

## KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU DENGAN KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KOTA BANJARMASIN

**Sakerani**

Dosen ULM dan Wakil Ketua PGRI Kalsel

Email : [sakeranibappeda64@gmail.com](mailto:sakeranibappeda64@gmail.com)

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: (1) persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja, (2) hubungan langsung kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kota Banjarmasin. Penelitian ini adalah penelitian *deskriptif eksplanatori* dengan pendekatan kuantitatif, yang berupaya menganalisis dan menjelaskan ada atau tidaknya hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti berdasarkan koefisien korelasinya. Rancangan penelitian model *eksplanatori*. Untuk mencapai tujuan tersebut, diteliti 398 orang guru sebagai sampel penelitian dari 926 orang guru TK di Kota Banjarmasin. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen berupa kuesioner untuk semua variabel. Metode analisis data yang digunakan: statistik deskriptif dan inferensial. Deskripsi data menggunakan penilaian acuan absolut dengan skala satu sampai lima berdasarkan skala Likert. Penelitian ini menggunakan analisis Jalur (Path Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru TK di Kota Banjarmasin responden dideskripsikan berkategori sedang, (2) motivasi kerja guru TK di Kota Banjarmasin sebagian responden dideskripsikan berkategori sedang, (3) terdapat hubungan langsung yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja, kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja, dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru. Hasil penelitian ini, direkomendasikan kepada beberapa pihak, antara lain (1) bagi Kepala TK se Kota Banjarmasin, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi, bahan evaluasi dan untuk membuat program pembinaan guru TK yang berorientasi pada peningkatan motivasi kerja sehingga yang saat ini berkategori sedang menjadi berkategori tinggi, (2) bagi Dinas Pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan dalam membina dan mengembangkan karier guru.

Kata kunci : Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru.

### A. PENDAHULUAN

Pendidikan yang bermutu merupakan tuntutan masyarakat dewasa ini. Untuk mewujudkan hal tersebut banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah guru. Guru yang merupakan ujung tombak berhasil tidaknya sebuah pendidikan, hal ini dikarenakan guru langsung berhubungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan lulusan (*output*) yang diharapkan. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia dalam bidang pendidikan saat ini adalah masih rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Mewujudkan pendidikan yang bermutu sudah menjadi tekad nasional. Komponen yang sangat berpengaruh dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah terletak pada tenaga pendidik (guru).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 44 ayat 1 mengamanatkan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah wajib membina dan mengembangkan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan pemerintah daerah. Sedangkan pasal 29 sampai dengan pasal 44 dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan secara eksplisit menegaskan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi, kualifikasi dan profesionalisme yang terstandar.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu Program Pembangunan Nasional di bidang pendidikan. Peningkatan mutu sangat erat kaitannya dengan Pengembangan Sumber Daya manusia (SDM). Selaras dengan kebijakan pembangunan nasional yang menekankan pada pengembangan SDM, maka upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan hal yang sangat penting.

Sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, kepala sekolah memiliki tanggungjawab legal untuk mengembangkan staf, kurikulum, dan pelaksanaan pendidikan di sekolahnya. Di sinilah, efektifitas kepemimpinan kepala sekolah tergantung kepada kemampuan mereka bekerjasama dengan guru dan staf, serta kemampuannya mengendalikan pengelolaan anggaran, pengembangan staf, scheduling, pengembangan kurikulum, paedagogi, dan assessmen. Membekali kepala sekolah memiliki seperangkat kemampuan ini dirasa sangat penting.

Memang banyak upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan, antara lain program tunjangan profesi guru, motivasi belajar, disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai penanggungjawab di sekolah berkewajiban memastikan tercapainya tujuan sekolah. Kepala sekolah dalam pelaksanaannya dituntut memiliki unsur kepemimpinan, yaitu: (1) memiliki kepribadian yang kuat, (2) memahami kondisi guru, karyawan dan siswa, (3) memiliki visi dan memahami misi sekolah, (4) memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan (5) kemampuan berkomunikasi (Depdiknas, 2007). House (1974) menyatakan pada *path-goal theory* adanya hubungan antara perilaku pemimpin dengan kinerja bawahan dan aktivitas kerja. Teori ini menjelaskan pentingnya pemimpin membantu anggotanya dalam mencapai tujuan dan memberi arahan, atau dukungan atau keduanya yang dibutuhkan untuk menjamin tujuan tersebut tercapai sesuai dengan tujuan organisasi. Kepala sekolah dalam mencapai tujuan tersebut membutuhkan fungsi manajemen berupa: *planning, organizing, actuating and controlling*. Kepala sekolah

juga harus memastikan perannya sebagai pemimpin berupa: *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator* dapat terlaksana. Sehingga, kepala sekolah diharapkan mampu mengelola dan memberdayakan guru dalam peningkatan kemampuan kerjanya. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) merupakan suatu ketetapan politik bahwa pendidik adalah pekerja profesional, yang berhak mendapatkan hak-hak sekaligus kewajiban profesional. Dengan itu diharapkan, pendidik dapat mengabdikan secara total pada profesinya dan dapat hidup layak dari profesi tersebut.

