

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Puji Astuti¹, Happy Fitria², Yessi Fitrianti³

Universitas PGRI Palembang

Email: puji.astuti0591@gmail.com, Happyfitria@gmail.com, yessi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 3 Sekayu. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subyek penelitian sebanyak 75 orang. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *ex post facto*. Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan aplikasi program *software* SPSS versi 23 dengan metode *Cronbach's Alpha* agar analisis data lebih mudah dan praktis. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa; 1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 3 Sekayu sebesar 25,2 %; 2) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 3 Sekayu sebesar 37,6%, dan 3) kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 3 Sekayu sebesar 50,2%.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the effect of principal leadership and work motivation on the performance of employees of SMK Negeri 3 Sekayu. This research is an explanatory study using a quantitative approach with 75 research subjects. This study used an *ex post facto* research design. The instrument test in this study used validity and reliability tests using the help of the SPSS version 23 software application with the Cronbach's Alpha method so that data analysis was easier and more practical. Based on the research results it can be concluded that; 1) the leadership of the principal has an effect on the performance of employees at SMK Negeri 3 Sekayu by 25.2%; 2) work motivation has an effect on employee performance at SMK Negeri 3 Sekayu by 37.6%, and 3) principal leadership and work motivation have an effect on employee performance at SMK Negeri 3 Sekayu by 50.2%.

Keywords: *Principal Leadership, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sistem pendidikan di Indonesia yang didasarkan pada sistem pendidikan nasional, terdapat kesenjangan antara cita-cita dan kenyataan. Hal ini dapat dilihat dari berbagai faktor seperti kelemahan pada sektor manajemen, dukungan pemerintah dan masyarakat yang masih rendah, efektifitas dan efisiensi pembelajaran yang masih lemah, inprioritas sumber daya pendidikan, dan terakhir lemahnya standar evaluasi pembelajaran. Akibatnya, harapan akan sistem pendidikan yang baik masih jauh dari sukses. Berbagai solusi dikemukakan termasuk memperbaharui kurikulum secara nasional juga masih menemui berbagai kendala yang serius. Keadaan tersebut membutuhkan reformulasi yang secara sistemik memperhatikan berbagai faktor yaitu politik, ekonomi, sosial, dan budaya Indonesia.

Kita mempunyai tujuan bernegara mencerdaskan kehidupan bangsa yang seharusnya jadi sumbu perkembangan pembangunan kesejahteraan dan kebudayaan

bangsa. Yang kita rasakan sekarang adalah adanya ketertinggalan didalam mutu pendidikan. Rendahnya mutu pendidikan menghambat penyediaan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan keterampilan untuk memenuhi pembangunan bangsa di berbagai bidang.

With the implementation of education in Indonesia as a whole, it will be able to print potential generation ready to compete in the world market. This is what is being pursued by educational institutions in Indonesia. All educational institutions in Indonesia have the duty and responsibility in order to build a generation that is potential and able to compete in the world market (Tobari et al, 2018). Negara Indonesia kita ini banyak menghadapi permasalahan, hampir diberbagai bidang kehidupan. Salah satu permasalahan di bidang pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru dan pegawai, pengadaan buku dan alat pelajaran yang mendukung lancarnya kegiatan di sekolah, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang begitu berarti. Sebagian besar sekolah menunjukkan hasil yang cukup menggembirakan, namun sebagian lainnya masih memprihatinkan. *Education is a planned effort to influence others, both individuals, groups, and society so that they do what is expected by education practitioners (Murkatik et al, 2020). Education is one of the most important and strategic aspects in the development and improvement of development in all fields, including in the regions, so that the decentralization of education in the context of regional autonomy cannot be negotiated in order to improve the quality of education and human resources (Rohma et al, 2020).*

Dari penjelasan di atas, memberikan pandangan bahwa pendidikan harus diarahkan untuk menghasilkan kualitas manusia yang mampu bersaing, di samping memiliki budi pekerti yang luhur. Kualitas sebuah negara dapat dilihat dari beberapa faktor, di antaranya adalah faktor pendidikan. Sekolah merupakan sebuah lembaga yang dipersiapkan untuk menyediakan kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas akan meningkatkan kualitas suatu negara. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya alam tidak dapat terpisahkan dari pendidikan (Rahmadoni, 2018).

