**PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 37 PALEMBANG**

**Sukarningsih, Dedi Rianto Rahadi, Heriyanto**

**Kata kunci:** *Efektivitas kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Guru*

**Abstak.** *Penelitian ini difokuskan pada efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja Kepala Sekolah SMP Negeri 37 Palembang dalam hubungannya dengan tingkat kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 37 Palembang, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 37 Palembang; dan 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 37 Palembang.*

*Objek penelitian pada penelitian ini adalah semua guru yang berjumlah 44 orang yang ada di SMP Negeri 37 Palembang dan seluruh guru yang berjumlah 44 orang dijadikan sampel. Jenis penelitian adalah penelitian korelasional yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau member gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel.*

*Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah efektivitas kepemimpinan (X1), motivasi kerja(X2) dan kinerja guru (Y). adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.*

*Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikan 0,05, hal ini berarti variabel efektivitas kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 37 Palembang. Kemudian diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel efektivitas kepemimpinan sebesar 0,050 lebih kecil dari level signifikansi 0,05, hal ini berarti variabel efektivitas kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya nilai signifikansi yang diperoleh untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari signifikansi 0,05 hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.*

*Diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,678 menunjukan bahwa terdapat hubungan yang erat antara efektivitas kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru.*

1. **PENDAHULUAN**

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu pula dalam kegiatan pendidikan. Globalisasi ini sangat mempengaruhi terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Sekolah sebagai organisasi, di dalamnya terhimpun unsur-unsur yang masing-masing baik secara perseorangan maupun kelompok melakukan pengaruh keja sama untuk mencapai tujuan. Unsur-unsur yang dimaksud, tidak lain adalah sumber daya manusia yang terdiri dari kepala sekolah, guru-guru, staf, peserta didik atau siswa, dan orang tua siswa. Tanpa mengenyampingkan peran dari unsur-unsur lain dari organisasi sekolah, kepala sekolah dan guru merupakan personil intern yang sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Palembang terdiri dari 55 sekolah negeri dan 185 sekolah swasta. Salah satu indikator suatu sekolah dianggap sudah berhasil adalah dengan perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Sekolah yang perolehan nilai ujian nasionalnya paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun selalu 100 % dianggap sudah berhasil dan akan mendapat kepercayaan masyarakat. Padahal belum tentu keberhasilan siswa merupakan hasil kinerja guru. Seperti di SMPN 37 Palembang yang terletak di Jalan taqwa kelurahan sei selincah kecamatan kalidoni Palembang, berikut dapat kita lihat hasil rata-rata nilai Ujian Nasional (UN) dan prosentasi kelulusan dalam empat tahun terakhir.

Tabel 1 Rata-Rata Nilai Ujian Nasional dan Kelulusan

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NNO | Mata Pelajaran | 2007/  2008 | 2008/  2009 | 2009/  2010 | 2010/  2011 | 2011/  2012 |
| 11 | B. Indonesia | 6,64 | 5,96 | 7,24 | 7,92 | 8,63 |
| 22 | B Inggris | 8,92 | 6,70 | 7,52 | 8,72 | 8,42 |
| 33 | Matematika | 8,67 | 8,22 | 8,40 | 8,85 | 9,10 |
| 44 | IPA | 7,78 | 6,85 | 8,10 | 9,06 | 8,85 |
| 5 | Rata-rata | 8,00 | 6,93 | 7,81 | 8,64 | 8,75 |
|  | % Lulusan | 100% | 100% | 99% | 100% | 100% |

Sumber : Dokumen SMPN 37 2012

Pada tabel rata-rata nilai UN dan kelulusan di atas terlihat peningkatan prestasi siswa belum optimal walaupun pada rata-rata nilai UN terakhir ada sedikit peningkatan.