Untuk dapat meningkatkan kinerja guru harus ada suatu dorongan atau motivasi, baik yang timbul dari dalam diri guru sendiri untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi atau juga dari dorongan yang ditimbulkan orang lain. Motivasi kerja merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa ada motivasi tidak ada kegiatan nyata. Morgan (Sardiman, 2011) menyatakan motivasi merupakan tenaga pendorong yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah satu tujuan tertentu, akan lebih baik bila pegawai mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Sebagai manusia biasa guru tidak terlepas dari berbagai kebutuhan. Di satu pihak ia dituntut menjadi guru yang profesional dengan penuh pengabdian, di lain pihak dituntut untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan secara pribadi maupun sebagai anggota masyarakat. Kondisi ini pula yang secara tidak langsung mempengaruhi motivasi dan semangat kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja guru tersebut. Padahal kinerja seorang guru merupakan salah satu faktor dominan dalam mencapai kualitas pendidikan secara luas. Teori Atribusi (Heider dalam As'ad, 1999:58) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan dasar. Dengan kata lain apabila kinerja seseorang rendah, maka itu merupakan hasil dari motivasi yang rendah maupun kemampuannya yang rendah.

Pendidikan di Kota Banjarmasin mengalami berbagai masalah, di antaranya hasil UKG tahun 2016 yang lalu hanya 62,73. Nilai kinerja Guru PKG tahun 2016 rata-rata 49,148. Sementara hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa guru TK di Kota Banjarmasin dalam hal kinerja, kenyataannya guru TK di Kota Banjarmasin cukup memprihatinkan karena ada sebagian guru yang belum dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat maupun bekerja secara kreatif dan inovatif, belum semua guru terampil dan dapat melaksanakan tugas

dengan penuh tanggung jawab. Juga masih ada guru yang malas membuat perangkat pembelajaran walaupun telah mendapat arahan dari kepala sekolah.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini untuk menganalisis dan mendeskripsikan hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y) di TK se-Kota Banjarmasin. Pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan teknik korelasional. Teknik korelasional merupakan penelitian yang sifatnya melukiskan hubungan yang terdapat diantara 2 variabel.

Penelitian korelasional berusaha menetapkan seberapa kuatnya hubungan yang terdapat antara dua variabel atau lebih (Arikunto, 2013:80). Sedangkan berdasarkan karakteristik pengumpulan datanya jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka. Data yang berupa angka tersebut diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut (Sugiyono, 2015:34).

Penelitian ini menggunakan analisis Jalur ( Path Analysis) dimana model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama akan digambarkan dalam sebuah path diagram yang mempermudah melihat hubungan kausalitas yang akan diuji. Selanjutnya dengan membuat diagram jalur ini, hubungan antar variabel dalam jalur ini akan dianalisis dari variabel dan akan diketahui apakah ada hubungan yang terjadi disebabkan oleh pengaruh langsung dari variable independen terhadap variabel dependen. Dalam analisis jalur ini juga dapat dipelajari ketergantungan sejumlah variabel dalam suatu model (model kausal) dan dapat dianalisis hubungan antar variabel dari model kausal yang telah dirumuskan atas dasar pertimbangan teoritis. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian dalam suatu ruang lingkup yang telah ditentukan. Populasi penelitian ini menggunakan populasi guru TK di Kota Banjarmasin sebagai penggalan data.

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedang menurut Arikunto (2010) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Karena keterbatasan peneliti, populasi penelitian ini adalah seluruh guru tetap dan berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Yayasan yang tersebar pada 5 kecamatan di Kota Banjarmasin 926 orang.

Sedang sampel adalah bagian dari populasi. Pada penelitian ini digunakan ukuran sampel yang sangat praktis yaitu menggunakan tabel Krejcie data ini tidak diperlukan perhitungan yang rumit.

Krejcie ( dalam Sugiyono, 2015) menjelaskan *table for determining needed size S of a randomly chosen sample from a given finite population of N cases that sample propotion will be within 0,5 of population proportion P with a 95 persen level of confidence*. Perhitungan ukuran sampel didasarkan atas kesalahan 5% jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai tingkat kepercayaan 95% terhadap populasi.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak memungkinkan mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2015:118).

Besarnya sampel menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{N (d)^2 + 1}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel yang di cari

N = Jumlah populasi

d = Nilai presesi (ditentukan sebesar 90% atau = 0,5)

Jadi dari rumus tersebut diatas diperoleh:cer

$$n = \frac{926}{926 (0,5)^2 + 1} = 398,279 \text{ dibulatkan menjadi } 398 \text{ orang.}$$

Sampel pada penelitian ini diambil secara random dari setiap sekolah, karena memiliki karakteristik yang sama maka penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Dengan teknik *probability sampling* diharapkan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel, sehingga sampel yang dipilih dapat mewakili seluruh populasi yang ada.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *proporsional random sampling* atau sampling berimbang. Kata “berimbang” menunjukkan pada ukuran jumlah yang tidak sama, disesuaikan dengan jumlah anggota tiap-tiap kelompok, yang besar. Menurut Arikunto (2013:173) dengan pengertian ini maka dalam menentukan anggota sampel, peneliti mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang ada dalam masing-masing kelompok.

Dalam penelitian ini guru-guru tidak tetap tidak dijadikan sampel penelitian dengan alasan : (1) guru tidak tetap kebanyakan datang ke sekolah hanya pada saat mengajar; (2) dengan terbatasnya keberadaan di sekolah, guru tidak tetap tidak terlalu memahami kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru; (3) persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru oleh guru memerlukan kontinuitas dan intensitas psikologis yang tinggi, hal ini hanya bisa dilakukan oleh guru tetap yang secara kontinu mengalami, mengindra, dan memahami keberadaan situasi sekolah.

