

**PENGARUH MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
KERJASAMA TIM MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU PADA SMK PUSAT KEUNGGULAN
DI PROVINSI JAMBI**

TESIS



Oleh:

**EPI SURYATI
P2A222013**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JAMBI
2023**

**PENGARUH MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
KERJASAMA TIM MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU PADA SMK PUSAT KEUNGGULAN
DI PROVINSI JAMBI**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memeperoleh Gelar Magister
Pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Jaambi**



Oleh:

**EPI SURYATI
P2A222013**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JAMBI
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis yang berjudul “*Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kerjasama Tim Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi*” Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, yang disusun oleh Epi Suryati, Nomor Induk Mahasiswa P2A222013 telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Jambi, Januari 2024
Pembimbing 1

Prof. Dr. Dra. Muazza, M.Si.
NIP. 1971108 199511 2 001

Jambi, Januari 2024
Pembimbing 11

Dr. Masbirorotni, S.Pd. M.Sc.Ed
NIP. 19820105 200604 2 001

HALAMAN PERSETUJUAN KETUA PROGRAM STUDI

Dengan ini Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, menyatakan bahwa :

Nama : Epi Suryati
Nomor Mahasiswa : P2A222013
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan
Konsentrasi : Kepemimpinan Pendidikan
Judul Usulan : Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kerjasama Tim Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi.

Telah memenuhi semua persyaratan administrasi akademik dan keuangan, untuk mencapai tahap Sidang Tesis.

Jambi, 6 Januari 2024
Ketua Program Studi,

Dr. Mohamad Muspawi, S.Pd. I., M.Pd.I.
NIP. 19811006 200812 1 002

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis dengan judul: Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kerjasama Tim Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi yang ditulis Oleh Epi Suryati NIM P2A222013 telah dipertahankan dihadapan Tim/Dewan Penguji Ujian Naskah Tesis Program Studi Magister Manajemen Pendidikan pada:

Hari : Sabtu

Tanggal : 06 Januari 2024

Pembimbing I
Pembimbing II

Jambi, Januari 2023

Pembimbing II

Prof. Dr. Dra. Muazza, M.Si.
NIP. 1971108 199511 2 001

Dr. Masbirorotni, S.Pd. M.Sc.Ed
NIP. 19820105 200604 2 001

Jambi, Januari 2024

Mengesahkan:

Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan

Dr. Mohamad Muspawi, S.Pd.I., M.Pd.I
NIP. 198110062008121002

PERNYATAAN

Judul : Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kerjasama Tim Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Pusat Keunggulan Di Provinsi Jambi

Nama : Epi Suryati

NIM : P2A222001

Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan

Kosentrasi : Kepemimpinan Pendidikan

Tanggal : 6 Januari 2024

Merupakan hasil karya sendiri dengan dibimbing oleh Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik pada program sejenis di Perguruan Tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahan data yang digunakan telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jambi, Januari 2024

Epi Suryati

MOTTO

"Sesungguhnya dibalik kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lainnya), dan hanya kepada Tuhanmu engkau berharap". (Surat Al-Insyirah, 6-8)

"Setiap dari kalian adalah pemimpin dan tiap-tiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban" (HR Imam Bukhori).

"Keajaiban bukan bahwa saya selesai, keajaibannya adalah saya memiliki keberanian untuk memulai" (Jonn Bingham)

"Star lebih awal dan berusaha lebih keras"

PERSEMBAHAN

Dengan cinta dan ridho Allah SWT,

Kupersembahkan Tesis ini khusus Kepada:

Orang tuaku Ibunda Yustina atas doa dan ridhonya disetiap langkah dan niat baikku,

Suami Tercinta Lukman. S.Ag atas segala kesetiaan, dukungan, kerja keras,

kepercayaan dan pengorbanan yang begitu besar dalam memberikan kesempatan buat aku

menimba ilmu. Buat anak-anakku Intan Athiyya dan M. Aqli Affarisy semoga

perjuangan dan semangat mama menjadi motivasi bagi kalian dalam melangkah dan

menapak dan meraih cita-cita di masa depan, Adik-adikku Indanalisti, S.Pd.I,

Nuraini, S.Pd, Edy Kurniawan, S.Pd, semoga menjadi semangat dan inspirasi.

semoga dikemudian hari aku bisa membuat mereka lebih bahagia, Aamiin....

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul *“Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kerjasama Tim Melalui Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi”* dapat terselesaikan dengan baik sebagai salah satu persyaratan penyelesaian Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Pascasarjana Universitas Jambi.

Penghargaan dan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya penulis ucapkan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya, diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sutrisno, M. Sc, Ph.D., selaku Rektor Universitas Negeri Jambi
2. Bapak Prof. Dr. M. Rusdi, S.Pd., M.Sc., selaku Dekan Fakultas Ilmu Keguruan dan Pendidikan Universitas Jambi, yang telah memberikan izin untuk penyelesaian tesis ini
3. Bapak Dr. K.A. Rahman, M.Pd.I., selaku ketua Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Negeri Jambi, atas kesempatan yang telah diberikan untuk melakukan penelitian
4. Bapak Dr. Mohamad Muspawi, S.Pd.I, M.Pd.I., selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Jambi
5. Bapak Prof. Amirul Mukminin, S.Pd., M.Sc. Ed., Ph.D selaku Dosen pembimbing akademik saya
6. Ibu Prof. Dr. Dra. Muazza, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing, mengarahkan dan membantu dalam penyusunan tesis ini
7. Ibu Dr. Masbirorotni, S.Pd., M.Sc.Ed selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dan membantu dalam penyusunan tesis ini.
8. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Magister manajemen Pendidikan yang selama perkuliahan telah membimbing dan mengajarkan saya dengan baik.
9. Bapak Harmonis, S.Pd.I, M.M Selaku Kasi Kurikulum dan penilaian SMK sekaligus PIC SMK Pusat Keunggulan Provinsi Jambi yang telah

memfasilitasi penulis ke sekolah-sekolah SMK Pusat Keunggulan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

10. Kepala SMK Pusat Keunggulan Se-Provinsi Jambi yang telah membantu memfasilitasi peneliti terhubung dengan responden dalam mendapatkan mendapatkan data penelitian
11. Keluarga besar Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Khususnya teman-teman seperjuangan angkatan tahun 2022 kelas B atas dukungan semangat, motivasi dan arahan serta kerjasamanya
12. Keluarga besar SMKN 11 Merangin atas Support dan dukungannya.
13. Pemerintah Desa dan TP. PKK Desa Tanjung Lamin Kecamatan Pamenang Barat yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis, terimakasih atas dukunganny, serta pihak-pihak lain yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan atas semua kebaikan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tesis ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna baik metode maupun cara penulisannya untuk itu penulis sangat mengharapkan arahan, masukan dan kritikan yang membangun demi menyempurnakan tesis ini. Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin ya robbala'lamin.

Jambi, Januari 2023
Hormat Saya,

Epi Suryati
NIM. P2A222013

ABSTRAK

Suryati, Epi (2023) Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kerjasama Tim Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi. Prof. Dr. Dra. Muazza, M,Si dan Dr. Masbirorotni, S.Pd., M.Sc.Ed

Kata Kunci: Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, meneliti serta melihat gambaran pengaruh manajemen kepemimpinan kepala sekolah, kerjasama tim terhadap motivasi kerja dan kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi yang berstatus satuan pendidikan Negeri dan terakreditasi B yaitu SMKN 5 Kota Jambi, SMKN 3 Muaro Jambi, SMKN 1 Tebo, SMKN 8 Tebo, SMKN 1 Muaro Bungo, SMKN 9 Muaro Bungo, SMKN 1 Sarolangun, SMKN 11 Sarolangun, SMKN 13 Sarolangun, SMKN 1 Tanjung Jabung Timur, SMKN 2 Tanjung Jabung Timur, SMKN 4 Tanjung Jabung Timur, SMKN 2 Sungai Penuh dan SMKN 5 Merangin. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan survei, Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuisisioner, dilanjutkan dengan menggunakan teknik analisa data yaitu analisa jalur (*Path analysis*) dengan bantuan aplikasi Smart-PLS.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh langsung manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa Manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam melakukan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan berjalan dengan baik akan meningkatkan mutu pembelajaran melalui kinerja guru yang baik. dengan demikian kinerja guru semakin baik dengan adanya manajemen kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik kinerja guru (2) Terdapat pengaruh langsung manajemen kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru dibuktikan dengan hipotesis kedua diterima hal ini menunjukkan bahwa dalam bekerja guru perlu diberikan dorongan terlebih dahulu dengan demikian kinerja guru semakin baik, dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja guru meningkat (3) Tidak terdapat pengaruh langsung Kerjasama tim terhadap kinerja guru pembuktian hipotesis ke tidak diterima, kerjasama tim dapat menstimulasi seseorang guru berkontribusi dalam kelompoknya maupun pikiran akan terciptanya kerjasama dengan baik, namun hasil penelitian bertentangan dengan teori kemungkinan terdapat kekeliruan pada indikator penelitian (4) Terdapat pengaruh langsung kerjasama tim melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru dan, kodisisi ini menyatakan bahwa kerjasama tim memberikan motivasi kerja kemudian baru berpengaruh terhadap kinerja guru (5) Terdapat pengaruh Langsung Motivasi kerja terhadap kinerja guru, motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang, motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang mendorong semangat keinerja, Motivasi kerja merupakan daya yang ada dalam diri seseorang lebih baik, motivasi yang kuat akan terlihat dari tindakan dalam menyelesaikan pekerjaannya (yaitu kinerja guru).

ABSTRACT

Suryati, Epi (2023) The influence of Principal Leadership Management and Teamwork Through Work Motivation on Teacher Performance at the of Excellence Vocational School in Jambi Province. Prof. Dr. Dra. Muazza, M.Si and Dr. Masbirorotni, S.Pd., M.Sc.Ed.

Keyword: Principa: Leadership Management, Teamwork, Work Motivation, Teacher Performance

This research aims to find out, research and see a picture of the influence of principal leadership management, teamwork on work motivation and teacher performance at the Vocational School Center of Excellence in Jambi Province which has the status of a State education unit and is accredited B, namely SMKN 5 Jambi City, SMKN 3 Muaro Jambi, SMKN 1 Tebo, SMKN 8 Tebo, SMKN 1 Muaro Bungo, SMKN 9 Muaro Bungo, SMKN 1 Sarolangun, SMKN 11 Sarolangun, SMKN 13 Sarolangun, SMKN 1 Tanjung Jabung Timur, SMKN 2 Tanjung Jabung Timur, SMKN 4 Tanjung Jabung Timur, SMKN 2 Sungai Penuh and SMKN 5 Merangin. The method used is a quantitative research method with a survey approach. Data collection techniques use questionnaires, followed by data analysis techniques, namely path analysis with the help of the Smart=PLS application.

The results of this research show that: (1) There is a direct influence of the principal's leadership management on teacher performance, this shows that the principal's leadership management in carrying out a process of planning, organizing, implementing and supervising well will improve the quality of learning through teacher performance. the good one. In this way, the teacher's performance gets better with the headmaster's leadership management, the better the teacher's performance (2) There is a direct influence of the headmaster's leadership management through work motivation on teacher performance as evidenced by the second hypothesis being accepted, this shows that when working, teachers need to be given encouragement first. In the past, the teacher's performance was getting better, with high motivation, the teacher's performance was increasing (3) There is no direct influence of teamwork on the teacher. Proving the hypothesis is not accepted, teamwork can stimulate a teacher to contribute to the group, both thoughts and thoughts, good cooperation will be created, there may be errors in the research instrument item indicators (4) There is no direct influence of teamwork through work motivation on teacher performance and, this condition (5) There is a direct influence of work motivation on teacher performance, motivation has a significant influence on a person's performance, work motivation is a psychological drive that encourages the spirit of performance , Work motivation is the power that exists within a person to be better, strong motivation will be seen from actions in completing work (i.e. teacher performance)

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PERSETUJUAN KETUA PROGRAM STUDI.....	ii
HALAMAN PENNGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Batasan Penelitian	10
1.6 Defenisi Konsep	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah	12
2.2 Kerjasama Tim	20
2.3 Motivasi kerja.....	24
2.4 Kinerja Guru.....	32
2.5 Penelitian yang Relevan	41
2.6 Kerangka Pemikiran.....	44
2.7 Hipotesis Penelitian.....	46
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
3.1 Rancangan Penelitian	46
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	47
3.3 Populasi dan Sampel	49

3.4 Variabel Penelitian	51
3.5 Prosedur Penelitian.....	52
3.6 Teknik Pengumpul Data.....	53
3.7 Instrumen Penelitian.....	54
3.7.1 Indikator-indikator Instrumen Penelitian	59
3.7.2 Uji Validitas	55
3.7.3 Uji Reabilitas	57
3.7.4 Uji Normalitas Data	58
3.8 Teknik Analisa Data.....	59
3.8.1 Uji Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	
3.8.1 Uji Signifikan Koefisien Jalur (Uji Hipotesis)	
BAB IV HASIL PENELITIAN	64
4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian.....	64
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden dan Data Penelitian.....	64
4.3 Analisis Uji Coba Instrumen	66
4.4 4.3.1 Uji Validitas	70
4.3.2 Uji Reabilitas	70
4.3.3 Uji Normalitas Data	73
4.5 Analisa Data (Path Analysis)	74
4.4.1 Uji Evaluasi Model pengukuran (Outet Model)	74
4.4.2 Uji Signifikansi Koefesiensi Jalur	77
4.6 Pembahasan	80
4.6.1 Pengaruh Langsung Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi	80
4.5.2 Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi	84
4.5.3 Pengaruh Langsung Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi jambi	88
4.5.4 Pengaruh Kerjasama Tim Melalui Motivasi Kerja terhadap	

Kinerja Guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provin Jambi	90
4.5.5 Pengaruh Lansung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran-saran	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel

Halaman

Tabel 1.1 Data Jumlah SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi.....	6
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	48
Tabel 3.3.1 Jumlah Populasi	49
Tabel 3.3.2 Penyebaran Sampel Penelitian	51
Tabel 3.4 Variabel dan Indikator Penelitian	52
Tabel 3.7.1 Indikator Angket Penelitian	46
Tabel 1.7 Nilai Alpha Croanbacch	58
Tabel 4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2.2 Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.2.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas MKKS	67
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas KT	68
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru	71
Tabel 4.8 Indeks Pengukuran Reabilitas MKKS	71
Tabel 4.9 Indeks Pengukuran Reabilitas Kerjasama tim	72
Tabel 4.10 Indeks Pengukuran Reabilitas Motivasi Kerja	72
Tabel 4.11 Indeks Pengukuran Reabilitas Kinerja Guru	72
Tabel 4.12 Uji Normalitas Data	73
Tabel 4.13 Hasil Loading	74
Tabel 4.14 Average Variant Ekstacted (AVE)	75
Tabel 4.15 Compositive Reability.....	76
Tabel 4.16 Hasil R. Square	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1	1
Gambar 2 Hasil Perhitungan Koefisien Jalur	78
Gambar 4.18 Hasil Model Penelitian	78
Gambar 3 Model Jalur Lansung MKKS terhadap Kinerja Guru	80
Gambar 4 Model Jalur MKKS Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru...	85
Gambar 5 Model Jalur Lansung KT terhadap Kinerja Guru.....	88
Gambar 6 Model Jalur KT melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	92
Gambar 7 Model Jalur Lansung Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru	93

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Data SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi
- Lampiran 2: Data Jumlah Guru SMK Pusat Keunggulan Provinsi Jambi yang Terakreditasi B
- Lampiran 3: Data Penyebaran Sampel Penelitian
- Lampiran 3: Instrumen Penelitian (Angket Penelitian)
- Lampiran 4: Surat Izin Penelitian
- Lampiran 5: Surat Keterangan Sudah Mengambil Data Penelitian
- Lampiran 6: Dokumentasi-Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan tersebut Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang standar pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan delapan Standar Nasional Pendidikan (NSP) yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: Standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah Satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (Kepala Sekolah, pengawas, laboran, pustakawan dan tenaga administrasi lainnya) harus ditingkatkan.

Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat berhubungan dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Pemberdayaan mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari unsur manajemen kelas.

Kinerja diartikan sebagai ukuran kerja (*fermonmance*), pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ unjuk kerja/ penampilan kerja. Prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi, kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan tidak akan menghasilkan keluaran yang tinggi. (Sedermayanti dalam Harmonensi: 2019).

