

Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Effect of Motivation and Principal Leadership Styles on Teacher Performance

Helda Rina, Rendy Rinaldy Saputra & Romi Darmanto

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al Multazam Lampung Barat

Lampung, Indonesia

rendyrinaldy96@gmail.com

Abstrak

Kinerja guru yang baik merupakan salah satu faktor penting yang mampu menunjang mutu pendidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar 1 way empulau ulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresional untuk melihat sejauh mana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Jenis data yang digunakan adalah data yang diambil dari kuesioner yang kemudian menjawab responden diberi nilai. Hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini: 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, 2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan 3) Motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Analisis dilakukan penyebaran kuesioner kepada 10 responden yang terdiri dari guru di sekolah tersebut, dan diperoleh hasil: 1) Motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, 2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap guru kinerja, dan 3) Motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian berimplikasi bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Guru, Kepala Sekolah, Kinerja, Motivasi

Abstract

Good teacher performance is one important factor that is able to support the quality of education. The purpose of this study was to determine the effect of the principal's motivation and leadership style on teacher performance in primary schools 1 way empulau ulu. This study uses a quantitative approach with regression analysis methods to see the extent to which a variable affects other variables. The type of data used is data taken from a questionnaire which then answers respondents given a value. The hypothesis developed in this study: 1) Motivation has positive and significant effect on teacher performance, 2) Principal leadership style has a positive and significant effect on teacher performance, and 3) Motivation and leadership style of school principals together have positive and significant effects on teacher performance. Analysis was carried out distributing questionnaires to 10 respondents consisting of teachers in the school, and obtained results :1) Motivation does not have a positive and significant effect on teacher performance, 2) Principal leadership style has a positive and significant influence on teacher performance, and 3) Motivation and leadership style have a positive and significant effect on teacher performance. The results of the study have implications that motivation and leadership style are factors that can affect teacher performance.

Keywords: Leadership Style, Teacher, Principal, Performance, Motivation

I. PENDAHULUAN

Pendidikan yang bermutu dan berkualitas tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lain yang ada pada sebuah negara. Seperti yang dikatakan Kartono (2004) bahwa kunci pembangunan masa mendatang adalah pendidikan. Ini berarti, pendidikan diharapkan dapat menggerakkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas keberadaannya serta mampu berpartisipasi dalam gerak pembangunan.

Martoyo(1998) menyebutkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seorang guru. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja guru tergantung pada seberapa besar motivasi tersebut dipengaruhi oleh dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

Sardiman (2007) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata motif. Motif, diartikan sebagai daya upaya yang

mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat diartikan sabagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi *intern* (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut Mc Donald (1959), motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feelling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Ada beberapa cara yang dapat digunakan oleh pemimpin untuk meningkatkan motivasi dan cara tersebut dapat dilakukan oleh kepala sekolah, antara lain:

1. Rasa hormat, yaitu seorang kepala sekolah dapat memberikan rasa hormat dan penghargaan secara adil kepada guru, yang dilakukan atas dasar prestasi, kepangkatan, dan pengalaman.

2. Informasi, yaitu seorang kepala sekolah senantiasa memberikan informasi yang berkaitan dengan aktivitas organisasi, terutama mengenai suatu pekerjaan dan cara untuk mengerjakannya. Informasi hendaknya diberikan secara edukatif dan persuasif.
3. Perilaku, yaitu seorang kepala sekolah yang baik akan memberikan contoh perilaku yang diharapkan oleh guru.
4. Hukuman, yaitu kepala sekolah hendaknya memberikan hukuman kepada guru yang bersalah secara terpisah dengan anggota yang lain. Hukuman yang diberikan hendaknya dapat menjadikan guru lebih baik lagi.
5. Perintah, yaitu kepala sekolah yang baik akan memberi perintah secara tidak langsung. Kepala sekolah memberikan perintah seperti akan mengajak dan lebih baik lagi jika diawali dengan pemberian contoh.
6. Perasaan, yaitu interaksi yang dilakukan antara kepala sekolah dan guru hendaknya dilakukan dengan kata-kata yang lembut disertai rasa bersahabat dan rasa partisipasi yang membuat rasa nyaman.