Untuk menentukan jumlah sampel persekolah digunakan perumusan alokasi proporsional dari (Sugiyono, 2015), yaitu:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana:

$n_i$  = jumlah sampel menurut strata

$N_i$  = jumlah populasi menurut sekolah

$N$  = jumlah populasi total

$n$  = jumlah sampel total.

## C Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja dengan kinerja guru TK di Kota Banjarmasin. Analisis yang digunakan yaitu analisis jalur dan sampel dalam penelitian ini terdiri dari 398 responden yang merupakan guru TK se Kota Banjarmasin.

### 1. Kinerja Guru

Berdasarkan data hasil penelitian tentang kinerja guru mempunyai rentang skor empiris sebesar 73 dari 133 sampai 206, rata-rata (*mean*) =176.691. Banyak kelas dan interval dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$k = 1 + 33,3 \log n$$

k = kelas

n = jumlah responden

Sehingga banyak kelasnya ditetapkan sebesar 9 dan panjang kelas 8, seperti pada tabel distribusi frekuensi pada tabel berikut ini:

Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja Guru

No.	Interval	Titik Tengah	Frekuensi	Persentase
1	133-141	137	0	0
2	142-150	146	0	0
3	151-159	155	0	0
4	160-168	164	70	17,7
5	169-177	173	96	24,1
6	178-186	182	146	36,7
7	187-195	191	41	10,3
8	196-204	200	22	5,52
9	205-213	209	23	5,77

Pada tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar skor jawaban responden tentang kinerja guru TK se Kota Banjarmasin pada interval 178-186 (36,7%).

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria katagori variabel kinerja guru TK se Kota Banjarmasin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Distribusi Kategori Variabel Kinerja Guru

No.	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	86	21,6
2	Sedang	312	78,4
3	Rendah	0	0
	Jumlah	398	100

Berdasarkan tabel di atas kinerja guru TK se Kota Banjarmasin diketahui 312 orang atau 78,4% berkatagore sedang, sedangkan sisanya 86 orang atau 21,6% berkatagori tinggi dan 0 orang atau 0% berkatagori rendah.

Atau variabel kinerja guru terdiri dari 42 item, dan pada hasil deskriptif diperoleh nilai minimum yaitu 133 sehingga dapat diartikan terdapat tanggapan penilaian mengenai kinerja guru paling rendah yaitu 133 atau cenderung menjawab pilihan 3 pada kuesioner atau cukup setuju ( $133/42=3,17$ ). Nilai maksimum yaitu 206 sehingga dapat diartikan terdapat tanggapan penilaian mengenai kinerja guru paling tinggi yaitu 206 atau cenderung menjawab pilihan 5 pada kuesioner atau sangat setuju ( $206/42=4,21$ ). Rata-rata tanggapan penilaian mengenai kinerja guru yaitu 176,69 atau adanya kecenderungan menjawab pilihan 4 atau baik ( $176,69/42=4,21$ ).

## 2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan data hasil penelitian tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai rentang empiris sebesar 54 dari 68 sampai dengan 122, rata-rata (mean) = 95,42. Banyak kelas dan interval dihitung dengan rumus berikut:

$$k = 1 + 33,3 \log n$$

k = kelas

n = jumlah responden

Sehingga banyak kelasnya ditetapkan 9 dan panjang kelas 7 seperti pada Tabel berikut :

Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Interval	Titik Tengah	Frekuensi	Persentase
1	56-62	59	1	0,25
2	63-69	66	1	0,25
3	70-76	73	2	0,5
4	77-83	80	236	59,3
5	84-90	87	116	29,2
6	91-97	94	18	4,5
7	98-104	101	10	2,5
8	105-111	108	10	2,5
9	112-119	115	4	1,0

Pada tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar skor jawaban responden tentang kepemimpinan kepala sekolah TK se Kota Banjarmasin pada interval 77-83 (59,3%). Sedang sisanya berada pada interval di bawahnya.



Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria katagori variabel kepemimpinan kepala sekolah menurut para guru TK se Kota Banjarmasin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Distribusi Kategori Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	24	6,0
2	Sedang	370	93
3	Rendah	4	1,0
		158	100

Berdasarkan tabel di atas kepemimpinan kepala sekolah menurut guru TK se Kota Banjarmasin , diketahui 370 orang atau 93% berkatagore sedang, sedangkan sisanya 24 orang atau 6,0 % berkatagori tinggi dan 4 orang atau 1,0% berkatagori rendah.

Dengan kata lain variabel kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 24 item, dan pada hasil deskriptif diperoleh nilai minimum yaitu 56 sehingga dapat diartikan terdapat tanggapan penilaian mengenai kepemimpinan kepala sekolah paling rendah yaitu 56 atau cenderung menjawab pilihan 2 pada kuesioner atau kurang setuju ( $56/24=2,33$ ). Nilai maksimum yaitu 119 sehingga dapat diartikan terdapat tanggapan penilaian mengenai kepemimpinan kepala sekolah paling tinggi yaitu 119 atau cenderung menjawab pilihan 5 pada kuesioner atau sangat setuju ( $119/24=4,96$ ). Rata-rata tanggapan penilaian mengenai kepemimpinan kepala sekolah yaitu 86,05 atau adanya kecenderungan menjawab pilihan 3 atau cukup ( $86,05/24=3,59$ ).

