

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN EDISIPLINAN TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN PEMALANG**

**Peny Pratiwi<sup>1)</sup> Sunandar<sup>2)</sup> Ghufron Abdullah<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup> Guru di Kabupaten Pemalang

<sup>2)</sup> Universitas PGRI Semarang.

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research (1) Know and analyze the effect of work motivation on the teachers performance (2) Determine and analyze the impact of school leadership on the teachers performance (3) Know and analyze the influence of discipline on the teachers performance and (4) Determine and analyze the effect of work motivation, school leadership and discipline on the teachers performance.*

*The population in this study were all elementary school teachers in the area of State Sarwas I UPP Petarukan Pemalang of as much as 128 teachers, obtained a sample of 97 people by using proportional random sampling technique. The data collection method used was a questionnaire. Analysis of the data used is descriptive analysis, test validity and test hypotheses that include multiple linear regression analysis. Analyzing data using SPSS for windows Release 21.*

*Based on the results of this research is that (1) There is significant influence teachers' motivation to work on the performance of elementary school teachers in the District Sarwas I Petarukan Pemalang, with a contribution of 40.1%; (2) There was a significant effect of school leadership on the performance of elementary school teachers in the District Sarwas I Petarukan Pemalang, with a contribution of 68.00%; (3) There is significant influence of discipline on the performance of elementary school teachers in the District Sarwas I Petarukan Pemalang, with a contribution of 48.8%; (4) There is significant influence work motivation of teachers, school leadership and discipline on the performance of elementary school teachers in the District Sarwas I Petarukan Pemalang, with a contribution of 83.3%.*

**Keywords:** *Work Motivation, Leadership, Discipline, Performance .*

## **PENDAHULUAN**

Peran dan profesionalisme kinerja (kualitas SDM) guru mutlak diperlukan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan sehingga tujuan-tujuan program dan pelaksanaan pembangunan pendidikan tersebut dapat terwujud. Dalam hubungannya dengan kualitas SDM tersebut, sudah barang tentu tidak terlepas dan pengetahuan, skill, kepekaan sosial dan kemampuan-kemampuan lainnya yang secara umum berdasar pada latar belakang tingkat pendidikan yang dimiliki. Rendahnya kualitas tenaga kependidikan, merupakan masalah pokok yang dihadapi pendidikan di

Indonesia. Motivasi menjadi tenaga pendidik/guru di kebanyakan sekolah selama ini dikarenakan dan hanya dilandasi oleh faktor pengabdian dan keikhlasan, sedangkan dari sisi kemampuan, kecakapan dan kedisiplinan ilmu dikatakan masih rendah. Hal ini, menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan dan tentu mengalami kesulitan untuk memiliki keunggulan kompetitif. Maka, masalah pokok dalam pendidikan pada dasarnya adalah masalah yang terkait dengan faktor kualitas tenaga guru.

Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah komponen mutu guru. Rendahnya profesionalitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Menurut Balitbang Depdiknas, guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat SD baik negeri maupun swasta ternyata hanya 28,94%. Guru SMP negeri 54,12%, swasta 60,99%, guru SMA negeri 65,29%, swasta 64,73%, guru SMK negeri 55,91 %, swasta 58,26 % (Bagaschoro, 2012). Berdasarkan analisis dari badan pendidikan dunia (UNESCO), kualitas para guru Indonesia menempati peringkat terakhir dari 14 negara berkembang di Asia Pasifik. Posisi tersebut menempatkan negeri agraris ini dibawah Vietnam yang negaranya baru merdeka beberapa tahun lalu. Lemahnya *input quality*, kualitas guru Indonesia ada di peringkat 14 dari 14 negara berkembang. Ini juga kesalahan negara yang tidak serius untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Yunaningsih, 2011: 53).

Diharapkan antara lain dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja yang sesuai dengan harapan setiap guru dan pengaruh gaya kepemimpinan yang selalu mengambil kebijakan yang pasti demi terwujudnya tujuan organisasi serta adanya kedisiplinan dalam pelaksanaan kerja.

