281
	X1	.411	.180	.353	2.282	.032
	X2	.299	.133	.314	2.257	.033
	X3	.377	.169	.326	2.227	.036

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan pada tabel diatas maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,362 + 0,411X1 + 0,299X2 + 0,377X3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,362 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja yang dihasilkan sebesar 8,362.
2. Nilai 0,411 pada variabel Kepemimpinan (X1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan, berarti akan semakin tinggi pula kinerja guru SMAN 1 Mambi Kabupaten Mamasa. Koefisien regresi 0,411 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kepemimpinan maka akan menambah kinerja sebesar 0,411 satuan. Sehingga kepemimpinan berpengaruh

- positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Mambi Kabupaten Mamasa. Dengan asumsi motivasi (X2) dan pelatihan (X3) tetap atau tidak berubah.
3. Nilai 0,299 pada variabel motivasi (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi, berarti akan semakin tinggi pula kinerja guru SMAN 1 Mambi Kabupaten Mamasa. Koefisien regresi 0,299 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan motivasi maka akan menambah kinerja guru sebesar 0,299 satuan. Sehingga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Mambi Kabupaten Mamasa. Dengan asumsi Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan (X3) tetap atau tidak berubah.
 4. Nilai 0,377 pada variabel pelatihan (X3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kedisiplinan, berarti akan semakin tinggi pula kinerja guru SMAN 1 Mambi Kabupaten Mamasa. Koefisien regresi 0,377 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kedisiplinan maka akan menambah kinerja guru sebesar 0,377 satuan. Sehingga kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Mambi Kabupaten Mamasa. Dengan asumsi Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) tetap atau tidak berubah.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Mambi Kabupaten Mamasa

Kepemimpinan adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan. Pada pengujian Uji T (Parsial) diperoleh t hitung variabel kepemimpinan sebesar 2.282 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,674 . Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2.282 > 1,674$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0.032 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMAN 1 Mambi Kabupaten Mamasa.

Berdasarkan hasil penelitian dari *Endah Listyasari* (2016) dan pembahasan yang telah peneliti lakukan maka peneliti menyimpulkan Kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, artinya bahwa kinerja guru banyak dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya serta dipengaruhi oleh kemampuan kinerja guru. Implikasi dari penelitian adalah bahwa perlunya kecakapan dalam bertindak kepala sekolah dan peningkatan kinerja guru, sehingga sudah menjadi keharusan bagi kepala sekolah untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan kinerja guna meningkatkan prestasi belajar peserta didik tanpa melupakan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru dan prestasi belajar peserta didik.

Seorang kepala sekolah memiliki kepemimpinan yang tinggi apabila kepala sekolah tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang guru dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Mambi Kabupaten Mamasa

Motivasi merupakan seperangkat alasan dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam melakukan usaha untuk mencapai tujuannya. Motivasi seseorang bergantung kepada seberapa kuat motif mereka Hasil uji T (Parsial) diperoleh untuk t hitung variabel motivasi sebesar 2.257 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,674. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2.257 > 1,674$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,033 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMAN 1 Mambi Kabupaten Mamasa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Inayatul Ulya (2020) yang membuktikan juga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Mambi Kabupaten Mamasa

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik,2007:10). Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2009:44) *Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by wich non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose.* (Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Hasil uji T (Parsial) diperoleh t hitung variabel pelatihan sebesar 2.227 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,674. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2.227 > 1,674$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,036 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan

demikian pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMAN 1 Mambi Kabupaten Mamasa.

Kinerja mengajar akan meningkat apabila setiap guru yang telah mengikuti pelatihan mampu menerapkan hasil pelatihan yang telah diikuti pada kegiatan pembelajaran sehingga hal tersebut juga akan berpengaruh pada hasil pembelajaran yang semakin meningkat. Sebagaimana pendapat Imron *dalam* Septiana (2013), menyatakan bahwa tenaga pendidik atau guru merupakan ujung tombak bagi sekolah dalam menjalankan proses kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu, tinggi rendahnya prestasi siswa tidak terlepas dari kinerja gurunya. Untuk meningkatkan kinerjanya, guru harus selalu berusaha tepat waktu, menggunakan metode dan strategi pembelajaran dengan tepat, mengikuti pelatihan dan sebagainya sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Kemauan untuk meningkatkan kinerja tentunya harus didukung oleh motivasi kerja. Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya guru yang kinerjanya rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah pula. Hal ini memberi gambaran bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan membentuk kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Mambi Kabupaten Mamasa