Balai Pengembangan Produksi Daerah (1999), menjelaskan ada dua factor penting memengaruhi kinerja pegawai, yakni; (1) sikap mental yang merupakan motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja; (2) manajemen/kepemimpinan. Masalah manajemen kepemimpinan selalu memberikan kesan menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Manajemen kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seorang pemimpin dalam merencanakan, mengorganisir, melaksanakan dan mengawasi bawahannya untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan yang berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena manajemen kepemimpinan seseorang berperan sebagai penyelarasan dalam proses kerjasama antar manusia dalam kelompok organisasinya dalam melakukan pekerjaan yang akan terlihat melalui kinerja seseorang .

Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru yang menjadi sumber kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Glicman dalam Harmoninsis (2019:2) menegaskan bahwa seorang akan bekerja secara profesional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan (*ability*) dan kinerja.

Yang dimaksud dengan *ability* dan kinerja adalah dimana seseorang akan bekerjasama secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan pekerjaan itu dengan sebaik-baiknya. Seorang guru dapat dikatakan profesional bila memiliki kemampuan dan motivasi motivasi kerja yang tinggi.

Kinerja dapat diartikan sebagai tolak ukur kerja (*Performance*), pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil/unjuk penampilan kerja (L.A.N, 1992). Prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan

dan motivasi, kecakapan tanpa motivasi atau sebaliknya motivasi tanpa kecakapan tidak akan menghasilkan keluaran yang tinggi (Sedarmayanti; 2001 dalam Haromensis, 2019).

Balai pengembangan produktivitas daerah (1999), menjelaskan ada dua factor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu; (1) sikap mental yang berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja; (2) manajemen/kepemimpinan. Masalah kepemimpinan selalau memeberikan kesan yang menarik, sebabsuatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan posisi kunci karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya, dalam melaksanakan tugas kepemimpinan maka seorang itu harus menguasai manajemen kepemimpinan,

Manajemen kepemimpinan merupakan sebuah keahlian berorganisasi yang terdiri dari ilmu manajemen dan leadership skill dan skill seseorang dalam memimpin akan terlihat dari kemampuannya membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Di dalam melakukan kepemimpinan yang dinamis dan efektif seorang pemimpin hendaknya menjadi pemimpin yang dinamis dan efektif. Dengan memahami teori manajemen kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahamannya terhadap dirinya sendiri dalam melaksanakan tugasnya selaku pemimpin, dengan demikian akan mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya, serta akan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaiman seharusnya memperlakukan bawahannya dalam manajemen kepemimpinannya yaitu salah satunya dengan memotivasi kerja dan mengontrol kinerja guru agar kinerjanya menjadi lebih baik.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup

aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil kerja yang akan terlihat dari kualitas kerja yang ditampilkan guru, inisiatifnya dalam bekerja, dan kemampuan guru dalam berkomunikasi.

Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah Dalam Harmonensis (2019) mengembangkan lima kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap guru yaitu: (1) penguasaan kurikulum; (2) penguasaan materi setiap mata pelajaran; (3) penguasaan metode dan teknik evaluasi; (4) komitmen terhadap tugas; (5) disiplin dalam arti luas. Dengan demikian guru merupakan sebuah profesi yang harus memiliki kemampuan yang mana kemampuan itu di sebut dengan kemampuan profesi, kemampuan profesi adalah salah satu unsur penunjang bagi guru dalam mewujudkan prestasi kerja (kinerja).

Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja seorang guru, yaitu guru yang melakukan tugasnya di berbagai tingkatan pendidikan baik di Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) melalui intruksi Presiden nomor 9 tahun 2016 yang ditetapkan pada tanggal 9 September 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam rangka peningkatan kualitas dan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia. Peningkatan Sumber Daya Manusia dimulai dari peningkatan kapasitas SMK sehingga menjadi lembaga pendidikan yang mampu menghasilkan tamatan dengan berspektif sebagai luaran pendidikan yang berkekajutan, berketerampilan dan kredibel, karena pemantauan ketercapaian kinerja dilakukan secara tersistem.

Untuk mencapai kinerja guru di Sekolah Menengah kejuruan (SMK) searah dengan tujuan revitalisasi SMK yang menindak lanjuti Inpres nomor 9 tahun 2016 tersebut Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia secara gamblang mengintruksikan untuk menyempurnakan dan mnyelaraskan kurikulum SMK sesuai dengan kompetensi kebutuhan

pengguna lulusan mempunyai wawasan atau sikap kompetitif, seperti etika kerja, pencapaian motivasi, penguasaan, sikap berkompetisi, memahami arti uang dan sikap menabung. Selain itu tujuan revitalisasi SMK ini adalah mengubah paradigma yang dukunya hanya mendorong yuntut mencetak lulusan saja tanpa memperhatikan kebutuhan pasar berganti paradigma menjadi segala sesuatu yang berhubungan dengan pasar kerja mulai dari budaya kerja dan kompetensi yang diperlukan pada pasar kerja dan mengubah pembelajaran, menyiapkan lulusan SMK yang dapat bekerja, melanjutkan dan berwirausaha. Memperhatikan tujuan tersebut di atas Satuan pendidikan SMK yang salah satu ujung tombak pelaksanaan proses pembelajaran yakni guru hendaknya mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (kinerja) dengan baik.

Sementara itu bahwa SMK Pusat Keunggulan di mana Pendidikan mempunyai dampak yang sangat besar pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan dari peningkatan sumber daya manusia tersebut tentu akan mencetak generasi-generasi yang produktif, Apabila generasi-generasi bangsa ini produktif maka bangsa ini yang akan menghasilkan mutu lulusan yang berkompeten, siap melanjutkan, siap memasuki dunia kerja dan mampu berwirausaha dan ini harus disiapkan melalui proses hasil kinerja guru yang baik. Sementara di sisi lain SMK Pusat keunggulan dengan sector unggulan yang akan menghantarkan lulusan yang bermutu. hal ini tidak terlepas dari wujud hasil kinerja guru, yang memiliki kecepatan dan ketepatan kerja, guru yang memiliki inisiatif kerja, kemampuan dan semangat kerja yang tinggi serta kemampuan berkomunikasi dengan baik.

Dikarenakan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu Lembaga pendidikan formal yang diperlukan untuk mematangkan potensi dan bakat yang dimiliki oleh guru dalam melakukan tugasnya (kinerja) dalam mendidik siswa selama menempuh jenjang pendidikan di tingkat dasar dan tingkat menengah yaitu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Untuk mewujudkan itu semua harus adanya kersasma dalam satu kesatuan sistem dalam satuan pendidikan tersebut. Untuk mewujudkan itu semua dalam satuan pendidikan yaitu sekolah tentu tidak dapat

dipisahkan dari kemampuan manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah, dengan manajemen kepemimpinan kepala sekolah, kerja sama tim penting dilakukan dengan baik karena dengan begitu akan meningkatkan motivasi dan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tanggung jawab terhadap bangsa dan negara.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri maupun Swasta di Provinsi Jambi yang sudah diseleksi dan lolos menjadi SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi, SMK Pusat Keunggulan merupakan SMK yang mempunyai sektor unggulan ini jumlahnya masih skala kecil yaitu dari jumlah SMK yang ada di Provinsi Jambi, untuk mendapatkan program SMK Pusat Keunggulan ini adalah sesuatu perjuangan dan melalui beberapa seleksi dan harus memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh Kementerian Kebudayaan dan Vokasi Republik Indonesia, SMK yang sudah berhasil menjadi SMK Pusat Keunggulan harus mampu meningkatkan kualitas pendidikan, menciptakan mutu lulusan yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja dan dunia industri dan dalam mewujudkan itu semua tentunya tidak terlepas dari manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah, Kerjasama Tim, motivasi kerja yang tinggi dan Kinerja Guru yang baik karena SMK Pusat Keunggulan. Memperhatikan data jumlah SMK di Provinsi Jambi yang berjumlah sebanyak 183 SMK di provinsi Jambi terdiri dari 106 SMK berstatus Negeri dan 77 SMK Swasta 24 SMK PK seperti pada tabel berikut:

Tabel: 1.1

Data Jumlah SMK di Provinsi Jambi

No	Status	Jumlah	SMK PK
1	SMK Negeri	106	6
2	SMK Swasta	77	5
Total		183	24

Dari 183 SMK di Provinsi Jambi hanya 24 SMK yang sudah berhasil dalam pelaksanaan program SMK Pusat Keunggulan dan dari jumlah 24 SMK Pusat Keunggulan penulis melakukan studi pendahuluan sebanyak 2

(dua) SMK Pusat Keunggulan yang penulis cermati dan melakukan wawancara pada bulan oktober 2023 dengan dua orang kepala sekolah di dua sekolah SMK Pusat Keunggulan, yaitu satu SMK Pusat Keunggulan di Kabupaten Merangin dan satu SMK Pusat Keunggulan di Kabupaten Sarolangun, Kepala Sekolah menyatakan bahwa berdasarkan hasil evaluasi kinerja guru yang mereka lakukan masih terdapat sejumlah 60% guru yang kinerjanya sudah baik yang sudah aktif di kombel, aktif diskusi, membuat modul dan membuat perencanaan pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan, sisanya masih terdapat 40 % dari jumlah guru yang belum menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, seperti; guru dengan kualitas mengajar rendah, bberapa orang guru belum melakukan pembelajaran dengan baik, kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, masih terdapat beberapa orang guru belum menggunakan modul dan bahan ajar, belum banyak guru yang memiliki inisiatif menciptakan hal-hal yang baru, serta masih terdapat guru belum mengadakan pengembangan bidang pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya.

Melihat kondisi di atas dapat terlihat gambaran profil guru yang kinerjanya masih rendah, antara lain; guru belum aktif di Komunitas belajar, guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, seblum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang dipersyaratkan, dan tidak konsisten dalam implementasi scenario rencana pembelajaran guru masih domainan menggunakan metode ceramah dan masih dijumpai guru yang mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, sehingga merasa hafal diluar kepala dan tidak mau berubah dan mencoba hal-hal yang baru, termasuk dalam hal metode pembelajaran, dalam penggunaan media, system penilaian yang kurang dipahaminya, mengajar secara hapalan dan tanpa mempersiapkan perencanaan yang baik dan belum aktif di komunitas belajar (kombel).

Koondisi tersebut di atas menggambarkan bahwa kinerja guru di SMK Pusat Keunggulan di Sekolah yang peneliti amati belum terealisasi sebagaimana mestinya padahal disisi lain Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Sekolah Menengah kejuruan (SMK) PK sudah berperan optimal baik sebagai leader, manajer dan motivator karena Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang penulis kunjungi tersebut sudah mampu lulus seleksi yang dilakukan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek). Tentunya dengan menjadi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pusat Keunggulan tidak terlepas dari peran manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah dan kerjasama tim yang baik akan tetapi disisi lain hasil wawancara peneliti salah satu Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Pusat Keunggulan yang peneliti wawancarai mengatakan bahwa “masih terdapat kinerja guru yang belum maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan”.

Dengan Permasalahan yang diuraikan tersebut di atas menggambarkan manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah dan kerjasama tim sudah berjalan dengan baik, baik itu dalam memotivasi guru-guru untuk melakukan tugasnya dan motivasi sorang guru dalam melakukan kinerjanya dengan baik tentunya tidak terlepas dari bagaimana seorang kepala sekolah membuat perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan/pengawasan bawahannya sehingga pada akhirnya bermuara terhadap kinerja guru, karena bagaimanapun bahwa Kemampuan seorang Kepala Sekolah dalam melakukan manajemen kepemimpinannya akan akan berpengaruh terhadap kinerja bawahannya yaitu guru.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam kembali mengenai ***“Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kerjasama Tim Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi”***,

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi?
2. Apakah terdapat pengaruh manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pusat keunggulan di Provinsi Jambi?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kerja sama tim terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi?
4. Apakah terdapat pengaruh kerjasama tim melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi?

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah, terjasama Tim terhadap motivasi dan kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi. Sedangkan secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan:

1. Pengaruh langsung manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi
2. Pengaruh manajemen kepemimpinan Kepala sekolah melalui Motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi
3. Pengaruh langsung kerja sama tim terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi
4. Pengaruh Kerja sama tim melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi
5. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan Provinsi Jambi

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini yaitu, manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini dapat menambah kajian ilmiah dan temuan ilmiah tentang manajemen kepemimpinan kepala sekolah, kerjasama tim, motivasi dan kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan khususnya di Provinsi Jambi.

2. Manfaat Praktis

Bagi SMK Pusat Keunggulan yang diteliti dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam peningkatan manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah, kerjasama tim, motivasi kerja dan kinerja guru serta mengimbaskan pada SMK lain yang berada disekitarnya.

1.4 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah penelitian yaitu hanya pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi yang terakreditasi B yang berstatus Negeri yaitu 14 SMK Negeri yang letaknya tersebar di berbagai wilayah dalam Provinsi Jambi yaitu di Kota Jambi dan Sungai Penuh. Kabupaten Muaro Jambi, Bungo, Tebo, Sarolangun, dan Merangin. Mengingat keterbatasan waktu dan biaya maka dalam penelitian ini hanya akan mengkaji faktor yang memengaruhi kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi di antaranya:

1. Manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah dalam penelitian ini dilihat dari empat indikator yaitu; perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.
2. Kerjasama tim yang di maksud dalam penelitian ini adalah dilihat dari dua indikator yaitu; tanggung jawab dan komitmen/kontribusi
3. Motivasi kerja dalam penelitian ini dilihat dari dua indikator yaitu: motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.
4. Kinerja Guru dalam penelitian ini menggunakan lima indikator yaitu; kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja dan komunikasi.

1.5 Defenisi Konsep

1. Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah Keterampilan untuk seorang pemimpin dalam merencanakan, mengorganisasikan dan mengontrol serta mengawasi dan mengatur organisasinya.
2. Kerjasama Tim adalah proses beberapa orang yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama.
3. Motivasi Kerja adalah dorongan atau keinginan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan atau berpikir dengan tujuan tertentu, baik sadar atau tidak sadar. Motivasi adalah dorongan guru dalam melakukan pekerjaan baik motivasi instrinsik maupun motivasi ekstrinsik.
4. Kinerja Guru adalah tingkat keberhasilan seseorang Guru secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas baik kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja dan komunikasi dalam bekerja.
5. SMK Pusat Keunggulan adalah merupakan program pengembangan SMK dengan kompetensi keahlian tertentu dalam peningkatan kualitas dan kinerja, yang diperkuat melalui kemitraan dan penyalarsan dengan dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, yang akhirnya menjadi SMK rujukan yang dapat berfungsi sebagai sekolah penggerak dan pusat peningkatan kualitas dan kinerja SMK lainnya. Selain itu, ada program pendampingan yang dirancang untuk membantu SMK PK dalam pencapaian output. Pelaksanaan pendampingan dilakukan oleh perguruan tinggi yang telah memenuhi kriteria. Untuk menjadi SMK PK melalui berbagai tahapan seleksi dan ditetapkan oleh keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1.1 Pengertian Manajemen Kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan berasal dari dua kata yaitu manajemen dan kepemimpinan. Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu (*management*) dengan kata kerja “*to manage*” yang berarti mengemudikan, mengelola, menjalankan, membina atau memimpin. Terdapat pula pendapat bahwa manajemen berasal dari bahasa Latin yang berasal dari kata *mantis* yang berarti tangan “*agare*” yang berarti melakukan. Jika digabungkan dalam kata kerja “*managere*” yang berarti menangani. Sedangkan secara istilah manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan serta pengawasan terhadap anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Coulter dalam Fatim Lhatifah (2020) mendefinisikan bahwa manajemen adalah kegiatan-kegiatan mengelola sebuah proses lajunya perjalanan suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang dalam mencapai tujuan bersama. Sedangkan definisi menurut Stoner dalam Hani Handoko bahwa manajemen kepemimpinan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sementara itu perlu diketahui bahwa manajemen merupakan serangkaian proses kegiatan yang terdiri dari perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Dari beberapa pendapat tersebut di atas tentang manajemen kepemimpinan maka disimpulkan bahwa manajemen kepemimpinan itu adalah serangkaian kegiatan yang mengatur organisasi yang mengarah pada tercapainya tujuan suatu organisasi.

