



### Info Artikel

#### Kata Kunci:

Motivasi kerja, kepemimpinan situasional kepala sekolah, kinerja guru

#### Korespondensi Penulis:

I Nyoman Sudimantra:

E-mail:

[Nyomansudimantra@gmail.com](mailto:Nyomansudimantra@gmail.com)

ISSN (print): 1858-4985

ISSN (on-line): 2721-8821

## Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Rayon 1 Sabatu

I Nyoman Sudimantra<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial  
Program Pascasarjana Universitas Kanjuruhan Malang  
Jl. S. Supriyadi No. 48 Malang, 65148, Indonesia

### Abstract

*Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Rayon 1 Sabatu. (2) Mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Rayon 1 Sabatu. (3) Mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Rayon 1 Sabatu. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMP Negeri Rayon 1 Sabatu dengan populasi berjumlah 120 orang. Berdasarkan hasil penelitian di SMP Negeri Rayon 1 Sabatu ditemukan adanya indikasi kelemahan. Oleh karena itu perlu diberikan saran sebagai berikut: 1) Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru, oleh sebab itu motivasi kerja sangat penting bagi seorang guru. 2) Selain motivasi kerja, maka untuk meningkatkan kinerja guru juga dipengaruhi kepemimpinan situasional kepala sekolah. Hal ini mengandung arti bahwa apapun upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memimpin sekolah tersebut hendaknya lebih memperhatikan hal-hal yang dibutuhkan oleh guru dalam proses pembelajaran disekolah. 3) Selain itu untuk meningkatkan kinerja guru dibutuhkan peran sentral dan strategis dari pengawas sekolah dan pemerintah dalam hal ini dinas pendidikan untuk terus memberikan bimbingan, petunjuk dan arahan sesuai tugas dan fungsi masing-masing agar kinerja guru dapat selalu terus meningkat dan berjalan secara optimal di sekolah. 4) Karena kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor selain variabel motivasi kerja dan variabel kepemimpinan situasional kepala sekolah, maka faktor-faktor lain yang mempengaruhi*

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis supaya dapat memecahkan suatu masalah. Upaya mencapai tujuan pendidikan di sekolah peranan sumber daya manusia sangatlah diperlukan, maka hadirnya guru yang memiliki kinerja tinggi sangat dibutuhkan, agar proses pengajaran dapat mencapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, misalnya pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan

prasarana pendidikan, dan meningkatkan manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Sebagian sekolah, terutama di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan, sebaliknya sebagian yang lainnya masih memprihatinkan.

Mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan dapat ditunjukkan dengan adanya fenomena sekolah-sekolah yang memiliki keunggulan dan kompetitif. Salah satu indikasi sekolah yang memiliki keunggulan dan kompetitif adalah adanya tampilan sikap dan perilaku para siswanya sesuai dengan norma yang berlaku dan adanya peningkatan prestasi belajar siswa yang salah satunya dapat dilihat dari persentase kelulusan di atas standar nasional. Banyak faktor yang turut mempengaruhi rendahnya kualitas pendidikan.

Keberhasilan di satuan pendidikan SMP dalam mengantar pesertadidikannya tidak dapat lepas dari komponen yang terkait dalamnya. Tingginyapartisipasi komponen-komponen pendidikan menunjukkan tingginyapemahaman akan pentingnya pendidikan demi kemajuan bangsa, dantingginya partisipasi komponen-komponen pendidikan juga sebagai factor yang sangat menentukan bagi keberhasilan yang akan dicapai pada satuan pendidikan, dan pada gilirannya akan menentukan mutu sekolah itu sendiri.

Oleh karena itu, dalam rangka menuju pencapaian mutu pendidikan di SMP perlu adanya peningkatan kualitas maupun kuantitas komponen-komponen yang terlibat dalam proses pendidikan, utamanya SDM pendidikan, dalam hal ini guru. Harus diakui bahwa peran dan fungsi guru dalam proses pembelajaran masih mendominasi dan memiliki peran yang strategis, sehingga keberhasilan tujuan pendidikan sangat bergantung pada kontribusi kinerja guru.

Guru sebagai komponen utama dalam proses pendidikan seharusnya termotivasi sehingga memperoleh kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana ia berkarya/bekerja. Sebaliknya orang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan cenderung bersikap negatif terhadap organisasi dimana ia berkarya/bekerja.

