



PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD, SMP, SMA ISLAM INTEGRAL HIDAYATULLAH BATU AJI BATAM

LUTFI GUNAWAN

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Abstract:

This research is aimed at; (a) Analyzing the influence of principal's leadership towards teacher's performance at private school in Batu Aji Batam (b) Analyzing the influence of working motivation towards teacher's performance at private school in Batu Aji Batam (c) Analyzing the influence of both principal's leadership and working motivation towards teacher's performance at private school in Batu Aji Batam. This research is a quantitative research. The population of this research is 34 teachers of SD, SMP, SMA Islam Integral Hidayatullah Batu Aji Batam. All the members of population became the sample in this research (total sampling). The methods used for data collecting are questionnaire and documentation while the data analysis used product moment formula with spss program version 23. It is concluded that the better the principal's leadership the better teacher's performance is and vice versa. Therefore principal's leadership needs to be improved so that teacher's performance also improved. Whilst the teacher that has good working motivation will have better performance, teacher that doesn't have good working motivation will have bad performance. Both principal's leadership and working motivation will make teacher's performance better and vice versa. Keywords: principal's leadership, working motivation, teacher's performance.

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk; a) Menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD, SMP, SMA Islam Integral Hidayatullah Batu Aji Batam. b) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Swasta Batu Aji Batam c) Menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD, SMP, SMA Islam Integral Hidayatullah Batu Aji Batam. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah Guru di SD, SMP, SMA Islam Integral Hidayatullah Batu Aji Batam sebanyak 34 orang. Seluruh anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian ini (*total sampling*). Metode pengumpulan data yaitu angket dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan rumus *product moment* dengan bantuan program spss versi 23. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kesimpulannya adalah apabila kepemimpinan kepala sekolah semakin baik maka kinerja guru juga semakin baik begitu juga sebaliknya. Untuk itu kepemimpinan kepala sekolah perlu ditingkatkan lagi agar kinerja guru juga meningkat. Sedangkan guru yang memiliki motivasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya maka kinerja guru semakin baik, tetapi jika guru tidak memiliki motivasi kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya maka kinerja guru tidak baik. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama semakin baik maka kinerja guru akan semakin baik, begitu juga sebaliknya.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kinerja guru

PENDAHULUAN

Pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia pada umumnya dilakukan melalui penyelenggaraan pendidikan. Penyelenggaraan pendidikan yang dimaksud haruslah berkualitas sehingga diharapkan akan mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional sebagaimana tercantum pada alenia keempat Pembukaan UUD 1945. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mempunyai andil besar dalam mendukung pembangunan nasional. Oleh karena itu, penyelenggaraan pendidikan harus mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas.

Agar penyelenggaraan pendidikan dapat berkontribusi terhadap peningkatan sumber daya manusia, terdapat 3 syarat utama yang harus diperhatikan: (1) sarana gedung, (2) buku yang memadai dan berkualitas, dan (3) guru dan tenaga kependidikan yang profesional. Usman mengemukakan bahwa guru memiliki peran yang penting, merupakan posisi strategis, dan bertanggung jawab dalam Pendidikan Nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasi harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Kepemimpinan dan komunikasi secara integrative mampu meningkatkan efektivitas pendidikan. Keberhasilan pendidikan salah satunya ditentukan oleh kinerja guru baik kinerja dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. (Mamonto W.F, Nelwan. O.S 2016).

Kinerja merupakan hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategis, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategis. Selain itu, kinerja juga diartikan sebagai *outcome* hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategis yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat. Menurut Marno, sebagaimana dikutip Erjati bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan meningkatkan kegairahan kerja pegawai dan pencapaian mutu pendidikan lebih baik lagi. Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah akan mampu membangkitkan dan merangsang semangat kerja guru dan pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. (Mulyasa, 2004) Di sisi lain, tuntutan tugas kepala sekolah semakin kompleks dimana kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik dan memiliki lima kompetensi kepala sekolah berdasarkan Permendikbud Nomor 13 tahun 2007 yang meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi supervisi, kompetensi sosial, dan kompetensi kewirausahaan. (Pendidik dan tenaga Kependidikan) dioptimalkan melalui manajemen yang andal.(Warisno 2019). Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan organisasi profesinya.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105.