Permasalahan yang sering muncul (a) Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah komponen mutu guru, rendahnya profesionalitas guru dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. (b) Guru SD di Sarwas I UPP (Unit Pengelola Pendidikan) kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang, hanya beberapa guru yang prestasi kerjanya bagus, sebagian guru stagnan atau tidak ada perubahan dan ada beberapa guru prestasi kerjanya rendah. (c) Prestasi kerja guru yang telah lulus sertifikasi tidak ada perubahan, guru yang lolos sertifikasi sudah banyak, namun kualitas kerja atau prestasi kerja mereka tak meningkat. (d) Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan guru-guru di berbagai jenjang pendidikan yang belum lolos sertifikasi, harapan mereka adalah segera lolos sertifikasi berikut memperoleh uang

tunjangan profesi. (e) Kepemimpinan kepala sekolah SD di UPP Petarukan Kabupaten Pemalang memiliki kemampuan mempengaruhi bawahan agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan setelah mendengarkan masukan/saran dari bawahan. (f) Kedisiplinan guru di UPP Petarukan Kabupaten Pemalang mencakup kedisiplinan pelaksanaan kerja dan manajemen atau pengetahuan pendidikan secara menyeluruh yang berlangsung selama jam kerja maupun jam dinas.

Tujuan penelitian ini sebagai berikut.(1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru SD di Sarwas I Unit Pengelola Pendidikan (UPP) Petarukan Kabupaten Pemalang (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru SD di Sarwas I Unit Pengelola Pendidikan (UPP) Petarukan Kabupaten Pemalang (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja guru SD di Sarwas I Unit Pengelola Pendidikan (UPP) Petarukan Kabupaten Pemalang (4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja guru SD di Sarwas I Unit Pengelola Pendidikan (UPP) Petarukan Kabupaten Pemalang?

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap guru. Menetapkan kebijakan berarti apakah guru akan dipromosikan, didemosikan atau jasanya dinaikkan. (Hasibuan, 2015: 87). Bernardin dan Russel (dalam Triyono, 2012: 94) memberikan definisi tentang prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu. Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada instansi.

Berdasarkan berbagai uraian tentang prestasi kerja di atas dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja guru pada dasarnya merupakan hasil-hasil kerja yang ditunjukkan, dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku.

Sikula dalam Hasibuan (2015: 87) mendefinisikan penilaian sebagai suatu proses yang mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda. Penilaian prestasi kerja dalam bahasa Inggris disebut sebagai *performance appraisal*. Menurut Swastha (2005: 151) penilaian hasil kerja dapat memberikan kesempatan bagi atasan maupun bawahan untuk bersama-sama meninjau hubungan kerja mereka.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja guru merupakan cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi dan nilai dari seorang guru oleh orang-orang yang diberi wewenang instansi sebagai landasan pengembangan.

Instansi maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para guru atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai titik awal untuk diskusi mengenai pelatihan, pengembangan dan perbaikan. Data yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja dapat digunakan untuk meramalkan kebutuhan sumber daya manusia pada masa depan, untuk merencanakan suksesi manajemen dan memandu aktivitas-aktivitas sumber daya manusia lainnya seperti perekrutan, pelatihan dan program pengembangan (Moorhead dan Griffin, 2013: 154). Penilaian prestasi kerja mempunyai tujuan untuk: a) Memberikan informasi untuk mengambil keputusan tentang promosi dan gaji; b) Memberikan kesempatan baik bagi atasan maupun bawahan untuk bersama-sama meninjau hubungan kerja mereka; dan c) Dapat mengidentifikasi ketidak-efisienan yang mungkin timbul (Swastha, 2005: 151).

Triyono (2012: 97) membuat model penilaian prestasi kerja yang mencakup tiga aspek didalamnya, antara lain: (a) Relevansi berarti harus ada kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan penilaian kinerja. (b) Reliabilitas berarti harus terpenuhinya konsistensi atas kriteria yang dijadikan ukuran kinerja. (c) Diskriminasi berarti pengukuran dan penilaian kinerja harus mampu menunjukkan perbedaan-perbedaan kinerja hasil pengukuran.

Menurut Tjiptono dan Anastasia (2003: 142) penilaian kinerja dapat mendukung perbaikan kualitas, bila keadaan di bawah ini terpenuhi a) Penilaian kinerja harus dipisahkan dari sistem kompensasi; b) Penilaian kinerja harus didasarkan pada observasi, pengukuran perilaku dan hasil dan c) Penilaian kinerja

harus mendorong partisipasi guru.

