
KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI SEKBIN 3 KECAMATAN BANJARHARJO KABUPATEN BREBES

Rojikin Rojikin

SD Negeri Malahayu 03, Jl. Desa Malahayu Km 1, RT.19/RW.09 Dukuh Anjun Desa
Malahayu Kecamatan Banjarharjo Kabupaten Brebes Jawa Tengah

Email : gururojikin85@gmail.com

Citation : Rojikin, R. (2022). Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri di Sekbin 3 Kecamatan Banjarharjo Kabupaten Brebes. *Edum Journal*, 5 (2), 212 – 228.

DOI: <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v5i2.123>

ABSTRAK

Fokus utama yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besaran pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja baik secara parsial maupun ganda terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri di Sekbin 3 Kecamatan Banjarharjo Kabupaten Brebes. Metode yang digunakan adalah survey dengan studi deskriptif dan korelasional di mana penyebaran angket kepada 52 responden sebagai teknik untuk mendapatkan data primer. Untuk melengkapi data penulis mengadakan observasi pada tataran empirik dan wawancara dengan pihak terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja mengajar guru. Beranjak dari kesimpulan yang telah disampaikan di atas, dengan tulus penulis menyarankan, bahwa: (1) Kepala sekolah sebagai manajer pada satuan pendidikan perlu terus meningkatkan kemampuan memimpinya terutama menyangkut kejelasan dalam memberikan instruksi, membuka peluang konsultasi bagi guru, mengutamakan kerjasama dan mendewasakan kader pengganti melalui pendelegasian wewenang yang dapat dilakukan dengan mengikuti perkembangan keilmuan melalui forum KKKS dan sarana informasi lainnya. (2) Para guru disarankan untuk meningkatkan motivasi kerjanya terutama motivasi intrinsik melalui peningkatan semangat bekerja dan mengembangkan peluang kebersamaan dengan sesama guru sehingga mendorong prestasi meningkat melalui tampilan kerja atau kinerja mengajar.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Situasional, Kinerja Mengajar, Motivasi Kerja.*

ABSTRACT

The main focus of this research is to determine the magnitude of the influence of the principal's situational leadership and work motivation, either partially or partially, on the teaching performance of State Elementary School teachers in Sekbin 3, Banjarharjo District, Brebes Regency. The method used is a survey with a descriptive and correlational study in which the questionnaire was distributed to 52 respondents as a technique to obtain primary data. To complete the data the authors conducted observations at the empirical level and interviews with related parties. The results of the study indicate that: (1) There is a positive and significant effect of situational leadership of the principal on the teaching performance. (2) There is a positive and significant effect of work motivation on the teaching performance. (3) There is a positive and significant effect of the principal's situational leadership and work motivation simultaneously on the teaching. Moving on from the conclusions presented above, the authors sincerely suggest that: (1) Principals as managers in educational units need to continue to improve their leadership abilities, especially regarding clarity in giving instructions, opening up opportunities for consultation for teachers, prioritizing cooperation and maturation of substitute cadres through the delegation of authority which can be done by following scientific developments through the KKKS forum and other information facilities. (2) Teachers are advised to increase their work motivation, especially intrinsic motivation through increasing work enthusiasm and developing opportunities for togetherness with fellow teachers so as to encourage increased achievement through work performance or teaching performance.

Keywords: *Situational Leadership, Teaching Performance, Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Seorang guru dituntut untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan aturan dimana ia mengemban tugasnya. Sistem Pendidikan Nasional yang diatur di dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 mengacu kepada dunia pendidikan yang semakin terencana, khususnya profesi guru semakin jelas dengan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa profesionalitas mengandung 4 kompetensi, yaitu 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3)

kompetensi sosial, dan 4) kompetensi profesional.

Guru merupakan salah satu komponen yang berperan utama dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan. Tanpa guru maka aktivitas di sekolah tidak dapat berjalan dengan baik. Setiap guru diharapkan untuk selalu melaksanakan tugasnya dengan baik. Perilaku kerja guru yang timbul akibat kepuasan kerja yang sangat dipengaruhi oleh harapan dan kebutuhan para guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Setiap guru pasti memiliki tingkat kepuasan tersendiri yang dapat diukur dengan kinerja karyawan yang bekerja

dalam suatu organisasi, tetapi setiap guru yang satu dengan lainnya belum tentu memiliki tingkat kepuasan kerja yang sama. Oleh karena itu, untuk membentuk suatu tingkat kepuasan kerja yang baik, seorang pemimpin perlu melakukan suatu tindakan agar para guru dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Kinerja guru dalam melaksanakan profesinya sangat berkaitan dengan kualitas yang dapat ditunjukkan dalam mengajar, mendidik maupun saat melaksanakan tugas lainnya. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “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, pendidikan menengah” (UUGD, 2009:2).