Education is the most important indicator of a country's progress. Quality education is certainly capable of producing quality human resources too (Asvio et al, 2019). Untuk mencapai tujuan tersebut, banyak hal yang saling berkaitan selain komponen-komponen yang memang terdapat dalam sistem pendidikan itu sendiri. Kepala sekolah adalah komponen penting untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perannya sangat penting untuk membantu guru, murid, manajemen dan seluruh komponen sekolah. Di dalam kepemimpinannya kepala sekolah harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah. Dengan perkembangan ilmu sosial selama abad ke 20, penyelidikan mengenai kepemimpinan menjadi produktif. Penelitian kepemimpinan muncul dari semua disiplin ilmu yang memiliki ketertarikan terhadap subjek kepemimpinan.

Ada tuntutan yang kuat terhadap kepemimpinan yang efektif di masyarakat pada saat ini. Tuntutan ini ada ditingkat lokal, masyarakat, dan tingkat nasional, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Orang-orang merasa membutuhkan kepemimpinan di seluruh aspek kehidupan mereka. Mereka ingin pemimpin di kehidupan pribadi mereka, di sekolah, di tempat kerja, dan bahkan di kehidupan spiritual mereka. Di mana pun Anda berpaling, orang-orang akan mengungkapkan kebutuhan mereka akan kepemimpinan yang kuat. Kepemimpinan yang efektif lebih bertujuan untuk mempengaruhi daripada menciptakan perubahan untuk kebaikan yang lebih besar. Kepemimpinan menggunakan cara-cara positif

untuk mencapai hasil yang positif. Selain itu, orang-orang menginginkan pemimpin yang dapat berhubungan dengan keadaan mereka.

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan ditentukan oleh peran kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menunjang akan tercapainya pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien (Aprilana et al, 2016). Pemimpin memiliki pengaruh dan memberikan pembinaan kepada tenaga administrasi sekolah. Dari data tersebut, dapat ditarik permasalahan yang dihadapi pada penelitian ini yaitu bagaimana peran Kepala Sekolah dalam membina kemampuan sosial/ pelayanan prima tenaga administrasi sekolah (Yuliani dan Kristiawan, 2016). *A person who occupies a leadership position has the capacity to read the situation that will be faced and adjust his leadership style to suit the demands of the situation he is facing, even though this adjustment is only temporary (Astuti et al, 2020).*

Perbaikan kualitas pendidikan tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemegang kebijakan yang mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kepala sekolah juga merupakan motor penggerak bagi semua sumber daya sekolah. Secara lebih spesifik kepala sekolah dituntut untuk mampu menggerakkan pegawai secara efektif, membina hubungan baik antara warga sekolah agar tercipta suasana yang kondusif, menginspirasi, produktif, kompak serta mampu melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan pengevaluasian terhadap berbagai kebijakan dan perubahan yang dilakukan secara efektif dan efisien yang semua diarahkan untuk menghasilkan produk atau lulusan yang berkualitas. Keberhasilan dalam upaya pengembangan kinerja pegawai juga sangat ditentukan oleh kepala sekolah mulai dari merencanakan, melaksanakan, mengawasi atau mengendalikan serta menyelaraskan semua sumber daya pendidikan. Pegawai mempunyai peranan dalam mentransformasikan input pendidikan sehingga menghasilkan output yang baik tentunya dengan proses yang baik seperti kegiatan yang sesuai dengan kurikulum, dan adanya kompetensi dari pegawai, sehingga diharapkan adanya peningkatan kualitas sekolah. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi kompetensi komponen di dalamnya.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola pegawai yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. *Good performance is needed to do all of that, a good performance must have a factor that affects it. To carry out their duties properly, teacher performance is related to their motivation and competence. Through special coaching both internally and externally, it can provide the competence and motivation that is in a teacher to carry out his duties (Suratman et al, 2020).*

Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Mangkunegara juga mengatakan: kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan hal itu, Edison (2016) mengemukakan, bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ruky (2001) juga mengatakan kinerja merupakan pengalih bahasaan dari bahasa Inggris *performance* yang diartikan oleh Bernatdin dan Russel mendefenisikan kinerja sebagai peralatan hasil-hasil yang diperoleh dan fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Sedangkan menurut Prawirosentono (2011) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Gibson (2013), kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. *Educational staff will work in earnest, if they have high motivation and work motivation. The educational staff will show interest in participating in a task or activity and then carry it out well, if there is a driving factor, namely motivation (Darmiati et al, 2020).*

