

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Septika Kristiani¹, Happy Fitria², Mulyadi²

¹SD Negeri 55 Prabumulih, ²Universitas PGRI Palembang
e-mail: secaycantik@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Kecamatan Prabumulih Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar di Kecamatan Prabumulih Barat yang berjumlah 100 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan Deskripsi dan dokumentasi. Hasil dari penelitian bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini memberi kontribusi kepada seluruh pengelola sekolah agar memperbaiki gaya kepemimpinan dan meningkatkan motivasi kerja guru agar kinerja guru meningkat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Guru, Motivasi Kerja

Abstract

The purpose of this research is to describe and analyze the impact of leadership style and work motivation on teacher performance in the West Prabumulih District. This study employed a quantitative methodology. The participants in this study were 100 elementary school teachers from the West Prabumulih District. A questionnaire was used to collect data. According to the findings, there is a partial and concurrent influence of leadership style and work motivation on teacher performance. This study helps all school administrators improve their leadership styles and increase teacher work motivation, resulting in improved teacher performance.

Keywords: *Leadership Style, Teacher Performance, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Proses pendidikan selalu memiliki sebuah kaitan erat dengan upaya mengembangkan nilai-nilai kemanusiaan. Secara ekstrim bahwa pendidikan merupakan upaya memanusiakan manusia secara manusiawi untuk mengembangkan nilai-nilai kemanusiaan (Kurniawan, 2011). Aspek-aspek nilai kemanusiaan tersebut meliputi aspek kecerdasan, moral, kemandirian, tanggung jawab, mentalitas, dan keterampilan. Nilai-nilai kemanusiaan dalam konsep dan pengembangan pendidikan meliputi ranah kognitif, afektif, dan psikomotor.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Seorang guru disebut sebagai guru profesional apabila memiliki kemampuan dalam mewujudkan kinerja profesi guru dengan sebaik-baiknya dalam mencapai tugas keprofesionalannya seperti yang tercantum di dalam Undang-Undang No 14 tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru

berkewajiban merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Keoptimalan kerja guru juga harus selaras dengan tujuan pendidikan dan diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kerja, guru, karyawan maupun anak didik. Pencapaian kerja yang optimal tersebut akan membuat kinerja guru juga akan meningkat.

Menurut Peraturan Menteri Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Pasal (1) Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional. Kompetensi guru diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Hal ini sesuai dengan Keputusan Mendiknas No. 045 Tahun 2002 tentang kurikulum inti perguruan tinggi yang menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Pasal 10 Undang Undang Guru dan Dosen (UUGD) menyebutkan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Diantara empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru peneliti hanya membatasi kompetensi profesional yang dinilai mempunyai pengaruh cukup erat dengan kinerja guru.

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa "Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi *pedagogic*, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui Pendidikan profesi. Motivasi kerja guru merupakan proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru mempersoalkan bagaimana caranya agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru merupakan suatu pendidik untuk mendidik bila tidak maka guru tidak akan berhasil untuk mendidik. Apabila guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran di sekolah sehingga diperoleh hasil yang maksimal.

Menurut Karweti (2010) bahwa "kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang dikenal dengan sebutan "kompetensi guru". Berkenaan dengan kompetensi yang harus dimiliki guru profesional, berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2017 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan menjadi empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Berkaitan dengan definisi kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam mengelola proses pembelajaran mulai dari seorang menilai pembelajaran sampai pada perbaikan dan pengayaan.

Rendahnya kinerja guru akan memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan berbanding lurus dengan pencapaian tujuan pendidikan. Pada kondisi seperti ini, kerja memegang peranan penting dalam melakukan proses manajerial dan motivasi sehingga memberikan iklim yang memungkinkan guru berkarya dengan penuh semangat. Dengan keterampilan tersebut, kerja akan membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif (Barkah, 2014). Menurut Mulyasa (2013), salah satu indikator keberhasilan sekolah adalah terciptanya sekolah yang aman, nyaman, dan tertib, sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung dengan tenang dan menyenangkan.