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. AlanTucker dalam Syafarudin (2002 : 49) mengemukakan bahwa : “kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu”. Tabrani Rusyan (2000) mengungkapkan bahwa :

Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Menurut Mulyasa (2009 : 98) Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal, Sudarmanto (2009; 30) menyatakan faktor-faktor yang dapat menentukan terhadap kinerja individu adalah motivasi kerja, kepuasan kerja desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, kejelasan arah karier, kompetensi, budaya organisasi, system penghargaan dan lainnya. Keterkaitannya dengan manajemen sekolah, maka salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru seperti yang dinyatakan oleh Sudarmanto (2009;30) adalah faktor kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah.

Efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah adalah faktor-faktor dari berbagai faktor yang dihubungkan dengan meningkatnya kinerja guru. Pengaruh kedua faktor ini perlu diteliti dengan cermat untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan. Handoko (1986:294) menegaskan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepala sekolah berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Selain faktor kepemimpinan, faktor motivasi dari kepala sekolah juga mempengaruhi kinerja guru.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa kinerja guru pada suatu sekolah sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah.

**II. Efektivitas Kepemimpinan**

Dari beberapa pengertian teori efektivitas dan kempemimpinan maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan ialah seorang pemimpin yang memiliki suatu program atau tujuan yang akan dicapainya dengan sebaik-baiknya, atau seorang pemimpin yang memiliki tujuan yang akan dicapainya untuk mencapai kesuksessannya untuk kepentingan organisasi.

Menurut Bowers(2003: 111) mengatakan ada tiga dimensi mengenai efektivitas kepemimpinan antara lain:

1. Sokongan (dukungan), prilaku yang mampu meningkatkan perasaan harga diri dan perasaan penting pada diri orang lain (anggota organisasi);
2. Kemudahan interaksi adalah perilaku pemimpin yang mampu merangsang anggota organisasi untuk mengembangkan hubungan akrab yang saling memuaskan;
3. Kemudahan kerja ialah perilaku pemimpin yang mampu membantu pencapaian sasaran melalui aktifitas, seperti penjadwalan kerja, koordinasi perencanaan, dan penyedia sumber daya antara lain alat-alat, materi dan pengetahuan teknis.
4. **MOTIVASI KERJA**

Sondang P Siagian (2004: 138) berpendapat, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang pegawai atau anggota organisasi mau rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dwiyanto (2001; 21), misalnya dalam visi yang senada dan lebih operasional telah mengidentifikasikan kaitan motivasi dengan penafsiran beragam etos, disiplin, tanggung jawab, kewajiban, loyalitas, karsa, dan kerja bahkan kinerja kontribusi karena adanya pengendalian perilaku, sikap, kondisi mental dan emosional. Kepemimpinan dapat memicu motivasi yang akan dikaitkan dalam hubungan proporsi.

Menurut Suradinata (2002; 61), faktor lain yang dianggap sangat menentukan produktivitas kerja adalah motivasi dan disiplin. Dalam kaitan ini posisi konsep motivasi dan disiplin berposisi dan bersifat anteseden (mendahului) atau sebagai variabel bebas yang mengantarai sebelum kosnep produktivitas kerja ditempatkan sebagai ’*consequent”* yang tergantung.

Salah satu teori yang membahas motivasi kerja dewasa ini adalah apa yang disebut dengan Teori Harapan (*Expectancy Theory*). Pada prinsipnya teori ini membahas mengenai hubungan antara upaya timbul karena dalam dirinya dibutuhkan, dan bisa mempengaruhi orang lain untuk berperilaku atau bergerak ke arah yang diharapkan.

**1V. KINERJA GURU**

Istilah kinerja adalah terjemahan dari “performance” arti umumnya adalah perbuatan atau prestasi. Adapula yang mendifinisikan kinerja sebagai perbuatan yang daya guna. Bagi setiap organisasi penilaian terhadap kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting. Penilaian tersebut dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi manapun dalam kurun waktu tertentu (Keban: 1995:3). Scribner (Suryadi Prawiro, 1992:2) menjelaskan; kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sesorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum seseuai dengan moral maupun etika.