Tugas kewajiban kepala sekolah disamping mengatur jalannya sekolah, juga harus dapat bekerja sama dan berhubungan erat dengan masyarakat. Ia berkewajiban membangkitkan semangat para pegawai sekolah untuk bekerja lebih baik, membangun dan memelihara kekeluargaan, kekompakan dan persatuan antara guru-guru, pegawai dan murid-muridnya, mengembangkan kurikulum sekolah, mengetahui rencana sekolah dan tahu bagaimana menjalankannya, memperhatikan dan mengusahakan kesejahteraan para pegawai dan sebagainya. Hal ini mendorong setiap organisasi untuk lebih mengoptimalkan kinerjanya agar tetap eksis dan berkembang sesuai dengan harapan. Demikian pula kepemimpinan kepala sekolah diharapkan agar tetap eksis dan mampu mengoptimalkan kinerja sehingga dapat melaksanakan program kegiatan yang bisa menghasilkan pendidikan yang berkualitas.

Dalam mewujudkan kegiatan pembelajaran di sekolah, diperlukan bentuk hubungan dan kerja sama berdasarkan kedudukan sejajar, Kepala sekolah, Pegawai dan semua warga sekolah perlu menjalin dan menjunjung tinggi hubungan kerja yang bersifat kemitraan dan sinergis demi mewujudkan tujuan pendidikan. Ini berarti bahwa kepala sekolah ataupun pegawai sekolah dalam menjalankan tugasnya tidak saling mendominasi satu sama lain, tidak saling melanggar wewenang masing-masing tetapi saling bahu membahu berdasarkan aturan yang telah ditetapkan oleh dunia pendidikan. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja pegawai melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja pegawai selalu terjaga.

Ada beberapa hal yang menjadi fenomena di dunia pendidikan dewasa ini sehingga menghambat tercapainya tujuan pendidikan sebagaimana yang diharapkan. Dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan di SMK Negeri 3 Sekayu, fenomena yang terjadi antara lain; 1) sampai sekarang bidang pendidikan masih belum profesional, hal ini ditandai dengan masih banyaknya pegawai yang mengajar bukan bidangnya serta peran kepala sekolah yang kurang maksimal; 2) kinerja pegawai yang masih rendah disebabkan kurang sistem pengontrolan kepala sekolah, dan 3) dan kepala sekolah yang kurang mengetahui cara memimpin sekolah yang efektif sehingga kinerja pegawai bisa lebih meningkat. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanlatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian adalah pegawai sebanyak 75 orang sedangkan obyek

penelitian adalah kepemimpinan kepala SMK Negeri 3 Sekayu. Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 3 Sekayu yang berada di Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

Penelitian eksplanatori dimaksud untuk memperoleh gambaran umum mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Untuk menjelaskan variabel-variabel penelitian tersebut dilakukan tingkat eksplansi deskriptif dan korelatif. Tingkat eksplansi deskriptif bertujuan menggambarkan hasil temuan variabel mandiri dari penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *ex post facto*. Dalam penelitian *ex post facto*, peneliti menyelidiki permasalahan dengan mempelajari atau meninjau variabel-variabel yang (Sudaryono dkk, 2013). Ridwan dan Akdon (2013) menjelaskan bahwa penelitian *ex post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Sedangkan menurut Emzir (2012) penelitian *ex post facto* adalah penelitian adalah penelitian empiris yang sistematis dimana variabel bebas tidak dikendalikan secara langsung karena eksistensi dari variabel telah terjadi dan berguna untuk menentukan penyebab atau alasan dalam perbedaan perilaku pada suatu kelompok yang telah terjadi dan diteliti dalam tinjauan ke belakang.

Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan aplikasi program *software* SPSS versi 23 agar analisis data lebih mudah dan praktis. Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Metode *Cronbach's Alpha* cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-5).