Dari uraian tersebut di atas, maka disimpulkan bahwa dalam penilaian prestasi kerja guru perlu kecermatan yang tinggi atas jabatan yang akan dinilai serta menetapkan sifat-sifat apa yang dapat dipergunakan sebagai petunjuk baik tidaknya seorang guru pada jabatan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja guru pada dasarnya merupakan hasil-hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku. Penilaian prestasi kerja guru merupakan cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi dan nilai dari seorang guru oleh orang-orang yang diberi wewenang instansi sebagai landasan pengembangan. Tujuan penilaian prestasi kerja guru untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian pekerjaan dan kecakapan guru.

Penilaian prestasi kerja guru perlu kecermatan yang tinggi atas jabatan yang akan dinilai serta menetapkan sifat-sifat apa yang dapat dipergunakan sebagai petunjuk baik tidaknya seorang guru pada jabatan tersebut, dengan indikator prestasi kerja guru adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, kedisiplinan, keandalan, inisiatif, kerajinan, kejujuran, sikap dan kehadiran.

Menurut Badeni (2014: 77) motivasi kerja merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014: 95). “Motivasi adalah proses mengarahkan dan ketekunan setiap individu dengan tingkat internitas yang tinggi untuk meningkatkan suatu usaha dalam mencapai tujuan” (Robbins dan Judge, 2015: 127). Definisi lainnya “motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan presistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu” (Moorhead dan Griffin, 2010: 85). Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia (Handoko, 2011: 251).

Indikator bagi motivasi kerja menurut Hasibuan (2014: 110) adalah sebagai berikut: Isi Pekerjaan, yang terdiri atas 1) Prestasi; 2) Pengakuan; 3) Pekerjaan itu sendiri; 4) Tanggung jawab dan 5) Pengembangan potensi individu. Faktor Higienis, yang terdiri atas 1) Gaji atau upah; 2) Kondisi kerja; 3) Kebijaksanaan administrasi; 4) Hubungan antarpribadi dan 5) Kualitas supervisi.

Motivasi eksternal dengan indikator selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya; senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya; bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. Tipe motivasi terdiri atas motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, dan teori yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru meliputi teori harapan, teori keadilan dan teori rencana. Dalam penelitian ini indikator motivasi kerja guru yang digunakan adalah tanggung jawab, melaksanakan tugas, memiliki tujuan, ada umpan balik, memiliki perasaan, berusaha mengungguli orang lain, mengutamakan prestasi, memenuhi kebutuhan hidup, senang memperoleh pujian, memperoleh insentif dan memperoleh perhatian.

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Menurut Wahjosumidjo (2011: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Miftah Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Pada hakekatnya kepemimpinan mempunyai pengertian yang agak luas dibandingkan dengan manajemen. Manajemen merupakan jenis pemikiran yang khusus dari kepemimpinan di dalam usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan bisa saja karena berusaha mencapai tujuan organisasi atau

kelompok, dan bisa saja sama atau selaras atau tidak selaras dengan tujuan organisasi. Menurut Tjiptono dan Anastasia (2010: 8) manajemen berhubungan dengan usaha menanggulangi kompleksitas, berkaitan dengan perencanaan dan penganggaran untuk mengatasi kompleksitas. Manajemen mengembangkan kemampuan untuk melaksanakan rencana melalui pengorganisasian dan penyusunan staf, menjamin pencapaian rencana melalui pengendalian dan pemecahan masalah.

Jadi kepemimpinan kepala sekolah adalah cara seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang kepala sekolah salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki.