Pramudyo. A (2013) Manajemen kepemimpinan sangat diperlukan

oleh suatu organisasi dan satuan pendidikan (sekolah) merupakan salah satu bagian dari organisasi di bidang pendidikan, dalam satuan pendidikan agar bisa mencapai tujuannya diatur oleh seorang pemimpin yang disebut dengan Kepala Sekolah, Kepala Sekolah dalam menjalankan tugasnya kepemimpinannya harus memahami suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif bagaimana seseorang memimpin dengan mempergunakan seluruh sumberdaya yang dimiliki serta dengan selalu mengedepankan konsep dan aturan yang berlaku dalam ilmu manajemen untuk mencapai tujuan-tujuan suatu sekolah.

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang sudah ditetapkan seorang kepala sekolah selaku pimpinan satuan pendidikan (sekolah) harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen kepemimpinan manajemen kepemimpinan kepala sekolah, dengan demikian manajemen kepemimpinanyang baik maka tujuan satuan pendidikan (sekolah) dapat tercapai dengan lebih baik.

Sedangkan kepemimpinan adalah suatu kepribadian (*personality*) seseorang yang mendatangkan keinginan kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan pengaruh tertentu, menjadi suatu kekuatan atau wibawa yang sedemikian rupa sehingga membuat sekelompok orang-orang yang mau melakukan apa yang dikehendakinya. Kepemimpinan juga didefinisikan sebagai sumber aktivitas untuk mempengaruhi orang lain agar bertindak dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Kemudian menurut Maman Ukas kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, agar ia mau berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan. Sedangkan George R. Terry dalam Miftah Thoha (2003) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Sementara menurut Grafin dalam Novianty Djafri (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan dapat dilakukan dari dua sudut

pandang, yaitu suatu proses yang berarti maksudnya mampu mengarahkan perilaku kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan dan membantu menciptakan budaya kelompok atau organisasi dan sudut sifat memiliki, maksudnya adalah sebagai seperangkat ciri yang menjadi atribut seseorang yang dipersiapkan sebagai pemimpin.

Dari beberapa definisi yang diterangkan oleh beberapa pendapat tersebut di atas tentang manajemen dan kepemimpinan maka dalam kepemimpinan sangatlah diperlukan Manajemen kepemimpinan adalah suatu ilmu yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam kepemimpinannya.

Kepala sekolah memegang peranan penting dalam perkembangan sekolah. Karakter dan jiwa kepemimpinannya merupakan hal mendasar dalam proses pembinaan semua unsur sekolah. Sebagai pemimpin, ia harus mengetahui, mengerti dan memahami dengan baik segala hal yang berkaitan dengan administrasi sekolah, bahkan dapat mengidentifikasi setiap potensi yang dimiliki oleh guru dan karyawan dalam membantu kinerjanya, terutama menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh sekolah yang dipimpinnya.

Daryanto (2013) menjelaskan, dalam menjalankan fungsi kerja sebagai pimpinan organisasi pendidikan di sekolah, maka pimpinan sekolah harus memiliki kecakapan dalam menata sistem manajemen kepemimpinan yang baik dengan cara mengembangkan ide-ide yang sifatnya kreatif dan positif untuk kemajuan lembaga yang dipimpin. Dalam hal bekerja, tidak ditentukan jangka waktu seorang pemimpin sekolah untuk bekerja tetapi, ada sekolah yang menghendaki agar kepala sekolahnya memiliki pengalaman kerja yang relatif lama cenderung membuat sekolah yang dipimpinnya mengalami kemajuan dan menghasilkan kualitas yang baik. Namun, selain itu ada sekolah yang memiliki pemimpin sekolah yang masa pengalaman kerjanya relatif singkat dianggap kurang efektif dalam menata, memimpin dan mengorganisir seluruh perangkat sekolah.

Berdasarkan hal tersebut, maka seorang pemimpin dalam hal ini

kepala sekolah harus mempunyai kecakapan tinggi yang sesuai dengan bidang tanggung jawabnya agar dapat mengelola potensi yang dimiliki dari suatu sekolah. Hal lain dalam sebuah kepemimpinan yang penting yaitu bagaimana seorang pemimpin dapat menerapkan fungsi manajemen kepemimpinan dengan baik sesuai dengan kaidah keilmuannya sehingga manajemen kepemimpinan akan mampu mengevaluasi setiap kebijakan kerja yang dilakukannya selama berada di sekolah tersebut.

Pendapat tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah pada dasarnya memiliki dua unsur, yaitu pengaruh dan pencapaian tujuan. Proses mempengaruhi dapat di mana saja selama tujuannya ada dan tujuan tersebut merupakan tujuan bersama. Dengan demikian kepemimpinan itu dapat terjadi setiap saat selama kegiatan memiliki tujuan dan perilaku manusianya diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian bahwa dalam melakukan pekerjaan kepemimpinan seorang pemimpin itu harus memiliki kemampuan manajemen kepemimpinan yang baik, manajemen kepemimpinan yang baik menjadi suatu seni untuk mengelola kemampuan seseorang dalam memimpin, mengarahkan dan mengajak orang lain menuju tujuan dengan cara yang efisien dan efektif.

Manajemen kepemimpinan kepala sekolah juga dapat didefinisikan sebagai proses tersistematik tentang hal spesifik, metode, struktur yang berisi tentang fungsi-fungsi manajemen dalam upaya pencapaian tujuan bersama. Manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah sangat perlu dilakukan untuk mencapai tujuan satuan pendidikan di sekolah dan untuk lebih meningkatkan motivasi dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin baik manajemen kepemimpinan kepala sekolah maka semakin meningkat motivasi kerja dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya semakin baik, begitu juga sebaliknya apabila

manajemen kepemimpinan kepala sekolah kurang baik maka kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya akan kurang baik pula.

2.1.2 Fungsi Manajemen Kepemimpinan

Seorang pemimpin dalam melakukan pekerjaannya harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yaitu fungsi manajemen kepemimpinan. Fungsi tersebut dapat diklasifikasi menjadi empat yaitu:

1) Perencanaan (*Planing*)

Perencanaan adalah suatu proses bagaimana menentukan organisasi bisa mencapai tujuannya. Perencanaan adalah proses menentukan dengan tepat apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya. Dalam proses perencanaan membutuhkan data dan informasi agar keputusan yang diambil tidak lepas kaitannya dengan masalah yang dihadapi pada masa yang akan datang.

Suatu lembaga pendidikan tentu memerlukan perencanaan pendidikan yang merupakan keputusan yang diambil untuk melakukan kegiatan dalam kurun waktu tertentu, dengan tujuan agar penyelenggaraan sistem pendidikan berjalan efektif dan efisien serta menghasilkan lulusan yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan pembangunan. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan. Manajer mengevaluasi berbagai rencana sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat dipergunakan untuk mencapai tujuan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan yang mengatur dan mengelompokkan pekerjaan ke dalam bagian-bagian yang lebih kecil dan lebih mudah untuk ditangani. Pengorganisasian adalah proses mengatur, mengalokasikan dan mendistribusikan pekerjaan, wewenang dan sumber daya di antara organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengorganisasian disebut proses penyusunan struktur organisasi, pengorganisasian mempermudah pemimpin dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk

melaksanakan tugas sesuai dengan pembagiannya. Pengorganisasian adalah:

- a) Penentuan sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan;
- b) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi yang dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan;
- c) Penugasan tanggung jawab tertentu;
- d) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu untuk melakukan tugas-tugasnya.

3) Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan adalah salah satu fungsi manajemen yang berfungsi untuk merealisasikan hasil perencanaan dan pengorganisasian. Pelaksanaan adalah aspek hubungan manusiawi yang mengikat para bawahan untuk bersedia mengerti dan menyumbangkan tenaganya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Pelaksanaan adalah proses menggerakkan dan membuat semua anggota kelompok agar mau bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.

Menurut Keit Davis sebagaimana dikutip oleh Fatim Lathifah (2020) menyatakan bahwa kemampuan pemimpin membujuk orang-orang mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan semangat. Pemimpin yang menggerakkan bawahannya dengan semangat, maka pengikut juga bekerja dengan semangat. Menurut Hoy dan Miskel yang dikutip oleh Syaiful Sagala dalam Fatim Latthifah (2020) pemimpin efektif cenderung mempunyai hubungan dengan bawahan yang sifatnya mendukung (suportif) dan meningkatkan rasa percaya diri menggunakan kelompok dalam membuat suatu keputusan.

Dalam menggerakkan terdapat berbagai kegiatan meliputi:

- a) Memberikan tugas dan tanggung jawab
- b) Memotivasi anggota agar bersedia melaksanakan tugasnya
- c) Mengembangkan dan melatih untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan setiap anggota

- d) Mendorong timbulnya pemikiran-pemikiran alternatif pemecahan masalah yang mungkin terjadi
 - e) Merangsang timbulnya kreativitas dan pembaharuan dalam usaha-usaha mencapai sasaran organisasi.
- 4) Pengawasan (*Controlling*)

Pengendalian atau pengawasan adalah fungsi terakhir yang harus dilakukan dalam manajemen. Dalam pengawasan dapat diketahui dari hasil yang dicapai. Pengawasan merupakan proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dan standar. Dengan adanya pengawasan pemimpin dapat menjaga organisasi agar tetap berada dalam rel yang benar. Susanto (2016) pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang berupa kegiatan penilaian, mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan kejalan yang benar dengan maksud dan tujuan yang telah digariskan semula.

Fungsi pengawasan dasarnya mencakup empat unsur, yaitu:

- a) Penetapan standar pelaksanaan
- b) Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan
- c) Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan
- d) Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar.

2.2.3 Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu "Kepala" dan "Sekolah" kata kepala dapat di artikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. jadi secara umum kepala sekolah dapat di artikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran. Ibtisam Abu-Duhou (2002). Mengungkapkan bahwa:

"Kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di sekolah. sehingga dapat di dayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. kepemimpinan kepala sekolah sangat luas sekali bagi satu individu. Sebuah solusi dapat diberikan dengan keterlibatan dan bantuan orang lain untuk memenuhi tugas dan tuntutan tak terbatas. sumber daya yang dikumpulkan kepala sekolah adalah suatu alternative praktis. suatu pendekatan bersama atau tim dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kepemimpinan".

Berdasarkan pengertian tersebut Kepemimpinan kepala sekolah berarti suatu bentuk komitmen para guru dan siswa untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya dan bertujuan agar kualitas profesional untuk menjalankan dan memimpin sekolah untuk mau bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah bersama. Menurut E. Mulyasa (2004), *"Kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator, manejer, administrator dan supervisor (EMAS)".* Dalam perkembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai leader, inovator, motivator dan enterpreneur di sekolahnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat bahwa peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dimaksudkan agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, oleh karena itu guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Namun jika kita lihat lebih dalam lagi tentang isi dari setiap jenis kompetensi, sebagaimana telah disampaikan oleh para ahli kiranya untuk menjadi guru yang berkompentensi bukan sesuatu yang sederhana, untuk mewujudkan dan meningkatkan kinerja guru diperlukan upaya sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Salah satu upaya mengoptimalkan kompetensi guru dapat dilakukan adalah melalui optimalisasi peran kepala sekolah.

Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir (2000) mengemukakan bahwa "Kepala sekolah sebagai pengelola memiliki tugas mengembangkan kinerja personel, terutama dalam memotivasi guru agar dapat meningkatkan kinerja guru".

2.3 Kerjasama Tim

2.3.3 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang bergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama tim yang baik tidak akan memunculkan ide-ide yang cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2004) bahwa "Kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan".

Kerjasama merupakan sekelompok orang dalam tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu, Definisi ini memiliki 3 (tiga) komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi regular. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerjasama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerjasama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerjasama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang bergabung dalam kerja tim.

Dengan demikian definisi Kerjasama menurut Bachtiar (2004) dalam Sunaryo et al. (2017) adalah kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Menurut Dewi (2007) dalam Panggiki et al. (2017), kerjasama tim adalah bentuk

kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik oleh tim.

Tim beranggotakan orang-orang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat antar anggota untuk mencapai sebuah tujuan atau untuk menyelesaikan sebuah tugas. Adapun definisi tim menurut Wayne dalam Poernomo (2006) dalam Alisyahbana et al. (2015), tim adalah sebuah kelompok kerja yang lengkap atau memiliki satu tujuan kerja yang para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya.

Marnung dalam Widyaswari dan Ruhana (2016) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam kerjasama tim, yaitu :

1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan dalam sebuah tim agar lebih efektif dari pada kerja secara individual.

2. Kepercayaan

Menurut Maxwell dalam Widyaswari et al. (2016:32) kepercayaan yang disebut trust merupakan keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya.

3. Kekompakan

Kekompakan tim menurut Dewi dalam Widyasari et al. (2016:32) adalah bekerja sama dan bersatu padu, teratur dan rapi dalam menghadapi suatu pekerjaan yang ditandai adanya saling tergantung satu sama lain.

2.2.2 Tim dengan Kepemimpinan

Tim yang dibentuk dalam satu departemen yang sama dan anggotanya adalah karyawan untuk mendiskusikan cara-cara peningkatan kualitas, efisiensi dan lain-lain. Tim pemecahan masalah biasanya terdiri atas 5 sampai 12 orang per jam dari departemen yang sama yang dengan sukarela bertemu untuk mendiskusikan cara-cara peningkatan kualitas, efisiensi dan lingkungan kerja. Tim pemecahan masalah biasanya merupakan langkah pertama dalam langkah perusahaan menuju partisipasi

karyawan yang lebih besar. Seiring dengan bertambah dewasanya perusahaan, tim pemecahan masalah berangsur-angsur berkembang menjadi tim dengan kepemimpinan mandiri.

Kepemimpinan mandiri biasanya terdiri dari 5 sampai 20 pekerja dengan lebih dari satu keterampilan yang mengiliri pekerjaan untuk menghasilkan produk atau layanan yang mneyeluruh atau setidaknya satu aspek meyeluruh atau bagian dari sebuah produk atau layanan. Ide pokoknya adalah bahwa tim-tim itu sendiri, dan bukan para manajer atau supervisor, bertanggungjawab atas pekerjaan mereka, membuat keputusan, mengawasi kinerja mereka sendiri, dan mengubah perilaku kerja mereka seperti yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah, mencapai tujuan dan menyesuaikan diri terhadap kondisi-kondisi yang berubah.

Tim dengan kepemimpinan mandiri merupakan pernamen yang secara khusus meliputi elemen-elemen berikut ini:

- 1) Tim mencakup para karyawan yang memiliki beberapa keterampilan dan fungsi, dan keterampilan-keterampilan yang dikombinasikan sudah cukup untuk mngerjakan tugas organisasional yang besar.
- 2) Tim diberi akses menuju sumber-sumber daya seperti informasi, peralatan mesin dan persediaan yang dibutuhkan untuk mengerjakan seluruh tugas.
- 3) Tim diberi kekuasaan dengan otoritas pembuatn keputusan yang berarti bahwa anggota memiliki kebebasan untuk memilih anggota baru, memecahkan masalah, menghabiskan uang, mengawasi hasil, dan merencanakan masa depan.

2.2.3 Karakteristik Tim

Secara umum, ketika ukuran tim meningkat, akan lebih sulit bagi setiap anggota untuk dapat saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Ukuran kelompok mengusulkan hal-hal sebagai berikut ini:

- 1) Tim kecil (2 sampai 4 anggota) menunjukkan lebih banyak persetujuan, mengajukan lebih banyak pertanyaan, dan bertukar lebih

banyak opini. Mereka cenderung bersikap informal dan tidak banyak menuntut pemimpin.

- 2) Tim besar cenderung memiliki lebih banyak perselisihan pendapat dan perbedaan opini. Karena kurangnya kepuasan dihubungkan dengan tugas yang dispesialisasikan serta komunikasi yang buruk, para anggota tim memiliki sedikit kesempatan untuk berpartisipasi dan merasakan keakraban kelompok.

2.2.3 Kekompakan Kerjasama Tim

Kekompakan tim didefinisikan sebagai sejauh mana para anggota tertarik pada tim dan termotivasi untuk tinggal didalamnya. Faktor-faktor yang menentukan kekompakan tim:

- 1) Interaksi Tim, hubungan yang lebih baik antara anggota tim dan semakin banyak waktu yang dihabiskan bersama, semakin kompak tim tersebut.
- 2) Konsep Tujuan yang sama, anggota tim sepakat dengan tujuan dan menjadi lebih kompak.
- 3) Ketertarikan pribadi terhadap tim, para anggota memiliki sikap dan nilai yang serupa dan senang berkumpul.

