

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH MENURUT
PERSEPSI GURU DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA
GURU DAN KINERJA GURU SMP DAN MTS DI WILAYAH
KECAMATAN RANCABUNGUR KABUPATEN BOGOR**

Muhlisin¹, Muhyani², dan Budi Handrianto³

¹Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor

Jl. KH. Sholeh Iskandar Km. 2 Kd. Badak, Bogor

¹muhlisin190@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini merupakan studi korelasional untuk menguji hubungan antara persepsi kinerja guru SMP dan MTs di wilayah Kecamatan Rancabungur Kabupaten Bogor. Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : (1) hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMP dan MTS di wilayah Kecamatan Rancabungur; (2) hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMP dan MTs di wilayah Kecamatan Rancabungur; (3) hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP dan MTs di wilayah Kecamatan Rancabungur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan analisis korelasional. Penelitian ini dilakukan di SMP dan MTs di wilayah Kecamatan Rancabungur Kabupaten Bogor, dengan populasi sebanyak 400 orang dengan sampel sebanyak 400 orang, yang dipilih dengan teknik random sampling melalui undian. Teknik analisis data dengan menggunakan teknik kuantitatif dibantu dengan software SPSS versi 1.7. uji persyaratan analisis dengan uji normalitas menggunakan rumus One-Sample Kolmogrov-Smirnow Test, dan uji homogenitas menggunakan rumus One Way ANOVA di software SPSS. Uji hipotesis dengan korelasi sederhana menggunakan rumus Product moment dengan menu Correlate-Bivariate. Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini yaitu : (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,969 yang berarti ada korelasi yang sangat signifikan dan berada pada kategori korelasi yang sangat kuat atau sangat tinggi; (2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,658 yang berarti ada korelasi yang sangat signifikan dan berada pada kategori korelasi yang sedang atau cukup; (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,977 yang berarti ada korelasi yang sangat signifikan dan berada pada kategori korelasi yang sangat kuat atau sangat tinggi.

Kata Kunci : *kepemimpinan, motivasi kinerja, dan kinerja guru*

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya guru merupakan bagian penting dan rumit. Dikatakan penting karena guru merupakan penentu dalam keberhasilan proses belajar mengajar. Dikatakan rumit karena menggerakkan manusia agar mau bekerja berbeda dengan menggerakkan mesin-mesin. Manusia memiliki akal dan perasaan untuk mencapai tujuan tertentu. Di dalam mempengaruhi para guru, setiap kepala sekolah akan menggunakan cara-cara tertentu atau teknik - teknik yang berbeda dengan yang lainnya. Dalam praktik, tidak sedikit ditemukan ada guru dengan tingkat pendidikan dan pengalaman relatif tinggi namun menunjukkan perilaku yang kurang baik. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi kerja, kurangnya rasa keterikatan, dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Kurangnya motivasi guru dapat terjadi bila guru tidak melihat sesuatu yang berharga yang dapat mereka peroleh dari pekerjaannya sehingga tidak terdorong keinginannya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

Dalam pengelolaan sekolah, untuk mencapai prestasi baik dalam bidang akademis yaitu peningkatan mutu pendidikan maupun peningkatan

prestasi pengelola pendidikan itu sendiri sangat ditentukan oleh pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu unsur yang diberi wewenang untuk mengelola seluruh sumber daya sekolah. Oleh karena itu, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola setiap sumber daya sekolah akan sangat menentukan kualitas penyelenggaraan pendidikan di sekolahnya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Pidarta, "Bahwa peranan kepala sekolah sebagai manajer pendidikan harus mampu: (1) mengadakan prediksi, (2) melakukan inovasi, (3) menciptakan strategi, (4) mengadakan perencanaan, (5) menentukan sumber pendidikan, (6) menyediakan fasilitas, dan (7) melakukan pengendalian". Sedangkan menurut Oteng Sutisna menyatakan bahwa, "Tugas utama kepala sekolah selaku pemimpin pendidikan ialah untuk membantu guru menyumbangkan daya kesanggupannya untuk menciptakan iklim sekolah yang menyenangkan dan untuk mendorong guru dan orang tua murid supaya mempersatukan kehendak, pikiran dan tindakan dalam kegiatan bersama secara efektif bagi tercapainya maksud-maksud sekolah".

Dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah harus mampu mendorong guru supaya lebih kreatif dan mempunyai motivasi kerja yang baik di dalam proses belajar mengajar dan kepala sekolah harus mampu memanfaatkan sumber daya masyarakat yaitu orang tua dalam partisipasinya untuk menunjang pendidikan.

Semakin beratnya tanggung jawab sekolah sebagai lembaga pendidikan formal, maka dituntut agar kepala sekolah dan guru bekerja secara profesional. Profesionalisme pendidik dan pengelola satuan pendidikan atau kepala sekolah menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat ditunda. Melalui profesionalisme tenaga kependidikan dan pengelola pendidikan dapat diharapkan penyelenggaraan pendidikan di sekolah dilakukan secara efektif dan efisien, sehingga menghasilkan lulusan yang berkualitas yakni manusia-manusia yang unggul, yang tidak saja berpengetahuan dan terampil akan tetapi bertaqwa kepada Allah SWT, berkepribadian dan berbudi pekerti luhur serta memiliki tanggung jawab kemasyarakatan dan berkebangsaan. Guru dalam melaksanakan tugas terikat pada peraturan, norma-norma atau kode etik

guru. Mengingat jabatan guru berbeda dengan jabatan lainnya, maka kode etik guru dijadikan suatu ukuran tidaknya seorang guru.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Mengingat pentingnya peranan pendidik (guru) dalam kegiatan belajar mengajar dan menciptakan hubungan harmonis antara pendidik, anak didik, dan kepala sekolah dalam meningkatkan proses pendidikan dan sebagai langkah awal dalam meningkatkan kualitas pendidikan, maka penulis melakukan penelitian mengenai hal ini dengan judul, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP dan MTs di Wilayah Kecamatan Rancabungur Kabupaten Bogor.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi terhadap masalah-masalah yang muncul sehubungan dengan peningkatan motivasi kerja dan kinerja guru sebagai berikut:

- 1) Bagaimana hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan peningkatan kinerja guru?
- 2) Bagaimana hubungan antara motivasi kerja guru dengan peningkatan kinerja guru?
- 3) Bagaimana hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan peningkatan kinerja guru?

C. Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dikaji dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMP dan MTs di Wilayah Rancabungur?
- 2) Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMP dan MTs di Wilayah Rancabungur?
- 3) Apakah terdapat hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP dan MTs di Wilayah Rancabungur?

2. TINJAUAN TEORI

A. Guru

Guru merupakan suatu profesi karena memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarangan orang di luar bidang pendidikan, guru juga sebagai salah satu komponen dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia. Pada setiap guru terletak tanggung jawab untuk membawa peserta didik pada kedewasaan.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia, guru umumnya merujuk pada pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik .

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang dimaksud dengan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah .

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2005, Bab XI, pasal 39 (2) tentang Sistem

Pendidikan Nasional dijelaskan guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2005 guru banyak bergaul dan berinteraksi dengan peserta didik. Tugas guru salah satunya merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat.

Pengertian guru menurut Asep Herdi adalah pengajar seumur hidup, pribadi dewasa yang mempersiapkan dirinya secara khusus melalui lembaga pendidikan guru agar dengan keahliannya mampu mengajar sekaligus mendidik siswanya untuk menjadi warga negara yang baik, beriman, produktif, mempunyai solidaritas sosial, sehat dan mampu berperan aktif dalam peningkatan sumber daya manusia .

Guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap

pelaksanaan pendidikan dengan sasaran peserta didik . Guru bukan hanya bertanggung jawab menyampaikan materi pelajaran kepada peserta didik, tetapi juga membentuk kepribadian seorang peserta didik. Apalagi Guru Agama Islam, ia lebih mempunyai pertanggungjawaban yang lebih besar dibanding dengan guru pada umumnya, karena selain bertanggung jawab terhadap pembentukan pribadi anak yang sesuai dengan ajaran Islam.

B. Kinerja Guru

Guru adalah mahluk individu yang tidak terlepas dari tugas dan kewajibannya untuk mendidik anak di sekolah. Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut begitu juga dengan guru di sekolah.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya. Menurut para ahli bahwa kinerja adalah sebuah wujud unjuk kerja seseorang atau organisasi secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung

jawabnya dengan menggunakan standar dan kriteria tertentu sebagai acuan.

Berkaitan dengan kinerja guru, wujud unjuk kerja yang dimaksud adalah berkaitan dengan kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi hasil belajar. Bertolak dari uraian itulah, maka kita dapat menarik kesimpulan bahwa yang dimaksud kinerja guru adalah sebuah wujud unjuk kerja guru secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standar dan kriteria tertentu sebagai acuan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2004: 67) mengungkapkan bahwa istilah kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kane (1986: 237), kinerja adalah bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat

atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan.

Sementara itu sebutan guru dapat menunjukkan suatu profesi atau jabatan fungsional dalam bidang pendidikan dan pembelajaran, atau seseorang yang menduduki dan melaksanakan tugas dalam bidang pendidikan dan pembelajaran. Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 3 dinyatakan bahwa yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru .

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa bila kinerja dikaitkan dengan guru maka pengertian kinerja guru pada dasarnya terkait dengan kajian tentang perilaku guru. Pengertian perilaku guru adalah

berbagai aktivitas guru yang berhubungan dengan hal-hal yang harus dikerjakan, terutama sekali aktivitas-aktivitas yang terkait hubungannya dengan bimbingan dan arahan dalam pembelajaran.

C. Persepsi

Menurut Jhon M. Echols dan Hasan Shadily dalam kamus Inggris Indonesia mengartikan kata Perception dengan arti “penglihatan, tanggapan daya memahami, menanggapi sesuatu”.

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, persepsi berarti “tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu, serapan atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pancaindranya”.

Istilah persepsi biasanya digunakan untuk mengungkapkan tentang pengalaman terhadap sesuatu benda ataupun sesuatu kejadian yang dialami. Definisi lain menyebutkan, bahwa “persepsi adalah kemampuan membedakan, mengelompokkan, memfokuskan perhatian terhadap suatu objek rangsang”.

“Persepsi adalah menafsirkan stimulus yang telah ada di dalam otak. Kemampuan untuk membedakan, mengelompokkan, memfokuskan, dan sebagainya, disebut sebagai kemampuan untuk mengorganisasikan

pengamatan atau persepsi”. “Persepsi adalah kemampuan untuk membedakan, mengelompokkan, memfokuskan dan sebagainya itu, yang selanjutnya diinterpretasi”. Menurut (Walgito, 2003 & Pinel, 2009) yang dikutip oleh Ira Puspitawati bahwa “persepsi adalah proses mengintegrasikan, mengenali, dan menginterpretasikan informasi yang diterima oleh sistem sensori, sehingga menyadari dan mengetahui apa yang di indra sebagai bentuk respon dari individu”.

Dari beberapa pendapat tentang pengertian persepsi diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan proses kemampuan untuk mengetahui suatu objek melalui alat indra manusia, sehingga seseorang dapat memberikan nilai terhadap suatu kesan yang telah diterimanya.

D. Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah seorang yang diberi tugas oleh pihak ketiga untuk memimpin suatu lembaga pendidikan (sekolah) . Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, yang dimaksud dengan kepala sekolah adalah: guru yang diberi tugas tambahan untuk

memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), atau sekolah menengah atas luarbiasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI).

E. Motivasi

Motivasi adalah “suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan, atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu”. Motivasi adalah “segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut/mendorong orang untuk memenuhi suatu kebutuhan.”