Kerja merupakan pimpinan yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi sekolah, dalam pengelolaan dan pembinaan melalui kegiatan administratif, motivasi dan kepemimpinan. Oleh sebab itu, dalam fungsi administratif kerja memiliki tugas merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di suatu sekolah. Menurut (Nawawi, 2014). mengatakan bahwa sebagai seorang manajer pendidikan, kerja berfungsi mewujudkan pendayagunaan setiap personal secara tepat, agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal

untuk memperoleh hasil yang sebesar-besarnya, pada segi kuantitas maupun kualitas dalam proses belajar mengajar di sekolah.

Keberhasilan kerja dalam menjalankan sekolahnya tidak akan terlepas dari kemampuan kerja sebagai pemimpin sekolah dalam melaksanakan fungsi dan peran yang dimiliki kerja. Untuk itu, seorang kerja harus mampu serta memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah, kesiapan yang dimaksud berkenaan dengan gaya Kepemimpinan Kerja sebagai pemimpin. Gaya kepemimpinan ini meliputi pembuatan perencanaan, mengorganisasikan, pelaksanaan, dan pengawasan. Dengan manajerial yang baik, diharapkan kerja mampu mendorong setiap sumber daya di sekolah agar mampu menunjukkan produktivitas kerja yang baik (Ariyani, 2017).

Selain gaya kepemimpinan kerja, tinggi rendahnya motivasi kerja yang ditunjukkan tiap sumber daya dalam proses pengajaran sangat berpengaruh terhadap kinerja yang ingin dicapai oleh seorang guru. Gomes dan Cardoso (2001) menjelaskan motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seorang pengajar dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan dan performansi pendidikan.

Seorang guru dapat dikatakan memiliki sebuah motivasi kerja yang tinggi apabila merasa puas dengan pekerjaannya, memiliki sebuah motivasi kerja, semangat serta rasa antusiasme. Motivasi kerja pada dasarnya bersumber dari diri seseorang yang dikenal dengan istilah motivasi internal, dan motivasi dari luar diri seseorang yang dikenal dengan motivasi eksternal. Motivasi dapat diberikan kerja kepada guru agar mampu bekerja dengan cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Sadiman (2014) Kerja juga dapat memotivasi setiap sumber daya nya dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan polanya masing-masing yang menonjol. Motivasi yang baik dari kerja memiliki sebuah peranan penting untuk memberikan dorongan kepada guru dan mempengaruhi kinerja dari seorang guru serta diharapkan akan meningkat menjadi baik.

Penelitian tentang motivasi kerja telah dilakukan dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan suatu kekuatan muncul sebagai penyemangat untuk bekerja atau berkarya sehingga melahirkan sebuah kinerja (hasil kerja). Terdapat di Kecamatan Prabumulih Barat. Berdasarkan hasil observasi di Kecamatan Prabumulih Barat yang dilakukan peneliti. Objek penelitian ditemukan beberapa masalah di lapangan antara lain adalah kepemimpinan kerja sudah cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi, motivasi terhadap kinerja guru yang belum digali secara mendalam, Kinerja guru yang masih kurang sehingga perlu ditingkatkan, adanya perbedaan antara cara pandang dan kemaun guru dengan kerja, administrasi yang belum dilakukan secara rutin oleh gurun, perubahan dari kinerja guru sebelum dan sesudah pembinaan yang dilakukan oleh kerja belum terlihat. Kinerja guru inilah yang menjadi salah satu faktor penentu kualitas hasil Pendidikan di suatu bangsa.