2.2.4 Indikator-indikator Kerjasama Tim

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual, Menurut West (2002) “telah banyak riset membuktikan bahwa kerjasama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektifitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan” Selain keunggulan di atas, kerjasama juga dapat menstimulasi seseorang berkontribusi dalam kelompoknya, sebagaimana yang dinyatakan Davis (dalam Dewi, 2006) bahwa “Kerjasama adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan”.

Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerjasama jika upaya-upaya dari setiap

individu tersebut secara terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerjasamanya. Indikator-indikator kerjasama”.

West (2002) menetapkan indikator-indikator kerjasama sebagai alat ukurnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
- 2) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkolaborasi baik maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.

Penggerakan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Ambarjaya (2009) Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Sebelum mengacu pada pengertian motivasi terlebih dahulu kita menelaah pengidentifikasian kata motif dan kata motivasi. Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

Kekuatan yang menjadi pendorong kegiatan individu disebut motivasi, yang menunjukkan suatu kondisi dalam diri individu yang mendorong atau menggerakkan individu tersebut melakukan kegiatan mencapai sesuatu tujuan. Sukmadinata (2007) motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan luar diri individu. Terhadap tenaga-tenaga tersebut beberapa ahli memberikan istilah yang berbeda,

seperti desakan atau *drive*, motif atau *motive*, kebutuhan atau *need* dan keinginan atau *wish*.

Motivasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan dan akan mempengaruhi kekuatan dari kegiatan tersebut, tetapi motivasi juga dipengaruhi oleh tujuan. Makin tinggi suatu tujuan, makin besar motivasinya, dan makin besar motivasi akan makin kuat kegiatan dilaksanakan. Menurut Hanafiah (2012) beberapa fungsi motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi meenjadi pendorong terjadinya perilaku belajar peserta didik.
- 2) Motivasi merupakan bisa mempengaruhi prestasi belajar peserta didik.
- 3) Motivasi merupakan alat untuk memberikan direksi terhadap pencapaian tujuan pembelajaran.
- 4) Motivasi merupakan alat untuk membangun sistem pembelajaran lebih bermakna.

Dengan demikian, motivasi merupakan serangkaian usaha dan menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga orang itu mau melakukan sesuatu dan apabila ia tidak suka maka akan berusaha meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka. Sebagaimana motivasi guru adalah sesuatu yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan atau melakukan tindakan serta menyelesaikan tugas- tugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai guru di sekolah demi mencapai suatu tujuan tertentu.

2.3.2 Teori Motivasi

Maslow dalam Farida (2016) mengemukakan adanya lima tingkatan kebutuhan pokok manusia. Kelima tingkatan inilah kemudian dijadikan pengertian kunci dalam mempelajari motivasi manusia. Adapun kelima tingkatan kebutuhan pokok yang dimaksud, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis, kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar, yang bersifat primer dan vital, yang menyangkut fungsi-fungsi biologis dasar dari organisme manusia seperti kebutuhan pangan, sandang dan papan, kesehatan fisik, kebutuhan seks dan sebagainya.

- 2) Kebutuhan rasa aman dan perlindungan (*safety and security*) seperti terjamin keamanannya, terlindung dari bahaya dan ancaman penyakit, perang, kemiskinan, kelaparan, perlakuan tidak adil dan sebagainya.
- 3) Kebutuhan sosial (*social needs*) yang meliputi kebutuhan akan dicintai, diperhitungkan sebagai pribadi, diakui sebagai anggota kelompok, rasa setia kawan, kerjasama.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) termasuk kebutuhan dihargai karena prestasi, kemampuan, kedudukan atau status, pangkat dan sebagainya.
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization*) seperti kebutuhan mempertinggi potensi-potensi yang dimiliki, pengembangan diri secara maksimum, kreatifitas, dan ekspresi diri. E. Mulyasa, (2012).
- 6) Kelima macam motif itu tersusun dari yang paling rendah sampai dengan yang tinggi. Menurut Maslow, pada umumnya motif yang lebih tinggi akan muncul apabila motif dibawahnya telah terpenuhi. Meskipun demikian tidak mustahil terjadi kekecualian, bahwa motif yang lebih tinggi muncul meskipun motif di bawahnya belum terpenuhi. Misalnya dalam situasi tertentu individu hanya memiliki motif fisiologis, motif-motif lainnya tidak sempat berkembang. Dalam situasi lain perkembangan motif ini hanya sampai pada tahap motif kasih sayang. E. Mulyasa, (2012).

Lewin mempelajari motivasi sejak 1914 (dalam E. Mulyasa (2012) dan mengadakan penelitian-penelitian tentang intuisi, harapan, substitusi dari tugas dan kejenuhan. Penelitian-penelitiannya membawa Lewin kepada suatu kesimpulan bahwa persepsi dan tingkah laku seseorang tidak hanya ditentukan oleh bentuk keseluruhan atau sifat totalitas dari rangsangan atau emergent, tetapi ditentukan oleh kekuatan-kekuatan (*forces*) yang ada dalam lapangan psikologis (*psychological field*) seseorang.

Lapangan psikologis ini terdiri dari rangsangan-rangsangan di luar maupun sistem motivasi dan dorongan-dorongan di dalam diri orang yang bersangkutan. Tiap-tiap unsur dalam lapangan psikologis

itu, baik berupa obyek maupun dorongan dalam diri, mempunyai *vector* (vektor), yaitu semacam nilai, positif atau negatif. Saling pengaruh mempengaruhi antara vektor-vektor inilah yang menghasilkan kekuatan-kekuatan (*forces*) tersebut. Tingkah laku seseorang adalah selalu mempunyai tujuan tertentu (*goal seeking behavior*) dan tujuan itu adalah mencari keseimbangan antara *forces* tersebut.

Sardiman (2010) mencontohkan misalnya, seseorang yang sudah terlalu lama berdiri di panas matahari akan mengalami terlalu banyak panas sehingga terjadilah vektor yang negatif dalam unsur panas dan timbul *forces* yang mendorong orang yang bersangkutan untuk mencari tempat dingin. Sebagai akibatnya terjadilah tingkah laku (disebut oleh Lewin dengan nama *locomotion*), yaitu orang tersebut pergi berteduh ke tempat sejuk.

Dalam kata lain motivasi merupakan segala tingkah laku manusia menurut Freud dalam Sardiman (2010) , bersumber pada dorongan-dorongan yang terletak jauh di dalam ketidaksadaran. Selain itu teori Freud disebut juga sebagai teori psikodinamik (*dynamic psychology*), karena ia menekankan kepada dinamika atau gerak mendorong dari dorongan-dorongan dalam ketidaksadaran itu kesadaran. Perbedaan psikodinamika dari Freud dan psikodinamika dari Lewin adalah bahwa Freud lebih mementingkan gerakan dorongan-dorongan dalam diri, sedangkan Lewin lebih menekankan gerakan kekuatan-kekuatan di luar diri (obyek-obyek di lingkungan) yang saling tarik menarik karena masing-masing mempunyai nilai positif atau negatif terhadap individu, sekalipun sebenarnya Lewin mengakui pula adanya dinamika dalam diri individu yang disebabkan oleh kekuatan-kekuatan dari unsur-unsur yang ada dalam diri individu tersebut (misalnya motivasi).

Sardiman, A.M, (2010). Adapun menurut Mc. Clelland (Gibson,dkk:1987) dengan adanya motivasi maka dapat mendorong seseorang agar bekerja dengan maksimal demi tercapainya tujuan.

Motivasi juga dilihat sebagai proses dan dapat menentukan karakter seseorang dari proses tersebut, oleh sebab itu, tanpa adanya motivasi dari para guru maka kepentingan dan tujuan yang hendak dicapai belum tentu akan tercapai, begitu juga sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi maka kinerja guru akan tercapai.

Untuk itu sangat diperlukan sekali sebuah motivasi untuk para guru agar bisa bekerja dengan semangat, karena mereka memiliki tanggung jawab dan tugas masing-masing untuk dilaksanakan sesuai dengan tujuannya. Karena motivasi dapat dipengaruhi oleh sesuatu yang diinginkan dalam melaksanakan tugas sesuai yang direncanakan.

2.3.3 Jenis-Jenis Motivasi

Berdasarkan pengertian dan teori motivasi yang telah dijelaskan di atas, pada prinsipnya motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Ada dua jenis motivasi antara lain sebagai berikut:

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Misalnya, guru melakukan suatu kegiatan karena ingin menguasai ketrampilan tertentu yang dipandang akan berguna dalam pekerjaannya.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang datangnya bukan berasal dari dalam individu tetapi diluar individu itu sendiri, dan dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor tersebut adalah pujian, hadiah, hukuman, saingan antar teman atau kompetisi, dan penyebab-penyebab yang lainnya. Misalnya, tenaga kependidikan bekerja dengan giat karena ingin mendapat pujian atau ingin mendapat hadiah dari pemimpinnya. Pupuh Faturroman, dan M. Sobry Sutikno, (2011).

Motivasi merupakan hal yang penting dan perlu dimiliki oleh setiap guru dalam peranannya yaitu dapat menumbuhkan gairah, merasa

senang dan semangat untuk belajar bagi siswa. Motivasi berkaitan dengan sejumlah keterlibatan dalam aktivitas seperti dorongan untuk melakukan sesuatu berdasarkan tujuan tertentu, kebiasaan-kebiasaan, kebutuhan-kebutuhan dan hasrat tertentu.

Menurut Hamalik sebagaimana dikutip oleh Nurmala (2014) motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan atau reaksi untuk mencapai tujuan. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dan insentif. Motivasi berasal dari dalam dan dari luar diri individu yang berfungsi sebagai penggerak yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang bertindak karena didorong oleh kekuatan mental yang dimiliki yaitu berupa kondisi, kemampuan, perhatian dan cita-cita. Kekuatan mental seseorang berbeda-beda ada yang rendah dan ada pula yang tergolong tinggi.

Sardiman (2010) mengatakan bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Tekun menghadapi tugas Seseorang dapat bekerja keras terus menerus dalam waktu yang lama dan tidak akan pernah berhenti sebelum selesai. Orang tersebut memiliki ketekunan dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan padanya.
- 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa) Sifat yang tidak mudah lekas putus asa merupakan hal yang harus dimiliki dalam menghadapi sebuah masalah dan kesulitan. Bila menemui kegagalan dia akan terus mencoba untuk dapat menyelesaikannya.
- 3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
Minat diartikan sebagai suatu kondisi yang terjadi apabila seseorang melihat ciri-ciri atau arti sementara situasi yang dihubungkan dengan keinginan-keinginan atau kebutuhan-kebutuhannya sendiri.
- 4) Lebih senang bekerja mandiri
Dapat mengerjakan tugas tanpa perlu menggantungkan pada orang lain. Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik

mungkin serta tidak cepat puas untuk prestasi yang telah dicapainya.

5) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin menghadapi tugas yang rutin dan sama, terutama berkaitan dengan hal hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif mampu membuat seseorang bosan. Dalam hal ini seseorang mampu termotivasi untuk berinovasi dan kreatif yang meningkatkan motivasi dalam bekerja

6) Dapat mempertahankan pendapatnya

Seseorang memiliki motivasi tinggi dalam mempertahankan pendapat yang dirasa rasional. Keyakinan akan sesuatu dapat memotivasi kerja seseorang karena dia memiliki keyakinan bahwa hal tersebut benar dan dapat menghasilkan hal yang positif, baik bagi dirinya maupun orang lain.

7) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini.

Jika sudah merasa yakin akan suatu hal, maka dia tidak akan mudah melepaskan hal telah diyakini. Dalam hal ini seseorang memiliki motivasi kuat bahwa pada suatu saat pendirian yang teguh dan kepercayaan diri yang tinggi dapat mendukung dalam bekerja.

2.3.4 Motivasi Kerja

Wardana (2008) Motivasi kerja mempunyai hubungan yang erat dan signifikan terhadap kinerja guru, hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Sebagai tenaga yang profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan yang lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Winardi dalam Roslena Septiana dkk (2013) mengungkapkan bahwa Motivasi kerja terdiri dari dua faktor yaitu: faktor motivator (*satisfier*) dan faktor *hygiene*. Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor *Hygiene* adalah faktor yang bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status.

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

2.4 Kinerja guru

2.4.1 Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap lembaga/perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan lebih baik.

Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Rivai (2005).

Kata Kinerja mengandung makna luas, karena berkaitan dengan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Kamus besar Indonesian (2005) kinerja diartikan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Menurut Wibowo (2017) bahwa Kinerja tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Anwar A (2006) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang

diberikan kepadanya. Kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator antara lain: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik". Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

2.4.2 Kinerja Guru

Kinerja guru adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam menyelesaikan pekerjaannya, menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik. Guru yang memiliki kinerja yang baik dan optimal dapat dilihat dari kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas yang dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran dan menindaklanjuti pembelajaran.

Menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 pada pasal 1 ayat 1 yaitu tentang Guru dan Dosen: menerangkan bahwa "seorang guru itu merupakan pendidikan profesional dengan tugas utamanya sebagai pendidik, pengajar dan membimbing, mengarahkan,, menilai, melatih dan mengevaluasi hasil belajar peserta didik. Lyman Porter dan Edward Lawler (Wibowo, 2012: 100) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu keterampilan untuk melakukan pekerjaan, menyelesaikan tugas dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari Empat kompetensi utama yaitu : (1)

Kompetensi pedagogik (2) Kompetensi Kepribadian (3) Kompetensi sosial dan (4) Kompetensi Profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru yaitu :

- 1) Kompetensi Pedagogik Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional dan intelektual. hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat dan interest yang berbeda. Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemandirian dan integritas kepribadian orang guru. Aspek-aspek yang diamati adalah: 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat. 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa. 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri. 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.
- 2) Kompetensi Kepribadian Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi yang berkualitas untuk masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas tetap harus tegas dalam pelaksanaan tugas sebagai seorang guru. Pendidikan adalah merupakan proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran, guru sebagai pendidik harus dapat memengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat, 12 tata nilai termasuk norma, moral, estetika dan ilmu pengetahuan memengaruhi perilaku etik guru sebagai pribadi dan

anggora masyarakat.

Guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya akan berhasil apabila guru mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian guru. Aspek-aspek yang diamati adalah:

- a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia
- b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat
- c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa
- d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri
- e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3) Kompetensi Sosial

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontohi dan merupakan suritauladan dalam kehidupannya sehari-hari, guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa para guru tidak akan mendapatkan kesulitan. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerjasama, bergaul simpatik dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, guru mempunyai tugas mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran, guru harus selalu mengupdate dan menguasai mata

pelejaran yang disajikan. Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran dapat diamati dari aspek-aspek:

- a) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar materi pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- c) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.
- d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.

Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. Kinerja seorang guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketetapan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

Kinerja guru sebagai variabel terikat untuk mengukurnya merujuk pada teori Hamzah B, Uno (2022) dengan indikator sebagai berikut:

- a) Kualitas Kerja, meliputi perencanaan program peengajaran dengan tepat, penilaian hasil belajar, kehati-hatian dalam penyampaian materi, penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran
- b) Kecepatan/ketepatan kerja, meliputi menerapkan hal-hal baru atau update dalam pembelajaran, memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik siswa, menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik.
- c) Inisiatif dalam bekerja, meliputi penggunaan media pembelajaran, menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran mengadministrasikan sekolah dengan baik, menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah.

- d) Kemampuan Kerja, meliputi kemampuan dalam memimpin kelas, kemampuan mengelola KBM, mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa dan menguasai landasan pendidikan.
- e) Komunikasi, meliputi dapat melaksanakan bimbingan belajar, mengkomunikasikan hal yang baru dalam pembelajaran, menggunakan berbagai teknik dalam pengelolaan KBM, terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pekerjaannya demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kinerja guru adalah persepsi siswa terkait hasil kerja yang telah dicapai oleh guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi dalam tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu dengan indikator tersebut di atas.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kualitas dalam pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, karena pada dasarnya kinerja guru merupakan kinerja yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah sebagai pendidik. Setiap tindakan atau pekerjaan yang dilakukan tentu ada yang mempengaruhi baik dalam diri sendiri maupun dari luar diri individu. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya.