Menurut Seyfarth (2002: 264) kedisiplinan adalah satu awal mula yang penting. Selanjutnya kedisiplinan berjalan *step by step* dalam perintah dari kemajuan yang diharapkan. Dalam penekanan sikap tersebut, dalam banyak hukum penilaian ini digunakan untuk tujuan diadakan kedisiplinan. Hasibuan (2015) menjelaskan arti kedisiplinan sebagai berikut "kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku" Kedisiplinan berarti suatu alat yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kedisiplinan adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan perorangan maupun kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk memperteguh pedoman-pedoman

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current status* dari

subyek yang diteliti dan menggunakan metode kuantitatif untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri di wilayah Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang sebanyak 128 guru. Sampel dalam penelitian ini menurut rumus Isacc dan Michael (Sugiyono, 2010: 126) dengan taraf kesalahan sebesar 5% besarnya adalah 97guru, pengambilan sampel dengan teknik *proportional random sampling*.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket (kuesioner). Kuesioner penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu untuk mengukur mengenai sikap, pendapat dan persepsi guru tentang masalah yang menjadi variabel penelitian yang terdiri atas variabel.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir, skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan rumus uji korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid atau tidak, apabila nilai  $r$  yang diperoleh ( $r_{hitung}$ ) dibandingkan dengan ( $r_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan 5% apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  lebih besar dari 0,361.

Uji reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Nilai batas yang digunakan adalah nilai  $r$  *product moment* pada taraf signifikansi 5%. Jika harga  $r_{hitung} > 0,70$  maka instrument tersebut reliable, dan sebaliknya jika harga  $r_{hitung} < 0,70$  maka dikatakan instrument tersebut tidak reliabel.

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data suatu variabel penelitian mengikuti distribusi data yang normal atau tidak. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas “*goodness of fit*” dari Kolmogorov-Smirnof, karena data penelitian berskala ordinal (Santoso, 1999: 311). Data dikatakan berdistribusi normal jika nilainya  $> 0,005$ . Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear. Untuk mengetahui linier atau tidak dapat dilakukan dengan melihat pada angka signifikansi *Deviation From Linearity*. Jika signifikansi *Deviation From Linearity* lebih besar dari 0,05 ( $> 0,05$ ), berarti mempunyai hubungan linier.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi

seederhana digunakan untuk menguji hipotesis tunggal antara satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) dengan persamaan regresi dirumuskan :  $\hat{Y} = a + bX$ . Regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesis dua atau lebih variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan persamaan  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif motivasi kerja guru menunjukkan tinggi atau 51,55% yaitu diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 53,95 yang terletak pada interval 46 – 55. Hal ini dapat dilihat dari adanya suatu kebutuhan akan dorongan dan upaya guru untuk meningkatkan kompetensinya, yang pada gilirannya dorongan tersebut menuju suatu prestasi yaitu kinerjanya. Terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap prestasi kerja guru sebesar 63,33%, dan pengaruh ini lebih kecil dibandingkan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap prestasi kerja guru menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan.

Hasil perhitungan uji  $t$  ternyata  $t_{hitung}$  ternyata lebih kecil  $t_{tabel}$   $\alpha = 5\%$  maka  $t_{tabel} = 0,001$  untuk motivasi kerja guru,  $0,000$  untuk kepemimpinan kepala sekolah dan  $0,000$  untuk kedisiplinan atau  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak. Hasil analisis regresi diperoleh signifikansi  $0,000$ , taraf signifikan  $5\%$  atau  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima dan sangat signifikan. Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh  $0,833$ . Dengan demikian prosentase pengaruh motivasi kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja guru SD di Sarwas I Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang adalah  $83,3\%$ .

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh dari persamaan garis regresi linier yaitu  $Y = 14,009 + 0,345x_1 + 0,676x_2 + 0,353x_3$  yang dapat diinterpretasikan semakin tinggi motivasi kerja guru ( $X_1$ ), kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dan kedisiplinan ( $X_3$ ) maka semakin tinggi pula prestasi kerja guru SD di Sarwas I Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang. Hasil analisis regresi diperoleh signifikansi  $0,000$ , taraf signifikan  $5\%$  atau  $0,000 < 0,05$  Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima dan sangat signifikan.