Selain motivasi, Mulyasa (2004) menjelaskan bahwa keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Pengertian kepemimpinan banyak dikemukakan oleh para ahli menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Ordway (1951) mengungkapkan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar orang yang dipimpinnya mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Lebih lanjut Baharudin dan Wahyudi (2009) menyebutkan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara

kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Guna melihat seberapa besar peranan motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja, dilakukan observasi dan wawancara di SD N 01 Way Empulau Ulu. wawancara dilakukan guna mengambil informasi awal terkait sejauh mana motivasi guru yang ada disana. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar guru mengalami kesulitan dalam pembuatan Silabus dan RPP, kurangnya kedisiplinan yang ditekankan kepada guru, penggunaan metode dan strategi pembelajaran, menyusun alat-alat evaluasi, kegiatan pengelolaan kelas, dan kurangnya kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi.

Observasi juga dilakukan guna melihat kepemimpinan kepala sekolah di sekolah tersebut. berdasarkan observasi yang telah dilakukan, diperoleh informasi bahwa kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah selaku pimpinan ketika melakukan monitoring hanya sekedar keliling kelas saja tanpa mencoba untuk

memastikan kondisi kelas tersebut. Kemudian kepala sekolah tersebut kurang cepat tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi guru maupun siswa sehingga terkesan kepala sekolah tersebut kurang bijaksana dalam pengambilan keputusan. Dalam kaitannya dengan peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya, dan dia sendiri harus berbuat baik.

Hasil pengamatan awal inilah yang kemudian menjadi dasar dilakukannya penelitian. berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, dirasa perlu dilakukan suatu kajian akademik yang menilai seberapa besar pengaruh motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang ada di SD N 012 Way Empulau Ulu sehingga dapat menjadi tolak ukur penilaian penyelenggaraan pendidikan sebagai dasar pertimbangan guna meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan guna mengkaji peranan motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah

terhadap kinerja guru. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*.

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yakni penelitian yang menjawab permasalahannya memerlukan pemahaman secara mendalam dan menyeluruh mengenai objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan-kesimpulan penelitian dalam konteks waktu dan situasi yang bersangkutan mengenai motivasi, gaya kepemimpinan dan kinerja. penelitian dilakukan guna mengetahui beberapa aspek diantaranya :

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
3. Mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian,

dirumuskan beberapa hipotesis yang menjadi landasan dalam penarikan kesimpulan. adapun hipotesis yang disusun dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. Motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru.

Hipotesis penelitian yang dibangun akan diuji dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda dengan kriteria pengujian terima H_0 jika nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Atau nilai signifikan pada tabel variabel X dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Nilai sig tabel $< 0,005$ = variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (menerima H_0)
2. Nilai sig tabel $> 0,005$ = variabel X tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (menolak H_0).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Azwar (1986) menjelaskan validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas dilakukan dengan menganalisis data yang diperoleh melalui penyebaran angket kuesioner berskala Likert

yang di sebarakan ke seluruh responden dalam penelitian. Sebelum kuesioner digunakan untuk penelitian lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji validitas serta uji reliabilitas guna melihat sejauh mana kuisioner yang telah disusun dapat digunakan dalam penelitian. Adapun masing masing hasil uji instrumen disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Motivasi

Item	r hitung	r tabel pada taraf signifikan 5%	Keterangan
1	0,711	0,632	Valid
2	0,724	0,632	Valid
3	0,792	0,632	Valid
4	0,678	0,632	Valid
5	0,821	0,632	Valid
6	0,844	0,632	Valid
7	0,833	0,632	Valid
8	0,876	0,632	Valid
9	0,809	0,632	Valid
10	0,800	0,632	Valid

Sumber : Data Primer Diolah

Tabel 2. Uji Validitas Instrument Gaya Kepemimpinan

Item	r hitung	r tabel pada taraf signifikan 5%	Keterangan
1	0,672	0,632	Valid
2	0,668	0,632	Valid
3	0,672	0,632	Valid
4	0,731	0,632	Valid
5	0,708	0,632	Valid
6	0,700	0,632	Valid
7	0,683	0,632	Valid
8	0,713	0,632	Valid
9	0,654	0,632	Valid
10	0,780	0,632	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 3. Uji Validitas Instrument Kinerja Guru

