

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU DI SMP NEGERI KOTA PALEMBANG



Oleh :

RA. Zubaidah

Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKI

Email : ra.zubaida_kag@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Gurudi SMP Negeri Kota Palembang.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah sebesar 2668 guru SMPN Kota Palembang, sedangkan sampel 340 guru sesuai persyaratan SEM.

Analisis hasil penelitian menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial untuk menyimpulkan adanya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen baik secara simultan maupun parsial. Model analisis menggunakan Structure Equation Model (SEM) dengan komposisi sub-struktur :Kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan kompetensi guru (X2) sebagai variabel eksogen dan Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel endogen . Struktur 2 terdiri dari : Kepemimpinan kepala sekolah (X1), Kompetensi guru (X2), dan Motivasi Kerja guru(Y) sebagai variabel eksogen dan Kinerja Guru(Z) sebagai variabel endogen.

Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut : (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (3) Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (4) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (5) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (6) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (7) Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru SMPN Kota Palembang maka perlu lebih meningkatkan kompetensi guru .Sedangkan untuk meningkatkan motivasi kerja guru SMPN Kota Palembang, faktor kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang paling besar.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kinerja*

A. PENDAHULUAN

Kunci pembangunan masa mendatang bagi bangsa Indonesia ialah pendidikan (Kartono, 2007:1). Lembaga pendidikan merupakan suatu organisasi non profit yang didalamnya terdiri dari beberapa macam komponen, salah satu komponen yang paling penting adalah tenaga pendidik selaku Sumber Daya Manusia (SDM) dan kepala

sekolah selaku manajer SDM Sedangkan tujuan yang akan dicapai organisasi ini adalah keberhasilan dalam mendidik semua pelajar yang ada di lingkungan sekolah tersebut.

Hasil penelitian Suyanto HD dalam Efendi. A (2007: 43) mengungkapkan angkatan kerja di Indonesia (a) yang tidak berpendidikan 53%; (b) Pendidikan SD

34%; (c) Pendidikan Menengah 11%. Dalam suatu fenomena yang lain, permasalahan yang muncul ke permukaan sekarang adalah rendahnya mutu pendidikan, salah satunya adalah rendahnya kinerja guru, faktor penyebab rendahnya kinerja guru adalah guru yang belum menguasai kompetensi guru, dengan indikator kepribadian (kemampuan kepribadian guru), pedagogik (kemampuan dalam pengelolaan peserta didik), sosial (kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat), dan profesional (kemampuan penguasaan materi pembelajaran). Pengaruh kompetensi guru di dalam pendidikan dapat digambarkan dengan melihat kebutuhan guru di sekolah, di manamasih ada guru yang mengajar bukan pada bidangnya. Berdasarkan tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1. Kebutuhan Guru SMPN Per Mata Pelajaran Di Kota Palembang

No	Mata pelajaran	Kebutuhan	Guru yang ada	Kekurangan	Kelebihan
1	Pendidikan agama	121	145	-	24
2	Pkn	117	148	-	31
3	Bahasa Indonesia	281	370	-	89
4	Matematika	295	378	-	83
5	IPS Terpadu	282	371	-	89
6	IPA Terpadu	274	340	-	66
7	Bahasa Inggris	239	263	-	24
8	Seni budaya	129	103	26	-
9	Penjaskes	118	108	10	-
10	Tik	103	26	77	-
11	Keterampilan	54	29	25	-
12	Mulok	110	42	68	-
13	BP/BK	245	206	39	-
Jumlah		2.368	2.529	245	406
14	Guru Dp		229	-	-
Total			2.758	-	-

Sumber: Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kota Palembang, 2011.

Dari tabel tersebut dapat di simpulkan bahwa kekurangan guru berjumlah 245 guru dari 7 mata pelajaran

yaitu : pendidikan agama, pkn, bahasa Indonesia, matematika, IPS Terpadu, IPA Terpadu, bahasa Inggris. Sedangkan kelebihan guru berjumlah 406 guru dari 6 mata pelajaran yaitu: seni budaya, penjaskes, TIK, keterampilan, Mulok, Bp/Bk. Mata pelajaran yang kekurangan guru dapat di ajar oleh guru yang tidak mengajar pada mata pelajaran yang sesungguhnya karena kelebihan guru tersebut.