Sedangkan kepemimpinan berkaitan dengan kepengikutan, kepengikutan (*followership*) adalah bagian yang paling penting dalam usaha melahirkan perilaku organisasi yang sesungguhnya. Bahkan ada yang mengatakan bahwa pada hakikatnya kepemimpinan adalah kepengikutan (*leadership is followership*). Istilah ini adakalanya diberi makna luas, bahwa pemimpin yang baik dihasilkan dari pengikut yang baik. Manusia pengikut di sini tidak dapat dipersepsi sebagai robot, melainkan mereka adalah manusia biasa yang pemahaman terhadap aspek-aspek manusiawi yang dipimpin, kepemimpinan akan gagal.

Motivasi kerja sebagai salah satu aspek dalam pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas sangat diperlukan dalam kegiatan belajar mengajar karena motivasi merupakan suatu pendorong yang dapat mengubah energi dalam diri guru ke dalam bentuk suatu kegiatan nyata untuk mencapai tujuan tertentu dalam pembelajaran. Guru yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja tentu tidak dapat melakukan pekerjaan itu dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja guru yang dapat berimplikasi kepada rendahnya hasil belajar siswa.

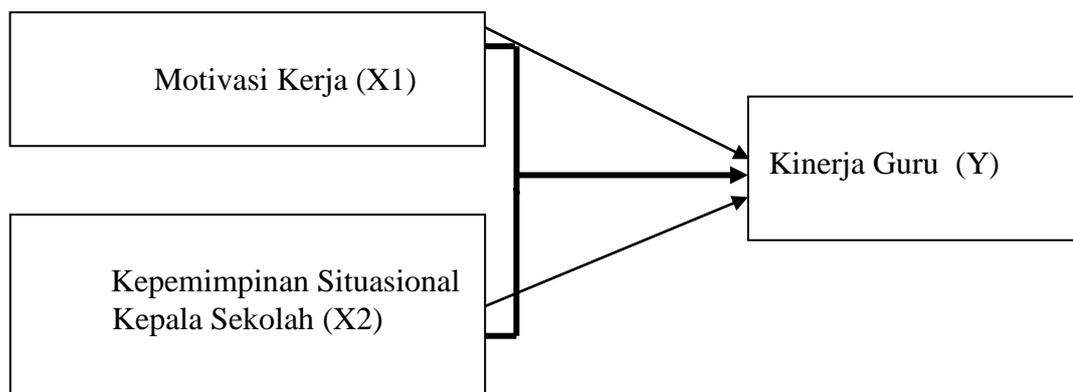
Menurut pengamatan penulis, kinerja guru dalam kegiatan proses pembelajaran di SMP Negeri Rayon 1 Sabatu saat ini belum optimal, guru cenderung kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini terlihat dari belum sepenuhnya guru menerapkan disiplin waktu, disiplin administrasi, disiplin melaksanakan tugas-tugasnya. Hal yang lain yang dapat diamati adalah suasana kerja yang kurang kondusif berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang dirasa kurang sesuai dengan kondisi guru di sekolah yang dipimpinnya. Faktor-faktor tersebut diduga sebagai penyebab utama rendahnya kinerja guru, disamping faktor

penyebab lainnya.

## 2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode ini dipakai dengan maksud untuk mengkaji tentang pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ), kepemimpinan situasional kepala sekolah ( $X_2$ ), sebagai prediktor dan kinerja guru ( $Y$ ) sebagai kriterium.

Rancangan Penelitian merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam suatu penelitian yang bertujuan untuk membantu penelitian untuk menjawab pertanyaan secara sistematis, valid dan obyektif. Setyosari (2010: 169) menyatakan bahwa rancangan penelitian adalah rencana dan struktur penelitian dan disusun sedemikian rupa sehingga peneliti dapat memperoleh jawaban atas permasalahan peneliti. Adapun rancangan penelitiannya disajikan pada **Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran** berikut ini :



Keterangan:

$X_1$  : Motivasi Kerja

$X_2$  : Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah

$Y$  : Kinerja Guru

—————> : Hubungan antara X dengan Y secara parsial

—————> : Hubungan antara X dengan Y secara Simultan

Adapun penjabaran setiap variabel adalah sebagai berikut :

1.  $X_1$  : Motivasi Kerja
  - a. Kebutuhan akan prestasi
  - b. Kebutuhan akan pengakuan
  - c. Pekerjaan itu sendiri
  - d. Tanggung jawab
  - e. Kebutuhan akan kemajuan/berkembang
2.  $X_2$  : Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah
  - a. Gaya intruksi
  - b. Gaya konsultatif
  - c. Gaya partisipasif
  - d. Gaya delegatif
3.  $Y$  : Kinerja Guru
  - a. Kualitas kerja
  - b. Kecepatan atau ketepatan kerja
  - c. Inisiatif dalam bekerja

d. Kemampuan Kerja

Populasi dalam penelitian ini adalah guru- guru SMP Negeri Rayon 1 Sabatu Kabupaten Parigi Moutong, dengan rincian sebagai berikut : SMP Negeri 1 Balinggi sebanyak 40 orang, SMP Negeri 2 Balinggi sebanyak 20 orang, SMP Negeri 3 Balinggi sebanyak 16 orang, SMP Negeri 1 Sausu sebanyak 20 orang dan SMP Negeri 1 Torue sebanyak 24 orang, jadi jumlah populasisemua sebanyak 120 orang.