Kecamatan Prabumulih Barat sebagai objek penelitian. Harapannya setiap guru selalu mendapatkan kepemimpinan baik, pemimpin yang profesional dan memberikan motivasi kerja yang tinggi terhadap guru sekaligus mengembangkan perencanaan pembelajaran. Guru juga kurang mampu menyusun sekaligus mengembangkan perencanaan pembelajarannya. Bahwa kinerja seorang guru itu dipengaruhi oleh, Lingkungan fisik sekolah (Mulyasa, 2006), Insentif gaji (UUD Nomor 25 tahun 2010), Kebijakan sekolah (Mulyasa, 2003). Sehingga di antara kinerja guru tersebut terdapat kompetensi guru dan motivasi kerja. Menurut (Hamzah, 2010) ada tiga yang harus dimiliki seorang guru terdiri dari kompetensi sosial, kompetensi profesional, kompetensi pribadi. Berdasarkan paparan di atas kepemimpinan kerja dan motivasi kerja berperan penting bagi kinerja guru. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Prabumulih Barat selama 3 bulan, terhitung dimulai pada bulan Agustus 2021 sampai dengan bulan November 2021. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *survey*. Sejalan dengan penelitian

ini, menurut Sugiyono (2015) bahwa metode *survey* digunakan untuk mendapatkan data-data tempat tertentu yang alamiah dengan mengedarkan angket, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Populasi dalam penelitian melingkupi seluruh guru di Kecamatan Prabumulih Barat dengan jumlah sebanyak 5 sekolah dasar yang terdiri dari SDN 84, SDN 32, SDN 76, SDN 55, SDN 77 Prabumulih dengan guru berkisar kurang lebih 200 orang. Sampel dalam penelitian meliputi bagian dari populasi guru di Kecamatan Prabumulih Barat. Yaitu SDN 84 berjumlah 20 orang, SD 32 berjumlah 19 orang, SD 76 berjumlah 24 dan SD 55 berjumlah 21 Orang, sedangkan dan SD 77 berjumlah 16 orang jadi total sampel berjumlah 100 orang. Sesuai dengan pendekatan yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis penelitian yang diujikan dalam penelitian ini berbunyi: "terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kerja dengan kinerja guru". Hasil analisis menunjukkan bahwa model hubungan untuk gaya kepemimpinan kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) dinyatakan dengan persamaan regresi $Y' = 26,324 + 0,432 X_1$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kerja dapat diterima kebenarannya dengan model hubungan linier. Dengan persamaan regresi tersebut dapat dimengerti bahwa setiap peningkatan setiap satu satuan kinerja kepemimpinan kerja maka meningkatnya kinerja guru sebesar 0,432 pada konstanta 26,324. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan kerja dengan kinerja guru, dinyatakan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{x_1y} = 0,586$ dengan $(p) = 0,000$. Itu berarti hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kerja dengan kinerja guru dapat diterima kebenarannya.

Dengan demikian semakin baik gaya kepemimpinan kerja akan semakin baik pula kinerja guru. Adapun besarnya kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja guru didapatkan koefisien korelasi partial sebesar 0,445 atau koefisien determinasi parsialnya sebesar $(r^2 \times 100\%) = 0,445^2 \times 100\% = 19,80\%$. Hal ini berarti bahwa salah satu penentu baik tidaknya kinerja guru SD di Kecamatan Prabumulih Barat adalah gaya kepemimpinan kerjanya. Jika kepemimpinan kerja baik maka kinerja guru SD di Kecamatan Prabumulih Barat akan meningkat, dan sebaliknya jika kinerja kepemimpinan kerja kurang baik, maka kinerja guru SD di Kecamatan Prabumulih Barat juga akan kurang baik pula.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis penelitian yang diujikan dalam penelitian ini berbunyi: "terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja guru". Hasil analisis menunjukkan bahwa model hubungan untuk motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) dinyatakan dengan persamaan regresi $Y' = 26,324 + 0,785 X_2$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja dapat diterima kebenarannya dengan model hubungan linier. Dengan persamaan regresi tersebut dapat dimengerti bahwa setiap peningkatan setiap satu satuan kinerja motivasi maka meningkatnya kinerja guru sebesar 0,785 pada konstanta 26,324. Kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, dinyatakan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{x_2y} = 0,631$ dengan $(p) = 0,000$. Itu berarti hipotesis penelitian yang menyatakan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dapat diterima kebenarannya. Dengan demikian semakin tinggi kinerja motivasi akan semakin tinggi tingkat kinerja guru. Adapun besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru didapatkan koefisien korelasi partial sebesar 0,503 atau koefisien determinasi parsialnya sebesar $(r^2 \times 100\%) = 0,398 \times 100\% = 25,39\%$. Hal ini berarti bahwa salah satu penentu baik tidaknya kinerja guru SD di Kecamatan Prabumulih Barat adalah kinerja motivasi kerja. Jika motivasi kerja tinggi maka kinerja guru akan meningkat, dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka kinerja guru pun akan rendah pula.

Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Prabumulih Barat masing-masing 0,586 dan 0,631, sementara itu koefisien korelasi parsialnya (*partial correlation*) adalah masing-masing 0,455 dan 0,503. Nampak bahwa koefisien korelasi parsial motivasi kerja adalah lebih tinggi dibandingkan dengan variabel kinerja kepemimpinan kerja. Secara simpel hasil analisis regresi berganda memiliki pengaruh secara simultan bersama-sama antara variabel kepemimpinan kerja (X_1), dan variabel motivasi kerja (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y). Hasil analisis regresi berganda didapatkan koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,631 dengan koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0,398 atau 39,8%.Selengkapnya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Nilai F regresi sebesar 33,49 dengan signifikansi sebesar 0,000. Adapun persamaan berganda regresinya adalah: $Y' = 26,324 + 0,432 X_1 + 0,785 X_2$, sedangkan koefisien-kofisien regresinya secara partial seperti ditunjukkan pada Tabel berikut ini.

Tabel 1. Koefisien Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.324	21.348		7.233	.220					
	X1	.432	.127	.001	3.013	.990	.514	.445	.445	.999	1.001
	X2	.785	.096	.631	8.177	.000	.631	.631	.631	.999	1.001

Dari Tabel di atas terlihat bahwa koefisien korelasi *product moment* (*Zero-order correlation*) kepemimpinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Prabumulih Barat masing-masing 0,514 dan 0,631, sementara itu koefisien parsialnya (*partial correlation*) adalah masing-masing 0,445 dan 0,631. Nampak bahwa koefisien korelasi parsial kinerja motivasi kerja adalah lebih tinggi dibandingkan dengan variabel kinerja kepemimpinan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Prabumulih Barat” Hasil analisis menunjukkan bahwa model hubungan untuk kinerja kepemimpinan kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) dinyatakan dengan persamaan regresi $Y' = 26,324 + 0,432 X_1$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kerja dapat diterima kebenarannya dengan model hubungan linier. Dengan persamaan regresi tersebut dapat dimengerti bahwa setiap peningkatan setiap satu satuan kinerja kepemimpinan kerja maka meningkatnya kinerja guru sebesar 0,432 pada konstanta 26,324. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan kerja dengan kinerja guru, dinyatakan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{x_1y} = 0,586$ dengan (p) = 0,000. Itu berarti hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh antara kepemimpinan kerja dengan kinerja guru dapat diterima kebenarannya. Hasil ini pun menunjukkan bahwa baik tidaknya kinerja kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap baik tidaknya kinerja guru SD di Kecamatan Prabumulih Barat, semakin baik kepemimpinan kerja akan meningkatkan kinerja guru SD di Kecamatan Prabumulih Barat dan sebaliknya jika kepemimpinan kerja kurang baik, maka kinerja guru SD di Kecamatan Prabumulih Barat juga akan rendah pula.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Nurhasanah, et al (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru dan kepala sekolah berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan SD Negeri di Pulau Rimau. Persamaan penelitian, peran kerja dalam meningkatkan kualitas sekolah yang dipimpinnya. Perbedaannya, penelitian ini menganalisis peran kerja dan guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, penelitian yang ditulis

peneliti menganalisis tentang gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu dikuatkan juga dalam penelitian oleh Aprida et al, (2020) bahwa ada pengaruh supervisi kerja dan motivasi kerja guru secara parsial dan bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat,.