### 3. Motivasi Kerja

Berdasarkan data hasil penelitian tentang motivasi kerja mempunyai rentang empiris sebesar 52 dari 148 sampai dengan 200, rata-rata (mean) = 172,9296. Banyak kelas dan interval dihitung dengan rumus berikut:

$$k = 1 + 33,3 \log n$$

k = kelas

n = jumlah responden

Sehingga banyak kelasnya ditetapkan 9 dan panjang kelas 6 seperti pada tabel 4.13 distribusi frekuensi.

Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

No.	Interval	Titik Tengah	Frekuensi	Persentase
-----	----------	--------------	-----------	------------

1	148-153	150,5	2	2,1
2	154-159	156,5	2	0,6
3	160-165	162,5	2	12,7
4	166-171	168,5	152	38,0
5	172-177	174,5	101	25,3
6	178-183	180,5	78	19,5
7	184-189	186,5	50	0,6
8	190-195	192,5	2	0,6
9	196-201	198,5	9	0,6

Pada tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar skor jawaban responden tentang motivasi kerja guru TK se Kota Banjarmasin pada interval 166-171 (38,0%). Sedang sisanya berada pada interval di bawahnya. Adapun deskripsi statistik skor jawaban responden di setiap sekolah tentang motivasi kerja guru TK se kota Banjarmasin disajikan secara ringkas pada tabel berikut ini :

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria katagori variabel motivasi kerja guru TK se Kota Banjarmasin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Distribusi Kategori Variabel Motivasi Kerja

No.	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	61	15,3
2	Sedang	331	83,1
3	Rendah	6	1,6
-	-	398	100

Berdasarkan tabel di atas motivasi kerja guru TK se kota Banjarmasin, diketahui 331 orang atau 83,1 % berkatagori sedang, sedangkan sisanya 61 orang atau 15,3% berkatagori stinggi dan 6 orang atau 1,6 % berkatagori rendah.

Atau dikatakan bahwa variabel motivasi terdiri dari 40 item, dan pada hasil deskriptif diperoleh nilai minimum yaitu 148 sehingga dapat diartikan terdapat tanggapan penilaian mengenai motivasi paling rendah yaitu 148 atau cenderung menjawab pilihan 3 pada kuesioner atau cukup setuju ( $148/40=3,70$ ). Nilai maksimum yaitu 200 sehingga dapat diartikan terdapat tanggapan penilaian mengenai motivasi paling tinggi yaitu 200 atau cenderung menjawab pilihan 5 pada kuesioner atau sangat setuju ( $200/40=5,00$ ). Rata-rata tanggapan penilaian mengenai motivasi yaitu 172,93 atau adanya kecenderungan menjawab pilihan 4 atau baik ( $172,93/40=4,32$ ).

#### 4 Analisis Jalur

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$ . Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung”. ( Sukmadinata;2012 ).

Sedangkan definisi lain mengatakan: “Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.” ( Paul .A dalam Kusnendi ;2008 ).

David Garson dari *North Carolina State University* mendefinisikan analisis jalur sebagai “Model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti. Modelnya digambarkan dalam bentuk gambar lingkaran dan panah dimana anak panah tunggal menunjukkan sebagai penyebab. Regresi dikenakan pada masing-masing variabel dalam suatu model sebagai variabel tergantung (pemberi respon) sedang yang lain sebagai penyebab. Pembobotan regresi diprediksikan dalam suatu model yang dibandingkan dengan matriks korelasi yang diobservasi untuk semua variabel dan dilakukan juga penghitungan uji keselarasan statistik. ( Kusnendi, 2008 ).

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan pendekatan regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru TK di Kota Banjarmasin. Uji regresi berganda terdiri dari uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi.

Tabel Sub Struktural 1

Sub Struktural 1							
Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi							
Variabel	Coefficients			Model Summary		ANOVA	
	Beta	T	P	R	R <sup>2</sup>	F	P
Kepemimpinan	0,098	2,376	0,018	0,974	0,948	3623,958	0,000

Kepala Sekolah							
----------------	--	--	--	--	--	--	--

Berdasarkan hasil perhitungan pada regresi analisis jalur sub structural 1 dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai t hitung 2,376 dan signifikansi 0,018 sehingga nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $t_{0,05;398} = 1,966$ ) nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru. Nilai koefisien regresi 0,098 yang mengartikan adanya pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru atau dapat dikatakan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka motivasi guru akan semakin baik pula.

### 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini terlihat pada output table ANOVA. Adanya pengaruh secara bersama-sama antar variabel independen jika nilai F hitung lebih besar dari F table dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai F hitung yaitu 3623,958 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai F hitung lebih besar dari F table ( $F_{(0,05;2;398)} = 3,018$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, dapat diambil kesimpulan bahwa **terdapat** pengaruh simultan dari variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru.