Mangkunegara (2007), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan (*reality knowledge* dan *skill*). Apabila seorang pegawai memiliki kemampuan yang tinggi dengan pendidikan yang memadai maka ia akan mudah untuk mencapai kinerjanya. Sedangkan faktor 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). Seorang pegawai dapat mencapai kinerja yang maksimal apabila ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan Prawirosentono (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisien, efektivitas suatu ukuran yang ditunjukkan oleh kenyataan bahwa tujuan orang tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Efisien berkaitan dengan jumlah yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan;
- 2) Otoritas dan tanggung jawab (*Authority and Responsibility*), *Authority* (otoritas) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu kegiatan organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang peserta organisasi kepada para anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dikerjakan dalam organisasi bersangkutan. *Authority* juga dapat diartikan sebagai wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang tersebut. Dalam hal ini misalnya guru memberikan tugas/kegiatan kepada anak didiknya. Sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemimpinan wewenang tersebut;
- 3) Disiplin (*Discipline*), secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin guru adalah ketaatan guru menghormati perjanjian kerja di mana dia bekerja. Dalam hal ini meliputi disiplin waktu dan disiplin kerja.
- 4) Inisiatif (*Initiative*), inisiatif dalam hal ini berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Supardi (2014) kinerja guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 1) Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan pekerjaan. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
- 2) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 3) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- 4) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.
- 5) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

- 6) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 7) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 8) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 9) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
- 10) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- 11) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 12) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.4.4 Indikator Kinerja Guru

Untuk mengukur tingkat hasil suatu kegiatan digunakan “indikator” sebagai alat atau petunjuk untuk mengukur prestasi suatu pelaksanaan kegiatan. Dalam suatu penilaian tentu memiliki kriteria atau indikator penilaian tersendiri. Piet A. Suhertian dalam Ambarita (2015) menjelaskan bahwa, standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti; 1) Bekerja dengan siswa secara individual; 2) Persiapan dan perencanaan pembelajaran; 3) Pendayagunaan media pembelajaran, dan 4) Kepemimpinan yang aktif dari guru.

Selanjutnya Supardi (2014) kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator : 1) kemampuan menyusun rencana

pembelajaran, 2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, 3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, 4) kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar, 5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

Menurut Kaswan (2012), ada 6 kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja, yakni :

1. Kualitas, yaitu seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki aktivitas suatu usaha.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Kuantitas meliputi: beban kerja disesuaikan dengan kemampuan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat serta menyelesaikan target dengan baik.
3. Ketepatan waktu, yaitu Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan- kegiatan lain. Ketetapan waktu berkaitan dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu serta dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan.
4. Efektivitas biaya, yaitu Seberapa jauh baik sumber daya organisasi misalnya manusia, moters, teknologi, bahan. Dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit atau contoh penggunaan sumber daya. Efektivitas biaya meliputi: anggaran cukup untuk menyelesaikan pekerjaan sert dapat menekan biaya dalam bekerja.
5. Kebutuhan untuk supervisi, yaitu Seberapa jauh atau baik seseorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan. Kebutuhan untuk supervisi meliputi:

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan, memiliki inisiatif dalam bekerja, mengedepankan kehati-hatian dalam bekerja, selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja serta mampu bekerja secara independen.

6. Dampak interpersonal yaitu Seberapa jauh atau baik pegawai meningkatkan harga diri, itikad baik (goodwill) dan kerja sama antara sesama pegawai dan bawahan. Dampak interpersonal meliputi : mengedepankan harga diri dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan itikad yang baik, mampu meminimalisir konflik dengan rekan kerja, bertanggung jawab serta dapat membina kerja sama dengan baik.

Penjelasan lain mengenai faktor-yang mempengaruhi terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa (2007) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah (1) dorongan untuk bekerja, (2) Tanggung Jawab terhadap tugas, (3) Minat terhadap tugas, (4) Penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) Perhatian dari kepala sekolah, (7) Hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) Kelompok diskusi serta (10) Layanan perpustakaan”.

2.5 Penelitian yang Relevan

Hasil-hasil penelitian yang relevan berikut ini dijadikan dasar peneliti untuk melakukan penelitian refleksi dan pertimbangan dalam menyusun kerangka pikir penelitian hasil penelitian yang relevan adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian Fitria dkk. (2020) tentang manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru honorer di SMP muhamadiyah Prabumulih, menunjukkan bahwa bentuk kepemimpinan yang optimal diperankan oleh kepala sekolah ialah peran sebagai leder, manajer dan motivator, kemudian temuan penelitian ini yaitu hambatan yang dihadapi oleh kepala sekolah ketika menjalankan tugasnya adalah kinerja guru honorer di sekolah tersebut sudah cukup baik namun masih

ada yang kurang disiplin dalam waktu kehadiran karena berbagai alasan dan kepentingan.

2. Hasil penelitian Rivayanti dkk (2020) menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru SD Negeri 12 Betung sudah baik ini dapat dilihat dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi (pengawasan).
3. Hasil penelitian Kusuma Livia putri (2018) menunjukkan bahwa kerjasama dan semangat kerja berperan penting terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian Putri Mutiara Islami dkk. (2021) motivasi kerja pada SD Se Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan pada kategori sangat baik dengan skor 93.07% kinerja guru pada SD Se Gugus III Kecamatan koto XI Tarusan berada pada skor kategori sangat baik dengan skor 92.79% dan dibuktikan terdapat hubungan yang signifikan anatar motivasi kerja dengan kinerja guru pada SDN se Gugus III Koto XI Tarusan.
5. Hasil Penelitian Nurul Fauzyah (2020) terdapat korelasi yang kuat dan positif antara supervisi kepala madrasah dengan motivasi kerja guru. Koefisiensi korelasi 0,625 dengan koefisiensi determinasi 0,391 atau sebesar 39,1%. Nilai signifikan menunjukkan terdapat korelasi kuat dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan motivasi kerja maka akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya.
6. Hasil penelitian Septiana dan Ivada (2013) menjelaskan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-t didapatkan nilai hitung $>$ tabel ($2.468 > 1.993$) pada taraf signifikan < 0.05 yaitu 0.016. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Begitu juga hasil penelitian Cholil (2014) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, diperoleh terhitung = 3,660 dengan harga signifikan $0,001 < 0.05$.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Muspawi tahun (2021), yang berjudul strategi peningkatan kinerja guru. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode penelitian kepustakaan. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu strategi atau upaya kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru yaitu membina kinerja guru, mengawasi kinerja guru, memberikan motivasi kepada guru, dan mengevaluasi kinerja guru.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi (2016) tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan melakukan upaya melalui rapat koordinasi guru dan kepala sekolah, serta memberikan arahan terhadap tupoksi guru, proses mempengaruhi yang utama bagi kepemimpinan dengan melibatkan internalisasi karena motivasi, inspirasional merupakan dorongan bawahannya untuk lebih kreatif. Kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi orang tersebut, oleh karena itu motivasi berhubungan langsung dengan motivasi kerja.
9. Hasil Penelitian Titin Damayanti (2020) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
10. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kevin gunawan (2017) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil penelitian menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka semakin baik kinerjanya.
11. Hasil penelitian Yenti Setiawati (2021) yaitu manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran terlaksana melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dan ditemukan faktor penghambat adalah belum semua guru menguasai dan memahami kurikulum 2013.

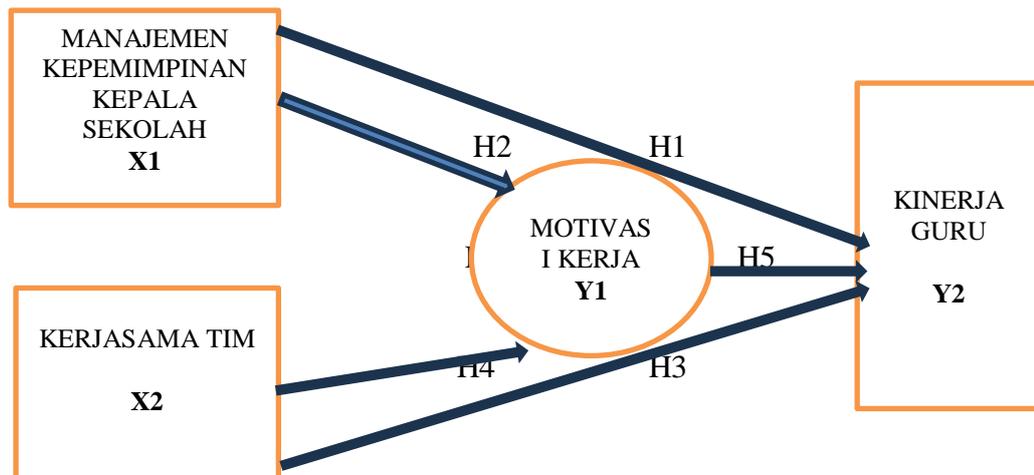
12. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sufri Helmi Tanjung tahun (2021) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja guru SMKN 1 Merangin, sehingga disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka semakin buruk kepemimpinan maka kinerja karyawan semakin buruk.
13. Hasil penelitian Wardana dalam Roslena Septiana (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Korelasi yang positif dan signifikan ini menunjukkan tingginya motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggambarkan bahwa para guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja dengan bersungguh-sungguh terlihat dari hasil kinerja guru yang baik, dan bagi guru yang kurang termotivasi akan berdampak menurunnya produktivitas/kinerja guru yang menurun.

Dari ketiga belas penelitian relevan tersebut di atas terdapat keunikan dan perbedaan penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian-penelitian yang terdahulu yaitu terletak pada pertama metode penelitian yang menggunakan teknik analisa data analisis jalur (*Path analysis*), yang kedua pada tempat penelitian yaitu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi yang satuan pendidikan berstatus Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMK) Pusat Keunggulan yang terakreditasi B dengan dengan jumlah sampel yang cukup besar 226 orang responden penelitian yang tersebar di berbagai Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pusat Keunggulan yang berada di Provinsi Jambi.

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam tesis ini yaitu SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi untuk itu perlu melihat seberapa jauh pengaruh keterkaitan antara manajemen kepemimpinan kepala sekolah, kerjasama tim terhadap motivasi dan kinerja guru di SMK Pusat Keunggulan Provinsi Jambi, sehingga tujuan yang diharapkan untuk menghasilkan kinerja guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dapat berjalan dengan dengan baik.

Gambar 01 Kerangka Pemikiran

**Keterangan Gambar:**

Adanya pengaruh langsung variabel X1 terhadap Y2 (direct effect), pengaruh X1 terhadap Y2 melalui Y1 (indirect effect), kemudian pengaruh X2 terhadap Y2 (direct effect) dan pengaruh X2 terhadap Y2 melalui Y1 disebut sebagai pengaruh tidak langsung (indirect effect). Variabel Y1 disini disebut sebagai variabel intervening yaitu variabel yang memediasi antara variabel X1 dan Y2, X2 ke Y2 dan terakhir pengaruh Y1 ke Y2.

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka dapat disusun beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1

Ho: Terdapat pengaruh langsung manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru Pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi

Ha: Tidak terdapat pengaruh langsung manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan Provinsi Jambi.

H2

Ho: Terdapat pengaruh manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah melalui motivasi kerja Pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi

Ha: Tidak terdapat pengaruh manajemen Kepala Sekolah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi

H3

Ho: Terdapat pengaruh langsung kerjasama tim terhadap kinerja guru guru di SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi

Ha: Tidak terdapat pengaruh langsung kerjasama tim terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi

H4

Ho: Terdapat pengaruh langsung kerjasama tim melalui motivasi kerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi

Ha: Tidak terdapat pengaruh langsung kerjasama tim melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi.

H5

Ho: Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi

Ha: Tidak terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei kausal dengan teknik analisis jalur (*path analysis*), dimana konstelasi masalahnya dapat dilihat pada diagram jalur. Penelitian survey yang merupakan bagian dari metode kuantitatif yaitu penelitian survey menurut Kerlinger dalam sugiyono (2019) yang mana bahwa penelitian survey merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan anatar variabel sosiologis dan psikologis.

Menurut Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa:

“Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada umumnya penelitian kuantitatif ini dilakukan terhadap populasi dan sampel tertentu yang representative, proses penelitian ini bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis, hipotesis tersebut diuji melalui pengumpulan data di lapangan, kemudian data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak”.

Berdasarkan definisi yang di paparkan para ahli mengenai pendekatan kuantitatif dapat penulis simpulkan bahwa pendekatan kuantitatif adalah metode hasil penelitian yang digeneralisasikan pada populasi dan sampel dimana sampel tersebut dapat di ambil oleh penulis saat penelitian.

Penulis memandang bahwa pendekatan kuantitatif sangat tepat digunakan dalam penelitian ini, adapun alasan penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini karena pertama permasalahan yang di kaji dalam penelitian ini adalah mengenai *“Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kerjasama Tim Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi”*

Kedua, pendekatan kuantitatif ini proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori yang dapat dirumuskan oleh peneliti. Ketiga dalam pendekatan kuantitatif peneliti bias mendapatkan data yang akurat, dengan berdasarkan fenomena yang empiris dapat diukur, dan metode ini juga cocok digunakan untuk mendapatkan informasi yang luas dengan menggunakan sampel yang di ambil dari populasi.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan di dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistic yang akurat. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang disebutkan, penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif untuk mengukur Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Guru SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi.

Dengan demikian rancangan penelitian ini menguraikan dan mengkaji tentang pengaruh manajemen kepemimpinan kepala sekolah, kerjasama tim terhadap motivasi kerja dan kinerja guru SMK Pusat keunggulan di Provinsi Jambi, kemudian data yang dianalisis dengan menggunakan SPSS 23.0. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variable bebas (variable independent) dan satu Variabel Simultan dan satu variable terikat (variable dependent).

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 14 SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi yaitu SMKN 5 Kota Jambi, SMKN 3 Murao Jambi, SMKN 1 Tanjung Jabung Timur, SMKN 2 Tanjung Jabung Timur, SMKN 8 Tebo, SMKN 1 Muaro Bungo, 9 Muaro Bungo, SMKN 1 Sarolangun, SMKN Sarolangun,

SMKN 13 Sarolangun, SMKN 2 Sungai Penuh dan SMKN 5 Merangin. Sedangkan waktu penelitian yang penulis lakukan berlangsung pada bulan November-Desember 2023. Untuk mendapatkan akses ke tempat penelitian, peneliti melakukan koordinasi dengan dinas pendidikan provinsi Jambi melalui bidang SMK seksi kurikulum dan penilaian dan PIC SMK Pusat keunggulan provinsi Jambi untuk menghubungkan peneliti dengan sekolah-sekolah pusat keunggulan di wilayah provinsi Jambi.

Selanjutnya keseluruhan proses penelitian ini dilakukan selama 4 (empat) bulan, dimulai dari bulan September 2023 perencanaan pengajuan judul penelitian, penulisan proposal penelitian, seminar proposal, perbaikan, penyusunan instrumen penelitian, melakukan penelitian, menganalisa hasil penelitian, seminar hasil penelitian, revisi hasil seminar hasil, hingga pelaksanaan sidang tesis bulan Januari 2024 dan melakukan perbaikan dan pelaporan. Kegiatan meliputi persiapan, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan penelitian seperti schedule pada tabel berikut ini:

Tabel: 3.2
Waktu Penelitian

No	Kegiatan						
		Agustus	September	Oktober	November	Desember	Januari 2024
1	Pengajuan Judul Proposal Penelitian						
2	Seminar Proposal						
3	Pertimbangan dan Uji Instrumen						
4	Pengumpulan Data						
5	Pengolahan Data						
6	Pembahasan Data						
7	Penyusunan Laporan Penelitian						
8	Seminar Hasil						
9	Revisi						
10	Ujian Tesis Dan Revisi						

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan seluruh dari subjek penelitian yang akan diteliti oleh peneliti kemudian semua elemen yang di terkait dalam penelitian tersebut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas: obyek/Subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi yaitu yang Satuan pendidikannya berstatus Negeri dan terakreditasi B berjumlah 541 orang guru dari 14 SMK Pusat Keunggulan Provinsi Jambi yang berhasil menjadi SMK Pusat Keunggulan pada tahun 2020, 2021, 2022 dan 2023. Seluruh populasi tersebar di terletak di 8 (delapan) Kabupaten dan 2 (dua) Kota di Provinsi jambi.