Pamungkas (2000) mengatakan bahwa kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai untuk suatu unit kerja. Sedangkan menurut Prasetyo Irawan (1994:1) mendifinisikan: kinerja sebagai hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan. Dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan tolak ukur yang telah ditentukan. Mengacu pada teori diatas, maka suksesny kinerja kelembagaan dalam hal ini SMP Negeri 37 Palembang tergantung pada keberhasilan kinerja unit-unit kerja organisasi yang berada di dalamnya dimana terdapat suatu proses manajemen, sedangkan suksesnya kinerja proses tergantung pada orang-orang yang menggerakkan proses tersebut.

Dengan perkataan lain tujuan SMP Negeri 37 Palembang dapat dicapai jika tujuan unit-unit organisasinya tercapai secara optimal. Demikian pentingnya guru pada SMP Negeri 37 Palembang dalam memberikan motivasi kepada guru. Sementara itu Mescon, Albert dan Khodori (1998:626) menyatakan : Kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari tiga dimensi yakni dimensi konstektual, proses dan keluaran (*output*).

**V. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, menggunakan metode survey korelatif. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMP Negeri 37 Palembang yang erat kaitannya dengan proses belajar mengajar dan kinerja di SMP Negeri 37 Palembang sebanyak 44 orang guru.

Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dimana hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2007:96) mengatakan bahwa “teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus”. Penentuan pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan pendapat di atas, pengambilan sampel dilakukan terhadap setiap anggota populasi. Pengambilan sampel dilakukan terhadap semua guru yang ada di SMP Negeri 37 Palembang dengan jumlah 44 orang guru.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik kuesioner yang disebarkan kepada seluruh guru SMP Negeri 37 Palembang. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Melalui teknik kuesioner dapat diketahui tanggapan dan sikap responden, sehingga data dari kuesioner ini dijadikan data primer. Kuesioner yang disusun dalam bentuk pernyataan tertutup (*close question*) dengan 5 (lima) alternatif jawaban.

Keberhasilan penelitian juga ditentukan oleh teknik pengumpulan data. Dalam mengumpulkan data ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu metode dan instrumen penelitian. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, 2 cara yaitu :

Untuk memperoleh data primer dari para responden yang menjadi sampel dalam penelitian, digunakan metode penyebaran kuesioner. Kuesioner ini disusun berdasarkan Teknik Skala Likert. Melalui teknik ini dapat diketahui tanggapan dan sikap responden. Sebelum melakukan pengolahan data, dilakukan uji coba instrumen terlebih dahulu dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap keseluruhan program kuesioner.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang dikembangkan tersebut benar-benar dapat mengukur apa yang perlu diukur, atau dengan kata lain untuk mengukur sesuatu dengan alat ukur yang sesuai. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing item dengan jumlah skor butir masing-masing variabel dengan menggunakan rumus *Korelasi Pearson Product Moment* sebagai berikut :



keterangan

r*hitung* : koefisien korelasi

i : jumlah skor item

i : jumlah skor total (seluruh item)

n : jumlah responden

Suatu item dikatakan valid jika memenuhi kriteria penafsiran indeks korelasi (r) dan selanjutnya dihitung dengan Uji-t, dengan kaidah keputusan bahwa distribusi (Tabel t) untuk  = 0,05 dan derajat kebebasan (dk=n-2). dk = 44 – 2 = 42 atau nilai  = 2,00 dengan ketentuan : Jika >  berarti valid dan Jika <  berarti tidak valid.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Menurut Kountur (2003:156) reliabilitas adalah: ”Berhubungan dengan konsistensi, suatu instrumen penelitian reliabel apabila instrumen tersebut konsisten dalam memberikan penilaian atas apa yang dia ukur. Jika hasil penilaian yang diberikan instrumen tersebut konsisten memberikan jaminan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya. Itu sebabnya pengertian reliabilitas kadang-kadang diartikan dapat dipercaya”.

