

## **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pelajaran Matematika di SD Muhammadiyah 18 Medan**

**Rani Rahim<sup>1</sup>, Rizka Fahruza Siregar<sup>2</sup>, Rini Ramadhani<sup>3</sup>**

Universitas Dharmawangsa Jl. Kl. Yos Sudarso No. 224 Medan, Sumatera Utara, 20115, Indonesia<sup>1</sup>

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia Jl. Teladan No. 15 Medan, Sumatera Utara, 20214, Indonesia<sup>2,3</sup>

Email : ranirahim@dharmawangsa.ac.id, Telp: +6285296440383

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam pelajaran matematika di SD Muhammadiyah 18 Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang diterapkan pada 32 orang sampel. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji t maka diperoleh bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,914 > 1,697$ , artinya motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 18 Medan dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,785 > 1,697$ , artinya kepemimpinan kepala sekolah secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 18 Medan. Berdasarkan hasil Uji F, Nilai  $F_{hitung}$  motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah sebesar 17,235 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,33 sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $17,235 > 3,33$ , maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 18 Medan.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru

## **The Effect Of Work Motivation And Principal Leadership On The Teacher's Performance In Mathematics Lessons at SD Muhammadiyah 18 Medan**

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and principal's leadership on teacher's performance In Mathematics Lessons at SD Muhammadiyah 18 Medan. The method used in this research is a quantitative method with an associative approach which is applied to 32 samples. The instrument used in this study was a questionnaire. Based on the results, it was found that  $t_{count} > t_{table}$  is  $3.914 > 1.697$ , meaning that work motivation partially has an influence on the teacher's performance of SD Muhammadiyah 18 Medan and  $t_{count} > t_{table}$  is  $2.785 > 1.697$ , meaning that the principal's leadership variable partially has an influence on teacher's performance SD Muhammadiyah 18 Medan. Based on the results of the Ftest, the Fvalue of work motivation and the principal's leadership is 17.235 and Ftable is 3.33 so that  $F_{count} > F_{table}$  is  $17.235 > 3.33$ , it can be concluded that work motivation and the principal's leadership simultaneously have an influence on teacher's performance at SD Muhammadiyah 18 Medan.*

**Keywords :** Work Motivation, Principal Leadership, Teacher's Performance

## PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran yang menunjang kelancaran pendidikan di Indonesia secara keseluruhan. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana oleh orang-orang yang diberikan tanggung jawab untuk mempengaruhi peserta didik agar memiliki sifat yang sesuai dengan cita-cita pendidikan. Artinya dengan pendidikan, manusia dapat menjadi individu yang berkualitas dan bermanfaat bagi orang lain serta negara dan bangsanya.

Perwujudan pendidikan yang berkualitas tidak lepas dari bantuan pendidik atau guru. Tanpa guru, pendidikan akan timpang karena guru merupakan kunci dari keberhasilan pendidikan. Oleh sebab itu, guru harus selalu berkembang agar pengetahuan dan keterampilannya dapat diserap oleh peserta didik secara maksimal.

Motivasi kerja guru merupakan faktor pendukung dalam peningkatan kinerja guru sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja guru. Setiap guru mempunyai motivasi kerja yang berbeda-beda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini berdampak pada perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Menurut(Hartatik, 2014)motivasi kerja adalah suatu keinginan, dorongan atau kemauan yang menyebabkan seseorang bersemangat untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkannya. Sedangkan (Kadarisman, 2013)motivasi kerja adalah penggerak atau daya dorong dalam diri seseorang untuk mau melakukan sesuatu dan bekerja lebih baik lagi sesuai tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Tujuan motivasi menurut (Hasibuan, 2019)adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Mempertahankan kestabilan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan.
- e. Mengefektifkan keadaan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan.
- i. Menumbuhkan rasa tanggung jawabterhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut(Sumardjo, Mahendra dan Priansa, 2018) terdapat tiga macam karakteristik dasar dari motivasi kerja, yaitu :

- a) Usaha  
 Adalah suatu kekuatan dari tingkah laku seseorang atau upaya yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaannya.
- b) Ketekunan  
 Adalah suatu ketekunan yang dijalankan oleh seseorang dalam melakukan tugas dan kewajiban yang diberikan.
- c) Arah  
 Adalah suatu ciri yang mengarah pada kualitas kerja seseorang dalam bekerja.  
 Selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Keberhasilan pendidikan di sekolah tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru serta kualitas mutu sekolah. Penerapan kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan mempengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien dalam mencapai kinerja yang baik. Namun dalam pelaksanaannya, kepemimpinan kepala sekolah di SD Muhammadiyah 18

Medan masih kurang optimal. Hal ini dilihat dari pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah masih kurang seperti partisipasi guru dalam melakukan pembelajaran jarak jauh atau pembelajaran secara daring. Hal tersebut sebagai pengawasan terhadap guru dalam mengajar.