Melihat populasi cukup besar maka digunakan teknik penarikan sampel dengan menggunakan pendapat Arikunto (2009 : 12) sebagai berikut: Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25%.Degeng (2000) mengemukakan bahwa semakin homogen karakteristik populasi, semakin sedikit sampel yang perlu diambil.Sebaliknya, semakin heterogen karakteristik populasi semakin besar sampel yang perlu diambil. Dengan demikian berdasarkan pendapat para ahli di atas, dimana populasi guru SMP Negeri Rayon I Sabatu Kabupaten Parigi Moutongmempunyai sifat yang homogen karena semua sekolah tersebut Negeri, maka jumlah sampel (N) diambil adalah sebesar 25% dari populasi yaitu:  $N = 25 \% \times 120 \text{ orang} = 30 \text{ orang}$ .

Adapun pengambilan atau penentuan sampel yang digunakan adalah dengan teknik sampel random atau acak. Setyosari (2010: 170) mengatakan bahwa diantara teknik-teknik pengambilan sampel yang paling baik dan representatif adalah teknik sampel acak (ram-bang).Kebaikan teknik ini bukan saja pada teori yang mendasarinya tetapi juga bukti empiris yang dihasilkan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama diperoleh bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Rayon 1 Sabatu kabupaten Parigi Moutong, hal tersebut ditunjukkan dengan melihat nilai sig pada tabel *coefficients* adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motifasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja guru maka akan semakin rendah pula kinerja guru. Seperti pada Tabel 1.1 Rangkuman Hasil Regresi  $X_1$ -Ydibawah ini:

**Tabel 1. 1**  
**Rangkuman Hasil Regresi  $X_1$ -Y**

Variabel	Harga r		Harga t		Koef	Konst	Ket
	R	r <sub>square</sub>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>			
$X_1$ -Y	0,631	0,398	4,298	2,048	0,570	52,065	Ada Pengaruh yang Sig-nifikan

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Natawijaya (1978/1979:46) menjelaskan bahwa “motivasi ialah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku”. Adapun Dimiyati dan Mudjiono (1994: 75) menyebutkan : “motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia”. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dirumuskan bahwa motivasi sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri seseorang yang diusahakan untuk menimbulkan dan menjamin kelangsungan kegiatan seseorang, serta memberikan arah sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 24.00., menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Rayon 1 Sabtu kabupaten Parigi Moutong, hal tersebut ditunjukkan dengan melihat nilai sig pada tabel *coefficients* adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y).

Dari perhitungan tersebut juga diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,298. Jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,048 pada taraf signifikansi 5% maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa “Terdapat pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y)”.

Koefisien determinasi  $r_{square}$  sebesar 0,398 yang berarti hanya 39,8 % perubahan pada variabel Kinerja guru (Y) dapat diterangkan oleh motivasi kerja ( $X_1$ ).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Fitria (Universitas Lampung : 2010) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh kompetensi guru dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 24 Bandar Lampung tahun pelajaran 2009/2010 “ Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Ada pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi guru dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru dengan hasil perhitungan F hitung (45,514) > F table (4,26) menghasilkan hipotesis diterima. Variabel yang sama dari penelitian tersebut adalah Kinerja guru, motivasi mengajar, sedangkan variabel yang tidak sama adalah kompetensi guru, dan kepemimpinan situasional.

Persamaan garis regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dinyatakan dengan  $Y = 0,570 X_1 + 52,065$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,570 yang berarti apabila supervisi kunjungan kelas oleh kepala sekolah ( $X_1$ ) meningkat 1 poin maka kinerja guru (Y) akan meningkat 0,570 poin.

Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua diperoleh bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Negeri rayon 1 Sabtu Kabupaten Parigi Moutong, hal tersebut ditunjukkan dengan melihat nilai sig pada tabel *coefficients* adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi motivasi berprestasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian semakin baik kepemimpinan situasional kepala sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru tersebut. Sebaliknya semakin buruk kepemimpinan situasional kepala sekolah maka akan semakin buruk pula kinerja guru tersebut

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 24.00., menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Rayon 1 Sabtu Kabupaten Parigi Moutong, hal tersebut ditunjukkan dengan melihat nilai sig pada tabel *coefficients* adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi motivasi berprestasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y). Seperti pada Tabel 1.2 Rangkuman Hasil Regresi  $X_2$ -Y dibawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Rangkuman Hasil Regresi  $X_2$ -Y**

Variabel	Harga r		Harga t		Koef	Konst	Ket
	R	$r_{square}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$			
$X_2$ - Y	0,442	0,196	2,09	2,048	0,366	66,467	Ada Pengaruh yang Sig-

Dari perhitungan tersebut juga diperoleh  $t_{hitung}$  ( 2,609) lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( 2,048 ), sehingga disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y)”.

Koefisien determinasi  $r_{square}$  sebesar 0,196 yang berarti hanya 19,6 % perubahan pada variabel Kinerja guru (Y) dapat diterangkan oleh motivasi berprestasi guru ( $X_2$ ).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Erniawati (Universitas Lampung : 2012) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Abung Selatan Tahun Pelajaran 2011/2012 “ Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh uji statistic regresi linier sederhana diperoleh  $R = 0,703a$  dan berdasarkan signifikan 0,05 dengan uji T diperoleh  $F_{hitung} > F_{table} = 12,344 > 2,852$ . Variabel yang sama dari penelitian tersebut adalah Kinerja guru, sedangkan variabel yang tidak sama adalah Kompetensi guru, lingkungan kerja, dan kepemimpinan situasional.

Persamaan garis regresi kontribusi motivasi berprestasiterhadap kinerja guru dapat dinyatakan dengan  $Y = 0,366 X_1 + 66,467$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien  $X_2$  sebesar 0,366 yang berarti apabila motivasi berprestas ( $X_2$ ) meningkat 1 poin maka kinerja guru (Y) akan meningkat 0,366 poin.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ketiga dapat diketahui bahwa hipotesis ketiga penelitian diterima yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri rayon 1 Sabatu Kabupaten Parigi Moutong. Hal tersebut ditunjukkan dengan melihat nilai sig pada tabel *anova* adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 5% (0,05).

Demikian pula dari hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 12,391.Jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan df 1.28 sebesar 4,20pada taraf signifikansi 5% maka  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa “Terdapat pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan situasional kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y).

Seperti pada Tabel 1.3 Rangkuman hasil analisis regresi gandadibawah ini :

**Tabel 1. 3**  
**Rangkuman hasil analisis regresi ganda**

$R_{y(1,2)}$	$R^2_{y(1,2)}$	Df	Harga F		Ket
			Hitung	Tabel	
0,692	0,479	1.28	12,391	4,20	Terdapat Kontribusi dua variabel X terhadap variabel Y

Selanjutnya dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Koefisien determinasi  $R^2_{y(1,2)}$  sebesar 0,479 berarti variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan situasional kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y)secara simultan mampu mempengaruhi 47,9 % perubahan pada variabel kinerja guru (Y).Hal ini menunjukkan bahwa masih ada 52,1 % faktor atau variabel lain yang mempengaruhi variabel kinerja guru selain variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan

situasional kepala sekolah ( $X_2$ ).

Kemudian dari kontribusi secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yaitu untuk kontribusi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 39,8 % dan kontribusi variabel kepemimpinan situasional kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 19,6 %. Dapat disimpulkan kontribusi variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap kinerja guru dibandingkan dengan variabel kepemimpinan situasional kepala sekolah yang diukur dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis data diperoleh Persamaan garis regresi Persamaan garis regresi pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru dapat dinyatakan dengan  $Y = 0,499 X_1 + 0,244 X_2 + 29,670$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,499 yang berarti apabila motivasi kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 poin maka kinerja guru (Y) akan meningkat 0,499 poin dengan asumsi  $X_2$  tetap. Nilai koefisien  $X_2$  sebesar 0,244 yang berarti apabila kepemimpinan situasional kepala sekolah ( $X_2$ ) meningkat 1 poin maka kinerja guru (Y) akan meningkat 0,244 poin dengan asumsi  $X_1$  tetap.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Jumiati (Universitas Lampung : 2013) dalam penelitiannya yang berjudul 'Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru " Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Ada pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Hasil perhitungan  $F_h > F_t$  yaitu  $72,150 > 2,380$  dengan koefisien determinasi  $R^2 = 0,719$ . Variabel yang sama dari penelitian tersebut adalah kinerja guru, sedangkan variabel yang tidak sama adalah Motivasi kerja dan kepemimpinan situasional.