Jadi, instrumen penelitian memenuhi syarat reliabilitas apabila instrumen tersebut diterapkan pada orang yang sama pada waktu yang berbeda atau diukur oleh orang yang berbeda pada waktu bersamaan akan memberikan hasil yang sama. Dengan kata lain, instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji reabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *metode internal consistency,* yaitu *cronbach alpha (a)* merupakan teknik pengujian reliabilitas suatu test atau angket yang paling sering digunakan. *Metode internal consistency* dapat digunakan pada test-test atau angket-angket jawaban atau tanggapannya berupa pilihan. Rumus koefisien *cronbach alpha* sebagai berikut:  keterangan:

 = Koefisien relibilitas instrumen

 = Jumlah butir test

Σ*δb²* = Jumlah varian butir

 = Varian total

Menurut Nunnaly (Ghozali, 2006:144) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbrach alpha* > 0,60. Sedangkan Sekaran (2006: 182) mengatakan bahwa ”semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 semakin baik. Secara umum, keandalan kurang dari 0,6 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,7 bisa diterima dan lebih dari 0,8 adalah baik”.

Untuk mengolah data yang telah terhimpun, dilakukan antara lain dengan cara sebagai berikut:

1. Editing, yaitu melakukan pemeriksaan dan pengecekan semua jawaban responden pada kuesioner untuk mengetahui kemungkinan adanya kekeliruan, kesalahan penafsiran ataupun ketidaksesuaian jawaban yang dimaksud;
2. Coding, yaitu memberikan kode pada data yang telah terkumpul untuk dikelompokkan menurut variable dan indikatornya untuk memudahkan analisis dan kajian selanjutnya;
3. Scoring, yaitu memberikan penilaian atau skor atas tanggapan responden yang disampaikan melalui kuesioner;
4. Tabulating, merupakan proses menyusun tabel yang memuat seluruh informasi yang diperlukan sebagai bahan analisis dalam riset. Proses tabulasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software* komputer *Microsoft Excell* dan SPSS 16; dan

e. Pengecekan Data Akhir, yaitu melakukan pengecekan data akhir pada data yang telah ditabulasi (Suliyanto, 2006, 162-172).

Analisis deskriptif merupakan statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel sebagaimana adanya. Melalui deskripsi statistik ini akan diperoleh gambaran responden terhadap pernyataan yang diajukan.

Dari data nilai kategori dapat ditentukan kondisi umum dari suatu variabel, apakah variabel tersebut bernilai tinggi, sedang, rendah. Untuk menggambarkan variabel yang dianalisis, maka hasil perhitungan hasil sebaran nilai masing-masing variabel berdasarkan kelas interval dan jumlah frekuensinya. Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh responden. Penggunaan skor kategori ini digunakan sesuai dengan lima katagori skor yang dikembangkan dalam skala Likert dan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2008: 107). Adapun kriteria yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Kriteria Analisis Deskripsi

|  |  |
| --- | --- |
| **Rentang Kategori Skor** | **Kriteria Kategori** |
| 1,00 - 1,79 | Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah |
| 1,80 - 2,59 | Tidak Baik/Rendah |
| 2,60 - 3,39 | Cukup/Sedang |
| 3,40 - 4,19 | Baik/Tinggi |
| 4,20 - 5,00 | Sangat Baik/Sangat Tinggi |

Sumber : Sugiyono (2008: 107)

Berdasarkan data kuantitatif yang digunakan berdasarkan instrumen berupa koesioner dan berbentuk interval dengan skala Likert sebagai pengukurannya, maka statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah korelasi *Pearson Product Moment* dan korelasi ganda.