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Indri Novayanti Gala (2020) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA Di SMP Se-Kota Poso". Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja mengajar guru IPA di SMP Se-Kota Poso, (2) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru IPA di SMP Se-Kota Poso, (3) Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja mengajar guru IPA di SMP Se-Kota Poso. Sejalan dengan itu penelitian dari Inayatul Ulya (2020) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru yang dibuktikan dengan nilai tingkat signifikansi $t_{hitung} 6,506 > t_{tabel} 1,975$; 2). ada pengaruh positif dan signifikan antara kinerja guru terhadap Kinerja Guru yang dibuktikan dengan nilai tingkat signifikansi $t_{hitung} 6,034 > t_{tabel} 1,975$; 3). ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap Kinerja Guru yang dibuktikan dengan nilai tingkat signifikansi $F_{hitung} 23,818 > F_{tabel} 3,05$. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hasil analisis data mendukung seluruh hipotesis yang diajukan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji Coefficients (Uji T) pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien antara variabel kepemimpinan dengan kinerja guru sebesar $0,032 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja guru pada signifikansi 0,05 atau 5%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan kinerja guru di SMAN 1 Mambi dapat diterima atau terbukti.
2. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji Coefficients (Uji T) pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien antara variabel motivasi dengan kinerja guru sebesar $0,033 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan kinerja guru pada signifikansi 0,05 atau 5%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja guru SMAN 1 Mambi dapat diterima atau terbukti.
3. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji Coefficients (Uji T) pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien antara variabel pelatihan dengan kinerja guru sebesar $0,036 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel pelatihan dengan kinerja guru pada signifikansi 0,05 atau 5%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dan kinerja guru SMAN 1 Mambi dapat diterima atau terbukti.
4. Berdasarkan pengujian uji regresi anova (Uji F), diperoleh nilai koefisien antara kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja guru sebesar $0,00 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja guru pada signifikansi 0,05 atau 5%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Mambi dapat diterima atau terbukti.

Saran

Kepala sekolah SMAN 1 Mambi Kabupaten Mamasa dapat terus meningkatkan kepemimpinan yang dimiliki para guru-guru serta memotivasi guru dalam melaksanakan pekerjaannya serta menjadikan guru lebih disiplin dalam mencapai tujuan serta visi misi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin, *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2000.
Arikunto, Suharsimi, *Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
Cormick Departemen Agama, *Wawasan Tugas Guru dan Tenaga Kependidikan*, t.tp., Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2005.

- Dimiyati dan Mudjiono, *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Dirawat dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1993.
- Direktorat Ketenagaan-Direjnen PMPTK, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar*, Jakarta: Depdiknas, 2007.
- Djafar, Dwi Septiawati, *Hakikat Kepemimpinan*, No. 2/XV juni-juli Majalah Wanita Umni, 2013.
- Djamarah, Syaiful Bakhri, *Prestasi Belajar dan Kepemimpinan Guru* Surabaya: Usaha Nasional, 1994.
- Fathurrahman, Muhammad dan Sulistyorini, *Belajar dan Pembelajaran*, Yogyakarta: Teras, 2012.
- Hardian, dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 1, No. 1, Januari 2015.
- Firda, Karina, *Kinerja Guru pada Pengelolaan Kelas*, Surakarta: Unmuh, 2018. Gorton R., Alston J.A., dan Snowden P. 2007. *School Leadership Administration: Important Concepts, Case Studies, & Simulations* (7th Ed). New York: Mc Graw Hill.
- L. Gibson, James. (1994). *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Hadrawati, Marhadi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik*, Palopo :IAIN, 2020.
- Hajjaj Alqusyairi Annaishaburi, Abu Husai Muslim bin, *Shahih Muslim, Kitab Kepemimpinan*, Penerbit Darul Fikri, Juz 2, No, 1829, Bairut-Libanon, 1993 M.
- Hamalik, Oemar, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Hamalik, Oemar, *Psikologi Belajar dan Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2009.
- Hamalik, Oemar, *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 72.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 71-72
- Handyaningrat, Soewarno, *Pengantar Studi Administrasi dan Manajemen*, Jakarta Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu SP. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul, Kenneth H Blanchard, (1995), *Manajemen Prilaku Organisasi; Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Edisi 4, Erlangga, Jakarta.
- Imam Heryanto dan Totok Triwibowo, *Parth Analysis Menggunakan SPSS dan Excel*. (Bandung: Informatika, 2018), h. 102.
- Nana, Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensidi Iffiset, 2004.

- Piet A. Suhertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervise Pendidikan*, (Jakarta: Rieka Cipta, 2000), h. 6.
- Siagian Sondang, P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rhineka Cipta. Jakarta.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 142.
- Samsudi, *Desain Penelitian Pendidikan*, (Semarang: Unnes Press, 2006), h. 86.
- Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*. (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2000), h. 5.
- Muchlas Saimin. *Manajemen Sekolah Panduan Praktis Pengelolaan Sekolah*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa. Hal.12, 2009
- Sugiyono., *Metode penelitian administrasi dilengkapi dengan metode R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.