Ternyata rendahnya motivasi kerja guru pada SMPN kota Palembang adalah diduga karena rendahnya kompetensi kerja guru dan kurang optimalnya kinerja guru dalam melakukan pekerjaan di duga karena rendahnya kepemimpinan di sekolah dan motivasi kerja guru. Salah satu untuk meningkatkan kinerja dengan melalui kompetensi guru, maka di harapkan meningkatkan kemampuan yaitu melalui kemampuan dalam pengelolaan peserta didik (pedagogik), kemampuan kepribadian, kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat dan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat (sosial), serta kemampuan penguasaan materi pembelajaran (profesional) yang akan menghasilkan manajemen yang efektif.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru serta implikasinya pada kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat disusun sejumlah rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah

- Menengah Pertama Negeri Kota Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Palembang?
 3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Palembang?
 4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Palembang?
 5. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Palembang?
 6. Apakah terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Palembang?
 7. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Palembang?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat disusun sejumlah tujuan penelitian sebagai berikut :

- 1.1 Tujuan penelitian secara deskriptif, yaitu untuk mengetahui karakteristik Setiap variabel yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian data sehingga dapat memberikan informasi yang bermanfaat.
- 1.2 Tujuan penelitian secara inferensial, yaitu untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Palembang.
2. Pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Palembang.
3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Palembang.
4. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Palembang.
5. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Palembang.
6. Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Palembang.
7. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Palembang.

A. Landasan Teori

1. kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah di dalam mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, (Owens, 2001). Adapun dimensi kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari dua dimensi, yaitu : **kepemimpinan berorientasi pada tugas (*task oriented*)** dan **kepemimpinan berorientasi pada hubungan manusia (*people oriented*)**.

Dimensi kepemimpinan berorientasi pada tugas (*task oriented*) dikembangkan menjadi beberapa indikator : **a.** penyusunan rencana kerja , **b.** penetapan pola kerja, **c.** prosedur pencapaian tujuan, **d.** Target kerja. **Dimensi kepemimpinan berorientasi pada hubungan manusia (*people oriented*)** memiliki indikator sebagai berikut : **a.** Hubungan kesejawatan **b.** Saling mempercayai **c.** Saling menghargai **d.** Kehangatan hubungan antar anggota.

2. Kompetensi Guru

Kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak (Muhibbin Syah, 2007). dimensi dari kompetensi adalah pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional yang dikembangkan menjadi indikator-indikator sebagai berikut :

Dimensi kompetensi pedagogic dengan indikator-indikator: **(a)** pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; **(b)** pemahaman terhadap peserta didik; **(c)** pengembangan kurikulum/ silabus; **(d)** perancangan pembelajaran; **(e)** pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; **(f)** evaluasi hasil belajar; dan **(g)** pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. **Dimensi kompetensi kepribadian** dengan indikator-indikator: **(a)** mantap; **(b)** stabil; **(c)** dewasa; **(d)** arif dan bijaksana; **(e)** berwibawa; **(f)** berakhlak mulia; **(g)** menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; **(h)** mengevaluasi kinerja sendiri; dan **(i)** mengembangkan diri secara berkelanjutan. **Dimensi kompetensi sosial** dengan indikator-indikator: **(a)** berkomunikasi lisan dan

tulisan; **(b)** menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; **(c)** bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan **(d)** bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar. **Dimensi kompetensi profesional** dengan indikator-indikator : **(a)** konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; **(b)** materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; **(c)** hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; **(d)** penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan **(e)** kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

3. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru dalam penelitian ini adalah keinginan kerja guru untuk mencapai tujuan atau prestasi, yang dapat berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, (Mc.Clelland, 2001). Adapun dimensi motivasi kerja terdiri dari tiga dimensi yaitu : **kebutuhan untuk berprestasi, berafiliasi dan kekuasaan.** Dimensi **kebutuhan berprestasi** memiliki indikator sebagai berikut : **(a)** tingkat upaya untuk berprestasi baik, **(b)** tingkat upaya untuk tidak ketinggalan oleh pegawai lain dalam prestasi, **(c)** tingkat upaya mengembangkan diri, **(d)** tingkat upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja, **(e)** tingkat semangat untuk mendapatkan informasi terkini, **(f)** tingkat kemampuan menghadapi kesulitan ; Dimensi **kebutuhan untuk berafiliasi** meliputi indikator-indikator sebagai berikut : **(a)** tingkat semangat untuk berafiliasi dengan lingkungannya **(b)**

tingkat semangat untuk dapat bekerjasama, (c) tingkat semangat mematuhi segala aturan yang ada, (d) tingkat semangat untuk disiplin pada waktu, (e) tingkat usaha untuk menjaga persahabatan dengan teman sekerja dan (f) selalu menghormati pimpinan. Dimensi **kebutuhan untuk kekuasaan** meliputi indikator-indikator (a) tingkat berusaha agar dirinya dihargai, (b) tingkat upaya untuk tidak diremehkan, (c) tingkat kehadiran sangat diperlukan orang lain, dan (d) tingkat berusaha untuk selalu menjaga wibawa.

4. Kinerja Guru

Kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di sekolah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan (Mitchell terence, 2010).

Adapun kinerja guru memiliki 5 dimensi yaitu **kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan, inisiatif, kemampuan, komunikasi.**

1. Dimensi Kualitas Kerja, Indikatornya:

a. Merencanakan program pengajaran dengan tepat; b. Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran; c. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa; d. Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran

2. Dimensi Ketepatan/Kecepatan Kerja, Indikator:

a. Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran; b. Melakukan penilaian hasil belajar dengan teliti; c. Menyelesaikan program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.

3. Dimensi Inisiatif Dalam Bekerja

Indikator: a. Menggunakan media dalam pembelajaran; b. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran; c. Menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik; d. Menciptakan hal-hal yang

baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah.

4. Dimensi Kemampuan Dalam Bekerja

Indikator: a. Mampu dalam memimpin kelas; b. Mampu mengelola interaksi belajar mengajar; c. Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa; d. Menguasai landasan pendidikan.

5. Dimensi Komunikasi

Indikator: a. Melaksanakan layanan bimbingan belajar; b. Mengkomunikasikan hal-hal yang baru dalam pembelajaran; c. Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar; d. Terbuka dalam menerima masukan guna perbaikan pembelajaran.

B. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada 55 SMP Negeri se Kota Palembang.

2. Populasi Dan Sampel

Populasi Pada penelitian ini, ukuran populasi adalah para guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di kota Palembang yang berjumlah 55 SMP Negeri dengan jumlah guru 2668 orang Dinas Pendidikan. Pemuda dan Olahraga (Kota Palembang, 2011). Jumlah sampel juga dapat ditentukan dengan 5 - 10 sampel per parameter. Dalam penelitian ini terdapat 4 konstruk dengan total 68 parameter. Berdasarkan ketentuan-ketentuan di atas maka jumlah minimum sampel yang akan di ambil dalam penelitian ini sebanyak $5 \times 68 = 340$ responden dari semua guru yang berada di SMP Negeri Palembang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian disertasi ini terdiri dari

sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer bersumber dari jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden dan melakukan wawancara. Sedangkan data sekunder untuk penelitian disertasi ini diperoleh dari berbagai sumber seperti: Disertasi yang berhubungan substansi penelitian, jurnal penelitian yang berhubungan dengan substansi penelitian, website/internet, peraturan pemerintah tentang guru dan dosen, dokumen laporan hasil dinas pendidikan Palembang.