Tabel: 3.3.1

Jumlah Populasi di daerah Kabupaten/Kota

NO	NAMA KABUPATEN/KOTA	JUMLAH SMK PK	JUMLAH POPULASI
1	Kota Jambi	1	33
2	Muaro Jambi	1	20
3	Tanjung Jabung Timur	3	82
4	Tebo	2	70
5	Muaro Bungo	2	108
6	Sarolangun	3	109
7	Sungai Penuh	1	84
8	Merangin	1	35
JUMLAH		14	541

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yaitu obyek yang akan diteliti yang dianggap mewakili seluruh populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Husaini Usman dan Purnomo Setiadi Akbar (2000) mengakan bahwa: Sampel (contoh) adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk dijadikan responden penelitian

Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlag sampel peneliti mengacu pada tabel penentuan jumlah sampel dari polulasi yang dikembangkan oleh Issac dan Michael untuk tingkat kesalahan 1%, 5% dan 10%. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 541 guru maka dengan mengacu pada tabel tersebut tingkat kesalahan 5% maka sampel yang diambil dari masing-masing SMK Pusat Keunggulan. Teknik Slovin Menurut Sugiyono (2019) adapun penarikan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representatif agar hasil penelitian dapat direpresentasikan dan perhitungannya dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan yang sederhana.

Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik random sampling. Random sampling adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Berdasarkan teori di atas maka sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 226 guru SMK Pusat Keunggulan Provinsi Jambi yang berada daerah masing-masing Kabupaten/Kota di Provinsi Jambi. Untuk itu jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan adalah sebanyak 226 responden guru di SMK Pusat Keunggulan Provinsi Jambi secara lebih rinci akan dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel: 3.3.2
Penyebaran Sampel Penelitian

NO	NAMA SEKOLAH	PERHITUNGAN	JUMLAH SAMPEL
1	SMKN 5 Kota Jambi	$33/541 \times 226 = 13,78$	14
2	SMKN 3 Muaro Jambi	$20/541 \times 226 = 8,35$	8
3	SMKN 1 Tanjung jabung Timur	$38/541 \times 226 = 15,8$	16
4	SMKN 2 Tanjung Jabung Timur	$21/541 \times 226 = 8,77$	9
5	SMKN 4 Tanjung Jabung Timur	$23/541 \times 226 = 9,6$	10
6	SMKN 1 Tebo	$42/541 \times 226 = 17,5$	17
7	SMKN 8 Tebo	$28/541 \times 226 = 11,69$	12
8	SMKN 1 Bungo	$69/541 \times 226 = 28,82$	29
9	SMKN 9 Bungo	$39/541 \times 226 = 16,29$	16
10	SMKN 1 Sarolangun	$57/541 \times 226 = 23,81$	24
11	SMKN 11 Sarolangun	$22/541 \times 226 = 9,19$	9
12	SMKN 13 Sarolangun	$30/541 \times 226 = 12,53$	13
13	SMKN 2 Sungai Penuh	$84/541 \times 226 = 35,09$	35
14	SMKN 5 Merangin	$35/541 \times 226 = 14,62$	15
JUMLAH		541	226

3.4 Variabel Penelitian

Penelitian ini bermaksud menemukan pengaruh yang terdapat antara variable, yaitu 2 (dua) variabel bebas: manajemen kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan kerjasama tim (X2), serta 1 (satu) Variabel Intervening Motivasi Kerja (Y1) dan satu variabel terikat: kinerja guru (Y2). Agar dalam pengumpulan data dan informasi di lapangan nanti lebih terarah maka variable yang ada perlu dirinci ke dalam indikator-indikator. Dalam hal ini indikator-indikator yang sudah dirumuskan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah X1	1. Kemampuan Perencanaan 2. Kemampuan Pengorganisasian 3. Kemampuan Pelaksanaan 4. Kemampuan Pengawasan
2	Kerjasama Tim X2	1. Tanggung Jawab 2. Berkontribusi 3. Pengerahan Kemampuan
3.	Motivasi Kerja Y1	1. Intrinsik 2. Ekstrinsik
4	Kinerja Guru Y2	1. Kualitas Kerja 2. Kecepatan atau Ketepatan Kerja 3. Inisiatif dalam Kerja 4. Kemampuan Kerja 5. Komunikasi

3.5 Prosedur Penelitian

Menurut Sutopo (2016) Prosedur penelitian adalah alur atau suatu rangkaian tahap proses kegiatan yang dilakukan dari awal sampai akhir penelitian. Dalam penelitian ini, adapun prosedur atau Langkah yang digunakan peneliti yakni mulai dari persiapan sampai pada pengumpulan data. Sedangkan Anselm, Strauss, dan Corbin (2003) mengemukakan tiga tahap dalam penelitian yaitu dimulai dari pra lapangan, kegiatan lapangan, dan analisis intensif.

Adapun prosedur yang penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Menyusun proposal penelitian
2. Konsultasi dengan dosen pembimbing
3. Seminar Proposal penelitian

4. Perbaikan/revisi berdasarkan masukan-masukan pada saat seminar proposal
5. Berkonsultasi dengan pembimbing berkenaan dengan proposal yang sudah diperbaiki dan instrumen penelitian
6. Penyusunan Instrumen penelitian
7. Pengujian validitas dan reabilitas instrument guna melihat apakah instrument dapat dimengerti oleh orang-orang yang sama karakteristiknya dengan responden. Hasil uji coba tersebut adalah instrument itu dapat dijawab dengan baik.
8. Mengurus izin penelitian mulai dari program studi magister manajemen pendidikan sampai ke dinas pendidikan provinsi jambi
9. Pengumpulan data penelitian
10. Pengolahan, Analisa, penafsiran, dan pembahasan data
11. Konsultasi dengan dosen pembimbing tentang hasil pengolahan, penafsiran dan pembahasan data penelitian
12. Penulisan hasil penelitian
13. Seminar Hasil Pelitian
14. Perbaikan/revisi berdasarkan masukan-masukan pada saat seminar hasil
Konsultasi dengan dosen pembimbing terhadap perbaikan dan revisi
15. Sidang tesis
16. Penyempurnaan dan pengandaan laporan

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena untuk mendapatkan data, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Data merupakan suatu bahan yang sangat diperlukan untuk diteliti, dianalisis, maka untuk itu diperlukan suatu teknik pengumpulan data yang sesuai dengan tujuan penelitian, Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang ditempuh dalam menjaring data yang diperlukan dalam mngambil kesimpulan suatu penelitian.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner (angket), menurut sugiyono (2019) angket merupakan teknik yang dilakukan oleh peneliti dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diminta jawabannya. Kuisisioner ini dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung atau melalui perantara dan juga bisa melalui internet (*google form*).

Jadi angket merupakan alat pengumpul data yang merupakan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang harus di jawab oleh respnden yang digunakan untuk memperoleh berbagai keterangan yang langsung diberikan oleh responden serta dapat pula digunakan untuk mengungkapkan alasan terhadap jawaban yang diberikan responden.

Pernyataan di atas sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Arikunto dalam Harmonensis (2019) bahwa “Angket adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun dalam bentuk tulisan yang memerlukan jawaban dari responden untuk mengumpulkan sejumlah data”.

Adapun angket yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket tertutup atau lazim disebut dengan angket terstruktur dengan jawaban terbatas. Penggunaan angket sebagai alat pengumpul data untuk mempermudah responden dalam memberikan jawaban. Angket tertutup adalah angket yang menghendaki jawaban yang diberikan adalah pendek atau jawaban dengan memberikan tanda tertentu, jawaban singkat atau jawaban yang membutuhkan tanda ceklis centang (v) atau tanda silang (X) pada item yang memuat alternatif jawaban.

Angket tertutup mudah di isi, memerlukan waktu singkat, memusatkan responden pada pokok pernyataan, relative, obyektif dan sangat mudah ditabulasikan dalam membuat analisisnya.

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Angket dan Indikator Penelitian

Angket (kuisisioner) adalah metode pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan dan pernyataan, metode angket ini dibedakan menjadi metode angket terbuka dan angket tertutup. Metode angket tertutup

artinya jawaban pertanyaan dan pernyataan dalam angket sudah tersedia, responden tinggal memilih jawaban yang tersedia. Sedangkan metode angket terbuka pertanyaan atau pernyataan dalam angket tersebut tidak tersedia.

Di dalam pengambilan data menggunakan instrumen angket, peneliti menggunakan metode angket tertutup, yaitu berisi daftar pertanyaan dan pernyataan yang mengharuskan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan. Skala pengukuran yang digunakan dalam angket adalah skala likert yang terdiri dari beberapa butir pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon 4 (empat) pilihan jawaban pada setiap butir pernyataan, yaitu; (SL) Selalu, (SR) Sering, (KD) Kadang-kadang dan (TP) tidak pernah.

Angket ini digunakan untuk menggali informasi tentang manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah, kerjasama tim, motivasi kerja dan kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi.

Angket di sini merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang dibuat peneliti tentang X1 (Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah) Variabel X2 (Kerjasama Tim) Variabel Y1 (Motivasi Kerja) dan Variabel Y2 (Kinerja Guru) pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi.

Sebelum penyusunan instrumen penelitian disusun indikator-indikator pernyataan setiap variabel yang akan diteliti, setelah disusun indikator penelitian maka setiap indikator dijabarkan menjadi beberapa item-item pernyataan, dan item-item pernyataan tersebut disusun menjadi instrumen penelitian yang akan diberikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian ini. Adapun indikator-indikator Angket penelitian yang akan peneliti susun adalah terlihat pada tabel: o4

Tabel: 3.7.1
Indikator Angket Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item
1	Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah	1. Kemampuan Merencanakan 2. Kemampuan Pengorganisasian 3. Kemampuan Pelaksanaan 4. Kemampuan Pengawasan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16
2	Kerjasama Tim	1. Tanggung Jawab 2. Komitmen dan Berkontribusi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
3	Motivasi Kerja	1. Motivasi Intrinsik 2. Motivasi Ekstrinsik	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10
,	Kinerja Guru	1. Kualitas kerja 2. Kecepatan dan Ketepatan Kerja 3. Inisiatif dalam Bekerja 4. Kemampuan Kerja 5. Komunikasi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15

Dalam penelitian ini butir-butir instrumen berbentuk angket dan kemudian dirancang dengan skala likert dengan pemberian skor 1, 2, 3, 4 di mana pada setiap variabel dengan rancangan pengukuran yaitu skor 4 = Selalu (SL), skor 3 = Sering (SR), skor 2 = Kadang-kadang (KD) dan skor 1 = Tidak Pernah (TP), setelah itu data dianalisis dengan menggunakan dengan menggunakan SPSS.

3.7.2 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sedangkan instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

Menurut Sugiyono (2019) agar diperoleh distribusi nilai pengukuran mendekati normal maka responden untuk uji kuisioner

dengan uji validitas dan reabilitas paling sedikit 30 responden. Uji validitas (*measurement validity*) merupakan seberapa baik kesesuaian indikator empiris dengan definisi konseptual dari konstruk yang seharusnya diukur oleh indikator tersebut.

Kuntadi (2001) berpendapat agar hasil penelitian valid, butir-butir pernyataan dan pernyataan dalam kuisioner (angket) perlu dilakukan uji validitas, adapun untuk mengukur validitas item atau butir-butir pernyataan atau pertanyaan dibantu oleh aplikasi satatistical package for the sosial sciences atau SPSS 23.0.

Untuk menguji validitas butir soal kuisioner (angket) dilakukan uji coba instrumen angket. Angket tersebut dibagikan kepada 30 orang responden yang berada diluar sampel yaitu SMK Pusat keunggulan di Provinsi Jambi. Adapun untuk mengukur program SPSS versi 23.0, kemudian untuk mengetahui valid atau tidaknya item tersebut maka nilai korelasi skor total (r hitun) per item yang diperoleh harus lebih besar dari nilai r tabel (r hitung r tabel) dengan signifikan 5%.

a) Instrumen Manajemen Kepemimpinan (X1)

Intrumen Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah disusun berdasarkan indikator-indikator-indikator yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan sebanyak 15 pertanyaan, untuk menguji butir instrumen tersebut peneliti melakukan uji coba instrumen kepada 30 orang responden di luar sampel yang dipilih secara acak berdasarkan perhitungan SPSS versi 23.0

b) Intrumen Kerjasama Tim (X2)

Intrumen kerjasama tim disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan sebanyak 30 pernyataan, untuk menguji butir instrumen tersebut peneliti melakukan uji coba intrumen kepada 30 orang responden diluar sampel yang dipilih secara acak berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 23.0

c) Instrumen Motivasi Kerja (Y1)

Instrumen motivasi disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan sebanyak 10 pernyataan, untuk menguji butir instrumen tersebut peneliti melakukan uji coba instrumen kepada 30 orang responden diluar sampel yang dipilih secara acak berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 23.0 disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah

d) Instrumen Kinerja Guru (Y2)

Instrumen Kinerja guru disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan sebanyak 30 pernyataan, untuk menguji butir instrumen tersebut peneliti melakukan uji coba instrumen kepada 23 orang responden diluar sampel yang dipilih secara acak berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 23.0

3.7.3 Uji Reabilitas

Neuman dalam Nurhayati (2020) menjelaskan bahwa uji reabilitas (*measurement reability*) adalah kemampuan yang diandalkan atau konsistensi dari ukuran suatu variabel dimana skala dikelompokkan dalam 4 (Empat) kelas dengan range yang sama dan dapat interprestasikan sebagai berikut:

Tabel: 3.7.3

Nilai Alpha Croanbach

Nilai Alpha Croanbach	Kriteria
00, 00 – 0,25	Kurang Reiable
00, 00 – 0,25	Agak Reliable
00, 00 – 0,25	Reliable
00, 00 – 0,25	Sangat Reliable

Untuk menguji reabilittas tiap variabel dilakukan dengan cara pengambilan sampel yang berada diluar sampel penelitian dan

pengolahan data statistik uji reabilitas menggunakan komputer aplikasi SPSS versi 23.0.

3.7.4 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak, uji normalitas data ini dilakukan untuk mengecek apakah data penelian berasal dari populasi yang sebarannya normal. Sugiyono (2019) mengatakan bahwa uji normalitas data digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Dalam pengujian tersebut digunakan uji *Kolmogorof-simirnov* Y2 dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* $> 0,01$ maka berdistribusi normal
- b. Jika nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* $< -,01$ maka data berdistribusi tidak normal.

3.8 Teknik Analisa Data

3.8.1 Uji Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran atau outer model dilakukan untuk menilai validitas atau reliabilitas model. Outer model dengan indikator reflektif dievaluasi melalui validitas convergent dan discriminant dari indikator pembentuk konstruk laten dan composite reliability serta cronbach alpha untuk blok indikatornya (Ghozali 2015). Di mana bahwa variabel laten dalam SEM PLS memiliki pengertian diukur langsung sebagai variabel yang nilai kuantitatifnya tidak dapat diamati secara langsung, melainkan dapat disimb[pulkan dengan menggunakan model matematik dari variabel lain yang sedang diobservasi dan diukur secara langsung.

3.8.1 Uji Signifikan Koefisien Jalur (Uji Hipotesis)

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis penelitian, maka teknik analisa data dalam penelitian ini adalah teknik statistik dengan model jalur yaitu merupakan analisa statistik yang dinamakan *path*

analisis, Teknik analisis jalur adalah salah satu teknik analisis statistik yang digunakan di dalam penelitian kuantitatif. Analisis jalur biasanya menggunakan istilah pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, dikarenakan ada variabel perantara / intervening / variabel mediasi. Analisis jalur merupakan bentuk terapan, dari analisis multiregresi yang membantu memudahkan pengujian hipotesis dari hubungan-hubungan antar variabel yang cukup rumit.

Dalam analisis jalur, korelasi antar variabel dihubungkan dengan parameter dari model yang dinyatakan dengan diagram jalur, (Kuncoro dan Riduan, 2007). Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (Sugiyono, 2019). Analisis jalur memiliki kedekatan dengan regresi berganda, sehingga regresi berganda adalah bentuk khusus analisis jalur. Teknik ini dikenal sebagai model sebab-akibat (*causing modeling*), (Sarwono, 2007).