Kredibilitas dan kinerja yang baik tersebut ditentukan oleh beberapa pihak, baik kinerja pendidik maupun tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini didukung pendapat Mangkunegara (2014:67) bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya”. Sedangkan mengajar menurut Quely & Gazali (Slameto, 2007:31) berarti menanamkan pengetahuan pada seseorang dengan cara paling singkat dan tepat.

Kinerja mengajar adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Oleh karena itu, dalam proses belajar mengajar, minimal ada tiga hal yang harus dilakukan oleh guru yaitu: 1). Perencanaan pembelajaran, 2). Pelaksanaan pembelajaran, dan 3). Evaluasi hasil pembelajaran (Barnawi & Arifin, 2012:14-15).

Berdasarkan observasi di lapangan dijumpai fenomena kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Sekbin 3 Kecamatan Banjarharjo Kabupaten Brebes, menunjukkan gejala-gejala, di antaranya:

- (1) sekitar 50 % guru lemah dalam persiapan atau perencanaan pembelajaran, terutama dalam memilih dan mengembangkan bahan pengajaran, rencana pelaksanaan

pembelajaran acap tidak diperbaharui.

- (2) Kurang runtut dalam melaksanakan pembelajaran, cenderung melupakan pembukaan dan apersepsi, pelaksanaan pembelajaran dan menutup pembelajaran.
- (3) Terdapat kecenderungan kurangnya berinteraksi dengan siswa.
- (4) Terdapat gejala keengganan dalam merangkum materi pelajaran dalam mengakhiri pembelajaran.
- (5) Masih banyak guru yang tidak menganalisis dengan cermat hasil evaluasi pembelajaran serta kurang optimal dalam menindaklanjutinya untuk perbaikan ke depan.

Mengingat pentingnya peranan guru, maka kinerja mengajar guru harus selalu dikontrol dan ditingkatkan. Sayangnya, dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup, bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* guru di hadapan siswa (Mutakin, 2014). Guru berusaha menampilkan kinerja mengajar terbaiknya, baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan

pembelajaran hanya pada saat dikunjungi (Pramono, 2012).

Kinerja Mengajar Guru

Kinerja mengajar adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh guru.

Untuk melihat sejauh mana mutu kinerja mengajar guru diperlukan penjelasan tentang dimensi, indikator, unsur dan kriteria yang menyatakan kinerja guru. Dimensi kerja menyangkut masukan, proses dan pengeluaran atau produk. Input merupakan pelaku, yakni guru, proses merujuk kepada cara pencapaian tujuan dan produk berkaitan dengan hasil yang dicapai. Sedangkan indikator kinerja guru dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Barnawi & Arifin, (2012:14-15) yaitu:

- (a) perencanaan pembelajaran;
- (b) pelaksanaan pembelajaran;
- (c) evaluasi hasil pembelajaran.

Menyoroti tiga aspek utama kinerja guru yaitu: Rencana pembelajaran, Prosedur pembelajaran,

dan Evaluasi hasil pembelajaran. Secara rinci indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran.
 - a. Menguasai bahan ajar
 - b. Penggunaan media dan sumber belajar
2. Pelaksanaan pembelajaran.
 - a. Kegiatan awal
 - b. Kegiatan inti
 - c. Kegiatan akhir
3. Evaluasi hasil kegiatan

Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi

Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting pada operasional pendidikan (Harapan, 2016). Karena selain kepala sekolah harus memimpin, membina, memberdayakan dan mengarahkan guru, kepala sekolah juga dituntut untuk dapat mempengaruhi guru agar terus semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Veithzal Rivai (2007:36), “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain, baik di dalam organisasi maupun di luar

organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu”.

Menurut Hersey dan Blanchard (1982:100) “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:170), “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Komaruddin (1993:27) bahwa : “Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasi dalam upaya untuk menetapkan dan mencapai tujuan”.