لَوْ أَوْلَمْ عِلْمًا بِرِبِّ الْأَرْضَ مَكْلِمٌ نَّوْمَمْ لَا وَلَوْسَرْ وَنَوْدَرْسَوْ إِلَّا مَلْعَبِيْغَلَا ٰدَاهَشَلَا وَمَكْيَيْنِيْنَ امَّبْ مَنَّلَكْ نَوْلَمْعَنْ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nyaserta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT. memerintahkan kepada kita untuk semangat dalam melakukan amal saleh sebanyak- banyaknya. Allah SWT. akan melihat dan menilai amal-amal tersebut. Pada akhirnya, seluruh manusia akan dikembalikan kepada Allah SWT. dengan membawa amal perbuatannya masing-masing. Mereka yang berbuat baik akan diberi pahala atas perbuatannya itu. Mereka yang berbuat jahat akan diberi siksaan atas perbuatan yang telah mereka lakukan selama hidup di dunia. Sebutan lain dari ganjaran adalah imbalan atau upah atau compensation. Imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Namun, penekanan kepada akhirat itu lebih penting daripada penekanan kepada dunia (dalam hal ini materi). Ayat di atas juga menjelaskan bahwa Allah SWT. memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah SWT. pasti membalas semua yang telah kita kerjakan.

Hal yang perlu diperhatikan dalam ayat ini adalah penegasan Allah SWT. motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi pencapaian kinerja, pengabaian terhadap aspek motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat berakibat kegagalan dalam pencapaian program sekolah.(Usmar, Santosa, and Dahlan 2022). Bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Umat Islam dianjurkan agar tidak hanya merasa cukup dengan melakukan "tobat" saja, tetapi harus dibarengi dengan usaha-usaha untuk melakukan perbuatan terpuji yang lainnya, seperti menunaikan zakat, membantu orang-orang yang membutuhkan pertolongan, menyegerakan untuk mengerjakan shalat, saling menasihati teman dalam hal kebenaran dan kesabaran, dan masih banyak lagi usaha-usaha lain yang sangat terpuji. Semua itu dilakukan atas dasar taat dan patuh kepada perintah Allah SWT. dan yakin bahwa Allah SWT. pasti menyaksikan itu.

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, kinerja guru akan baik, bila didukung oleh suasana iklim sekolah yang nyaman, kondusif dan kompetitif. Situasi ini mendorong guru lebih bergairah, termotivasi dan memberikan kinerja yang baik dalam mengajar. Bila suasana iklim sekolah tidak mendukung, seperti kepemimpinan kepala sekolah bersikap acuh terhadap guru yang rajin dan yang malas, guru sering mangkir atau datang terlambat, mengurangi jam mengajar kepada peserta didik, hal ini akan berdampak pada pekerjaan atau kinerja guru yang menurun. Hal ini sebagaimana yang diungkap oleh Robbins "...karyawan tidak loyal, karyawan mengabaikan seperti mangkir atau datang terlambat, mengurangi kualitas dan kuantitas kerja serta tingkat kesalahan pekerjaan meningkat, pada akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun (Stephen P. Robbins. , 2001) Untuk menghindari hal ini perlu adanya kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menciptakan sikap guru yang baik, tingkat motivasi kerja yang positif dan kinerja guru yang meningkat.

Penciptaan tersebut akan terealisasi bila kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan tepat dan cocok untuk iklim di sekolah. Sehingga diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman di sekolah sehingga sikap guru, motivasi kerja guru dan kinerja guru akan tampak baik dan positif untuk kegiatan proses pembelajaran di sekolah. MKarena setiap perbuatan baik pada dasarnya untuk

kepentingan diri sendiri walaupun terkesan untuk kepentingan orang lain. Sebagaimana diterangkan dalam Q.S Al Isra' Ayat 7:

نَا مَنْسَحَا مَنْسَحَا مَكْسُنْزِلْ نَأوْ اَهْلَهْ مَأْسِ اَذَانْ عَاجْ قَرْخِلِيْ دَعْوَ اَوْ سَبْلَا اُولَخْ دَبْلُو مَكْهُوْجْ وَ دَجْسَمْلَا اَمْكْ مَوْلَخْ دَلْوَا
قَرْمْ اُورْشَنْلُو اَمْ اُولَعْ اَرْبَنْ

Artinya: "Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri. Dan jika kamu berbuat jahat, maka kerugian kejahatan) itu untuk dirimu sendiri. Apabila datang saat hukuman (kejahatan) yang kedua, (kami bangkitkan musuhmu) untuk menyuramkan wajahmu lalu mereka masuk kedalam masjid (masjidil aqsa), sebagaimana ketika mereka memasukinya pertamakali dan mereka membinasakan apa saja yang mereka kuasai"

