



PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENEGAH PERTAMA

Rosmawaty¹, Muh Yahya², Andi Syukriani³, Elpisah⁴

^{1,2,3,4} STKIP-PI Makassar, Indonesia

¹rosmawaty305@gmail.com, ²muhyahya279@gmail.com, ³syukrianiandi@gmail.com,

⁴elpisah77.amir@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk mengetahui: 1) kepemimpinan kepala sekolah, 2) tingkat motivasi guru, 3) tingkat kinerja guru. Populasi penelitian seluruh guru SMPN 14 Tanralili Maros sebanyak 23 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode (sampling jenuh), maka sampel berjumlah 23 orang. Pengumpulan data melalui penyebaran angket, dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.292 > 2.086$), 2) motivasi guru berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.236 > 2.086$), 3) kepemimpinan kepala sekolah motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 14 Tanralili Maros, kontribusinya sebesar 89.4%. Disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah motivasi guru berpengaruh positif secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru SMPN 14 Tanralili Maros.

Kata Kunci: kepemimpinan, motivasi, pemecah masalah, kinerja guru

THE EFFECT OF THE PRINCIPAL'S LEADERSHIP AND MOTIVATION ON THE JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHERS' PERFORMANCE

ABSTRACT

This research was a descriptive quantitative research, which aimed to determine: 1) the leadership of the principal, 2) the level of teachers' motivation, and 3) the level of teachers' performance. The population in this research were all teachers at SMPN 14 Tanralili Maros, consisting of 23 teachers. The samples were selected through saturated sampling method. The data were collected through the distribution of questionnaires and documentation. Then, the data were analyzed by descriptive and inferential analysis. The results showed that: 1) the principal's leadership had a significant positive effect on teachers' performance, in which the value of $t_{count} > t_{table}$ ($6.292 > 2.086$); 2) the teachers' motivation had a significant positive effect on teachers' performance, in which the value of $t_{count} > t_{table}$ ($7.236 > 2.086$); 3) the principal's leadership and motivation simultaneously had a positive and significant effect on the teachers' performance at SMPN 14 Tanralili Maros with a percentage of 89.4%. Thus, it was concluded that the principal's leadership and motivation had a significant positive effect on improving teachers' performance at SMPN 14 Tanralili Maros.

Keywords: principals' leadership, work discipline, teachers' performance

Submitted	Accepted	Published
17 Desember 2021	05 Januari 2022	28 Januari 2022

Citation	:	Rosmawaty, R., Yahya, M., Syukriani, A., & Elpisah, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama. <i>Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)</i> , 6(1), 187-196. DOI : http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v6i1.8670 .
----------	---	---

PENDAHULUAN

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan objek yang sangat penting dalam dunia pendidikan, agar kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru, diperlukan kepemimpinan yang aktif dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab dengan baik (Purwanto et al., 2020). Oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah, dalam berbagai kegiatan yang dilakukan baik di sekolah maupun

di luar sekolah yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru harus bersifat terbuka dan jujur. (Hutagalung et al., 2020). kepemimpinan kepala sekolah harus mengembangkan kompetensi guru dan memotivasi guru untuk mengikuti berbagai pelatihan yang diberikan guna meningkatkan kinerja guru. (Rahmah Putri, 2020).

Kepemimpinan kepala sekolah dituntut memiliki kompetensi yang baik sebagai

pembimbing dalam organisasi sekolah, karena kepemimpinan dengan kompetensi yang baik akan berdampak pada kualitas kinerja guru (Asmara Indahingwati, 2020). Karena strategi kepemimpinan yang baik dalam organisasi sekolah akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru, kepemimpinan juga dituntut untuk memiliki berbagai strategi yang efektif dan efisien (Gofur et al., 2021).