4. Teknik Analisis Data

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah/valid tidaknya suatu kuisisioner, suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali dan Fuad, 2008:142). Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *Degree Of Freedom* (df) = n . Dengan pertanyaan tersebut dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid. Selain itu juga validitas digunakan untuk melihat apakah responden dapat memahami pertanyaan yang ada, sehingga hasilnya dapat mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

Validitas instrument menggunakan korelasi skor butir dengan skor total "*Product Moment (Pearson)*". Analisis dilakukan terhadap semua butir instrument, kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan t tabel pada taraf tingkat kepercayaan 95%, $p = 0,05$ atau taraf

kepercayaan 99%, dengan $p = 0,01$. Adapun rumus korelasi Product Moment dari *Karl's Pearson* (Ghozali dan Fuad, 2008), sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{\left[n \sum X_i^2 - \left(\sum X_i \right)^2 \right] \left[n \sum Y_i^2 - \left(\sum Y_i \right)^2 \right]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dengan variabel y .

$\sum x$ = Jumlah Skor total dari jawaban responden terhadap variabel x .

$\sum y$ = Jumlah Skor total dari jawaban responden terhadap variabel y .

n = Jumlah responden.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2003:143), reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan masyarakat. Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur satu set daftar pertanyaan yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisiten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji *Cronbach Alpha* (α) $> 0,600$, selain itu reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan, metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas ini adalah dengan *Cronbach Alpha*. Adapun yang dimaksud dengan *Cronbach Alpha* adalah koefisien

reliabilitas yang menunjukkan seberapa positif hubungan pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam instrument pengukuran, seperti yang terdapat pada tabel berikut :

Tabel Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 s.d 0,20	Kurang Reliabel
> 0,20 s.d 0,40	Agak Reliabel
> 0,40 s.d 0,60	Cukup Reliabel
> 0,60 s.d 0,80	Reliabel
> 0,80 s.d 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Suharsimi Arikunto, (2003 : 170)

1.Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

A. Rancangan Analisis

1. Pengujian Asumsi Dasar Model Struktural
2. Analisis Struktural Equation Modelling
3. Tahap-tahap dalam Structural Equation Modeling :
 1. Pengembangan model SEM.
 2. Membangun diagram alur (PathDiagram)
 3. Mengubah diagram alur ke dalam sebuah kumpulan persamaan terstruktur dan persamaan pengukuran.
 4. Memilih tipe matrik input dan memperkirakan model yang diajukan.
 5. Menaksir identifikasi persamaan model
 6. Mengevaluasi kriteria Goodness of-fit.
 7. Uji validitas konstruk dan reliabilitas Dimensi dan Indikator.
 8. Interpretasi dan Modifikasi Model

B. Uji Hipotesis

Pengujian terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis nilai CR dan nilai P dari hasil pengolahan data yang diperoleh untuk kemudian dibandingkan dengan batasan statistik yang diisyaratkan, yaitu di atas 1,96 untuk nilai CR dan dibawah 0,05 untuk nilai P. Apabila hasil pengolahan data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Pembahasan pada pengujian hipotesis dilakukan secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis yang diajukan.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan instrumen yang sah sebagai alat ukur penelitian di lakukan uji validitas, untuk menguji validitas digunakan uji *Corelational Product Moment* dari *Pearson Correlation*, dengan cara mengkorelasikan nilai *r product moment* untuk setiap butir instrument dengan jumlah total skor setiap butir instrument dari seluruh jawaban responden, (Ghozali dan Fuad,2008). Nilai *r product moment* ini selanjutnya dikonsultasikan dengan nilai *r product moment* kritis pada tabel statistik dengan $n = 30$, $\alpha = 0,05$. Dengan $n = 30$ ($\alpha = 0,05$) nilai *r* tabel sebesar 0,361. Dengan demikian jika nilai $r_{hitung} \geq 0,361$, maka disimpulkan butir kuesioner tersebut valid. Hasil uji validitas instrumen penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada kuesioner variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja guru ,dan kinerja guru valid, karena seluruhnya memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,361$.