### 3. Koefisien Determinasi (Rsquare)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi diatas yaitu 0,948 yang dapat dikatakan variabel kepemimpinan kepala sekolah mampu mempengaruhi motivasi guru sebesar 94,8% sedangkan sisanya dipegaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Tabel Sub Struktural 2

Sub Struktural 2							
Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi terhadap Kinerja							
Variabel	Coeficients			Model Summary		ANOVA	
	Beta	T	P	R	R <sup>2</sup>	F	P

Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,523	9,204	0,000	0,961	0,924	1194,863	0,000
Motivasi	0,644	8,856	0,000				

Berdasarkan hasil perhitungan pada regresi analisis jalur sub structural 2 dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

### 1. Uji Parsial (Uji t)

- a. Variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai t hitung 9,204 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $t_{0,05;398} = 1,966$ ) nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Nilai koefisien regresi 0,523 yang mengartikan adanya pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru atau dapat dikatakan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru akan semakin baik pula.
- b. Variabel motivasi memiliki nilai t hitung 8,856 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $t_{0,05;398} = 1,966$ ) nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja guru. Nilai koefisien regresi 0,644 yang mengartikan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja guru atau dapat dikatakan semakin baik motivasi maka kinerja guru akan semakin baik pula.

### 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini terlihat pada output table ANOVA. Adanya pengaruh secara bersama-sama antar variabel independen jika nilai F hitung lebih besar dari F table dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai F hitung yaitu 1194,863 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai F hitung lebih besar dari F table ( $F_{(0,05;4;398)} = 2,394$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, dapat diambil kesimpulan bahwa **terdapat** pengaruh simultan dari variabel kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi terhadap kinerja guru.

### 3. Koefisien Determinasi (Rsquare)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi diatas yaitu 0,924 yang dapat dikatakan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja guru sebesar 92,4%.

## A. Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis korelasi merupakan dugaan adanya hubungan antar variabel dalam populasi yang diuji melalui hubungan antar variabel sampel yang diambil dari populasi tersebut. Korelasi antar variabel merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Uji kausalitas yang dilakukan merupakan uji terhadap bobot dari masing-masing indikator yang dianalisis. Uji ini dilakukan sama dengan uji t terhadap *regression weight* atau *loading factor* atau  $\lambda$  *coefficient*.

Tingkat signifikan koefisien korelasi dua konstruk diuji pada  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji statistik menunjukkan keputusan uji signifikan apabila  $p\text{-value} \leq 0,05$ . Uji signifikan (uji-t) terhadap koefisien *lambda*, yang dalam hal ini adalah nilai *critical ratio* (c.r) identik dengan uji-t dilakukan untuk menolak  $H_0$  yang menyatakan bahwa koefisien *lambda* adalah sama dengan nol.

### 1. Pengujian Hipotesis H1 : Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru

Hipotesis H1 pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Secara statistik hipotesis ini berhubungan dengan hasil uji terhadap  $\gamma_1$  yang dapat dirumuskan dengan hipotesis statistik:

$H_0 : \gamma_1 = 0$  : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja guru.

$H_1 : \gamma_1 \neq 0$  : Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja guru.

Untuk hasil uji hipotesis antara hubungan kebutuhan aktualisasi diri dan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel Hasil Uji Hipotesis H1

Arah Jalur	Koefisien Regresi	P	Label
Kepemimpinan kepala sekolah --- > Kinerja guru	0,523	0,000	Sig.

Berdasarkan tabel di atas bahwa koefisien regresi konstruk kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja memiliki nilai sebesar 0,523 dan  $p\text{-value}$  0,000 (lebih kecil dari 0,05).

Hal ini menyatakan bahwa dari koefisien yang regresi yang diperoleh telah menunjukkan hipotesis nol ditolak, karena nilai  $\gamma_1 \neq 0$ . Dengan demikian, hipotesis penelitian  $H_1 : \gamma_1 \neq 0$  yang dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

### 2. Pengujian Hipotesis H2 : Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi

Hipotesis H2 pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi

Secara statistik hipotesis ini berhubungan dengan hasil uji terhadap  $\gamma_2$  yang dapat dirumuskan dengan hipotesis statistik:

$H_0 : \gamma_2 = 0$  : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi.

$H_1 : \gamma_2 \neq 0$  : Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan Kepsek dan motivasi.

Untuk hasil uji hipotesis antara hubungan Kepemimpinan Kepsek dan Motivasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Arah Jalur	Koefisien Regresi	P	Label
Kepemimpinan Kepsek --- > Motivasi	0,098	0,018	Sig.

Berdasarkan tabel di atas bahwa koefisien regresi konstruk kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi memiliki nilai sebesar 0,098, dan *p-value* 0,018 (lebih kecil dari 0,05).

Hal ini menyatakan bahwa dari koefisien yang regresi yang diperoleh telah menunjukkan hipotesis nol ditolak, karena nilai  $\gamma_2 \neq 0$ . Dengan demikian, hipotesis penelitian  $H_1 : \gamma_2 \neq 0$  yang dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi.

### 3. Pengujian Hipotesis H3 : Hubungan Motivasi dan Kinerja Guru

Hipotesis H3 pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung yang signifikan antara motivasi dan kinerja guru. Secara statistik hipotesis ini berhubungan dengan hasil uji terhadap  $\gamma_3$  yang dapat dirumuskan dengan hipotesis statistik:

$H_0 : \gamma_3 = 0$  : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja guru.