Analisis jalur di mana bahwa teknik ini menurut Sugiyono tahun (2019) untuk menganalisa data dimana analisis utama yang dilakukan adalah untuk menguji konstruk jalur apakah teruji secara empiris atau tidak. Setelah melakukan berbagai evaluasi, baik outer model maupun inner model maka selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antar variabel endogen dan variabel eksogen. Pengujian ini digunakan dengan cara analisis jalur (*path analysis*). Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat path coefficient. Untuk melihat hasil uji hipotesis secara simultan dapat dilihat nilai path coefficient dan p-value dalam total effects hasil dari pengolahan data variabel secara simultan.

Suatu Hipotesis dapat diterima atau harus ditolak secara statistik dihitung melalui tingkat signifikannya. Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini sebesar 5%. Apabila tingkat signifikansi yang dipilih sebesar 5% maka tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan 0,05 untuk menolak suatu hipotesis. Dalam penelitian ini

ada kemungkinan mengambil keputusan yang salah sebesar 5% dan kemungkinan mengambil keputusan yang benar sebesar 95%. Berikut ini yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yaitu:

$P\text{-value} < 0,05$: H_0 ditolak, artinya variabel endogen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel eksogen

$P\text{-value} > 0,05$: H_0 diterima, artinya berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen terhadap variabel eksogen

$P\text{-value}$: Probability value (nilai probabilitas atau peluang) atau nilai yang menunjukkan peluang sebuah data untuk digeneralisasikan dalam populasi yaitu keputusan yang salah sebesar 5% dan kemudian mengambil keputusan yang benar sebesar 95%.

Analisis selanjutnya dilakukan untuk mencari pengaruh langsung dan tidak langsung dengan menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung atau melalui variabel intervening. Dalam paradigma itu terdapat enam rumusan masalah deskriptif dan enam masalah hubungan.

Analisis jalur (*Path analysis*). digunakan untuk menguji struktur hubungan antar variabel yang mempengaruhi variabel dependen, menguji pengaruh langsung dan tidak langsung, dan pengaruh setiap variabel independent ke dependent. Hubungan kausal yaitu merupakan hubungan sebab akibat yang terjadi.

1) Metode Pengujian Data dan Penyajian Data

Data yang terkumpul dari kuisioner ditabulasi, selanjutnya diolah menggunakan model analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung serangkaian variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Sani dan Maharani (2013) Koefisien jalur (*path analysis*) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien

regresi yang dihitung dari basis data yang telah di set dalam angka baku (z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software Smart PLS (*Parsial least Square*).

Melalui hubungan antar variabel penelitian dinamakan paradigma jalur, karena terdapat variabel yang berfungsi sebagai jalur *intervening* (Y1). Dengan adanya variabel *intervening* ini, akan digunakan untuk mengetahui apakah untuk mencapai sasaran akhir harus melewati variabel antara itu (Y1) atau bisa langsung ke sasaran akhir (Y2) kinerja guru, pengaruh antara kerjasama tim (X2) terhadap kinerja Guru (Y2) apakah harus melalui variabel antara (*intervening*) (Y1) atau bisa langsung dari ke (Y2).

2) Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*), untuk menganalisis hubungan diantara variabel (Sani dan Maharani, (2013) Model jalur ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*) dan ada beberapa istilah yang digunakan dalam analisis jalur adalah sebagai berikut (Kusnedi, 2014):

a) Model Jalur

Suatu diagram yang menghubungkan anatara variabel bebas perantara dan tergantung. Pola hubungannya menggunakan anak panah. Anak panah tunggal menunjukkan hubungan sebab akibat anatara variabel eksogen dengan satu variabel tergantung atau lebih. Anak panah juga menghubungkan kesalahan (variabel residu) dengan semua variabel eksogen masing-masing. Anak panah ganda menunjukkan koreksi antara pasangan variabel yang diberikan.

b) Jalur Penyebab Untuk Satu Variabel yang diberikan

Meliputi pertama jalur-jalur anak panah menuju ke variabel tersebut dan kedua, jalur-jalur korelasi dari semua variabel eksogen yang dikorelasikan dengan variabel-variabel lain yang mempunyai anak panah menuju ke variabel yang sudah ada tersebut.

c) Variabel Eksogen

Variabel eksogen adalah semua variabel yang tidak ada penyebab eksplisitnya atau dalam diagram tidak ada anak panah yang menuju ke arahnya, selain pada bagian kesalahan pengukur. Jika diantara variabel ini dikorelasikan maka korelasi ditunjukkan dengan anak panah berkepala dua yang membangun variabel-variabel tersebut.

d) Variabel Endogen

Variabel endogen merupakan variabel yang mempunyai anak panah menuju ke arah variabel tersebut. Variabel yang termasuk didalamnya mencakup semua variabel perantara dan tergantung, Variabel perantara endogen mempunyai anak panah yang menuju ke arahnya dan dari arah variabel tersebut dalam suatu model tersebut. Adapun variabel tergantung hanya mempunyai anak panah yang menuju ke arahnya, variabel ini disebut pula dengan variabel dependen.

3) Mekanisme Analisa Statistik

Dalam penelitian ini pengolahan data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan program Smart-PLS (*partial least square*). Analisis pada smart-PLS dilakukan dengan tiga tahap:

- a) Uji kecocokan model (model fit), uji model fit ini digunakan untuk mengetahui suatu model memiliki kecocokan dengan data, Pada uji kecocokan model terdapat tidak indeks pengujian, yaitu *average path coefficient* (APC), *average R-square* (ARS) dan *average varians factor* (AVIF). APC dan ARS diterima dengan syarat p-value $< 0,05$ dan AVIF lebih kecil dari 0.05
- b) Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai R^2 0,75 baik, 0,50 moderat sedangkan 0,25 lemah.
- c) *Effeccct Size* dilakukan mengetahui kebaikan model. *Efecct size* yang disarankan adalah 0,02, 0,015 dan 0,35 dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh kecil, moderat dan besar pada level struktural.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi sebanyak 14 SMK Negeri yang terakreditasi B yaitu SMKN 5 Kota Jambi, SMKN 3 Muaro Jambi, SMKN 1 Tanjung Jabung Timur, SMKN 2 Tanjung Jabung Timur, SMKN 4 Tanjung Jabung Timur, SMKN 1 Tebo, SMKN 8 Tebo, SMKN 1 Muaro Bungo, SMKN 9 Muaro Bungo, SMKN 1 Sarolangun, SMKN 11 Sarolangun, SMKN 13 Sarolangun, SMKN 2 Sungai Penuh dan SMKN 5 Merangin.

Untuk mendapatkan akses ke sekolah-sekolah tempat penelitian, peneliti melakukan koordinasi dengan Dinas Pendidikan Provinsi Jambi melalui bidang SMK seksi kurikulum dan penilaian yaitu PIC (*Person in Charge*) SMK Pusat Keunggulan Provinsi Jambi untuk menghubungkan dan memfasilitasi peneliti dengan sekolah-sekolah Pusat Keunggulan di bawah naungan Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Selanjutnya penelitian ini ditentukan terlebih dahulu analisis karakteristik responden. Fungsi dari karakteristik responden adalah untuk mengetahui keragaman dari responden, baik berdasarkan jenis kelamin, dan Umur. Responden dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMKN Provinsi Jambi. Responden yang digunakan terdiri dari 226 orang. Hasil perhitungan analisis karakteristik responden dengan menggunakan bantuan program SPSS 23.0 for windows diperoleh hasil sebagai berikut.

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel 4.1.

Tabel. 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent
Laki-Laki	32	14,160	14,160
Perempuan	194	85,840	85,840
Total	226	100.0	100.0

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin dibedakan menjadi dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Dari 226 responden, sebagian besar jenis kelamin guru yang mengajar pada SMKN Psat Keunggulan di Provinsi Jambi adalah perempuan yaitu berjumlah 194 orang atau sebesar 85,840% sedangkan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang atau 14,160%. Jadi jumlah responden terbanyak adalah perempuan sebanyak 85,840%. Persentase tersebut menurut pengamatan penulis kaum Perempuan lebih banyak mengisi angket penelitian.

4.2.2 Responden Berdasarkan Usia

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel 4.2.2

Tabel. 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-25	18	8,0	8,0	8,0
26-30	53	23,5	23,5	31,4
31-35	85	37,6	37,6	69,0
36-40	39	17,3	17,3	86,3
41-45	23	10,2	10,2	96,5
46-50	8	3,5	3,5	100,0
Total	226	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden berdasarkan usia dari 226 responden, sebagian besar usia guru yang mengajar pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi adalah 31-35 sebesar 37,6%. Dilihat dari jumlah responden terbanyak adalah 31-35 sebesar 37,6%. Persentase 37,6% tersebut menurut pengamatan penulis usia 31-35 lebih banyak mengisi angket penelitian

4.2.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3 Masa Kerja Responden

Rentang Masa Kerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5-10	165	73,0	73,0	73,0
11-15	35	15,5	15,5	88,5
16-20	26	11,5	11,5	100,0
Total	226	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.2.3 dapat diketahui bahwa responden berdasarkan masa kerja dari 226 responden, sebagian besar masa kerja guru yang mengajar pada SMKN Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi adalah masa kerja 16-20 tahun sebesar 11,5% adalah, masa kerja 11-15 sebesar 15,5% dan 5-10 tahun sebesar 73,0%. Jadi dapat dinyatakan bahwa jumlah responden terbanyak adalah 5-10 tahun masa kerja sebesar 73,0%. Persentase tersebut menurut pengamatan penulis masa kerja 5-10 tahun lebih banyak mengisi angket penelitian.

4.2.4 Deskripsi Data Penelitian

Analisis statisti deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran dari data pada masing-masing variabel penelitian yang dapat dilihat berdasarkan nilai maksimum, minimum, rata-rata dan standard deviasi. Adapun data yang akan diungkap dalam deskripsi data ini meliputi data variabel manajemen kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan kerjasama tim (X2), serta 1 (satu) Variabel Intervening Motivasi (Y1) dan satu variabel terikat: kinerja guru (Y2). Adapun data dalam penelitian ini diperoleh dari *total sampling* yaitu 226 sampel yang diambil datanya.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk menjabarkan dan memberikan gambaran masing-masing variabel penelitian berdasarkan data yang diperoleh melalui nilai rata-rata dan standar deviasi dari masing-masing variabel.

4. 3 Analisis Uji Coba Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memilih butir-butir yang benar-benar telah selaras dan sesuai dengan faktor yang ingin diselidiki. Cara perhitungannya yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir

dengan skor total (rhitung). Untuk menguji butir instrumen tersebut peneliti melakukan uji coba instrumen angket kepada 30 responden diluar sampel yang dipilih secara acak. Dalam pengujian ini koefisien korelasi kritis di peroleh dari tabel distribusi r dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% maka $r\text{-tabel} = 0,4438$. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel. Apabila rhitung $>$ rtabel maka angket dikatakan valid, dan apabila rhitung $<$ rtabel maka angket dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini peneliti melakukan analisis Product Moment Pearson Correlation menggunakan bantuan program SPSS 23.0 for windows dan Microsoft Office Excel.

1) Instrumen Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah

Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan sebanyak 16 item pernyataan untuk menguji butir instrumen tersebut peneliti melakukan uji coba instrumen kepada 30 orang responden diluar sampel yang dipilih secara acak berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 21.0 for windows dan Microsoft Office Excel diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (MKKS)

Variabel	No Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
Manajemen Kepemimpinan kepala sekolah (MKKS)	MKKS1	0,783	0,4438	Valid
	MKKS2	0,782	0,4438	Valid
	MKKS3	0,816	0,4438	Valid
	MKKS4	0,938	0,4438	Valid
	MKKS5	0,865	0,4438	Valid
	MKKS6	0,826	0,4438	Valid
	MKKS7	0,881	0,4438	Valid
	MKKS8	0,942	0,4438	Valid
	MKKS9	0,784	0,4438	Valid
	MKKS10	0,942	0,4438	Valid
	MKKS11	0,885	0,4438	Valid
	MKKS12	0,861	0,4438	Valid
	MKKS13	0,754	0,4438	Valid
	MKKS14	0,840	0,4438	Valid
	MKKS15	0,807	0,4438	Valid
	MKKS16	0,775	0,4438	Valid

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dari hasil uji coba dapat diketahui bahwa pada angket variabel Manajemen Kepemimpinan kepala sekolah (MKKS) dari 16 item pernyataan dinyatakan valid. Instrumen penelitian yang dinyatakan valid dapat digunakan sebagai angket sedangkan instrumen penelitian yang tidak valid dinyatakan gugur dan tidak dapat digunakan sebagai angket dalam penelitian. Oleh karena itu, item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 16 item pernyataan.

2) Instrumen Kejasama Tim

Instrumen Kejasama Tim disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan sebanyak 10 item pernyataan untuk menguji butir instrumen tersebut peneliti melakukan uji coba instrumen kepada 30 orang responden diluar sampel yang dipilih secara acak berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 23.0 for windows dan Microsoft Office Excel diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim (KT)

Variabel	No item pernyataan	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
Kerjasama Tim (KT)	KT1	0,74	0,4438	Valid
	KT2	0,852	0,4438	Valid
	KT3	0,899	0,4438	Valid
	KT4	0,848	0,4438	Valid
	KT5	0,790	0,4438	Valid
	KT6	0,816	0,4438	Valid
	KT7	0,787	0,4438	Valid
	KT8	0,907	0,4438	Valid
	KT9	0,907	0,4438	Valid
		KT10	0,881	0,4438

Berdasarkan tabel 4.3.1.2 di atas dari hasil uji coba dapat diketahui bahwa pada angket variabel kerjasama tim dari 10 item pernyataan dinyatakan valid. Instrumen penelitian yang dinyatakan

valid dapat digunakan sebagai angket sedangkan instrumen penelitian yang tidak valid dinyatakan gugur dan tidak dapat digunakan sebagai angket dalam penelitian. Oleh karena itu, item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 10 item pernyataan.

3) Instrumen Motivasi Kerja

Instrumen motivasi kerja disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan sehinggal menghasilkan sebanyak 10 item pernyataan untuk menguji butir instrumen tersebut peneliti melakukan uji coba instrumen kepada 30 orang responden diluar sampel yang dipilih secara acak berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 23.0 for windows dan Microsoft Office Excel diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Validasi Motivasi Kerja

Variabel	No item pernyataan	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
Motivasi. Kerja (MK)	MK1	0,879	0,4438	Valid
	MK2	0,920	0,4438	Valid
	MK3	0,958	0,4438	Valid
	MK4	0,920	0,4438	Valid
	MK5	0,797	0,4438	Valid
	MK6	0,809	0,4438	Valid
	MK7	0,807	0,4438	Valid
	MK8	0,893	0,4438	Valid
	MK9	0,922	0,4438	Valid
		KM10	0,931	0,4438

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dari hasil uji coba dapat diketahui bahwa pada angket variabel Motivasi kerja dari 10 item pernyataan dinyatakan valid. Instrumen penelitian yang dinyatakan valid dapat digunakan sebagai angket sedangkan instrumen penelitian yang tidak valid dinyatakan gugur dan tidak dapat digunakan sebagai angket dalam penelitian. Oleh karena itu, item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 10 item pernyataan.