Kepemimpinan situasional banyak diminati karena dianggap lebih *simple* yaitu cenderung memanfaatkan situasi yang ada. Pada kepemimpinan situasional mendorong kepala sekolah melakukan terobosan dari situasi dan kondisi yang ada (Suyadna, 2013). Situasi dan kondisi dapat memicu munculnya perintah atau instruksi, konsultasi, bahkan partisipasi dan delegasi atau penyerahan kewenangan untuk masa tertentu.

Kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard (Miftah Thoha, 2010:317) adalah kepemimpinan yang didasarkan atas hubungan saling mempengaruhi antara lain sebagai berikut.

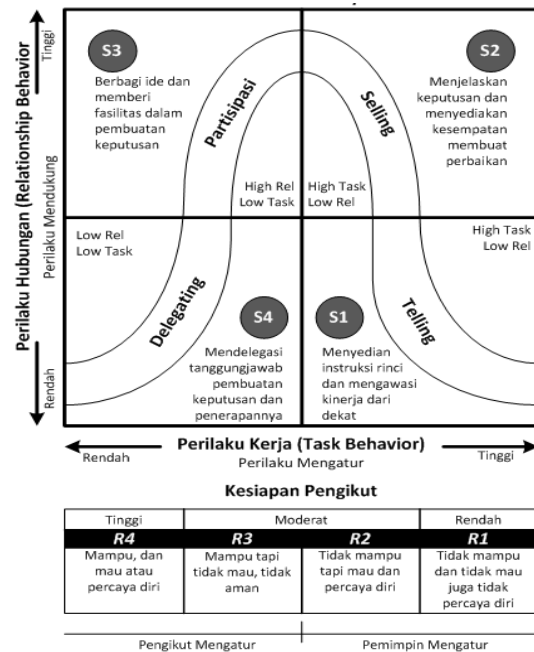
- Jumlah hubungan petunjuk dan pangarahan yang diberikan oleh pemimpin.
- Jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pemimpin.
- Tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi, atau tujuan tertentu

Hersey dan Blanchard (Miftah Thoha, 2010:320) menyebutkan empat gaya dari kepemimpinan situasional tersebut adalah sebagai berikut.

- Gaya intruksi (Telling-Directing), gaya ini ditunjukkan pada perilaku pemimpin yang tinggi pengarahan dan rendah dukungan.
- Gaya konsultasi (Selling-Coaching), gaya ini ditunjukkan pada perilaku pemimpin yang tinggi pengarahan dan rendah dukungan.
- Gaya partisipasi (Participating-Supporting), gaya ini ditunjukkan pada perilaku pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan.
- Gaya delegasi (Delegating), gaya ini ditunjukkan pada perilaku pemimpin yang rendah dukungan dan rendah

pengarahan.

Gambar 1
Gaya Kepemimpinan Situasional Paul Hersey dan Kenneth.H Blanchard



Motivasi Kerja Guru

Motivasi berasal dari bahasa latin *move* yang berarti dorongan atau daya gerak. Wahjosumidjo (2002:22) mengungkapkan bahwa motivasi adalah “dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Menurut Uno (2008:71), “motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar berperilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Adapun karakteristik seorang guru yang memiliki

motivasi kerja, secara implisit tampak melalui tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya, prestasi yang dicapainya, proses pengembangan diri dan kemandiriannya dalam bertindak.

Dari sudut sumber yang menimbulkannya, menurut Uno (2008:4) motif dibedakan dua macam, yaitu intrinsik dan motif ekstrinsik. Motif intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motif ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.

Robbins (dalam Priansa, 2014: 201) mendefinisikan motivasi sebagai “proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan”. Motivasi menurut Danim (2004: 23) dapat diartikan sebagai “setiap daya gerak atau daya dorong yang muncul pada diri individu untuk secara sadar mengabdikan diri bagi pencapaian tujuan organisasi”. Motivasi (Uno, 2008: 1) adalah “dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku”. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang

menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Menurut Uno (2008:72) mengemukakan bahwa: “Motivasi kerja guru adalah keseluruhan proses pemberian motif atau dorongan kerja pada para guru sebagai agen pendidikan dan pengajaran, agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai dengan rencana apa yang diharapkan. Dengan demikian, motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilikumereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, dalam pencapaian kinerja mengajar guru yang memuaskan diperlukan kepemimpinan yang tepat, serta motivasi kerja dari guru itu sendiri. Bertolak dari paparan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan berkaitan dengan keterpengaruhan kinerja mengajar oleh kepemimpinan situasional dan motivasi kerja dari individu guru itu sendiri. Dalam penelitian ini penulis mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Situasional Kepala

Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri di Sekbin 3 Kecamatan Banjarharjo Kabupaten Brebes Negeri di Sekbin 3 Kecamatan Banjarharjo Kabupaten Brebes.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan melalui metode survey dengan studi deskriptif dan korelasional. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang dirancang untuk mendapatkan informasi tentang korelasi antara variabel dalam populasi. kepemimpinan situasional kepala sekolah (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) sebagai variabel bebas. Sedangkan kinerja mengajar guru sebagai variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini digambarkan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru, disiplin kerja terhadap kinerja guru, serta motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Sugiyono (2009:3) mengatakan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia, dan

mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dan rumusan masalah, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis metode yang digunakan oleh penulis yaitu metode analisis statistik deskriptif.

Dalam metode analisis statistik deskriptif sering digunakan cara survey untuk mendapatkan gambaran secara faktual mengenai fenomena pada waktu tertentu untuk memperoleh suatu jawaban.” Masih menurut Iskandar (2005:257), teknik survey adalah “metode pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian untuk meminta jawaban dari responden.” Salah satu instrumennya dalam bentuk angket yang isinya berupa daftar pertanyaan atau pernyataan untuk diisi oleh responden sesuai dengan pengalaman, pengetahuan dan penilaiannya. Untuk kemudian jawaban dari responden dianalisis oleh penulis secara deskriptif.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru pada Sekolah Dasar di Sekbin 3 Kecamatan Banjarharjo Kabupaten Brebes sejumlah 52 orang dan uji validitas diluar sekbin 3 sebanyak 20 orang. Teknik perhitungan pengambilan

sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Arikunto (2006:120) yang mengungkapkan bahwa “untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik dimabil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Dalam hal ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- (1) Studi Literatur/Dokumentasi;
- (2) Observasi;
- (3) Wawancara;
- (4) Kuesioner/Angket.

Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS 22 For Windows*.

Pada tahap ini data akan diolah dengan menggunakan Microsoft Excell dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Editing, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan angket secara menyeluruh.
- b. Coding, yaitu pembobotan untuk setiap item instrumen, dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap

pernyataan dalam angket menggunakan skala Likert.

- c. Tabulating, yaitu tabulasi hasil scoring, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.
- d. Uji Normalitas dengan menggunakan Chi Square dan Linieritas Data, uji ini diperlukan agar dapat mengetahui bahwa data yang diperoleh sudah berdistribusi normal dan sudah linier sehingga layak untuk dilakukan perhitungan regresi

Sementara itu teknik analisis data dilakukan dengan *statistic inferensial*, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Ciri analisis data inferensial adalah digunakannya rumus statistik tertentu (misalnya uji t, uji F, dan lain sebagainya). Agar dapat menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada identifikasi masalah, maka teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi, Korelasi Parsial, Koefisien Determinasi, Regresi Linier Sederhana dan Regresi Ganda.

Penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh koresponden terkumpul. Kegiatan

analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan- tahapan sebagai berikut

- a) Pengujian Hipotesis, yaitu mengukur hipotesis yang telah dibuat, untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan tersebut diterima atau ditolak.

Langkah pengujian hipotesis

dalam penelitian ini yaitu:

- a. Analisis korelasi yang digunakan adalah Korelasi Product Moment dari Pearson, dengan rumus

- b. Melakukan pengujian signifikansi variabel untuk mencari makna hubungan antar variabel X1, X2 dan Y, dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

- c) Mengetahui hubungan antara variabel X1, X2 dan Y secara bersama-sama digunakan teknik korelasi ganda, dengan rumus:

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r^2_{x_1y} + r^2_{x_2y} - 2r_{x_1y}r_{x_2y}r_{x_1x_2}}{1-r^2_{x_1x_2}}}$$

- d) Selanjutnya untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y ditentukan

dengan rumus koefisien determinasi, dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

- e) Uji regresi digunakan untuk mencari pengaruh antar variabel.