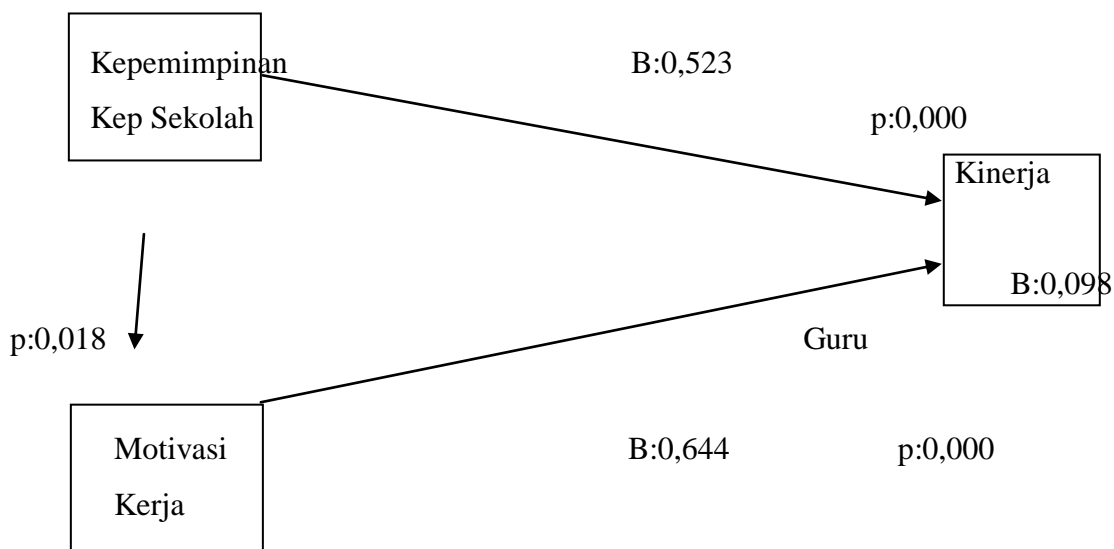
$H_1 : \gamma_3 \neq 0$  : Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja guru.

Untuk hasil uji hipotesis antara hubungan motivasi dan kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Arah Jalur	Koefisien Regresi	P	Label
Motivasi --- > Kinerja Guru	0,644	0,000	Sig.

Berdasarkan tabel di atas bahwa koefisien regresi konstruk motivasi dan kinerja guru memiliki nilai sebesar 0,644 dan *p-value* 0,000 (lebih kecil dari 0,05).

Hal ini menyatakan bahwa dari koefisien yang regresi yang diperoleh telah menunjukkan hipotesis nol ditolak, karena nilai  $\gamma_3 \neq 0$ . Dengan demikian, hipotesis penelitian  $H_1 : \gamma_3 \neq 0$  yang dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja guru.



## 6. Pembahasan

### A. Pembahasan tentang Temuan Analisis Deskriptif

Dari hasil uji coba instrument penelitian diketahui bahwa semua indikator pembentuk konstruk-konstruk dalam penelitian ini dapat diterima dan berada pada taraf baik. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item instrumen yang menjadi indikator-indikator dari variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru terbukti signifikan, dengan nilai *p* (*p-value*) di bawah 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item instrumen yang menjadi indikator-indikator dari variabel-variabel atau konstruk yang diteliti tersebut dapat dipakai dalam pengujian karena mempunyai loading factor  $>0,5$ . Menurut Sharma (1996) bahwa indikator yang memiliki nilai koefisien hubungan lebih dari 0,4 telah menunjukkan adanya validasi yang kuat dari sebuah indikator untuk mengukur suatu konstruk.



Variabel Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi, dan Kinerja Guru adalah reliabel dengan masing-masing jumlah item yang valid berturut-turut adalah 24, 40, dan 42 dengan terdapat 6 item yang tidak valid dengan Cronbach' Alpha Item kurang dari 0.361 sehingga dibuang atau dengan kata lain tidak dimasukkan ke dalam instrument.

Hasil uji statistik *deskriptif* dari ke tiga variabel yang diteliti tersebut disajikan pada Tabel 4.1, 4.2 dan 4.3. Pembahasan untuk temuan statistik deskriptif dalam penelitian ini didasarkan atas hasil analisis data untuk masing-masing variabel . Mengacu pada hasil penelitian yang telah ditemukan pada hasil penelitian ini, dan data yang disampaikan terdapat beberapa hal yang memerlukan pembahasan lebih lanjut. Seperti telah ditunjukkan hasil temuan tersebut tampak variasi-variasi diantara beberapa variabel. Variasi-variasi tersebut menyangkut nilai-nilai hasil analisis *deskriptif* terhadap variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru . Kondisi variabel kepemimpinan kepala sekolah menurut guru TK se Kota Banjarmasin , diketahui 370 orang atau 93% berkatagore sedang, sedangkan sisanya 24 orang atau 6,0 % berkatagori tinggi dan 4 orang atau 1,0% berkatagori rendah.

Temuan statistik deskriptif ini sangat positif, karena hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru-guru TK di Kota Banjarmasin penelitian bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah faktor yang paling penting dari seorang kepala sekolah agar ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan pendidikan.