Menurut Abdul Rahman Shaleh, motif itu adalah sesuatu yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong

orang tersebut untuk bersikap dan bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Motif dapat berupa kebutuhan dan cita-cita. Motif ini merupakan tahap awal dari proses motivasi, sehingga motif baru merupakan suatu kondisi intern atau disposisi (kesiapsiagaan) saja. Sebab motif tidak selamanya aktif. Motif aktif pada saat tertentu saja, yaitu apabila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat mendesak. Motivasi karenanya dapat didefinisikan dengan segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan.”

Menurut S. Nasution, motivasi berasal dari kata “motif”, ialah “segala daya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu”. Motivasi adalah “kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan (kebutuhan).”

Dari berbagai pengertian motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri pegawai dan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuannya.

F. Motivasi Kerja

Motivasi ibarat motor penggerak ke arah yang lebih baik. Jika motivasi bekerja penuh, maka manusia akan bekerja dengan baik dan penuh semangat. Biasanya ditandai dengan datang bekerja lebih awal, bekerja dengan tekun, rajin dan betul-betul memperhatikan manajemen waktu, tidak pernah mengeluh terhadap pekerjaan yang dihadapinya .

Dalam memberikan motivasi kepada karyawan ada enam kekuatan yang harus dimiliki karyawan, yaitu: Pertama, kekuatan aqidah (keyakinan). Kekuatan ini adalah kekuatan yang paling mendasar pada diri manusia. Orang yang berkeyakinan lemah tidak dapat melakukan sesuatu dengan baik. Kedua, kekuatan organisatoris adalah bagaimana seseorang melakukan pekerjaan dengan manajemen yang baik. Ketiga, kekuatan intelektual. Dengan intelektual tinggi, seseorang akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dan akan optimis dan ia dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Keempat, kekuatan teknokrat. semakin kuat penguasaan seseorang terhadap teknologi untuk suatu pekerjaan, semakin termotivasi ia dalam mengerjakan tersebut. Kelima,

kekuatan demokratik, Kekuatan ini erat kaitannya dengan sikap atau gaya seseorang. Keenam, Kekuatan jiwa atau taqwa kepada Sang Pencipta. Kekuatan ini semacam perintah untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya .

3. METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di 7 sekolah (SMP dan MTs) yang ada di wilayah Kecamatan Rancabungur Kabupaten Bogor. Waktu penelitian dilakukan selama 4 (empat) bulan, dari bulan Januari sampai dengan April 2018.

B. Metode Penelitian

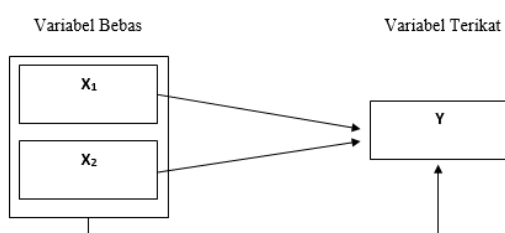
Penelitian ini menggunakan metode survei dengan analisis korelasional, maksud menggunakan metode ini adalah untuk menggambarkan berdasarkan fakta dan kejadian sebenarnya dari tempat penelitian.

Ada tiga variabel yang diteliti yaitu dua variabel bebas yang terdiri atas persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru, dan satu variabel terikat yakni kinerja guru SMP dan MTs. Adapun analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan analisis korelasi bivariat.

Penelitian ini bermaksud untuk memberikan gambaran mengenai

situasi dan keadaan sebenarnya di lapangan tentang persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja guru SMP dan MTs di wilayah Kecamatan Rancabungur.

Adapun bentuk konstelasi variabel penelitian dapat dilihat dalam gambar berikut ini :



Gambar 1 Bagan Konstelasi Variabel Penelitian

Keterangan :

X1 : Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

X2 : Motivasi Kerja Guru

Y : Kinerja Guru.