Salah satu faktor yang dapat memotivasi guru untuk meningkatkan potensinya adalah dengan pendidikan dan pelatihan ataupun juga gaji serta upah yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan adanya motivasi yang baik terhadap guru maka prestasi kerja guru akan terdorong dan menghasilkan produktifitas yang tinggi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kebutuhan manusia pada dasarnya terdiri dari kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder. Guru sebagai motivator dalam pembelajaran harus mempunyai prinsip-prinsip yang dapat membangkitkan motivasi belajar siswa. Di dalam motivasi juga terdapat teori-teori seperti teori motivasi dari Maslow dan teori dua faktor. Teori motivasi guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui, sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Motivasi entrinsik timbul karenaantisipasi akan dicapainya imbalan-imbalan ekstrinsik, sedangkan motivasi intrinsik timbul karena imbalan-imbalan intrinsik potensial” (Moorhead dan Griffin, 2010). Apabila motivasi intrinsik sangat kuat, maka secara ideal perlu ditetapkan struktur-struktur kebutuhan khusus semua guru, kemudian menyuruh mereka bekerja dengan cara demikian rupa, hingga motivasi intrinsik dapat dimaksimalkan.

Hasil analisis deskriptif kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan baik atau 59,79% yaitu diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 94,85 yang terletak pada interval 78 – 96. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap

prestasi kerja guru sebesar 82,5%. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori baik. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan. Kepala sekolah mempunyai tanggungjawab yang berat sebagai pemimpin di sekolahnya berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yaitu guru yang dipimpinnya. Ini berarti bahwa jika gaya kepemimpinan kepala sekolah baik, maka prestasi kerja guru akan meningkat.

Hasil ini sesuai dengan teori atau pendapat dari Brantas (2009: 141) yang menjelaskan bahwa pemimpin yang paling efektif mempunyai hubungan saling mendukung dengan guru, cenderung tergantung pada pembuatan keputusan kelompok ketimbang individu dan mendorong guru untuk menentukan dan mencapai sasaran prestasi kerja tinggi. Manajer berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya. Manajer dengan gaya kepemimpinan ini lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan dan pertumbuhan guru. Dengan demikian gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam memimpin organisasinya dalam hal ini SD di Sarwas I Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang maka prestasi kerja guru semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bahwa koefisien kepemimpinan kepala sekolah bertanda positif.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap prestasi kerja guru SD di Sarwas I Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang, dengan sumbangan sebesar 40,1%.
2. Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru SD di Sarwas I Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang, dengan sumbangan sebesar 68.00%.
3. Ada pengaruh yang signifikan kedisiplinan terhadap prestasi kerja guru SD di Sarwas I Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang, dengan sumbangan sebesar 48,8%

4. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja guru SD di Sarwas I Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang, dengan sumbangan sebesar 83,3%.

**Saran:**

1. Dari hasil uji hipotesis bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru, dengan demikian motivasi kerja guru harus di pertahankan atau ditingkatkan lagi agar prestasi kerja guru dapat di tingkatkan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengembangkan lagi pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan peserta didik, evaluasi hasil belajar serta perancangan dan pelaksanaan pembelajaran dengan cara mengadakan Kelompok Kerja Guru (KKG), diklat, workshop dan studi banding.
2. Hasil uji hipotesis kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD di Sarwas I Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang, dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah perlu di tingkatkan agar prestasi kerja guru dapat di tingkatkan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menjalin hubungan komunikasi dua arah, memaksimalkan peran pemimpin dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan cukup besar.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asmiarsih, Tety. 2006. *Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. Skripsi Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: AR – Ruzz Media.
- Brantas. 2009. *Dasar – Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary.2003. *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2002. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Alfabeta.

- Everard, K.B. et. al. 2002. *Effective School Management*. London: Paul Chapman Publishing.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: BPPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, BPFE, Yogyakarta.
- Margono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Seyfarth, John T. 2002. *Human Resources Management for Effective Schools*. Boston: Allyn and Bacon.
- Singarimbun, Masri dan Efendi Sofyan. 2009. *Metode Penelitian Survei*. Yogyakarta : LP3ES.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000, *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Askara.
- Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Swastha, Basu. 2005. *Azas-Azas Manajemen Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Thoha, Miftah 2010, *Kepemimpinan dan Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. 2003. *Total Quality Management*. Yogyakarta: ANDI.
- Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.
- Tu'u, Tulus, 2004, *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, Jakarta: Gramedia widiasarana.
- Uno, Hamzah B. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukuran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. RadjaGrafindo Persada.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. New Jersey: Prentice-Hall.