Cinta pada diri sendiri bermakna bahwa seseorang akan sekuat tenaga menjaga kehormatan, harga diri dan martabat pribadi dengan berusaha selalu mentaati segala aturan yang berlaku, baik aturan Tuhan maupun aturan antar manusia yang sudah disepakati bersama. Kesadaran bahwa perilaku ihsan sebagai bentuk dari kecintaan manusia pada dirinya sendiri itu sangatlah penting. Sebab, dengan begitu, pengawasan tak lagi diperlukan. Korupsi, pencurian, perzinahan dan tindakan kriminal serta asusila lainnya tak akan ada. Karena semua tindakan kriminal, asusila dan pelanggaran yang lain timbul dari lemahnya kesadaran bahwa segala perbuatan yang melanggar aturan Tuhan dan manusia pada dasarnya akan merusak diri sendiri, keluarga dan semua orang yang dicintainya. Q.S. Fushshilat :46.

لِمَعَ اَحْلَاصَ مَسْنَلْ نَمُوْ عَاسَا اَهْلَعْنَا اَمْوَ اَكْبَرَ مَلَّظَبِ دَبْعَلْ
نَمْ

Artinya: "Barangsiapa mengerjakan kebajikan maka (pahalanya) untuk dirinya sendiri dan barang siapa berbuat jahat maka (dosanya) menjadi tanggungan dirinya sendiri. Dan Allah sama sekali tidak menzalimi hamba-hambanya".

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD, SMP, SMA Islam Integral Hidayatullah Batu Aji Batam". Berdasarkan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD, SMP, SMA Islam Integral Hidayatullah Batu Aji Batam? Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD, SMP, SMA Islam Integral Hidayatullah Batu Aji Batam? Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD, SMP, SMA Islam Integral Hidayatullah Batu Aji Batam (Wekley dan Yukl, 2005) menyatakan bahwa "kinerja dan performance berarti berprestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau penampilan kerja". Timpe menyebutkan bahwa "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya".

Bernadine, Kane, dan Johnson mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan masyarakat. Secara sepintas kinerja diartikan dapat diartikan sebagai perilaku berkarya, berpenampilan atau hasil karya. Oleh karena itu, kinerja merupakan bentuk bangunan yang multi dimensional, sehingga cara mengukurnya sangat bervariasi tergantung pada banyak faktor. kepemimpinan dan komunikasi secara

integrative mampu meningkatkan efektivitas pendidikan di pesantren. Adanya hubungan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan. (Di and Sukabumi n.d.)(Di and Sukabumi n.d.) . Pada dasarnya pilar-pilar pesantren sebagai organisasi efektif bertujuan dalam memberikan wawasan pengetahuan yang utuh tentang kedudukan, tugas, peran dan fungsi pesantren sebagai agen pembaharuan, pelayanan, peningkatkan mutu manusia sebagai bagian integral dari masyarakat secara keseluruhan.

Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru. Keterikatan berhasil memediasi hubungan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pada kinerja. Tidak ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Peran kepemimpinan yang baik, lingkungan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan mengoptimalkan pencapaian kinerja guru. peningkatan perilaku inovatif mahasiswa dapat dicapai dengan peran kepemimpinan transformasional dan melalui variabel mediasi psychological empowerment.

Himpunan Mahasiswa Program Studi diharapkan mampu memperhatikan kebutuhan dan kegiatan mahasiswa serta membuat lingkungan organisasi yang nyaman sehingga mahasiswa dapat melaksanakan kegiatan secara opti mal. peran pemimpin dalam meningkatkan kualitas sistem manajemen pendidikan yang paling dominan berpengaruh adalah variabel pemersatu, dimana pemimpin mampu mempersatukan keberagaman karakteristik pegawai . Pemimpin memberikan kesempatan pegawai untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini memberikan model kepemimpinan dalam manajemen pendidikan. (Gede et al. 2022)

Saondi, dkk., menyimpulkan beberapa indikator kinerja seorang guru yaitu: 1) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, 2) penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik, 3) penguasaan metode dan strategi mengajar, 4) pemberian tugas-tugas kepada peserta didik, 5) kemampuan mengelola kelas, dan 6) kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran. Suwatno dan Priansa menyatakan tiga hal mengenai kepemimpinan, (1) kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pemimpin, (2) kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi, dan (3) kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai. Pengertian kepemimpinan dikemukakan oleh Robbins yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan). Media sosial dan religiusitas berpengaruh positif terhadap peningkatan akhlak remaja.(Ekowati, Khodijah, and Abdurrahmansyah 2021)