Karena seorang pemimpin belum mampu memberikan pelatihan khusus untuk meningkatkan kepercayaan diri guru dalam meningkatkan kinerjanya, maka kepemimpinan kepala sekolah dinilai masih rendah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Sulfemi, 2019). Motivasi juga penting dalam meningkatkan kinerja guru, namun pada kenyataannya kepemimpinan kepala sekolah terlihat masih rendah dalam memberikan motivasi yang efektif dan mengelola organisasi sekolah dengan baik (Rita Hayati, Yasir Arafat, 2020).

Psikologi guru dan kurangnya motivasi untuk berpartisipasi dalam meningkatkan kinerja mereka adalah dua faktor yang berkontribusi terhadap kepemimpinan yang buruk (Pratiwi et al., 2021). Kurangnya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru juga disebabkan kurangnya motivasi dan pelatihan yang mengarahkan guru untuk meningkatkan kinerjanya (Rosyadi, 2020).

Jika ada kepemimpinan dan motivasi yang baik, maka kinerja guru akan sangat baik. Dalam hal ini, pimpinan harus menyusun strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Pengembangan guru, supervisi guru, pengembangan disiplin, motivasi, dan pemberian penghargaan adalah semua pilihan untuk meningkatkan kinerja guru (Asiah et al., 2021). Tidak hanya itu, kepemimpinan juga harus memberikan lingkungan kerja yang positif bagi guru, karena lingkungan kerja yang positif berdampak pada motivasi dan kinerja guru (Harefa, 2020).

Keterbatasan penelitian tentang dampak kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru (Setya et al., 2021) Kinerja guru dipengaruhi oleh budaya sekolah dan motivasi kerja. Menurut temuan, peningkatan kinerja guru tidak hanya terkait dengan kepemimpinan tetapi juga dengan

budaya kerja sekolah, karena budaya kerja sekolah yang positif berdampak positif pada guru. Saat melakukan penelitian (Rukmana, 2021) Dampak kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik membutuhkan pengetahuan dan pengalaman, karena untuk meningkatkan kinerja guru, kepemimpinan harus melakukan berbagai kegiatan positif. Kepemimpinan merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi sekolah dan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, menurut kedua penelitian tersebut.

Hal serupa juga dialami Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan, dalam hal kepemimpinan dan motivasi di SMP negeri 14 Tanralili. Menurut pengamatan, kepemimpinan menghadapi sejumlah masalah, termasuk guru yang tidak menyadari kualitas pekerjaan mereka dan guru yang tidak tertarik untuk berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan kualitas guru. Hal ini merupakan masalah serius yang harus disikapi oleh pimpinan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Pentingnya penelitian ini di bidang pendidikan adalah membantu para pemimpin dan guru memahami apa yang perlu, dilakukan untuk meningkatkan kinerja para guru tersebut. Hal ini mendorong peneliti untuk menggali lebih dalam subjek. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 14 Tanralili Maros, Kab Maros, Sulawesi Selatan.

KAJIAN TEORETIS

1. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses di mana seseorang memberikan pengaruh atas orang lain, mengatur, mendorong, memotivasi, dan mengarahkan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama (Mubarok & Hikam, 2020). Kepala sekolah merupakan kepala pendidikan, dan memegang peranan penting dalam perkembangan lembaga pendidikan, yaitu sebagai pengendali lembaga pendidikan. Dalam hal ini peran kepala sekolah harus disesuaikan dengan perannya dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu sebagai manajer, sehingga dapat mempengaruhi staf pengajar secara langsung

maupun tidak langsung. Selanjutnya, kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan lembaga-lembaga ini (Yogi Irfan Rosyadi, 2015).

2 Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan belajar murid. Motivasi belajar yang tinggi menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan siswa dalam mencapai hasil belajar yang terbaik. Motivasi tidak saja berpengaruh pada hasil belajar, tetapi juga terhadap proses pembelajaran. Murid yang memiliki motivasi belajar yang tinggi akan terlibat aktif, tekun dan semangat dalam pembelajaran, sehingga pembelajaran akan menjadi lebih aktif dan bermakna serta pencapaian kualitas hasil belajar (Hasan Baharun, 2015). Motivasi merupakan dorongan atau variabel-variabel atau hal-hal yang berasal dari dalam diri seseorang (Ginting, 2020).