Item	r hitung	r tabel pada taraf signifikan 5%	Keterangan
1	0,682	0,632	Valid
2	0,670	0,632	Valid
3	0,698	0,632	Valid
4	0,693	0,632	Valid
5	0,765	0,632	Valid
6	0,668	0,632	Valid
7	0,721	0,632	Valid
8	0,720	0,632	Valid
9	0,727	0,632	Valid
10	0,670	0,632	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil analisis data yang ditampilkan dalam tabel 1 – 3 merupakan hasil analisis uji validitas yang dilakukan terhadap masing masing instrumen yang akan digunakan dalam penelitian dengan ketentuan instrumen dinyatakan valid apabila perolehan nilai r hitung pada masing – masing item soal yang nilainya lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa secara keseluruhan, masing – masing item soal yang ada di ketiga instrument tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

B. Uji Reliabilitas Data

Ghozali (2009) menyebutkan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang

merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas merupakan suatu uji yang dilakukan untuk mengukur kehandalan instrument yang digunakan dalam penelitian. Uji ini dilakukan dengan menggunakan perbandingan nilai r tabel (0,632) dengan nilai konsistensi teknik *Cronbach Alpha*. Instrument penelitian akan dinyatakan *Reliable* (handal) apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilair tabel.

Adapun hasil uji reliabilitas data penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas Instrument Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	10

Sumber : Data Primer Diolah

Tabel 5. Uji Reliabilitas Instrument Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.866	10

Sumber : Data Primer Diolah

Tabel 6. Uji Reliabilitas Instrument Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	10

Sumber : Data Primer Diolah

Hasil analisis data yang ditampilkan dalam tabel 4 – 6 merupakan hasil analisis uji reliabilitas yang dilakukan terhadap masing masing instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa secara keseluruhan, masing – masing item soal yang ada di ketiga instrumen tersebut dinyatakan *reliable* (handal) berdasarkan perbandingan perolehan nilai *Cronbach's Alpha* pada masing – masing item soal yang nilainya lebih besar dari nilai

r tabel pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil analisis yang disajikan dalam tabel 4 – 6, maka dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian *Reliable* dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

C. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi merupakan uji yang dilakukan untuk melihat pengaruh dari masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 7. Koefisien Korelasi Secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 ^a	.989	.985	.615

a. Predictors: (Constant), gaya_kepemimpinan(x2), motivasi (x1)

Sumber : Data Primer Diolah

Analisis korelasi secara simultan digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Nilai korelasi (r) ada dua arah, nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun). Berdasarkan tabel 7, nilai motivasi serta gaya kepemimpinan (secara simultan) terhadap variabel kinerja adalah 0.989 yang mengindikasikan bahwa variable motivasi serta gaya kepemimpinan memiliki hubungan terhadap kinerja guru.

Hasil yang disajikan dalam tabel 7 menunjukkan bahwa variabel motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan variabel kinerja sebagaimana teori yang disampaikan oleh Sugiyono (2007). Dan berdasarkan tabel 7 juga dapat dilihat koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,989 yang menunjukkan bahwa 98.9% kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan gaya kepemimpinan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8. Koefisien Korelasi Secara Parsial
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.675	.634	3.061

a. Predictors: (Constant), motivasi(x1)

Sumber : Data Primer Diolah

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.981	.979	.738

a. Predictors: (Constant), gaya_kepemimpinan(x2)

Sumber : Data Primer Diolah

Tabel 8 menunjukkan hubungan antar masing masing variabel terhadap kinerja. Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa variabel motivasi memiliki hubungan dengan variabel kinerja dalam kategori yang kuat dengan koefisien determinasi 0,675 yang artinya 67,5% kinerja dipengaruhi

oleh motivasi. Tabel 8 juga menunjukkan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja berada dalam kategori kuat dengan koefisien determinasi 0,981 yang artinya 98,1% kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Tabel 9. Analisis Variansi
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.752	2	113.876	301.062	.000 ^b
	Residual	2.648	7	.378		
	Total	230.400	9			

a. Dependent Variable: kinerja(y)

b. Predictors: (Constant), gaya_kepemimpinan(x2), motivasi(x1)

Sumber : Data Primer Diolah

Tabel 9 menunjukkan hasil analisis yang dilakukan untuk menentukan koefisien signifikansi dan asumsi linearitas yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis regresi. Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000^b yang jauh dibawah nilai kriteria signifikansi sebesar 0.05.

dengan demikian, berdasarkan tabel 9 dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian signifikan dan memenuhi asumsi linearitas sehingga dapat digunakan dalam pengambilan keputusan (uji hipotesis).