Berikutnya berdasarkan hipotesis kedua membuktikan bahwa “terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Prabumulih Barat”. Hasil analisis menunjukkan bahwa model hubungan untuk motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) dinyatakan dengan persamaan regresi $Y' = 26,324 + 0,785 X_2$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja dapat diterima kebenarannya dengan model hubungan linier. Dengan persamaan regresi tersebut dapat dimengerti bahwa setiap peningkatan setiap satu satuan motivasi kerja maka meningkatnya kinerja guru sebesar 0,785 pada konstanta 26,324. Itu berarti hipotesis penelitian yang menyatakan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dapat diterima kebenarannya. Dengan demikian semakin tinggi kinerja motivasi akan semakin tinggi tingkat kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa baik tidaknya motivasi kerja berpengaruh terhadap baik tidaknya kinerja guru SD di Kecamatan Prabumulih Barat, semakin baik motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru SD di Kecamatan Prabumulih Barat dan sebaliknya jika motivasi kerja kurang baik, maka kinerja guru SD di Kecamatan Prabumulih Barat juga akan rendah pula. Ini berkaitan dengan teori Menurut Mulyasa (2015), paradigma baru motivasi pendidikan memberikan kewenangan luas kepada kerja dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan pengawasan dan pengendalian pendidikan disekolah. Kerja harus siap menerima kewenangan tersebut dengan berbagai konsekuensi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekalawati et al, (2020) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kerja dan komitmen kerja terdapat profesionalisme guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur. Hal ini dibuktikan dari nilai hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari nilai α (0,05), selain itu, untuk nilai F-hitung 50,151 dan F-Tabel = 3,11 di mana F-hitung > F-Tabel yang berarti H_0 diterima atau dengan kata lain ada pengaruh kepemimpinan kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru. Besar pengaruh kepemimpinan kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur sebesar 57,2% sisanya 42,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk variabel variabel pada penelitian ini.

Kemudian dikuatkan oleh penelitian dari Harnipa (2016) kinerja guru secara signifikan pengaruhnya terhadap minat belajar fisika peserta didik kelas XI IPA SMA Negeri se-Kabupaten Luwu. Persamaan penelitian Harnipa dengan penelitian yang dilakukan adalah salah satu variabel yang diujikan adalah mengkaji pengaruh kinerja guru terhadap minat belajar siswa. Sedangkan perbedaannya penelitian yang dilakukan peneliti terdapat penambahan variabel bebas kepemimpinan kerja dan pengelolaan fasilitas.

Dan hasil analisis pengaruh antara kedua variabel bebas dengan satu variabel terikat dalam pengujian hipotesis, masih perlu dikaji lebih lanjut untuk memberikan interpretasi keterkaitan antara hasil analisis yang dicapai dengan teori-teori yang mendasari penelitian ini. Penjelasan ini diperlukan agar dapat diketahui kesesuaian teori-teori yang dikemukakan dengan hasil penelitian yang diperoleh. Kerja adalah pengelola satuan pendidikan yang bertugas menghimpun, memanfaatkan, mengoptimalkan seluruh potensi dan SDM, sumber daya lingkungan (sarana dan prasarana) serta sumber dana yang ada untuk membina sekolah dan masyarakat sekolah yang dikelolanya. Kerja yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peran kerja sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis secara simultan membuktikan bahwa “terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Prabumulih Barat”. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,631 dengan koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0,398 atau 39,8%. Nilai F regresi sebesar 33,49

dengan signifikansi sebesar 0,000. Adapun persamaan berganda regresinya adalah: $Y' = 26,324 + 0,432 X_1 + 0,785 X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kerja dan motivasi kerja, kinerja guru akan meningkat. Temuan ini mendukung kerangka berfikir yang menyatakan bahwa kepemimpinan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam proses meningkatkan kinerja guru, sehingga mencapai kinerja guru yang maksimal.