C. Populasi dan Sampling Penelitian

Populasi target penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) di wilayah Kecamatan Rancabungur Kabupaten Bogor sebanyak 200 orang. Populasi terjangkaunya adalah seluruh guru, sampel yang diambil penulis adalah 50 % dari populasi target. Maka pengambilan sampel sebanyak 100 orang, dan memakai teknik sampel random.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Variabel Penelitian	Teknik Pengumpulan Data
Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah	Angket / Kuesioner
Motivasi kerja guru	Angket / Kuesioner
Kinerja guru	Angket / Kuesioner

Untuk masing-masing variabel persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi kerja guru (X2), dan kinerja guru (Y), penulis menggunakan kuesioner berupa pernyataan masing-masing diberikan bobot penilaian dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan lima pilihan jawaban, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

4. HASIL PENELITIAN

A. Hubungan antara Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,969. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah akan semakin tinggi pula kinerja guru, dan sebaliknya jika persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah rendah maka kinerja guru akan semakin rendah.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah

	Frekuensi	Persentase	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 73-83	4	4.0	4.0	4.0
84-94	9	9.0	9.0	13.0
95-105	6	6.0	6.0	19.0
106-116	9	9.0	9.0	28.0
117-127	22	22.0	22.0	50.0
128-138	34	34.0	34.0	84.0
139-149	16	16.0	16.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil perhitungan variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, hal ini menunjukkan bahwa menurut 50 orang

guru (50%) persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah adalah tinggi. Sebanyak 22 orang guru (22%) beranggapan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sedang, dan 28 orang guru (28%) menilai persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMP dan MTs di wilayah Rancabungur.

Munculnya pengaruh antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru disebabkan karena adanya hubungan antara kedua variabel itu, artinya ketika seorang guru memiliki persepsi yang positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah, maka akan muncul kinerja yang positif juga.

B. Hubungan antara Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru

Dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,658. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru akan semakin tinggi pula kinerja guru, dan sebaliknya

jika motivasi kerja guru rendah maka kinerja guru akan semakin rendah.

Berdasarkan hasil perhitungan variabel motivasi kerja guru, hal ini menunjukkan bahwa menurut 53 orang guru (53%) motivasi kerja guru adalah tinggi. Sebanyak 16 orang guru (16%) beranggapan motivasi kerja guru sedang, dan 31 orang guru (31%) menilai motivasi kerja guru rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMP dan MTs di wilayah Rancabungur. Hasil analisis statistik tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi kinerja guru, sebaliknya jika motivasi kerja guru rendah, maka kinerja guru akan semakin rendah.

C. Hubungan antara Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru

Dari hasil uji hipotesis secara korelasi diketahui bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan

kinerja guru SMP dan MTs di wilayah Kecamatan Rancabungur. Ditunjukkan dengan koefisien korelasi r_{x1x2y} sebesar $0,977 > r_{tabel} = 0,202$. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru akan semakin tinggi pula kinerja guru, dan sebaliknya jika persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru rendah maka kinerja guru akan rendah pula.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian korelasional yang telah dilakukan antara Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Motivasi Berprestasi dengan Kompetensi Guru, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara Kecerdasan Intelektual (IQ) dengan Kompetensi Guru, yaitu semakin tinggi Kecerdasan Intelektual (IQ) Guru, maka semakin tinggi pula Kompetensi Guru. Dengan demikian, untuk meningkatkan Kompetensi Guru dapat dilakukan dengan cara meningkatkan Kecerdasan Intelektual (IQ) guru.
2. Terdapat hubungan positif antara Motivasi Berprestasi dengan

Kompetensi Guru, yaitu semakin tinggi Motivasi Berprestasi guru, maka semakin tinggi pula Kompetensi Gurunya. Dengan demikian, untuk meningkatkan Kompetensi Guru dapat dilakukan dengan cara meningkatkan Motivasi Berprestasi.