Purwanto mengemukakan terdapat 5 indikator yang perlu ada pada diri seorang pemimpin yaitu: 1) *atribut charisma* (kharismatik, memiliki visi, dan melakukan tindakan mendahulukan kepentingan bersama); 2) *idealized influence* (mempengaruhi disertai penekanan nilai dan moral; 3) *inspirational motivation* (memotivasi dan menginspirasi; 4) *intellectual stimulation* (mengasah kreatifitas bawahan; 5) *individualized consideration* (menghargai dan memperhatikan). William J. Stanton mendefinisikan motivasi suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas . Sedangkan

Mangkunegara mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Nawawi, bahwa kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Sedarmayanti, motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. perencanaan pengembangan Sumber Daya Tenaga Kependidikan, perencanaan yang dilakukan penarikan, seleksi, latihan dan pengembangan, dan kegiatan-kegiatan personalia dalam organisasi. (Murtafiah 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan ini menggunakan metode survey dengan tingkat eksplorasi kuantitatif, karena dalam pengumpulan data peneliti menghimpun informasi dari para responden menggunakan angket sebagai teknik pokok. penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif, dengan rancangan penelitian korelasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SD, SMP, SMA Islam Integral Hidayatullah Batu Aji Batam sebanyak 34 orang. Penelitian ini dilaksanakan di SD, SMP, SMA Islam Integral Hidayatullah Batu Aji Batam yang terdapat di kecamatan Natar kabupaten Lampung Selatan. Adapun alat pengumpul data yang peneliti gunakan adalah Metode Kuesioner (Angket) Metode Dokumentasi. Data diambil dengan menggunakan instrumen kuesioner yang meliputi data tentang (1) kepemimpinan kepala sekolah, (2) motivasi kerja, dan (3) kinerja guru teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian berbentuk kuesioner. Teknik analisis data uji normalitas, Uji Linearitas dan Keberartian Regresi

HASIL PENELITIAN

Mempengaruhi kinerja diantaranya adalah variabel psikologi yang terdiri dari, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Sedangkan variabel organisasi terdiri dari sumber daya dan kepemimpinan. Oleh karena itu, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan efektif dari guru agar lebih efektif kepala sekolah dalam memimpinnya. Untuk membangun kepemimpinan yang baik dikalangan guru, kepala sekolah harus selalu berupaya memperbaiki diri dalam hal kepemimpinan dan kinerjanya. Agar para guru memiliki contoh yang baik di sekolah sehingga para guru tak memiliki alasan lagi untuk tidak meningkatkan kinerjanya. Pengaruh simbiosis mutualisme ini dapat meningkatkan juga mutu sekolah tersebut. Data mengenai kepemimpinan kepala sekolah diperoleh dengan menyebar angket kepada guru di SMP IT Insan Taqwa Lampung. Pembahasan hasil penelitian ini dilakukan melalui dua segi, yaitu deskripsi tiap variabel dan hasil analisis korelasi antar variabel. Hasil analisis tiap variabel disajikan dalam Tabel berikutini:

Hasil Analisis Tiap Variabel

No	Variabel	Rentang Skor	Klasifikasi Skor
1	Kepemimpinan Kepala sekolah	Minimal= 100 Maksimal=200	Tinggi=41% Sedang=21% Rendah=38%
2	Motivasi Kerja	Minimal= 74 Maksimal=115	Tinggi=35.5% Sedang=17.6% Rendah=46.9%
3	Kinerja Guru	Minimal= 74 Maksimal=114	Tinggi=32.2% Sedang=17.7% Rendah=50.1%