Sesuai dengan teori Fiedler (dalam Robbins, 2007), dalam model kontigensi mengemukakan bahwa kinerja kelompok yang efektif tergantung pada perpaduan yang memadai antara perilaku interaksi pemimpin dengan bawahannya dan derajat sejauh mana situasi memungkinkan kelompok itu untuk mengendalikan dan mempengaruhi. Model tersebut berdasarkan anggapan bahwa kepemimpinan itu akan efektif dalam situasi-situasi yang berbeda. Fiedler mengatakan bahwa faktor kunci dalam kesuksesan pemimpin perilaku kepemimpinan mendasari seseorang. Tingginya persepsi tentang pentingnya laku kepemimpinan kepala sekolah ini diduga dapat meningkatkan kinerja guru.

Untuk variabel motivasi kerja dalam menghasilkan temuan nilai rerata guru TK se kota Banjarmasin, diketahui 331 orang atau 83,1 % berkatagori sedang, sedangkan sisanya 61 orang atau 15,3% berkatagori stinggi dan 6 orang atau 1,6 % berkatagori rendah.

Karena sebagian besar guru-guru TK di Kota Banjarmasin merasa memiliki motivasi kerja berdampak pada peningkatan berprestasi , mengingat keberadaan kepuasan kerja

merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, reaksi personal dan dinamis melekat pada guru sehingga mempunyai menimbulkan suatu keadaan diri yang baik dan siap sebagai seorang guru untuk berprestasi.

Sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Herzberg, yang membedakan antara faktor-faktor penyebab kepuasan kerja disebut *motivator* diantaranya adalah: prestasi, pengakuan, karakteristik atau kondisi pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab. Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut *hygiene* antara lain: supervisi, kondisi, kerja, gaji, dan keselamatan kerja. Menurut teori ini, apabila faktor-aktor kepuasan atau motivator terpenuhi akan memberikan kepuasan, tetapi apabila tidak terpenuhi, tidak selalu menimbulkan kepuasan, tetapi apabila tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan. Kondisi tingginya kepuasan kerja ini diduga dapat meningkatkan kinerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru-guru TK di Kota Banjarmasin merasa bahwa semangat dan motivasi kerja adalah sebagai suasana batin dalam diri seseorang guru untuk melakukan aktifitas demi mencapai tujuan, terutama dalam hal melaksanakan tugas mengajar dan tugas tambahan lainnya.

Sesuai dengan teori Carlaw, Deming & Friedman (2003) menyatakan bahwa semangat kerja yang tinggi adalah karyawan yang bekerja dengan berenergi, antusias, dan memiliki rasa kebersamaan, sebaliknya karyawan yang memiliki semangat kerja rendah adalah ketika karyawan merasa bosan, berkecil hati dan malas. Semangat kerja ditunjukkan dengan semangat, antusiasme dan kepercayaan pada kebijakan organisasi, program dan tujuan organisasi. Tingginya persepsi tentang pentingnya semangat kerja ini diduga dapat meningkatkan kinerja guru.

Kondisi kinerja guru TK di Kota Banjarmasin ditunjukkan oleh hasil analisis statistik deskriptif dengan kinerja guru TK se Kota Banjarmasin diketahui 312 orang atau 78,4% berkatagore sedang, sedangkan sisanya 86 orang atau 21,6% berkatagori tinggi dan 0 orang atau 0% berkatagori rendah.

Atau variabel kinerja guru terdiri dari 42 item, dan pada hasil deskriptif diperoleh nilai minimum yaitu 133 sehingga dapat diartikan terdapat tanggapan penilaian mengenai kinerja guru paling rendah yaitu 133 atau cenderung menjawab pilihan 3 pada kuesioner atau cukup setuju ( $133/42=3,17$ ). Nilai maksimum yaitu 206 sehingga dapat diartikan terdapat tanggapan penilaian mengenai kinerja guru paling tinggi yaitu 206 atau cenderung menjawab pilihan 5 pada kuesioner atau sangat setuju ( $206/42=4,21$ ). Rata-rata tanggapan penilaian

mengenai kinerja guru yaitu 176,69 atau adanya kecenderungan menjawab pilihan 4 atau baik ( $176,69/42=4,21$ ).

Temuan statistik deskriptif ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru-guru TK di Kota Banjarmasin memiliki kinerja yang diukur menggunakan empat dimensi kinerja Sesuai dengan teori T.R Mitchell (Rusman, 2009) bahwa kinerja mempunyai empat dimensi, yaitu: (a) *quality of work* (kualitas kerja), (b) *promptness* (ketepatan kerja), (c) *initiative* (inisiatif), dan (d) *communication* (komunikasi).

Sahertian (dalam Rusman,2009:319) menjelaskan bahwa standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti: (a) bekerja dengan siswa secara individual, (b) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (c) pendayagunaan media pembelajaran, (d) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar dan (f) kepemimpinan yang aktif dari guru. Kondisi tingginya kinerja guru ini diduga ada hubungannya dengan variabel-variabel lain dalam penelitian ini, yaitu variabel kepemimpinan kepala dan motivasi kerja yang dimilikinya.

## **B. Pembahasan tentang Temuan Hasil Uji Hipotesis Penelitian**

Hasil penelitian ini mengungkapkan pula adanya kesesuaian antara model teoritik dan data empiris, dalam hal ini terdapat hubungan yang signifikan antara semua variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja. Tingkat signifikansi koefisien korelasi dua konstruk diuji pada  $\alpha = 0,05$  (Hair, 2006). Hasil uji statistik menunjukkan keputusan uji signifikan apabila  $p\text{-value} < 0,05$ . Uji signifikansi (uji-t) terhadap koefisien lambda, yang dalam hal ini nilai c.r identik dengan uji-t dilakukan untuk menolak  $H_0$  yang menyatakan bahwa nilai koefisien lambda adalah sama dengan nol.