3. Terdapat hubungan positif antara Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama dengan Kompetensi Guru, dimana semakin tinggi Kecerdasan Intelektual (IQ) guru dan Motivasi Berprestasi guru, maka semakin tinggi pula Kompetensi Guru. Dengan demikian Kompetensi Guru dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan secara bersama-sama Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Motivasi Berprestasi.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan tersebut di atas, dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Faktor Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Motivasi Berprestasi guru perlu mendapat perhatian karena keduanya merupakan faktor pendukung yang dapat

meningkatkan kompetensi guru. Pihak Manajemen Bimbingan Belajar Bintang Pelajar diharapkan dapat mempertimbangkan untuk melakukan berbagai bentuk kegiatan dalam rangka meningkatkan kecerdasan intelektual dan motivasi berprestasi guru diantaranya melalui perbaikan rekrutmen guru untuk mendapatkan guru yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi dan motivasi berprestasi tinggi, peningkatan kuantitas dan kualitas pelatihan-pelatihan guru, serta peningkatan pemberian penghargaan terhadap prestasi yang dicapai guru.

- 2) Peningkatan kecerdasan intelektual (IQ) dan motivasi berprestasi sebaiknya dimulai dari guru itu sendiri, karena apabila guru sendiri tidak memiliki kesungguhan dan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kecerdasan intelektual dan motivasi berprestasi, maka berbagai upaya yang dilakukan lembaga pendidikan tempat mengajar dalam meningkatkan kecerdasan intelektual dan motivasi

berprestasi akan mengalami kesulitan.

Kepada peneliti yang tertarik pada bidang kajian ini, terkait adanya faktor pendukung peningkatan kompetensi guru yang belum terjelaskan dalam penelitian ini, disarankan untuk dapat melakukan penelitian dengan berbagai variabel lainnya dan melibatkan lebih banyak responden, sehingga faktor-faktor lainnya yang lebih berarti terhadap peningkatan kompetensi guru dapat ditemukan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Abi bin Yazid Ibn majjah. 1999. Sunan Ibn Majjah. Riyadh
- A. M., Sardiman. 2011. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- An-Nahlawi, Abdurrahman. 1089. Usul al Tarbiyah al-Islamiyah wa Assalibiha fi al Baiti wa al Madrasah wa al Mujtama. Baerut.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Asari, Hasan. 2006. Menguak Sejarah Mencari Ibrah : Risalah Sejarah Sosial Intelektual Muslim Klasik. Bandung: Citra Pustaka Setia
- Assuyati, Jalaluddin. Softwah Al Bayan Li alma'ani Al Quram.
- Asyrofi, Syamsudin. 2012. Beberapa Pemikiran Pendidikan. Malang: Aditya Media Publishing.
- Bafadal, Ibrahim. 2000. Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasi dalam Membina Profesional Guru. Jakarta: Bumi Aksara.
- Djali, H. 2012. Psikologi Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Echolas, Jhon M. dan Hasan Shadily. 2000. Kamus Inggris Indonesia. Jakarta.
- Edwin, Mustofa dan Hardius Usman. 2006. Proses Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Fatah, Nanang. 2008. Landasan Manajemen Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fauzi, Ahmad. 2004. Psikologi Umum. Bandung: Pustaka Setia.
- Gerungan, W.A. 1996. Psikologi Sosial. Bandung: Eresco.
- Gibson, James dkk. 1994. Organisasi: Perilaku Struktur dan Proses

- Terjemahan Agus Darma. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2004. Manajemen Edisi II. Yogyakarta: BPEE.
- Hasanah, Aan. 2012. Pengembangan Profesi Guru. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Thoha, Miftah. 1983. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Press.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Uni, Hamzah B. 2008. Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Uhwan, Abdullah Nasih. 1981. Tarbiyah al Aulad Fi al-Islam. Kairo.
- Usman. Moh. Uzer. 2011. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wahyudi, Imam. 2012. Pengembangan Pendidikan Strategi Inovatif dan Kreatif Dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kerja. Jakarta: Bina Akasara.
- Yami, Martinus dan Maisah. 2010. Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: GP. Press