#### 4. SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisa yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Rayon 1 Sabtu kesimpulan tersebut diambil dengan melihat nilai sig pada tabel *coefficients* adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 5% (0,05), demikian pula diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,298. Jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,048 pada taraf signifikansi 5% maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah pula kinerja guru. Selanjutnya terdapat pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Negeri rayon 1 Sabtu Kabupaten Parigi Moutong, kesimpulan tersebut diambil dengan melihat nilai sig pada tabel *coefficients* adalah sebesar 0,014 lebih kecil dari probabilitas 5% (0,05), demikian pula diperoleh  $t_{hitung}$  ( 2,609 ) lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( 2,048 ). Dengan demikian semakin baik kepemimpinan situasional kepala sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru tersebut. Sebaliknya semakin buruk kepemimpinan situasional kepala sekolah maka akan semakin buruk pula kinerja guru tersebut. Dan terakhir terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri rayon 1 Sabtu Kabupaten Parigi Moutong. Kesimpulan tersebut diambil dengan melihat nilai sig pada tabel *anova* adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 5% (0,05). Demikian pula dari hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 12,391. Jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan df 1.28 sebesar 4,20 pada taraf signifikansi 5% maka  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Hal ini mengandung arti bahwa bila semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik kepemimpinan situasional kepala sekolah secara simultan maka akan semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja oleh serta semakin buruk kepemimpinan situasional kepala sekolah maka akan semakin rendah pula kinerja guru. Kontribusi secara simultan mampu mempengaruhi 47,9% perubahan pada variabel kinerja guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa sisanya masih ada 52,1 % disebabkan oleh faktor-faktor atau variabel-variabel lain yang tidak

diketahui atau berada diluar area penelitian.

Dari hasil penelitian ini maka dapat diberikan saran bahwa guru sangat perlu meningkatkan Motivasi kerja karena dapat mempengaruhi kinerja guru, Selain motivasi kerja, maka untuk meningkatkan kinerja guru juga dipengaruhi kepemimpinan situasional kepala sekolah. Hal ini mengandung arti bahwa apapun upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memimpin sekolah tersebut hendaknya lebih memperhatikan hal-hal yang dibutuhkan oleh guru dalam proses pembelajaran disekolah. Karena semakin tinggi tingkat kepedulian kepala sekolah dalam memimpin sekolah akan mempengaruhi kinerja guru. Disamping itu hal yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja guru dibutuhkan peran sentral dan strategis dari pengawas sekolah dan pemerintah dalam hal ini dinas pendidikan untuk terus memberikan bimbingan, petunjuk dan arahan sesuai tugas dan fungsi masing-masing agar kinerja guru dapat selalu terus meningkat dan berjalan secara optimal di sekolah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. (1983). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Bandung : Bumi Aksara.
- Degeng, I Nyoman S. (2000) *Mencari Pendekatan Baru Pemecahan Masalah Belajar*, Malang, UNM.
- Danim Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dessler (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
- Depdikbud.(1997). *Panduan Manajemen Sekolah*. Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Direktorat
- Depdiknas.(2007). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Direktur Pembinaan Sekolah Menengah Pertama.
- Erniawati (2012) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Abung Selatan Tahun Pelajaran 2011/2012 (Universitas Lampung)
- Fitria (2010) Pengaruh kompetensi guru dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 24 Bandar Lampung tahun pelajaran 2009/2010 (Universitas Lampung)
- Jumiati (2010) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru (Universitas Lampung)
- Kerlinger (2006) *Asas-asal Penelitian Behavioral*, Yogyakarta, Gadjahmada University
- Mangkunegoro, Anwar Prabu (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung Remaja Rosdakarya
- Margono (2004) *Metodologi penelitian Pendidikan*, Jakarta, Rineka Cipta
- Miftah Thoha (1993) *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakar CV Rajawali
- Mulyasa.(2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_.(2005). *Manajemen Bebas Sekolah*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_.(2009). *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Rita Lestari (2011) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kalirejo Lampung Tengah tahun ajaran 2010/2011 (Universitas Lampung)
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi). (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rustanti Achmad R. (1998). *Gaya Kepemimpinan (Pendekatan Bakat Situasional)*.
- Armico.Sloma (1980) *How to Measure Managerial Performance*, Free Pr, First edition

Suryadi Prawirosentono (1999), *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, BPFE  
Winardi (1992) *Manajemn Prilaku Organisasi*, Bandung, Citra Aditya Bakti  
Wahyudi, (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung : Alfabeta