2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Untuk melihat keandalan atau reliabilitas instrumen penelitian sebagai alat ukur, jika alat ukur di maksud di gunakan berulang kali memberikan hasil yang relatif sama atau tidak berbeda jauh. Sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan uji *Cronbach's Alpha*,

	S E	C.R	P	Label
MOTIVASI_ (Y) <--- KEP_ (X1)	.086	2.658	.008	par_27
MOTIVASI_ (Y) <--- KOMP_(X2)	.076	2.492	.013	par_28
KINERJA_ (Z) <--- MOTIV_ (Y)	.081	2.242	.025	par_15
KINERJA_ (Z) <--- KEP_ (X1)	.056	1.983	.047	par_29
KINERJA_ (Z) <--- KOMP_(X2)	.099	2.944	.003	par_30

Adapun yang dimaksud dengan *Cronbach Alpha* adalah koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa positif hubungan pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam instrument pengukuran. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,60 (Arikunto,2003 :170). Memperhatikan hasil pengolahan data SPSS yang menggunakan metode Alpha-cronbach, maka disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada kuesioner variabel kepemimpinan kepala sekolah ,kompetensi guru,motivasi kerja guru, dan kinerja guru reliabel, karena seluruhnya memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,910$.

1. Hasil Analisis Dan Pengujian Hipotesis

Pengujian atas 7 (tujuh) hipotesis penelitian.*Output SEM Amos overall mode fit regression weights* Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi (*p-value*) *two-tailed*, model persamaan struktural disarikan selengkapny pada tabel berikut :

Tabel Standardized Regression Weights(Group number 1 - Default model).

	Estimate
MOTIVASI_(Y) <--- KEPEMIMPINAN_(X1)	.274
MOTIVASI_(Y) <--- KOMPETENSI_(X2)	.240
KINERJA_(Z) <--- MOTIVASI_(Y)	.313
KINERJA_(Z) <--- KEPEMIMPINAN_(X1)	.231
KINERJA_(Z) <--- KOMPETENSI_(X2)	.633

Output data diolah dengan Amos 18.

Output SEM Amos overall mode fit regression weights).Digunakan untuk menguji tingkat koefisien estimasi *critical ratio* (CR)persamaan struktural disarikan selengkapny pada tabel berikut :

Tabel Standardized Regression Weights(Group number Default model).

Dari *output squared multiple correlations* digunakan untuk melihat besaran variabel eksogen mampu menjelaskan variabel endogen determinan R square pada *output squared multiple correlations* sebagaimana disarikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
MOTIVASI_ (Y)	,102
KINERJA_ (Z)	,584

Output Data Diolah Dengan Amos 18

Tabel diatas ,determinan R square variabel motivasi kerja dijelaskan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru secara bersama-sama sebesar 0,102 atau 10,2% selebihnya 89,8% dijelaskan faktor lain di luar model dan determinan R square variabel kinerja di jelaskan variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja sebesar 0,584 atau 58,4% selebihnya 41,6% di jelaskan faktor lain di luar model.

Dari *output regression weights* Pada tabel di atas, dapat di bentuk persamaan sub struktural dan persamaan struktural penelitian sebagai berikut

Persamaan SubStruktural

Motivasi kerja = $0,274 * \text{Kepemimpinan} + 0,240 * \text{Kompetensi} + \text{errorvar} 0,898$
 $R^2 = 0,102$

Persamaan Struktural

Kinerja = $0,313 * \text{Motivasi} + 0,231 * \text{Kepemimpinan} + 0,633 * \text{Kompetensi} + \text{errorvar} 0,416$
 $R^2 = 0,584$

Dasar *output SEM Amos* pada tabel-tabel di atas, digunakan untuk evaluasi hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis 1

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Kota Palembang.

H_1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Kota Palembang.

Kesimpulan :

Karena nilai *t-Value* atau C.R. sebesar $2,658 > 1,967$ atau nilai P sebesar $0,008 < 0,05$ (tabel 5.48 halaman 181) maka H_0 ditolak, selanjutnya dilihat dari nilai koefisien regresi yang diperoleh positif sebesar 0,274 (tabel 5.47 halaman 180). Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan : ***“Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja***

guru di SMP Negeri Kota Palembang”.

Hipotesis 2

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Kota Palembang.

H_1 : Terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Kota Palembang.