Tabel 10. Uji Hipotesis Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.048	1.681		-.029	.978
2 motivasi (x1)	.119	.056	.136	2.124	.071
gaya_kepemimpinan(x2)	.907	.066	.885	13.827	.000

a. Dependent Variable: kinerja(y)

Sumber : Data Primer Diolah

Tabel 10 menyajikan hasil analisis yang dilakukan untuk menguji hipotesis 1 dan 2 yang telah dirumuskan terdahulu. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan perbandingan antara nilai signifikansi tabel dengan kriteria signifikansi sebesar 0,05. Hipotesis akan diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,071. Dan berdasarkan tabel 10 diketahui nilai signifikansi untuk variabel motivasi lebih besar dari 0,05

(0,071 > 0,05) yang menjadi dasar untuk menolak hipotesis penelitian. Dengan demikian, motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai signifikansi pada variabel gaya kepemimpinan berdasarkan tabel 10 adalah lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05) yang menjadi dasar untuk menerima hipotesis penelitian. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 11. Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.047	1	226.047	415.396	.000 ^b
	Residual	4.353	8	.544		
	Total	230.400	9			

a. Dependent Variable: kinerja(y)

b. Predictors: (Constant), gaya_kepemimpinan(x2)

Sumber : Data Primer Diolah

Tabel 11. merupakan tabel yang menyajikan data hasil analisis

yang dilakukan untuk menguji hipotesis secara simultan. Kriteria

penerimaan hipotesis pada uji ini adalah dengan membandingkan nilai signifikansi tabel dan nilai kriteria signifikansi (0,05). Berdasarkan tabel 11. diketahui bahwa nilai signifikansi pada tabel lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang menjadi dasar untuk menerima hipotesis penelitian. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dan gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu upaya yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Dari analisis data juga diperoleh fakta bahwa motivasi yang hanya dilakukan oleh kepala sekolah belum mampu meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya dorongan motivasi oleh kepala sekolah, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan instrument penting dalam upaya peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan merupakan suatu upaya yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini, pelaksanaan gaya kepemimpinan yang berkesinambungan mampu menjaga kualitas kerja guru sehingga mampu mencapai hasil yang maksimal. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah serta peran guru yang dilakukan secara simultan mampu meningkatkan kinerja guru. Kesimpulan tersebut diambil berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -048 + 0,119 X_1 + 0,907 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan jika dibandingkan dengan variabel motivasi. Hal ini ditunjang oleh

hasil uji hipotesis secara parsial yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa pemilahan gaya kepemimpinan merupakan suatu upaya yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Dari analisis data juga diperoleh fakta bahwa motivasi yang dilakukan belum mampu meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya dorongan oleh faktor-faktor lain.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan latar belakang serta hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal yang diantaranya adalah:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Way Empulu Ulu Liwa Lampung Barat.
2. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Way Empulu Ulu Liwa Lampung Barat.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Way Empulu Ulu Liwa Lampung Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, B. (2013). Kajian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. *MENARA* 12.2. 83-91.
- Azwar, S. (1986). *Reliabilitas dan Validitas: Interpretasi dan Komputasi*. Yogyakarta: Liberty.
- Baharudin dan Wahyudi, N. (2009). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Mc Donald, F. J. (1959). *Education of Psychology*. USA: Worth Publishing
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.

Kartono, K. (2004). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers

Martoyo, S. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga,
Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Mulyasa, E.(2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Penerbit PT
Remaja Rosdakarya.

Ordway, T. (1951). *The Art of Administration*. New York: McGraw-Hill.

Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung:
Rajawali Pers

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
Bandung: Alfabeta