Kepala sekolah dapat diibaratkan sebagai supir yang menentukan kemana sekolah hendak dibawa (visi sekolah). Oleh karena itu, kepala sekolah harus berwawasan jauh ke depan. Sukses atau gagalnya sekolah ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah, karena tidak ada sekolah yang sukses dipimpin oleh kepala sekolah yang jelek. Sekolah yang sukses dipimpin oleh kepala sekolah yang sukses pula (Usman, 2019).

Menurut (Lubis, 2019) kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua, dan pihak lain yang terkait untuk bekerja/ berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Priansa, 2014) kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dan kompetensi kepala sekolah, baik *hard skill* maupun *soft skill* untuk mempengaruhi seluruh sumber daya sekolah agar mampu mencapai tujuansasaran yang telah ditetapkan sekolah.

Dengan adanya motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah maka diharapkan kinerja guru semakin baik. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Helfert dalam (Zainal, Veithzal Rivai, 2015). Sedangkan menurut (Riani, 2013) kinerja adalah tingkat produktivitas seseorang, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan

tugas. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Rivai dan Basri dalam (Kaswan, 2012) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

(Suranto, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi  
Efektivitas merupakan suatu ukuran yang ditunjukkan oleh kenyataan bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang akan direncanakan.
2. Otoritas dan tanggung jawab  
Jika setiap guru dapat melakukan tugas dan wewenangnya sesuai dengan otoritas dan tanggung jawab maka akan dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Disiplin, meliputi waktu dan disiplin kerja  
Disiplin waktu dalam arti bahwa seorang guru memanfaatkan waktu secara baik untuk mendukung penyelesaian tugas formal, sedangkan disiplin kerja adalah ketekunan bekerja meskipun tidak ada pengawasan secara langsung dari pimpinan.
4. Inisiatif dan kreativitas, adalah kemampuan memberdayakan pola pikir untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Inisiatif sangat dibutuhkan dalam upaya menyelesaikan pekerjaan.

## METODE

Penelitian ini dilakukan di SD Muhammadiyah 18 Medan yang berlokasi di Jl. Pelita II No. 5, Sidorame Barat I, Kec. Medan Perjuangan, Kota Medan, Sumatera Utara, 20233.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Muhammadiyah 18

Medan yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik sensus atau jenuh dan menurut (Sugiyono, 2012) teknik sensus atau jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel maka sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang.

Adapun metode data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. *Interview* (wawancara)
2. Observasi
3. Kuesioner (angket)

Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert dengan jumlah opsi jawaban adalah 5.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
Pria	12	37,5 %
Wanita	20	62,5 %
Total	32	100%

Dari tabel 1 dapat diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 32 orang yang terdiri dari pria dan wanita. Responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 12 orang atau 37,5% dan responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 20 orang atau 62,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin wanita sebanyak 20 orang atau 62,5%.

Data responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat dalam tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
SMA/Sederajat	0	0%
Diploma	0	0%
S1	32	100%
S2	0	0%
Total	32	100%

Dari tabel 2 dapat diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Responden yang berpendidikan SMA/Sederajat berjumlah 0 orang atau 0%, responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 0 orang atau 0% responden yang berpendidikan S1 berjumlah 32 orang atau 100% dan responden yang berpendidikan S2 berjumlah 0 orang atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yang berpendidikan S1 sebanyak 32 orang atau 100%.

Data responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
20 – 30	16	50%
31 – 40	10	31,25%
41 – 50	4	12,5%
>50	2	6,25%
Total	32	100%

Dari tabel 3 dapat diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Responden yang berusia 20 - 30 tahun berjumlah 16 orang atau 50%, responden yang berusia 31 - 40 tahun berjumlah 10 orang atau 31,25%,

responden yang berusia 41 - 50 tahun berjumlah 4 orang atau 12,5% dan responden yang berusia > 50 tahun berjumlah 2 orang atau 6,25%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yang berusia 20 - 30 tahun sebanyak 16 orang atau 50%.