Selanjutnya untuk pembahasan terhadap setiap hasil pengujian atau pembuktian hipotesis diuraikan sebagai berikut:

### **1. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru**

Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai t hitung 9,204 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $t_{0,05;398} = 1,966$ ) nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Nilai koefisien regresi 0,523 yang mengartikan adanya pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap

kinerja guru atau dapat dikatakan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru akan semakin baik pula.

Kepemimpinan Kepala Sekolah yang diterima oleh guru memungkinkan guru memiliki kecendrungan atau dorongan untuk melakukan aktivitasnya sesuai dengan arahan ataupun kondisi yang dihasilkan yang akan berdampak pada kinerja guru.

## **2. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja**

Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai  $t$  hitung 2,376 dan signifikansi 0,018 sehingga nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $t_{0,05;398} = 1,966$ ) nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru. Nilai koefisien regresi 0,098 yang mengartikan adanya pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru atau dapat dikatakan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka motivasi guru akan semakin baik pula.

Seharusnya dalam dunia pendidikan yang mencetak SDM yang siap untuk ke jenjang yang lebih tinggi atau dunia kerja membutuhkan pemimpin yang cerdas baik secara akademik maupun daya pikirnya serta gaya kepemimpinannya. Variabel yang dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja guru dalam penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, Itu berarti ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru .

## **3. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Guru**

Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan variabel motivasi memiliki nilai  $t$  hitung 8,856 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $t_{0,05;398} = 1,966$ ) nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja guru. Nilai koefisien regresi 0,644 yang mengartikan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja guru atau dapat dikatakan semakin baik motivasi maka kinerja guru akan semakin baik pula.

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi , dengan adanya motivasi seseorang dapat menjadi lebih berkeinginan dengan kerjanya. Kinerja guru adalah unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas kewajibannya dalam suatu bidang pekerjaannya yang dilandasi keahlian, dorongan, perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, pelaksanaan manajerial sekolah, pengembangan pengetahuan, keterampilan dan kurikulum sekolah untuk memberikan

kepuasan dan meningkatkan kinerja yang optimal dalam mencapai keberhasilan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja .

## **7. Kesimpulan dan Saran**

### **A. Kesimpulan**

Bertolak dari temuan penelitian dan pembahasan, hasil penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Gambaran kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru TK di Kota Banjarmasin adalah:
  - a) Kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan perilaku tugas di lingkup TK di Kota Banjarmasin yang dipersepsikan oleh sebagian besar responden berkategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru-guru merasa bahwa kepala sekolah mereka, melalui kepemimpinannya mampu cenderung mementingkan tujuan organisasi dan memperhatikan bawahan untuk meningkatkan kualitas ke arah tujuan pendidikan.
  - b) Motivasi kerja guru di lingkup TK di Kota Banjarmasin yang dipersepsikan sebagian responden berkategori sedang. Sebagian besar guru merasa motivasi kerja mereka perlu dipertahankan dan ditingkatkan karena akan berdampak pada peningkatan berprestasi yang tinggi.
  - c) Kinerja guru di lingkup TK di Kota Banjarmasin yang dipersepsikan sebagian besar responden berkategori sedang, hal ini berarti sebagian besar guru merasa kinerja mereka perlu tingkatkan dan yang tinggi perlu dipertahankan.
2. Ada hubungan langsung antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru TK di Kota Banjarmasin. Artinya makin kuat perilaku kepemimpinan kepala sekolah diikuti makin tinggi kinerja guru TK di Kota Banjarmasin.
3. Ada hubungan langsung antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru TK di Kota Banjarmasin. Artinya makin kuat perilaku kepemimpinan kepala sekolah diikuti makin tinggi kinerja guru TK di Kota Banjarmasin.
4. Ada hubungan langsung antara motivasi kerja dengan kinerja guru TK di Kota Banjarmasin. Artinya makin tinggi semangat kerja diikuti makin tinggi kinerja guru TK di Kota Banjarmasin.

## B. Saran-saran

1. Disarankan bagi Kepala Sekolah Taman Kanak-Kanak (TK) se Kota Banjarmasin, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan bahan evaluasi, sehingga kepala sekolah dapat berkomitmen untuk menghadapi permasalahan dan pemecahannya secara optimal untuk kepentingan pendidikan di sekolah.
2. Disarankan bagi Dinas Pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan dalam membina dan mengembangkan karier guru TK khususnya yang PNS.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta.
- As'ad,M .1999. *Psikologi Industri*. Jakarta :Liberty.
- Carlaw, Deming & Friedmen. 2003. *Managing & Motivation Contact Center Employees*.USA : The McGraw-Hill Companies.
- Kusnendi.2008. *Model-model Persamaan Struktural*. Bandung : Alfabeta
- Robbins,S.2007. *Essensial Of Organizational Behavior*, New Jersey: Englewood.
- Rusman.2009. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta : Raja Grafinndo Persada.
- Sardiman. A. M. 2008. *Interaksi dan Motivasi Belajar-mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sukmadinata. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.14 ,Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, Bandung Citra Umbara.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, 2003. Bandung : Citra Umbara.