Skor kepemimpinan kepala sekolah sebagian besar berada pada klasifikasi skor tinggi (41%), rentang skor motivasi kerja berada dalam klasifikasi skor Tinggi (35.5%), dan rentang kinerja guru berada dalam klasifikasi skor rendah (50.1%). Makna dari hasil penelitian ini adalah jika kepemimpinan kepala sekolah rendah maka kinerja guru akan rendah, jika motivasi kerja rendah maka akan rendah pula kinerja guru, begitu pula sebaliknya. Jika kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja rendah maka akan mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut di atas maka pembahasan terhadap hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru memberikan kontribusi atau sumbangan sebesar 11.3% terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa sumbangan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru cukup besar. Hal ini mengandung pengertian bahwa sebagian kecil responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Semakin tinggi pengetahuan responden mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula pengaruh terhadap kinerja guru. Ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah variabel psikologi yang terdiri dari, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Sedangkan dari variabel organisasi terdiri dari sumber daya dan kepemimpinan. Oleh karena itu, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan efektif dari guru agar lebih efektif kepala sekolah dalam memimpinnya. Untuk membangun kepemimpinan yang baik dikalangan guru, kepala sekolah harus selalu berupaya memperbaiki diri dalam hal kepemimpinan dan kinerjanya.

Agar para guru memiliki contoh yang baik di sekolah sehingga para guru tak memiliki alasan lagi untuk tidak meningkatkan kinerjanya. Pengaruh simbiosis mutualisme ini dapat meningkatkan juga mutu sekolah tersebut. Ada beberapa kriteria yang harus dimiliki kepala sekolah agar dapat memberikan pengaruh bagi para guru dan mampu meningkatkan kepemimpinannya: 1) memiliki kepribadian yang kuat, 2) memahami kondisi guru, 3) memahami visi dan misi sekolah, 4) kemampuan mengambil keputusan, dan 5) memiliki kemampuan komunikasi. Sedangkan sebagai guru ada beberapa hal yang harus dipahami agar mampu meningkatkan kinerjanya sebagai seorang pendidik: Guru memiliki komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepentingan peserta didik. Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran. Bagi guru, hal ini merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai teknik

evaluasi, mulai dari pengamatan dalam perilaku peserta didik sampai tes hasil belajar. Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya. Artinya ia harus belajar menyediakan waktu untuk mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya.

Kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Dengan itu, sesuatu amalan atau pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian. Amalan atau pekerjaan yang demikian selain memperoleh keberkahan serta kesenangan dunia, juga ada yang lebih penting yaitu merupakan jalan atau tiket dalam menentukan tahap kehidupan seseorang di akhirat kelak, apakah masuk golongan ahli surga atau sebaliknya. Istilah „kerja“ dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Islam menempatkan kerja atau amal sebagai kewajiban setiap muslim. Kerja bukan sekedar upaya mendapatkan rezeki yang halal guna memenuhi kebutuhan hidup, tetapi mengandung makna ibadah seorang hamba kepada Allah, menuju sukses di akhirat kelak. Oleh sebab itu, muslim mesti menjadikan kerja sebagai kesadaran spiritualnya. Dengan semangat ini, setiap muslim akan berupaya maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Ia berusaha menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan berusaha pula agar setiap hasil kerjanya menghasilkan kualitas yang baik dan memuaskan. Dengan kata lain, ia akan menjadi orang yang terbaik dalam setiap bidang yang ditekuninya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru memberikan kontribusi atau sumbangannya sebesar 39.6%. Hal ini mengindikasikan bahwa sumbangannya variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru cukup besar. Hal ini mengandung pengertian bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang positif, yang ditandai dengan adanya ketepatan waktu dalam setiap menjalankan kewajiban, kesadaran akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta selalu patuh terhadap semua peraturan yang ada.

Perilaku ihsan kepada Allah idealnya tidak didasarkan pada rasa takut, tapi pada rasa cinta: cinta pada Allah dan cinta pada diri sendiri. *Pertama*, dengan dasar cinta pada Allah, maka ketiaatan pada syariah Allah bukan karena rasa takut. Akan tetapi karena didorong semangat untuk menyenangkanNya, karena ingin surgaNya, atau takut pada nerakaNya. Sebab keikhlasan model begini, menurut Ibnu Sina, hanya timbul dari jiwa pedagang yang selalu mempertimbangkan untung rugi dalam berbuat. *Kedua*, cinta pada diri sendiri. Motivasi kerja hendaknya juga didorong oleh rasa cinta pada diri sendiri.