Dalam penelitian ini digunakan tiga teknik utama pengumpulan data, yaitu teknik observasi, angket atau kuesioner, dan studi dokumentasi terkait dengan kepala sekolah dan seluruh pegawai yang berada di SMK Negeri 3 Sekayu.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Koefisien Analisis Regresi Linear Sederhana secara Parsial Variabel X₁ terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.059	7.924		3.667	.000
	kepemimpinan(X ₁)	.520	.105	.502	4.960	.000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel X₁ terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.242	14.11344

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan(X₁)

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan

dimana kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut hasil perhitungan berdasarkan persamaan regresi linear sederhana yang berpedoman pada tabel 1 nilai koefisien pada variabel X_1 dapat dijelaskan bahwa jika nilai kepemimpinan kepala sekolah (X_1) meningkat unit skor, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,520 pada nilai koefisien X_1 , satu unit skor dengan ketentuan nilai kepemimpinan kepala sekolah (X_1) adalah konstan. Mengenai ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada besarnya nilai t_{hitung} yang terdapat pada Tabel 1. Nilai t_{hitung} kepemimpinan kepala sekolah sebesar 4,960 dengan signifikan 0,000 ($p < 0,05$) dengan t_{tabel} sebesar 1,995 maka $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menolak H_0 dan menolak H_a atau dapat dikatakan hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 25,2%.

Dari hasil observasi kepemimpinan seorang kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai terbukti dari hasil reponden pada kuesioner pernyataan angket atau kuesioner nomor 5 bahwa kepala sekolah selalu melakukan perubahan cara kerja pegawai saat melaksanakan tugas.

Hasil penelitian diatas untuk membuktikan pendapat orang selama ini yang mengatakan bahwa diperlukan cara kerja pimpinan yang baik untuk memperoleh kinerja pegawai yang baik. Kemudian banyak peneliti untuk membuktikan hal tersebut, menurut penelitian terbaru dibidang pendidikan terbukti bahwa yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai bukanlah satu-satunya faktor cara kerja pimpinan, melainkan ada faktor lain yang mempengaruhinya termasuk salah satunya kepemimpinan kepala sekolah. Dipertegas pendapat Kristiawan, dkk (2017) menyatakan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran penting terhadap pengembangan mutu dan kualitas pendidikan di sekolah. Kepala sekolah sebagai pengelola satuan pendidikan/ sekolah memiliki tanggung jawab terhadap efektivitas dan efisiensi penyelenggara pendidikan di sekolahnya. Kepala sekolah memiliki peran cukup kompleks diantaranya sebagai pimpinan, administrator, manajer, supervisor, serta penghubung dengan masyarakat. Kepala sekolah harus dapat membentuk budaya positif, di mana staf berbagi pengertian dan memiliki dedikasi untuk peningkatan kualitas sekolah dan pengajaran.

Karena sifatnya yang kompleks dan unik itulah sehingga sekolah sebagai organisasi yang memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pimpinan dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran (Wahjosumidjo, 2002).

Adapun kewenangan kepala sekolah sebagai pemimpin untuk mencapai tujuan sekolah adalah mengatur dan mengelola tiga hal pokok, yaitu personil, sarana dan dana. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus mampu dan mempunyai kemampuan manajemen yang memadai untuk menjalankan tugas. Kemampuan ini sangat mendukung pada saat mengukur personil atau SDM yang dimiliki sekolah (Saroni, 2006).

Tabel 3. Hasil Koefisien Regresi Linear Sederhana secara Parsial Variabel X₂ terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.255	6.686		3.628	.001
	Motivasi Kerja(X ₂)	.666	.100	.613	6.637	.000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel X₂ terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.368	12.88742

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja(X₂)

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan di mana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut hasil perhitungan berdasarkan persamaan regresi linear sederhana yang berpedoman pada Tabel 3 nilai koefisien pada variabel X₁ dapat dijelaskan bahwa jika nilai motivasi kerja (X₂) meningkat unit skor, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,666 pada nilai koefisien X₂, satu unit skor dengan ketentuan nilai motivasi kerja (X₂) konstan. Mengenai ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada besarnya nilai t_{hitung} yang terdapat pada Tabel 3. Nilai t_{hitung} motivasi kerja sebesar 6,637 dengan signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan t_{tabel} sebesar 1,995 maka $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menolak H₀ dan H_a atau dikatakan hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 37,6% (Nilai R², Tabel 4).

Dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Firmawati, dkk (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh yaitu sebesar 99,3%. Dapat disimpulkan motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk mencapai kinerja guru yang maksimal. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengaktualisasikan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal. Hasibuan (2007) juga mengemukakan bahwa, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda Variabel X₁ dan X₂ secara simultan terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.870	7.833		.366	.715
	kepemimpinan(X ₁)	.380	.089	.367	4.263	.000
	Motivasi Kerja(X ₂)	.562	.093	.518	6.012	.000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel X₁ dan X₂ secara Simultan terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.488	11.596

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja(X₂), kepemimpinan(X₁)

Dari hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan dimana kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut hasil perhitungan berdasarkan persamaan regresi linear berganda secara simultan (Uji-f) yang berpedoman pada Tabel 5. Nilai koefisien pada variabel X₁ dan X₂ dapat dijelaskan bahwa nilai kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan nilai motivasi kerja (X₂) meningkat unit skor, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,380 pada nilai koefisien X₁ ditambah sebesar 0,562 pada nilai koefisien pada X₂, satu unit skor dengan ketentuan nilai kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan nilai motivasi kerja (X₂) adalah konstan. Dengan mengambil taraf signifikan sebesar 0,05 ($\rho < 0,05$), maka H₀ ditolak dan H_a diterima, hal ini dapat dilihat dari uji-f yang dilakukan di mana $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ sebesar $36,292 \geq 3,123$. Artinya dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta menunjukkan hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan memberikan kontribusi sebesar 50,2% (Nilai R², Tabel 6). hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara bersama-sama menyumbang sebesar 50,2% dan 49,8% faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, ketersediaan peralatan dan barang, visi misi dan budaya organisasi, bonus dan insentif dan sebagainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang kaitannya dengan pengaruh terhadap kinerja pegawai diharapkan dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan uraian yang disajikan pada bab sebelumnya dapatlah ditarik kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut: 1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 3 Sekayu. Artinya, jika kepemimpinan kepala sekolah baik maka kinerja pegawai

akan baik atau meningkat, sebaliknya jika kepemimpinan kepala sekolah tidak baik maka kinerja pegawai akan menurun. Adapun besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pegawai dengan memberikan kontribusi sebesar 25,2 %; 2) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 3 Sekayu. Artinya, jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja pegawainya tinggi, sebaliknya jika motivasi kerja yang dimiliki pegawai rendah maka kinerja pegawainya juga menurun. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan memberikan kontribusi sebesar 37,6%, dan 3) kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 3 Sekayu. Artinya, jika kepemimpinan kepala sekolah yang terdapat dipegawai baik dan motivasi kerjanya juga tinggi maka kinerja pegawai semakin tinggi atau meningkat, sebaliknya jika kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang terdapat pada diri seorang pegawai menurun maka kinerja pegawainya juga akan menurun. Adapun besarnya pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan memberikan sumbangan kontribusi sebesar 50,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilana, E. R., Kristiawan, M., & Hafulyon, H. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif di Madrasah Ibtidaiyyah Rahmah El Yunusiyah Diniyyah Puteri Padang Panjang. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 4(1).
- Astuti, R. W., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). The Influence of Leadership Styles and Work Motivation on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 105-114. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/33>
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera). *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Darmiati, D., Kristiawan, M., & Rohana, R. (2020). The Influence of School Leadership and Work Motivation toward Teacher's Discipline. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 32-44. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/8>
- Edison, E. dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Emzir. (2012). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Firmawati, Yusrizal, & Usman, Nhasibuan. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. Unsyiah. Vol. 5 No. 3. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/9025>.
- Gibson. (2013). *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Bumi Aksara.
- Kristiawan, M. et.al. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A & Prabu, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The Influence of Professional and Pedagogic Competence on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 58-69. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/10>
- Prawirosentono, S. (2011). *Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Rahmadoni, J. (2018). Isu Global Manajemen Pembiayaan Pendidikan di SD *Indonesian Creative School* Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* 3(2), Juli-Desember 2018.
- Ridwan & Akdon. (2013). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rohma, S., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The Influence of School-Based Management and Teacher's Professionalism toward Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 13-23. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/6>
- Ruky, A. S. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta. Gramedia.
- Saroni, M. (2006). *Manajemen Sekolah: Kiat Menjadi Pendidik Yang Kompeten*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sudaryono, dkk. (2013). *Pengembangan Instrumen Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suratman, S., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). The Influence of Principal's Leadership and Teacher's Competence toward Teacher's Performance in Indonesia. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 96-104. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/32>
- Tobari., Kristiawan, M. & Asvio, N. (2018). The Strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality in Asean Economic Community (AEC) Era. *International Journal of Scientific & Technology Research* 7 (4).
- Wahdjosumidjo. (2002). *Kiat Kepemimpinan Dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Harapan Masa PGRI.
- Yuliani, T. & Kristiawan, M. (2016). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah. *JMKSP* Vol. 1, No. 2.