3 Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan usaha yang dilakukan untuk memajukan dan meningkatkan mutu serta efisiensi kerja seluruh tenaga personalia yang berbeda dalam lingkungan sekolah baik tenaga edukatif maupun administratif (Arafat & Puspita, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 14 Tanralili Maros Kabupaten Maros Sulawesi Selatan pada bulan Maret hingga Juni 2021. Jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian seluruh guru SMP Negeri 14 Tanralili Maros berjumlah 23 orang terdiri guru PNS sebanyak 18 orang dan guru non PNS sebanyak 5 orang. Sampel penelitian menggunakan metode (*Sampling Jenuh*) maka sampel penelitian seluruh guru SMP Negeri 14 Tanralili Maros berjumlah 23 orang. Instrument penelitian berupa angket yang berisi butir-butir pernyataan untuk dijawab oleh responden (guru) terkait variabel yang diteliti berikut: kepemimpinan kepala sekolah (X^1), motivasi (X^2), kinerja guru (Y) baik secara parsial maupun simultan. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket/kuesoner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, dalam analisis deskriptif terdapat beberapa uji analisis berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif
2. Analisis Statistik Inferensial.

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

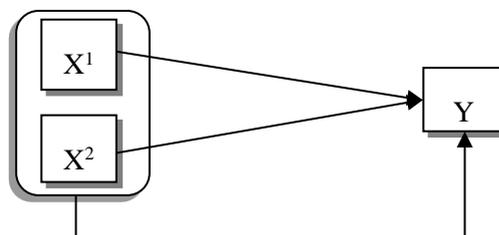
Di mana:

P : Angka Persentase

F : Skor Perolehan

N : Skor Maksimal

Desain penelitian dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

Keterangan:

X₁ = Kepemimpinan Kepala Sekolah

X₂ = Motivasi Berprestasi Guru

Y = Kinerja Guru

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinana Kepala Sekolah

Dalam mendeskripsikan variabel kepemimpinan kepala sekolah, beberapa indikator yang digunakan adalah kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga pendidik, pemahaman terhadap

visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Data hasil angket dari kelima indikator tersebut telah ditabulasikan dan dihitung dengan menggunakan rumus persentase sehingga menghasilkan deskripsi ketercapaian indikator pada variabel.

Tabel 1. Ketercapaian indikator kepemimpinan kepala sekolah

Indikator	Skor Perolehan	Skor Maksimal	Presentase Indikator (%)
Kepribadian	459	460	99.8
Pengetahuan terhadap tenaga pendidik	263	276	95.3
Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah	181	184	98.4
Kemampuan mengambil keputusan	90	92	97.8
Kemampuan berkomunikasi	272	276	98.6
Total	1265	1288	98.2

Tabel 1 di atas, menunjukkan skor perolehan dari jawaban responden sehingga dapat dihitung persentase ketercapaian pada setiap indikator. Adapun skor perolehan pada indikator kepribadian sebesar 459 dengan 5 item yang valid, indikator terhadap tenaga pendidik sebesar 263 dengan 3 item yang valid, indikator pemahaman terhadap visi dan misi sekolah sebesar 181 dengan 2 item yang valid, indikator kemampuan mengambil keputusan sebesar 90 dengan 1 item yang valid dan indikator kemampuan berkomunikasi dengan 3 item yang valid. Skor perolehan, maka dapat disimpulkan bahwa persentase ketercapaian tertinggi sebesar 99,8 % berada pada indikator kepribadian, sedangkan

persentase ketercapaian terendah sebesar 95,3 % berada pada indikator pengetahuan terhadap tenaga pendidik. Hal ini memberikan indikasi bahwa kepribadian kepala sekolah menurut responden sudah baik, namun pengetahuan kepala sekolah terhadap guru masih dinilai belum maksimal. Berdasarkan kondisi yang terjadi bahwa masih ada beberapa guru diberikan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini menggunakan kriteria skor ideal, dimana sebelum ditabulasikan ke dalam tabel kriteria skor, maka terlebih dahulu dihitung mean ideal dan standar deviasi ideal.