1. Korelasi *Pearson Product Moment*

Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari pengaruh dan membuktikan hipotesis pengaruh dua variabel. Dalam hal ini, pengaruh variabel Efektivitas Kepemimpinan Kepala dengan Kinerja Guru dan pengaruh antara Motivasi Kerja Kepala dengan Kinerja Guru.

Rumus korelasi *Pearson Product Moment*  (Sugiyono, 200: 213).

rxy = 

di mana :

rxy = koefisien antar variabel X dan Y

x = (X1 - X )

y = (Y1 – Ῡ )

Apabila nilai r = -1 mempunyai arti bahwa korelasinya negatif sempurna, r = 0 artinya tidak ada korelasi dan r =1 berarti korelasinya sempurna. Untuk memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi, digunakan ketentuan dalam pedoman berikut :

Tabel 3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Pengaruh** |
| 0 – 0,199  0,20 – 0,399  0,40 – 0,599  0,60 – 0,799  0,80 – 1,000 | Sangat rendah  Rendah  Cukup kuat  Kuat  Sangat kuat |

*Sumber : Sugiyono* (2007: 213)

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat dtentukan dengan rumus korelasi determinan. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari korelasi *Pearson Product Moment* yang dikalikan dengan 100%. Dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel X mempunyai kontribusi atau ikut menentukan variabel Y.

Derajat koefisien determinasi dicari dengan menggunakan rumus:

KD = R2

di mana :

KD = Nilai Koefisien Determinan

R = Nilai Koefisien Korelasi

Kemudian diperlukan pengujian lanjutan yaitu uji signifikan yang berfungsi untuk mencari makna pengaruh variabel X terhadap Y (Riduwan, 2007: 81), maka rumus uji siginifikansi hasil korelasi *Pearson Product Moment*  adalah:

thitung = 

di mana :

thitung = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

Siginifikansi koefisien korelasi ditentukan oleh hasil perhitungan dengan membandingkan tabel r *Product Moment*. Apabila thitung ≥ ttabel , maka Ho ditolak berarti siginifikasn sebaliknya thitung < dari ttabel, maka Ho diterima berarti tidak siginifikan.

1. Korelasi ganda

Selanjutnya setelah menghitung korelasi sederhana melalui korelasi *Pearson Product Moment*, maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda. Analisis korelasi ganda berfungsi untuk mencari besarnya pengaruh dan kontribusi dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y) (Riduwan, 2007: 86) yang menggunakan rumus sebagai berikut:

R yx1x2 = 

di mana :

Ryx1x2 = Korelasi antara variabel X1 dengan variabel X2 secara simultan dengan variabel Y

ryx1 = Korelasi product moment antara X1 dengan Y

ryx2 = Korelasi product moment antara X2 dengan Y

rx.x1x2 = Korelasi product moment antara X1 dengan X2

Selanjutnya untuk menguji signifikansi terhadap korelasi ganda menggunakan uji F dengan rumus F hitung (Riduwan, 2007: 87).

Fhitung = 

di mana :

R2 = Nilai koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel bebas (*independent*)

n = Jumlah Sampel

Kemudian harga Fhitung dibandingkan dengan harga Ftable. Jika Fhitung ≥ Ftabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan, dan jika Fhitung < Ftabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.

Akhirnya, semua analisis data yang menggunakan data statistik ini akan diproses menggunakan komputer dengan program SPSS versi 16.

Dengan perhitungan dengan statistic menggunakan aplikasi SPSS Windows for 15,00 dimana data yang didapat tersebut telah diketahui berdistribusi normal.

Tabel 4

| **Model Summaryb** | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
| R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,678a | ,460 | ,434 | ,48246 | ,460 | 17,468 | 2 | 41 | ,000 | 2,045 |
| a. Predictors: (Constant), EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA  b. Dependent Variable: KINERJA | | | | | | | | | | |

Tabel diatas menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi ( R )sebesar 0,678 menunjukan bahwa keeratan hubungan antara efektivitas kepemimpinan ( X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) SMP Negeri 37 Palembang adalah kuat.