Persamaan regresi dirumuskan:

$$\hat{y} = a + bx, \text{ dimana:}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{N} = \bar{Y} - b\bar{X} \quad \text{dan}$$

$$b = \frac{N(\sum XY) - \sum X \sum Y}{N \sum X^2 - (\sum X)^2},$$

regresi ganda di rumuskan :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y)

Untuk mengetahui besaran pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah (X1) secara individual (parsial) terhadap kinerja mengajar guru (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Hipotesis (t) Variabel X₁ terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42,659	8,305		5,137	,000
	Kepemimpinan Situasi-onal	,402	,119	,431	3,377	,001

Berdasarkan tabel 1, hasil uji t diperoleh bahwa nilai t hitung variabel kepemimpinan situasional kepala sekolah (X₁) memiliki nilai sebesar p-value $0,000 < 0,05$ artinya berdistribusi signifikan. Hal tersebut berarti kepemimpinan situasional kepala sekolah (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru (Y). Hal tersebut berarti menerima hipotesis yang menyatakan: “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di Sekbin 3 Kecamatan Banjarharjo kabupaten Brebes.

Persamaan regresi $y = a + bx_1$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 42,659 + 0,402X_1$. Konstanta sebesar 42,659 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel kepemimpinan situasional kepala sekolah (X₁), maka

kinerja mengajar guru (Y) adalah 42,659. Koefisien regresi sebesar 0,402 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai kepemimpinan situasional kepala sekolah akan memberikan skor 0,402

Selanjutnya untuk mengetahui besaran pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Besaran Pengaruh Variabel X₁ terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,431 ^a	,186	,169	6,055

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Situasi-onal

Dari tabel 2 di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,186, *Koefisien Determinasi* (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,186 \times 100\% = 18,6\%$ hal ini berarti bahwa 18,6 % kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan situasional kepala sekolah, sedangkan sisanya 81,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y)

Untuk mengetahui besaran pengaruh motivasi kerja (X_2) secara individual (parsial) terhadap kinerja mengajar guru (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Hipotesis (t) Variabel X_2 terhadap Y

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,282	10,762		3,836	,000
	Motivasi Kerja	,407	,149	,360	2,729	,009

Berdasarkan tabel 3 hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai sebesar *p-value* $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

mengajar guru (Y). Hal tersebut mengandung makna diterimanya hipotesis yang menyatakan: “Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru Sekbin 3Kecamatan Banjarharjo Kabupaten Brebes”.

Persamaan regresi $y = a + bx_2$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 41,282 + 0,407X_2$. Konstanta sebesar 41,282 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja (X_2), maka kinerja mengajar guru (Y) adalah 41,282 Koefisien regresi sebesar 0,407 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau motivasi kerja akan memberikan skor 0,407.

Selanjutnya untuk mengetahui besaran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini :

Tabel 4
Besaran Pengaruh Variabel X_2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,360 ^a	,130	,112	6,259

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Dari tabel 4 di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,130, *Koefisien Determinasi (KD)* $= R^2 \times 100\% = 0,130 \times 100\% = 13,0\%$ hal ini berarti bahwa 13,0 % kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja,

sedangkan sisanya 87,0 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Secara Simultan terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y).

Untuk mengetahui besaran pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja secara bersama-sama (ganda) terhadap kinerja mengajar guru (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 5

Uji Hipotesis (t) Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,853	11,343		2,456	,018
	Kepemimpinan Situasional	,327	,123	,351	2,663	,010
	Motivasi Kerja	,278	,149	,246	1,866	,068

a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru

Berdasarkan tabel 5, hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan situasional kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki nilai sebesar $p\text{-value}$ $0,018 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian kepemimpinan situasional kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan)

berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru (Y). Hal tersebut membuktikan diterimanya hipotesis yang menyatakan: “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja mengajar guru Sekbin 3 Kecamatan Banjarharjo Kabupaten Brebes”.

Untuk mengetahui persamaan regresi dapat dilihat dari tabel di atas. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi linier ganda :

$$\hat{Y} = 27,853 + 0,327X_1 + 0,278X_2$$

Persamaan tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan X_1 dan X_2 sebesar satu maka akan meningkatkan Y sebesar 0,327 dan 0,278, artinya setiap peningkatan kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja sebesar satu, akan meningkatkan kinerja mengajar guru 0,327 dan 0,278.

Uji F untuk menguji signifikan konstanta dan variabel dependen (kinerja mengajar guru). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru sebagai berikut, hipotesis ketiga yang diajukan adalah:

a. $H_0 : R_{x_1x_2y} = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan situasional kepala sekolah dan

motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja mengajar guru SDN di Sekbin 3 Kecamatan Banjarharjo Kab. Brebes.

b. $H_a : R_{x_1x_2y} > 0$: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja mengajar guru SDN di Sekbin 3 Kecamatan Banjarharjo Kab. Brebes.