Tabel 2. Distribusi kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah

Kelas Interval	(F)	(%)	Kriteria Skor
$X \geq 46$	22	95.7	Sangat Baik
$35 \leq X < 46$	1	4.3	Baik
$25 \leq X < 35$	0	0	Kurang Baik
$X < 25$	0	0	Sangat Tidak Baik
Jumlah	23	100	

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa terdapat 22 responden yang berada pada kriteria sangat baik (interval $X \geq 46$), 1 responden dalam kriteria baik (interval $35 \leq X < 46$), dan tidak ada

responden yang berada pada kriteria kurang baik (interval $25 \leq X < 35$) dan kriteria sangat tidak baik (interval $X < 25$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil jawaban responden,

distribusi kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah SMPN 14 Tanralili Maros berada pada kriteria sangat baik. penelitian ini meliputi memiliki tanggung jawab, mencari *feedback* (umpan balik), kecenderungan memilih resiko,

serta melakukan inovatif dan kreatif. Keempat indikator tersebut dinalisis secara deskriptif dengan menggunakan rumus, sehingga diperoleh persentase ketercapaian setiap indikator.



Gambar 2. Persentase kepemimpinan kepala sekolah

Gambar 2 di atas, diperoleh nilai persentase variabel kepemimpinan kepala sekolah, dimana persentase tertinggi sebesar 95.7% berada pada kriteria sangat baik, sedangkan persentase terendah sebesar 0% berada pada kriteria kurang baik dan sangat tidak baik. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah terlaksana dengan maksimal karena jawaban responden mengenai indikator kepemimpinan kepala sekolah cenderung berada pada interval $X \geq 46$ (sangat baik). Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah dianggap

faktor penting yang dapat menunjang kinerja guru di UPTD SMPN 14 Tanralili Maros.

Motivasi Guru

Indikator motivasi yang diukur dalam penelitian ini meliputi memiliki tanggung jawab, mencari *feedback* (umpan balik), kecenderungan memilih resiko, serta melakukan inovatif dan kreatif. Keempat indikator tersebut dinalisis secara deskriptif dengan menggunakan rumus, sehingga diperoleh persentase ketercapaian setiap indikator.

Tabel 3. Ketercapaian indikator motivasi guru

Indikator	Skor Perolehan	Skor Maksimal	Persentase Indikator (%)
Memiliki tanggung jawab	349	368	94.8
Mencari <i>feedback</i> (umpan balik)	261	276	94.6
Kecenderungan memilih resiko	327	368	88.9
Melakukan Inovatif kreatif	34	368	88.1
Total	1261	1380	91.4

Tabel 3 menunjukkan skor perolehan dari jawaban responden sehingga dapat dihitung persentase ketercapaian pada setiap indikator. Adapun skor perolehan pada indikator memiliki tanggung jawab sebesar 349 dengan 4 item yang valid, indikator mencari *feedback* (umpan balik) sebesar 261 dengan 3 item yang valid, indikator kecenderungan memilih resiko sebesar 327 dengan 4 item yang valid, dan indikator melakukan

Inovatif dan kreatif sebesar 324 dengan 4 item yang valid.

Skor perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan persentase ketercapaian tertinggi sebesar 94.8% berada pada indikator memiliki tanggung jawab, sedangkan persentase ketercapaian terendah sebesar 88.1% berada pada indikator melakukan inovatif dan kreatif. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa guru SMP

Negeri 14 Tanralili Maros telah memiliki tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan tugasnya, namun dari hasil jawaban responden menunjukkan guru masih kurang termotivasi dalam melakukan

kegiatan inovatif dan kreatif, dibuktikan masih ada beberapa guru kurang antusias mengikuti kegiatan-kegiatan yang inovatif dan kreatif yang dapat meningkatkan prestasinya.