Nilai koefisien (R2) sebesar 0,640 menunjukan bahwa secara bersama-sama efektivitas kepemimpinan (X1), dan motivasi kerja (X2) mampu menjelaskan perubahan variasi kinerja guru SMP Negeri 37 Palembang sebesar 64,0 % sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**V. KESIMPULAN**

Sebagaimana tujuan penelitian yang telah dikemukakan penulis pada bab I, maka berdasarkan hasil analisis dan pembahasan bab IV dan V dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Efektivitas kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di SMP Negeri 37 Palembang.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 37 Palembang.
3. Efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP negeri 37 Palembang.

**VI. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan di atas dan untuk memenuhi kualitas kinerja, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah di SMP Negeri 37 Palembang sudah baik dan harus dilaksanakan lebih optimal lagi. Karena dari beberapa indicator efektivitas kepemimpinan kepala sekolah masih berada pada rata-rata cukup baik. Karena itu, hendaknya dioptimalkan lagi sehingga kinerja yang dihasilkan lebih berkualitas.
2. Bagi Kepala Sekolah Motivasi yang ada di SMP Negeri 37 Palembang sudah baik agar dapat dipertahankan dan ditingkatkan lebih baik lagi. Karena pelaksanaan motivasi sudah memperoleh nilai rata-rata baik.
3. Bagi Kepala Sekolah kinerja guru perlu ditingkatkan dengan menerapkan kepemimpinan yang lebih baik dan motivasi yang efektif. Semua indikator kinerja guru sudah memperoleh nilai rata-rata baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru sudah optimal. Karena itu, kepemimpinan dan motivasi perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar kinerja guru lebih berkualitas.
4. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat dilakukan penelitian dengan ruang lingkup yang lebih luas lagi dan dengan variabel independen yang sama atau variabel lain, sehingga hasil penelitian betul-betul dapat mengukur berbagai pengaruh, hubungan kausalitas antar berbagai variabel penelitian secara timbal balik. Dengan demikian hasil penelitian akan menjadi lebih komprehensif.

Untuk meningkatkan kinerja guru, maka perlu ditingkatkan perbaikan motivasi kerja dan kepimpimpinan, sehingga guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

[1] Buyung, A Syafei. (2007). *Evaluasi kinerja. PPs.*Magister Manajemen Universitas Bina Darma: Palembang.

[2] Dwiyanto, Agus. (2001). *Penilaian kinerja organisasi public.* Urusan Ilmu Administrasi Negara. Fisipol UGM: Yogyakarta.

[3] Handoko, Hani (2001), *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE.

[4] Karnadi (2004), *Undang-undang RI No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta : Rineka Cipta.

[5] Kartono, Kartini (1998), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT Raja Grafindo persada, Jakarta.

Matondang (2008), *Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

[6] Rivai Veithzal, Mulyadi Deddy (2009), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta.

[7] Siagian, Sondang,(1987), *Filsafat Administrasi,* CV Haji Masagung, Jakarta.

[8] (1995), *Filsafat Administrasi*, CV. Haji Masagung, Jakarta.

[9] Siagian, Sondang. (2004). *Teori motivasi dan aplikasinya.* Renika Cipta: Jakarta.

[10]Soekarso- Agus, Iskandar Putong, Cecep Hidayat (2010), *Teori Kepemimpinan*, Mitra Wacana Media, Jakarta.

[11] Suradinata, Ermaya. (2002). *Manajemen pemerintah dalam ilmu pemerintahan.* PT. VIDCODATA : Jakarta.

[12] Syafaruddin (2005), *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta PT. Ciputat Press.

[13] Umar, Husein. (2007). *Desain penelitian untuk tesis.* Universitas Binadarma: Palembang.

[14] Wahjosumijo (1987), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

[15] (1998), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

[16]Windari (2000), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Reneka Cipta, Jakarta.