Motivasi kerja merupakan kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja guru yang taat dan patuh terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap suka rela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru. Guru akan melakukan semua tugasnya dengan baik dan bukan melakukan tugas itu karena adanya paksaan, guru harus memiliki prinsip untuk memaksimalkan kemampuan agar menjadi teladan baik bagi peserta

didik maupun bagi guru yang lain. Konsekuensi dari perilaku ihsan tersebut adalah komitmen kita untuk tetap melakukan ibadah baik di kala sendirian maupun saat ada orang yang mengawasi, dalam keadaan sempit maupun lapang. Perilaku ihsan kepada Allah idealnya tidak didasarkan pada rasa takut, tetapi pada rasa cinta; cinta kepada Allah dan cinta kepada diri sendiri. Motivasi kerja dapat membuat guru menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu sesuai dengan program yang telah ditetapkan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Guru menyadari bahwa yang dilakukannya adalah suatu kewajiban yang didasari adanya peraturan. Guru yang sering menunda-nunda maka hasil pekerjaannya tidak maksimal. Dengan demikian maka motivasi kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil analisis regresi berganda R_{square} 0.188 dengan koefisien regresi ganda F sebesar 3.595 dengan persamaan regresi linier $Y = 32.564 + 0.170 (X_1) + 0.321 (X_2)$. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama untuk meningkatkan kinerja guru, karena kedua variabel ini secara bersama-sama dapat menjelaskan varians kinerja guru sebesar 18.8% dan koefisien korelasi sebesar 0.343.

Terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Berbeda dengan hasil penelitian santi bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Tidak ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Peran kepemimpinan yang baik, lingkungan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan mengoptimalkan pencapaian kinerja guru.(Shanti Auliana, Achmad Sani Supriyanto, and Sri Harini 2021). Kesimpulan tersebut mengandung makna bahwa semakin tinggi dan baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin rendah dan buruk kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, maka semakin menurun dan buruk kinerja guru.

Dari uraian di atas, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam rangka mengembangkan kinerja guru. Hal ini dikarenakan kinerja guru dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang lebih baik dan profesional. Dari hasil perhitungan, diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0.188. setelah dilakukan pengujian dengan uji F diperoleh F_{hitung} (3.595) yang lebih besar dari nilai F_{tabel} (3.30), artinya terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Selain itu, dari pengujian ini didapat koefisien determinasi sebesar 0.188. hasil perhitungan ini mengandung makna bahwa secara terpisah, proposi varian kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja sebesar 18.8%. Dari persamaan regresi ganda dapat diartikan, bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja guru, begitupun sebaliknya. Hubungan ketiga variabel tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan hasil dari analisis data yang dikemukakan di awal, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD, SMP, SMA Islam Integral Hidayatullah Batu Aji Batam. Hal ini mengandung pengertian bahwa sebagian kecil responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Swasta Natar Lampung Selatan. Ada pengaruh signifikan secara serentak antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Swasta Natar Lampung Selatan. Menunjukkan pentingnya variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama untuk meningkatkan kinerja guru. Dari persamaan regresi ganda dapat diartikan, bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja guru, begitupun sebaliknya. Hubungan ketiga variabel tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakter dan Implementasi*, (Bandung: Rosdakarya, 2004), h. 25
- Kenneth, N. Wekley dan Gary, A Yukl. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan, Alih Bahasa: M. Shobarudin*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stephen P. Robbins. *Organizational Behavior*. (San Diego State University: Prentice Hall, 2001) h. 14

Artikel:

- Di, Swasta, and Kota Sukabumi. "Sidarman, Neneng Aida, Susi Satiawati 2) 2)." Ekowati, Endang, Nyayu Khodijah, and Abdurrahmansyah Abdurrahmansyah. 2021. "The Effect of Parental Attention, Social Media and Religiosity on the Morals of Students." *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan* 13(3): 2982–89.
- Gede, Gusti et al. 2022. "Leadership in Higher Education Management System." 7(April): 41–58.
- Mamonto W.F, Nelwan. O.S, Sendow. G.M. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu)." *Jurnal EMBA* 4(4): 1249–58.
- Murtafiah, Nurul Hidayati. 2021. "Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung)." : 789–812.
- Shanti Auliana, Achmad Sani Supriyanto, and Sri Harini. 2021. "Understanding Teacher Performance Through Leadership Role, Work Environment, and Work Motivation." *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6(2): 155–68.
- Usmar, Rahmannisa Juita, Achadi Budi Santosa, and Universitas Ahmad Dahlan. 2022. "Improving Teacher Performance Through A Good Leadership And Motivational Approach Article History : Abstrak :" 7: 77–90.
- Warisno, Andi. 2019. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten." *Ri'ayah: Jurnal*

Sosial dan Keagamaan 3(02): 99.