Kesimpulan :

Karena nilai *t-Value* atau C.R. sebesar $2,492 > 1,967$ atau nilai P sebesar $0,013 < 0,05$ (tabel 5.48 halaman 181) maka H_0 ditolak, selanjutnya dilihat dari nilai koefisien regresi yang diperoleh positif sebesar 0,240 (tabel 5.47 halaman 180). Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan : ***“Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Kota Palembang”.***

Hipotesis 3

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri kota Palembang.

H_1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri kota Palembang.

Kesimpulan :

Dengan menggunakan analisis SEM Amos, Parameter pengujian *squared multiple correlations* dengan R^2

determinan 0,102 (tabel 5.49 halaman 181) dan persamaan substruktural bahwa Motivasi kerja = $0,274 * \text{Kepemimpinan} + 0,240 * \text{Kompetensi} + \text{error}$ $\text{var}0,898$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima, dengan demikian dapat disimpulkan : ***“Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri kota Palembang”***.

Hipotesis 4

H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Palembang.

H_1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Palembang.

Kesimpulan :

Karena nilai *t-Value* atau C.R. sebesar $2,242 > 1,967$ atau nilai P sebesar $0,025 < 0,05$ (tabel 5.48 halaman 181) maka H_0 ditolak, selanjutnya dilihat dari nilai koefisien regresi yang diperoleh positif sebesar 0,313 (tabel 5.47 halaman 180). Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan : ***“Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang”***.

Hipotesis 5.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Palembang.

H_1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja

guru di SMP Negeri Kota Palembang.

Kesimpulan :

Karena nilai *t-Value* atau C.R. sebesar $1,983 > 1,967$ atau nilai P sebesar $0,047 < 0,05$ (tabel 5.48 halaman 181) maka H_0 ditolak, selanjutnya dilihat dari nilai koefisien regresi yang diperoleh positif sebesar 0,231 (tabel 5.47 halaman 180). Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan : ***“Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang”***.

Hipotesis 6

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Palembang.

H_1 : Terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Palembang.

Kesimpulan :

Karena nilai *t-Value* atau C.R. sebesar $2,944 > 1,967$ atau nilai P sebesar $0,003 < 0,05$ (tabel 5.48 halaman 181) maka H_0 ditolak, selanjutnya dilihat dari nilai koefisien regresi yang diperoleh positif sebesar 0,633 (tabel 5.47 halaman 180). Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan : ***“Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang”***.

Hipotesis 7

H_0 ; Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru serta motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Palembang.

H_1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru serta motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja gurudi SMP Negeri Kota Palembang.

Kesimpulan :

Dengan menggunakan analisis SEMAмос, Parameter pengujian *squared multiple correlations* dengan R^2 determinan 0,584 (tabel 5.49 halaman 181) dan persamaan struktural bahwa Kinerja = $0,313^* \text{ Motivasi} + 0,231^* \text{ Kepemimpinan} + 0,633^* \text{ Kompetensi} + \text{errorvar}$ 0,416. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima, dengan demikian dapat disimpulkan: ***“Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru serta motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Palembang”.***

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan Penelitian :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMPN Kota Palembang dimensi dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dominan adalah hubungan manusia (HM) Dan indikator dominan pada **pimpinan**

memiliki hubungan kesejawatan yang baik dengan guru (HM1)

2. Terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru SMPN Kota Palembang dimensi dari variabel kompetensi dominan adalah kepribadian (kp) dan indikator dominan pada kp1 **kepribadian yang mantab**
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terutama pada dimensi hubungan manusia dan kompetensi guru terutama pada dimensi kepribadian secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru terutama pada dimensi kekuasaan SMPN Kota Palembang, sesuai dengan determinasi R square sebesar 0,102 atau 10,2%. Sehingga 89,8% nya lagi motivasi kerja di pengaruhi variabel lain di luar konstruk penelitian. ***Variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja guru adalah variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan koefisien 0,274.***
4. Terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMPN Kota Palembang Dimensi motivasi kerja dominan adalah kekuasaan dan indikator dominan KE.1 **berusaha agar dirinya di hargai.**
5. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMPN Kota Palembang dimensi kepemimpinan kepala sekolah dominan adalah hubungan manusia (HM) indikator dominannya adalah **pimpinan memiliki hubungan kesejawatan yang baik dengan guru.**
6. Terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMPN Kota Palembang dimensi kompetensi guru dominan adalah kepribadian dan

indikator dominan adalah kepribadian yang mantap.

7. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terutama pada dimensi hubungan manusia, kompetensi guru terutama pada dimensi kepribadian dan motivasi terutama pada dimensi kekuasaan secara bersama-sama terhadap *kinerja guru* terutama pada dimensi *kemampuan kerja* SMPN Kota Palembang sesuai dengan *Output Amos* menunjukkan dengan output *R square* sebesar 0,584 sedangkan 41,6% lainnya, kinerja di pengaruhi oleh variabel lain diluar konstruk penelitian.

Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel kompetensi guru dengan koefisien 0,633.

SARAN

1. Kepemimpinan kepala sekolah SMPNegeri di Kota Palembang sudah relatif baik sehingga akan mampu memberikan peningkatan pada kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Beberapa indikator kepemimpinan kepala sekolah yang di sarankan untuk tetap di pertahankan terutama pada indikator pimpinan memiliki hubungan kesejawatan yang baik dengan guru, pimpinan saling mempercayai kepada guru, penyusunan rencana kerja, prosedur pencapaian tujuan.
2. Kompetensi guru SMP Negeri di kota Palembang sudah relatif tinggi sehingga akan mampu memberikan peningkatan pada kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Beberapa indikator kompetensi guru yang di sarankan untuk tetap dipertahankan terutama pada indikator pengembangan kurikulum, pelaksanaan pembelajarannya mendidik, kepribadian yang mantab, kepribadian yang stabil, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi, bergaul secara efektif dengan peserta didik ,konsep dengan materi ajar, kurikulum sekolah.
3. Motivasi kerja guru SMP Negeri di kota Palembang sudah relatif tinggi sehingga akan mampu memberikan peningkatan pada kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Beberapa indikator motivasi kerja guru yang di saran kan untuk tetap dipertahankan terutama pada indikator upaya untuk tidak ketinggalan oleh guru lain dalam prestasi, upaya mendapatkan hasil kerja, semangat untuk bekerja sama, sesama mematuhi segala aturan yang ada, usaha untuk menjaga persahabatan dengan teman sekerja, berusaha agar dirinya di hargai, dan berupaya untuk tidak di remehkan .
4. Kinerja guru SMP Negeri di kota Palembang sudah relatif tinggi dalam melaksanakan pembelajaran. Beberapa indikator kinerja guru SMP Negeri kota Palembang yang di saran kan untuk tetap dipertahankan terutama pada indikator merencanakan program pengajaran dengan tepat, berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran ,menerapkan hal-hal baru dalam pembelajaran, menyelesaikan program pengajaran sesuai dengan kalender akademik, menggunakan media dalam pembelajaran dan menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2003, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kota Palembang, 2011**
- Efendi, A. 2007. *Revolusi Kecerdasan Abad 21 (Kritik MI, EI, SQ, AQ, dan Successful Intelligence atas IQ)*. Alfabeta. Bandung
- Kartono, 2007. *Tinjauan Politik Mengenai Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Anem Kosong Anem
- Owens, 2001. *Organizational Behaviour In Education Fourth Edition International Edition* Englewood Cliffs, Prentice-Hall
- Muhibbin, syah, 2007. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdikarya
- Mc Clelland, 2001, *Memacu Masyarakat Berprestasi : Mempercepat Laju Pertumbuhan Ekonomi Melalui Peningkatan Motif Berprestasi*, Jakarta: Intermedia.
- Mitchell, Terence, 2010. *People in Organization Understanding Their Behaviour*, Prentice Hall of India Private Limited , New Delhi.
- Ghozali, dan Fuad. 2008. *Structural Equation Modelling Teori, Konsep dan Aplikasi*. Semarang. Universitas Diponegoro.