Data responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam tabel 4 berikut ini:

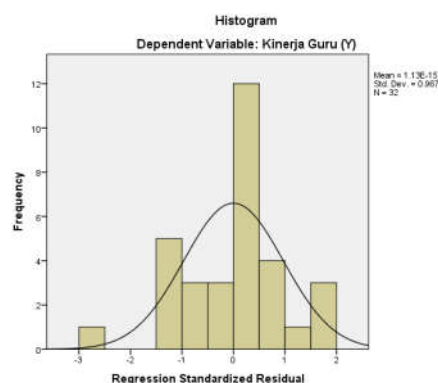
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase
< 1 Tahun	2	6,25%
< 2-3 Tahun	10	31,25%
< 4-5 Tahun	14	43,75%
> 5 Tahun	6	18,75%
Total	32	100%

Dari tabel 4 dapat diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Responden yang lama bekerja mulai dari < 1 tahun sebanyak 2 orang atau 6,25% , responden yang lama bekerja dari < 2-3 tahun sebanyak 10 orang atau 31,25%, responden yang lama bekerja < 4-5 tahun sebanyak 14 orang atau 43,75% dan responden yang lama bekerja > 5 tahun sebanyak 6 orang atau 18,75%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah yang masa kerja dari < 4-5 tahun sebanyak 14 orang atau 43,75%.

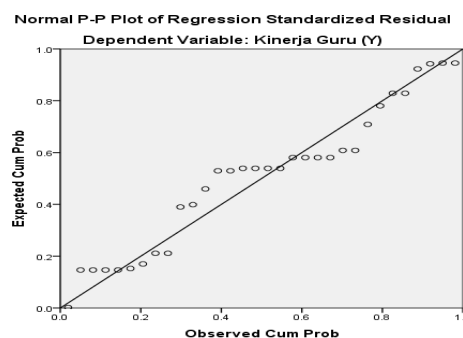
Berdasarkan hasil uji validitas dari variabel motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru maka diperoleh bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari ketiga variabel tersebut adalah valid. Hal ini dikarenakan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sedangkan uji reliabilitas untuk semua variabel adalah reliabel dan dapat diterima. Hal ini dikarenakan Cronbach's Alpha > 0,6.

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini :



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut di mana tidak menceng ke kiri atau ke kanan.



Gambar 2. Grafik P-Plot Normalitas

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa penyebaran data berada pada sekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti garis arah diagonal maka nilai residual terstandarisasi. Dengan demikian, model regresi hipotesis tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen

terhadap variable dependen. Hasil ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763a	.582	.553	1.53589

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,582 atau 58,2% yang artinya adalah variabel motivasi kerja (X1) dan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) sebesar 58,2%, sedangkan 41,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja (3,914) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (1,697) atau nilai sig. t untuk variabel motivasi kerja (0,000) lebih kecil dari  $\alpha$  atau alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 18 Medan.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan kepala sekolah (2,785) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (1,697) atau nilai sig. t untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (0,08) lebih kecil dari  $\alpha$  atau alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_2$  untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah. Dengan demikian, secara parsial

kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 18 Medan.

Sedangkan berdasarkan hasil uji F maka diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 17,235. Pada tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$  nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  tersebut signifikan dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  pada nilai  $F_{tabel} = 3,33$ . Berdasarkan kriteria uji hipotesis jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 18 Medan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari analisa data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa uji parsial (uji-t) pada variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  (3,914)  $> t_{tabel}$  (1,697) artinya jika variabel motivasi kerja lebih ditingkatkan maka kinerja guru juga akan meningkat.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa uji parsial (uji-t) pada variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  (2,785)  $> t_{tabel}$  (1,697) artinya jika variabel kepemimpinan kepala sekolah lebih ditingkatkan maka kinerja guru juga akan meningkat.
3. Pada uji F, variabel motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru pada SD Muhammadiyah 18 Medan serta pengaruhnya adalah

positif dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) adalah 5%. Dengan melihat probabilitasnya (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai  $F_{hitung}$  ( $17,235$ )  $>$   $F_{tabel}$  ( $3,33$ ) maka dapat disimpulkan bahwa motivasikerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 18 Medan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hartatik, I. P. (2014) *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. . (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman (2013) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lubis, J. dan H. (2019) *Administrasi dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia; Optimalisasi Bagi Personel Sekolah dan Korporasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Priansa, D. J. dan R. S. (2014) *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Riani, A. L. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono (2012) 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.', *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta*. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- Sumardjo, Mahendra dan Priansa, D. J. (2018) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Suranto (2018) *Komunikasi Organisasi; Prinsip Komunikasi untuk Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Usman, H. (2019) *Administrasi, Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan; Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.