Tabel 4. Distribusi kecenderungan variabel motivasi guru

Kelas Interval	(F)	(%)	Kriteria Skor
$X \geq 50$	20	87	Sangat Tinggi
$38 \leq X < 50$	3	13	Tinggi
$26 \leq X < 38$	0	0	Rendah
$X < 26$	0	0	Sangat Rendah
Jumlah	23	100	

Tabel 4 di atas, diperoleh 20 responden yang berada pada kriteria sangat tinggi (interval $X \geq 50$), 3 responden dalam kriteria tinggi (interval $38 \leq X < 50$), dan tidak ada responden yang berada kriteria rendah (interval $26 \leq X < 38$) dan kriteria

sangat rendah (interval $X < 26$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi frekuensi variabel motivasi guru SMPN 14 Tanralili Maros cenderung berada pada kriteria sangat tinggi.



Gambar 3. Persentase motivasi berprestasi guru

Gambar 3 di atas menunjukkan nilai persentase variabel motivasi berprestasi guru dengan persentase tertinggi sebesar 87% berada pada kriteria sangat tinggi, sedangkan persentase terendah sebesar 0% berada pada kriteria rendah dan sangat rendah. Hal ini berarti bahwa motivasi berprestasi guru tercapai dengan maksimal karena jawaban responden mengenai indikator motivasi berprestasi guru cenderung berada pada interval $X \geq 50$ (sangat tinggi). Oleh karena itu, beberapa guru cenderung memiliki motivasi berprestasi yang baik

dalam melaksanakan tugas dan kewajiban di UPTD SMPN 14 Tanralili Maros.

Kinerja Guru

Dalam mendeskripsikan variabel kinerja guru dalam penelitian ini, maka perlu diperhatikan beberapa indikator hasil penilaian kinerja guru (PKG), yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan professional. Hasil penilaian kinerja guru berdasarkan laporan dan evaluasi yang diperoleh dari 23 guru di SMPN 14 Tanralili Maros.

Tabel 5. Ketercapaian indikator kinerja guru

Indikator	Skor Perolehan	Skor Maksimal	Persentase Indikator (%)
Kompetensi pedagogic	467	552	84.6
Kompetensi Kepribadian	260	276	94.2
Kompetensi sosial	83	92	90.2
Kompetensi professional	146	184	79.3
Total	956	1104	86.6

Tabel 5 diperoleh skor dari hasil laporan penilaian kinerja guru, sehingga dapat dihitung persentase ketercapaian pada setiap indikator. Adapun skor perolehan pada indikator kompetensi pedagogik sebesar 467 dengan 6 item yang valid, indikator kompetensi kepribadian memiliki skor perolehan sebesar 260 dengan 3 item yang valid, indikator kompetensi sosial sebesar 83 dengan 1 item yang valid dan indikator kompetensi profesional sebesar 146 dengan 2 item yang valid.

Sehubungan skor perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan persentase ketercapaian

tertinggi sebesar 94.2% berada pada indikator kompetensi kepribadian, sedangkan persentase ketercapaian indikator terendah sebesar 79.3% berada pada indikator kompetensi profesional. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa guru SMPN 14 Tanralili Maros telah memiliki kompetensi kepribadian artinya telah menunjukkan pribadi yang baik dalam melaksanakan tugasnya, namun dari hasil penilaian kinerja guru (PKG), menunjukkan beberapa guru masih kurang profesional dalam melaksanakan tugas pengajaran sesuai bidang keahliannya.

Tabel 6. Distribusi kecenderungan variabel kinerja guru

Kelas Interval	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Kriteria Skor
$X \geq 39$	21	91.3	Sangat Baik
$30 \leq X < 39$	2	8.7	Baik
$21 \leq X < 30$	0	0	Kurang Baik
$X < 21$	0	0	Sangat Tidak Baik
Jumlah	23	100	

Tabel 6 di atas, diperoleh 21 responden yang berada pada kriteria sangat baik (interval $X \geq 39$), 2 responden dalam kriteria baik (interval $30 \leq X < 39$), dan tidak ada responden yang berada kriteria kurang baik (interval $21 \leq X < 30$) dan

kriteria sangat tidak baik (interval $X < 21$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi frekuensi variabel kinerja guru SMPN 14 Tanralili Maros cenderung berada pada kriteria sangat baik.