Hasil yang didapat sesuai dengan hasil penelitian oleh Kisnadi dan Egar (2017) bahwa keunggulan suatu sekolah dapat dilihat dan diukur dari jumlah siswa dan kualitas lulusan, semangat kerja guru, kepemimpinan kerja. Sedangkan komponen yang mempengaruhi keunggulan suatu sekolah yaitu kerja dan budaya organisasi sekolah terhadap keunggulan suatu sekolah.

Hasil ini juga dikuatkan oleh penelitian dari Rahmah dan Bisri (2018) bahwa gaya kepemimpinan kerja cenderung demokratis dan pembinaan profesionalitas dilakukan dengan pemberian kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan atau Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten. Kerja memberikan teladan bagi guru dan musyawarah dalam mengambil keputusan serta terbuka pada kritik yang disampaikan. Persamaan penelitian antara penulis dan Syahida yaitu meneliti implementasi gaya kepemimpinan kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Perbedaannya Syahida lebih fokus pada kompetensi guru, sementara penelitian ini lebih pada program yang dibuat kerja dan hambatan serta dukungan dalam implementasi kepemimpinan kerja

Dengan demikian melihat dari hasil penelitian ini maka untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya SD di Kecamatan Prabumulih Barat diawali dari peningkatan kemampuan profesional kerja agar dapat meningkatkan kinerja guru yang berakibat langsung terhadap mutu pembelajaran yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi peserta didik SD di Kecamatan Prabumulih Barat.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Kecamatan Prabumulih Barat. Dari hasil penelitian ini penulis menyarankan agar dapat dijadikan sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam merumuskan dan menetapkan kebijakan pendidikan khususnya bagi peningkatan pengelolaan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 160-164.
- Ariyani. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesional Guru. *Jurnal Ilmu keIslaman dan Peradaban (Al-Afkar)*, 5(1).
- Barkah, J. (2014). Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi di Madrasah. *Jurnal SOSIO e-KONS* 6(1).
- Ekalawati, R., Fitria, H., & Mulyadi, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Kerja Terhadap Profesionalisme Guru. *Jurnal Al Qiyam*, 1(1), 173-179.
- Gomes., & Cardoso, F. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamzah. (2010). *Teori Kinerja dan Pengukuran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harnipa, H. (2016). *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi, Minat dan Hasil Belajar Fisika Kelas XI SMA Negeri se-Kabupaten Luwu* (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Karweti, K. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru SLB di Kabupaten Subang dalam *Jurnal Pendidikan*, 11(2).
- Kisnadi, K., & Egar, N. (2017). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Sekolah Dasar Dabin 1 Ki Hajar Dewantara Di Kabupaten Pemalang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 6(3).

- Kurniawan, A. (2011). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru untuk Menciptakan Sekolah yang Bermutu dalam *Jurnal Holistik*, 12(1).
- Mulyasa. (2013). *Pengembangan dan Kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. (2006). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2015). *Menjadi Kepala Sekolah Professional: Dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajahmada University Fress.
- Nurhasanah., Lian, B., & Mulyadi. (2020). The Role of Teachers and Principals In Improving the Quality of Learning. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 20(1).
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2017 *tentang Standar Kualifikasi Akademik*. Jakarta: Depdiknas.
- Rahmah, A. S., & Bisri, M. (2018). Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Profesionalitas Dan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Jatinom Klaten.
- Sadiman. (2014). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Yogyakarta: Rajagrafindo.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.