Dari pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan F hitung dengan nilai F tabel sebagai berikut: Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan, dan sebaliknya.

Tabel 6.
Signifikansi Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 Secara Simultan Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	497.944	2	248.972	6.960	.002 ^b
	Residual	1752.883	49	35.773		
	Total	2250.827	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan Situasional (X1)

Berdasarkan tabel 6, hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 6,960 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak artinya pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru SDN di Sekbin 3 Kecamatan Banjarharjo Kabupaten Brebes adalah signifikan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang perlu dipertimbangkan dan

diperhatikan ialah: (1) *human performance* yang menggambarkan kemampuan (*ability*) yang didukung oleh motivasi yang kuat; (2) kemampuan yang menggambarkan pengetahuan yang didukung oleh keterampilan (*skill*); (3) motivasi (*motivation*) yang menggambarkan sikap didukung oleh situasi yang kondusif untuk itu (Sagala, 2009:185).

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja mengajar guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 7.
Besaran Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 Secara Simultan Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	.240	.209	5,910

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Situasional

Dari tabel 7 di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,240, *Koefisien Determinasi (KD)* = $R^2 \times 100\% = 0,240 \times 100\% = 24,0\%$ hal ini berarti bahwa 24,0% kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan, sedangkan sisanya 76% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

- 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SDN di Sekbin 3 Kecamatan Banjarharjo Kabupaten Brebes. Besaran pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SDN di Sekbin 3 Kecamatan Banjarharjo Kabupaten Brebes adalah 18,6%.
- 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru SDN di Sekbin 3 Kecamatan Banjarharjo Kabupaten Brebes. Besaran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru SDN di Sekbin 3 Kecamatan Banjarharjo Kabupaten Brebes adalah 13%.
- 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di Sekbin 3 Kecamatan Banjarharjo Kabupaten Brebes. Besaran pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di Sekbin 3 Kecamatan Banjarharjo Kabupaten

Brebes. adalah 24 %.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulisan karya ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto.S. (1998). *Manajemen Pengajaran yang Manusiawi*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Arikunto.S. (2003). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Arikunto.S. (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Barnawi & Arifin, Mohammad. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Arruzz Media.

Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.v

Hamalik, Oemar. (2000). *Psikologi Manajemen, Penuntun Bagi Pemimpin*. Bandung: Penerbit Trigenda Karya

Hasibuan, Malayu SP. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hersey dan Blanchard. (2004). *Management of Organizational Behavior*

: Utilizing Human Resources. Prentice Hall, New Jersey.

Iskandar, Jusman. (2005). *Metoda Penelitian Administrasi*. Bandung: Puspaga.

Kartono, Kartini. (2000). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mckenna, Eugene, Nic Beech. (2000). *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi and Pearson Education Asia Pte Ltd.

Miftah, Thoha. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Devisi Buku Perguruan Tinggi. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Purwanto, Iwan. (2007). *Manajemen Strategi*. Bandung: Yrama Widya.

Ratminto & Atik Septi Winarsih. (2005). *Manajemen Pelayanan. Pengembangan model konseptual. Penerapan Citizen's Charter dan Estándar Pelayanan Minimal*. Yogyakarta: Pustaka Relajar.

Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. (2007). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sagala, Syaiful. (2009). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman. (2007). *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia

Siagian. S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Siagian. S.P. (2003). *Teori & praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

Slameto. (2007). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta. Bumi Aksara.

Steers, Richard M. . (2001). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sudjana, Nana. (2005). *Tuntunan Penyusunan Karya ilmiah Makalah-Skripsi Tesis-Desertasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Supardi.E (2019). mengetahui pengaruh Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri di Ex-Kewedanaan Losarang Kabupaten Indramayu. *Edum Journal*, Vol 2, No.1, Maret 2019. Tersedia:

<https://edum.unwir.ac.id/index.php/edumjournal/article/view/22> (28 Februari 2022)

Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Syafie, Kencana Inu. (2004). *Birokrasi Pemerintahan Indonesia*. Bandung: Mandar Maju.

Thoha.M. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Uno. 2008. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta. Bumi Aksara.

Wahjosumidjo. (2000). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Winardi, J. (2007). *Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2003). *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan, Pengantar untuk praktek dan Penelitian*, Jilid 1. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press.

Dokumen-dokumen :

Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang RI. Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Depdiknas.(2004). *Manajemen Mutu Berbasais Sekolah*, Jakarta: Dirjen Dikdasmen.