Gambar 4. Persentase kinerja guru

Gambar 4 di atas, diperoleh nilai persentase variabel kinerja guru dengan persentase tertinggi sebesar 91.3% berada pada kriteria sangat baik, sedangkan persentase terendah sebesar 0% berada pada kriteria kurang baik dan sangat tidak baik. Hal ini berarti bahwa kinerja guru tercapai dengan optimal karena hasil laporan dan evaluasi Penilaian Kinerja Guru (PKG) cenderung berada pada interval $X \geq 39$ (sangat baik). Oleh karena itu, penilaian kinerja guru merupakan salah satu hal penting yang dilakukan di UPTD SMPN 14 Tanralili Maros sebagai penilaian tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan dan jabatannya.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah berada pada kriteria sangat baik. Hal tersebut berkaitan dengan ketercapaian indikator dari variabel kepemimpinan kepala sekolah yaitu kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga pendidik, pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Menurut (Addin et al., 2020) mengatakan bahwa kepemimpinan berperan besar dalam meningkatkan kinerja guru. Akibatnya, kepemimpinan harus mampu membekali guru dengan strategi yang efektif dan efisien. Sedangkan (Sanglah, 2021) Karena supervisi akademik pimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru, maka kepemimpinan kepala sekolah harus menjalankannya dengan baik.

Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif mengenai variabel motivasi berprestasi guru ditunjukkan oleh ketercapaian setiap indikator, dimana indikator yang diukur adalah memiliki tanggung jawab, mencari feed back (umpan balik), kecenderungan memilih resiko, serta melakukan inovatif dan kreatif. Berkaitan indikator tersebut, telah dibahas sebelumnya bahwa kecenderungan motivasi berprestasi guru cenderung berada dalam kriteria sangat tinggi. Namun, perbedaan ketercapaian indikator menunjukkan bahwa ketercapaian

indikator memiliki tanggung jawab lebih tinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa bentuk tanggung jawab beberapa guru di UPTD SMPN 14 Tanralili Maros telah tercapai dengan maksimal. Menurut (Kadek et al., 2021) mengatakan bahwa motivasi guru merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja guru karena ketika guru termotivasi dalam hidupnya, mereka akan berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan (Yuliansyah et al., 2021) ketidakmampuan guru dalam bekerja, kedisiplinan yang rendah, kurangnya motivasi, dan kepemimpinan yang tidak memperhatikan kualitas guru menjadi faktor penyebab buruknya kinerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis secara inferensial, dikemukakan temuan bahwa secara simultan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di UPTD SMPN 14 Tanralili Maros. Berdasarkan analisis inferensial, digunakan pengujian hipotesis dengan uji koefisien regresi secara simultan (uji F), dimana diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan F hitung lebih besar dari F tabel. Adapun besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru adalah sebesar terhadap prestasi belajar IPS sebesar 89.4%, sedangkan sisanya sebesar 10.6% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut (Hidayat, 2020) Mengatakan bahwa Kinerja guru akan meningkat di bawah kepemimpinan kepala sekolah yang kompeten dan dapat memotivasi mereka. Hal ini dikarenakan seseorang yang termotivasi akan berusaha untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Penelitian (Wele, 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini karena guru tidak akan mampu meningkatkan kualitas proses belajar-mengajar jika kepala sekolah tidak memberikan petunjuk yang jelas. Misalnya, guru

harus mengikuti pelatihan baik di luar maupun di dalam sekolah untuk meningkatkan kinerjanya.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan peneliti menyimpulkan bahwa: 1) Kepemimpinan kepala sekolah Tanralili Maros kepala UPTD SMPN 14 secara deskriptif sangat baik, dengan persentase 95.7 persen. 2) Motivasi berprestasi guru UPTD SMPN 14 Tanralili Maros secara deskriptif tinggi, dengan persentase keseluruhan sebesar 87 persen. 3) Kinerja guru di UPTD SMPN 14 Tanralili Maros secara deskriptif sangat baik, dengan persentase 91.3 persen.

Berikut adalah beberapa rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini: 1) Sebagai bentuk motivasi bagi guru yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik, diharapkan kepala sekolah selalu menghargai hasil kerja guru, 2) Guru diharapkan dapat mempertahankan tingkat kinerjanya saat ini dan mampu memperbaiki kelemahannya dengan memotivasi dirinya untuk terlibat dalam kegiatan yang mendukung kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Addin, F. N., Taufik, M., Kejora, B., & Kosim, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di madrasah aliyah ghoyatul jihad kabupaten karawang. *JURNAL IDAARAH*, IV(2), 153–166.
- Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 10–17.
- Asiah, N., Tiro, M. A., Apriyanti, E., Ekonomi, P., & Education, J. (2021). Strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di smks yapta takalar. *Jurnal Education and Development*, 9(4), 211–217.
- Asmara., & Indahingwati, R. A. H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru mi tarbiyatus syarifah. *SPIRIT PRO PATRIA (E-Journal)*, 6(1), 36–50.
- Ginting, R. (2020). Fungsi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1(2), 88–92. <https://ummaspul.e-journal.id/JENFOL/article/view/409/230>
- Gofur, M. A., Sundari, S., & Kustiari, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja UMKM Kuliner di Kabupaten Jember Melalui Learning organization Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal AGRINIKA*, 5(2), 129–137.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru Ipa Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma. *Jurnal Education and Development*, 8(3), 112–117.
- Hasan Baharun. (2015). Penerapan Pembelajaran Active Learning Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Di Madrasah. *Jurnal Pendidikan Pedagogik, Vol. 01 No. 01 Januari-Juni 2015, 01(01)*, 39.
- Hidayat, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Gugus Ii Kecamatan Jatiwaras Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Revolusi Indonesia*, 1(1), 1–12.
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., & Agistiawati, E. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *Journal Education, Psychology and Counseling*, 2, 311–326.
- Kadek, N., Oktaviani, W., & Putra, M. (2021). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(April), 294–302.
- Mubarok, H., & Hikam, S. M. A. A.-. (2020). Principal Leadership (Kepemimpinan Kepala Sekolah). *Journal Staima-Alhikam*, 1(2), 174–183.
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741–1753. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>

- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Senjaya, P., Hadi, A. H., Andriyani, Y., & Harapan, U. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *Journal Education, Psychology and Counseling*, 2.
- Rahmah, P. L. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan. *Jurnal Ilmiah Research*, 5(1), 1–15.
- Rita Hayati, Yasir Arafat, A. P. S. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100–111.
- Rosyadi, I. (2020). Pengaruh stres kerja , motivasi kerja, pelatihan kerja terhadap kinerja guru. *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 3(1), 1–5.
- Rukmana, I. J. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Bina Bangsa Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 376–383.
- Sanglah, I. N. (2021). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Kepala Sekolah pada Sekolah Dasar. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(3), 528–534.
- Setya, N. L. G., Gst, U. I., & Oka, A. (2021). Kontribusi Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(1), 168–178.
- Sulfemi, W. B. (2019). Pengaruh Rasa Percaya Diri Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Isla*, 5(2), 157–179.
<https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.557>
- Wele, W. (2021). Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Teknik Lesson Study Secara Kolaboratif dan Rutin Di TKK Ade Irma Mataloko Kabupaten Ngada. *Jurnal Pendidikan & Budaya Warta Pendidikan*, 58(5), 15–22.
- Yogi Irfan Rosyadi, P. (2015). Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP 1 Cilawu Garut. *Jurnal Akuntabilitas Menejemen Pendidikan*, 3(1), 437–444.
- Yuliansyah, M., Jarkawi, Herman, M., & Junaidy. (2021). Strategi Pemimpin Dalam Mendorong Kinerja Guru Sman 8 Kota Banjarmasin. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 01(03), 437–444.