1) Instrumen Kinerja Guru

Instrumen Kinerja guru disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan sebanyak 15 item pernyataan untuk menguji butir instrumen tersebut peneliti melakukan uji coba instrumen kepada 30 orang responden diluar sampel yang dipilih secara acak berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 23.0 for windows dan Microsoft Office Excel diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Variabel	No item pernyataan	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
Kinerja Guru (KG)	KG1	0,575	0,4438	Valid
	KG2	0,790	0,4438	Valid
	KG3	0,881	0,4438	Valid
	KG4	0,700	0,4438	Valid
	KG5	0,711	0,4438	Valid
	KG6	0,788	0,4438	Valid
	KG7	0,581	0,4438	Valid
	KG8	0,599	0,4438	Valid
	KG9	0,868	0,4438	Valid
	KG10	0,856	0,4438	Valid
	KG11	0,892	0,4438	Valid
	KG12	0,840	0,4438	Valid
	KG13	0,779	0,4438	Valid
	KG14	0,780	0,4438	Valid
	KG15	0,790	0,4438	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dari hasil uji coba dapat diketahui bahwa pada angket variabel kinerja guru dari 15 item pernyataan dinyatakan valid. Instrumen penelitian yang dinyatakan valid dapat digunakan sebagai angket sedangkan instrumen penelitian yang tidak valid dinyatakan gugur dan tidak dapat digunakan sebagai angket dalam penelitian. Oleh karena itu, item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 15 item pernyataan.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Dalam uji coba reliabilitas ini, angket dibagikan satu kali secara acak kepada 30 responden yang berada di luar sampel penelitian. Untuk menguji reliabilitas angket pada penelitian ini dibantu dengan

menggunakan program SPSS 23,0 for windows dengan menggunakan Teknik Cronbach's Alpha. Instrumen dikatakan reliabel atau tidak reliabel menggunakan ketentuan, jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$ maka item variabel dikatakan reliabel dan jika nilai Cronbach's Alpha $\leq 0,6$ maka item variabel dikatakan tidak reliabel. Hasil uji instrumen penelitian ini diinterpretasikan menggunakan pedoman indeks pengukuran reliabilitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.8 Indeks Pengukuran Reliabilitas

No	Tingkat Keandalan	Kategori
1.	00,0 – 0,19	Sangat Rendah
2.	0,20 – 0,39	Rendah
3.	0,40 – 0,59	Sedang
4.	0,60 – 0,79	Tinggi
5.	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Adapun hasil pengolahan data statistik uji reliabilitas menggunakan program SPSS 23,0 for windows dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Manajemen Kepemimpinan

Kepala sekolah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,974	16

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel ketersediaan koleksi pada tabel 4.8 di atas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,974 yang berada pada kategori reliabilitas sangat tinggi (terletak pada rentang 0,80 – 1,00) Maka dari itu, dapat diartikan bahwa konsep pengukur variabel manajemen kepala sekolah yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kerjasama Tim
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,963	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel fasilitas perpustakaan pada tabel 4.9 di atas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,963 yang berada pada kategori reliabilitas tinggi (terletak pada rentang 0,80 – 1,00). Maka dari itu, dapat diartikan bahwa konsep pengukur variabel Kerjasama tim yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,967	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja guru pada tabel 4.10 di atas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,967 yang berada pada kategori reliabilitas tinggi (terletak pada rentang 0,80 – 1,00). Maka dari itu, dapat diartikan bahwa konsep pengukur variabel Motivasi Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	15

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel fasilitas perpustakaan pada tabel 4.11 di atas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,948 yang berada pada kategori reliabilitas tinggi (terletak pada rentang 0,80 – 1,00). Maka dari itu, dapat diartikan bahwa konsep pengukur variabel Kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable.

4.3.3 Uji Normalitas Data

Tujuan pengujian normalitas sampel adalah untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampel mendekati atau mengikuti normalitas populasi. Keadaan sampel yang normal penting karena merupakan persyaratan penggunaan statistik untuk pengujian hipotesis. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Kriteria penafsiran uji normalitas data yaitu dengan membandingkan koefisien Asymp. Sig. atau P-value dengan taraf signifikansi 0.05. Jika Asymp. Sig. atau P-value ≥ 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa data yang berasal dari populasi adalah berdistribusi normal. Data yang telah diperoleh pada masing-masing variabel dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 hasil perhitungan ketiga variabel disajikan pada tabel berikut:

**Tabel: 4.12 Uji Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,64196730
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,171
	Positive	,110
	Negative	-,171
Test Statistic		,171
Asymp. Sig. (2-tailed)		,025 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel hasil analisis tersebut menjelaskan bahwa seluruh variabel yang ada dalam penelitian memperoleh nilai Asymp.Sig yang lebih besar (>) dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data seluruh data dari masing-masing variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.4 Analisis PLS-SEM

4.4.1 Uji Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

1) Convergen Validity

Untuk menguji Convergent validity digunakan nilai outer loadings atau loadings factor. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai loading factor 0,5-0,6 masih dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghazali & Latan, 2015). Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.0 hasil loadings factor dapat ditunjukkan seperti tabel 4.12

Tabel 4.13 Hasil Loading

	X1	X2	Y1	Y2
KG10				0,869
KG11				0,879
KG12				0,852
KG13				0,780
KG14				0,824
KG15				0,750
KG2				0,787
KG3				0,850
KG6				0,758
KG9				0,850
KT1		0,805		
KT10		0,896		
KT2		0,829		
KT3		0,899		
KT4		0,885		
KT5		0,747		
KT6		0,769		
KT7		0,783		
KT8		0,907		
KT9		0,893		
MK1			0,874	
MK10			0,881	
MK2			0,853	
MK3			0,875	
MK4			0,889	
MK5			0,794	
MK6			0,813	

MK7			0,827	
MK8			0,899	
MK9			0,903	
MKKS1	0,777			
MKKS10	0,810			
MKKS11	0,778			
MKKS12	0,832			
MKKS13	0,771			
MKKS14	0,768			
MKKS15	0,767			
MKKS16	0,761			
MKKS4	0,790			
MKKS5	0,788			
MKKS6	0,736			
MKKS7	0,720			
MKKS8	0,812			
MKKS9	0,813			

Maka tabel di atas merupakan item yang dinyatakan valid yang menjadi alat ukur dalam penelitian ini.

2) Discriminan validity

Dapat diketahui melalui metode lainnya dengan melihat average variant extracted (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus $> 0,5$ untuk model yang baik.

Tabel 4.14 Average Variant Extracted (AVE)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0,951	0,957	0,956	0,610
X2	0,954	0,957	0,961	0,711

Y1	0,961	0,962	0,966	0,742
Y2	0,946	0,946	0,954	0,674

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah, kerjasama tim, motivasi kerja dan kinerja guru adalah $> 0,5$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

3) Composite Reliability

Untuk mengukur realibilitas suatu konstruk dalam PLS-SEM dengan aplikasi SmartPLS, digunakan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite reliability. Pengujian reliabilitas berdasarkan nilai Cronbach Alpha harus lebih dari 0,6 dan nilai Composit Reliability harus lebih dari 0,7 (Jogiyanto, 2011). Nilai Composit Reliability menunjukkan ukuran nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel sedangkan Cronbach Alpha menunjukkan ukuran nilai reliabilitas terendah dari suatu variabel. Nilai composite reliabel masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4.15 Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0,951	0,957	0,956	0,610
X2	0,954	0,957	0,961	0,711
Y1	0,961	0,962	0,966	0,742
Y2	0,946	0,946	0,954	0,674

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat diketahui nilai cornbach's alpha semua variabel penelitian $>0,6$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi cornbach's alpha sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan

variabel memiliki reliabilitas yang tinggi dan pengukuran dalam penelitian ini adalah reliabel.

4) R-Square (R²)

R-Square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural. R-Square menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai koefisien determinasi (R²) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai R² 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Hair et al, 2017). Chin memberikan kriteria nilai R² sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 sebagai kuat, moderat, dan lemah (Chin dalam Ghazali dan Latan, 2015).

Tabel 4.16 Hasil R-Square

	R-square	R-square adjusted
Y1	0,924	0,923
Y2	0,381	0,373

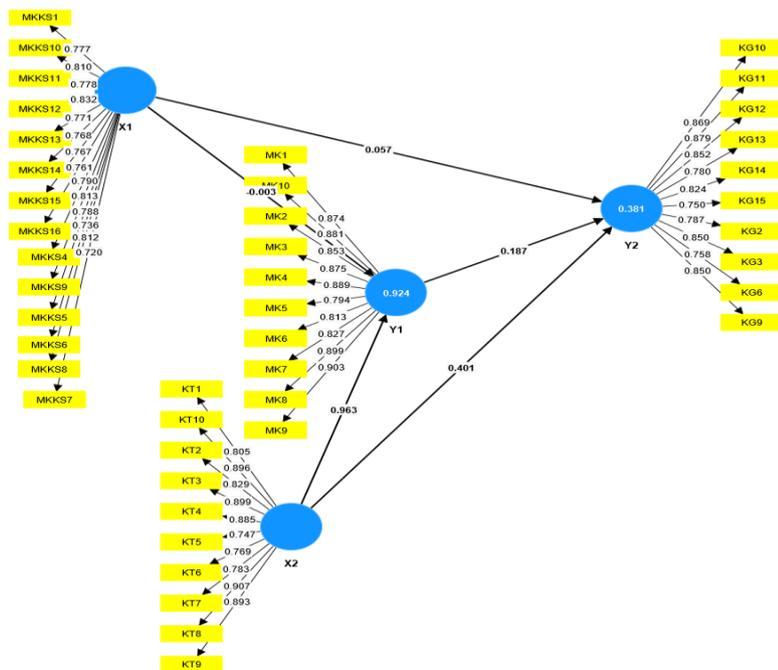
Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa model koefisien determinasi (R²) yang kuat untuk kinerja guru yaitu 0,381. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel manajemen kepemimpinan kepala sekolah, kerjasama tim berpengaruh terhadap variabel kinerja guru sebesar 38,1%, dan sisanya 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini. Sedangkan model koefisien determinasi (R²) yang kuat untuk motivasi kerja yaitu 0,924. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel manajemen kepemimpinan kepala sekolah, kerjasama tim melalui motivasi guru berpengaruh terhadap variabel kinerja guru sebesar 92,4% dan sisanya 7,6% .

4.3.3 Uji Signifikan Koefisien Jalur (Uji Hipotesis)

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian inner model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien

parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikan antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan Smart-PLS 4.0. Nilai nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rule of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-values 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 4.18 dan untuk hasil model penelitian ini dapat digambarkan seperti pada gambar 2.

Gambar 2: Hasil Perhitungan Koefisien jalur



Tabel: 4.18 Hasil Model Penelitian

	Path Coefficient	T statistics (O/STDE)	P Values	Hasil
H1. X1 -	0,057	1,097	0,272	

2				
H3. X2 - > Y2	0,401	2,042	0,041	
H5. Y1 - > Y2	0,187	0,187	0,343	

	Path coefficient	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values	Upsilon V
H2. X1 -> Y1 -> Y2	-0,001	-0,001	0,009	0,075	0,940	0,070
H4. X2 -> Y1 -> Y2	0,181	0,179	0,191	0,943	0,346	0,001

Dari hasil perhitungan koefisien jalur dengan menggunakan program Smart-PLS yang terlihat pada gambar 2 dan perolehan angka pada pada tabel 4.18 maka di peroleh hasil uji hipotesis sebagai berikut:

- 1) **Hipotesis pertama.** Menguji apakah ada pengaruh langsung manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien 0,057 (5,7%) dan t-statistik yaitu 1,097. Dari hasil dinyatakan t-statistik signifikan, karena $< 1,97$ dengan p-value $0,272 > 0,05$. Sehingga **hipotesis pertama diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
- 2) **Hipotesis kedua.** Menguji apakah ada pengaruh manajemen kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien 0,200 (20%) dan t-statistik yaitu 0,075. Dari hasil dinyatakan t-statistik signifikan, karena $< 1,97$ dengan p-value $0,940 > 0,05$. Sehingga **hipotesis kedua diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh manajemen kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru.
- 3) **Hipotesis ketiga.** Menguji apakah ada pengaruh langsung kerjasama tim terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien 0,401 (40,1%) dan t-statistik yaitu 2,042. Dari hasil dinyatakan t-

statistik tidak signifikan, karena $>1,97$ dengan $p\text{-value} 0,041 < 0,05$. Sehingga **hipotesis ketiga ditolak**. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak ada pengaruh langsung kerjasama tim terhadap kinerja guru.

4) **Hipotesis keempat**. Menguji apakah ada pengaruh kerjasama tim melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien 0,181 (18,1%) dan t-statistik yaitu 0,943 . Dari hasil dinyatakan t-statistik signifikan, karena $<1,97$ dengan $p\text{-value} 0,346 > 0,05$. Sehingga **hipotesis ketiga diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh kerjasama tim melalui motivasi terhadap kinerja guru.

5) **Hipotesis kelima**. Menguji apakah ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien 0,187 (18,7%) dan t-statistik yaitu 0,187 . Dari hasil dinyatakan t-statistik signifikan, karena $< 1,97$ dengan $p\text{-value} 0,343 > 0,05$. Sehingga **hipotesis kelima diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru.

4.5 Pembahasan

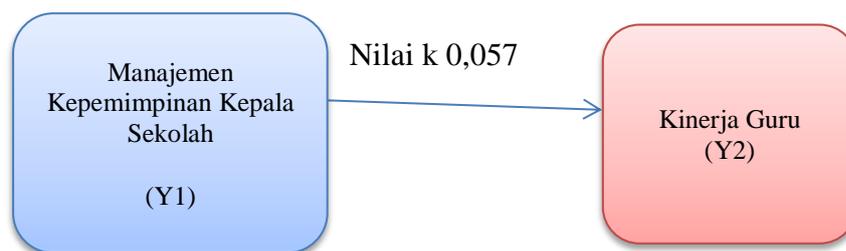
Pada sub bab ini akan dilakukan pembahasan berkaitan dengan hasil analisis data tentang pengaruh langsung Manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh manajemen kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh langsung kerjasama tim terhadap kinerja guru, pengaruh kerjasama tim melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru dan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru. Analisis Koefisien jalur telah membuktikan secara statistik hubungan antar variabel seperti yang hasil analisa yang tertera pada sub bagian hasil penelitian.

Analisis hubungan langsung ataupun tidak langsung antar variabel yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini di bahas secara detail berikut ini:

4.5.1 Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi

Hipotesis pertama menguji apakah terdapat pengaruh langsung manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien 0,057 (5,7%) ini berarti bahwa koefisien jalur dan t-statistik yaitu 1,097. Dari hasil dinyatakan t-statistik koefisien jalur signifikan, karena $< 1,97$ dengan p-value $0,272 > 0,05$. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak artinya **hipotesis pertama diterima**.

Gambar: 3 Pengaruh Langsung Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru



Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pada SMK Pusat keunggulan di provinsi Jambi, Hal ini dikarenakan bahwa dalam manajemen kepemimpinan kepala sekolah SMK Pusat Keunggulan selalu mengembangkan dan meningkatkan kompetensi guru-guru normatif dan guru-guru produktif harus profesional dibidangnya, peningkatan kompetensi guru melalui kegiatan *In House Training* (IHT), jika menemui kendala kepala sekolah selalu mencari solusi yang terbaik dalam menghadapi permasalahan tersebut. Selain itu Kepala sekolah menetapkan standar pelaksanaan proses pembelajaran yang akan dilakukan oleh guru dan Kepala sekolah mengambil tindakan koreksi apabila pelaksanaan menyimpang dari standar yang sudah ditetapkan.

Kepala sekolah juga sering melakukan supervisi akademik dan evaluasi kinerja untuk melakukan perbaikan berkelanjutan dan selalu menindak lanjuti hasil-hasil evaluasi pembelajaran di sekolah. Dari kegiatan-kegiatan tersebut di atas terbukti bahwa manajemen kepemimpinan

Kepala Sekolah di SMK Pusat keunggulan di Provinsi Jambi memengaruhi secara langsung kinerja guru.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian relevan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fitria dkk. (2020) tentang manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru honorer di SMP muhamadiyah Prabumulih, menunjukkan bahwa bentuk kepemimpinan yang optimal diperankan oleh kepala sekolah ialah peran sebagai leder, manajer dan motivator, kemudian temuan penelitian ini yaitu hambatan yang dihadapi oleh kepala sekolah ketika menjalankan tugasnya adalah kinerja guru honorer di sekolah tersebut sudah cukup baik namun masih ada yang kurang disiplin dalam waktu kehadiran karena berbagai alasan dan kepentingan.

Kemudian penelitian mendukung lainnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Vestaria Octovin (2020) tentang Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Studi di SMA Negeri 5 Ambon) menyimpulkan bahwa perencanaan kepemimpinan, kepala sekolah SMA negeri 5 Ambon dalam melakukan proses perencanaan kepemimpinannya mengacu pada visi dan misi sekolah untuk mensukseskan pendidikan bagi siswanya,Aspek pengorganisasian, kepala sekolah melakukan pelimpahan jabatan dan wewenang kepada para wakil kepala sekolah lainnya di bidang kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasaran serta humas. Aspek penggerakan kepala sekolah SMA Negeri 5 Ambon dalam kepemimpinannya mampu untuk mempengaruhi bawahannya untuk bekerja secara sinergi untuk tujuan yang sama yaitu mensukseskan pendidikan. Aspek pengawasan kepemimpinan kepala sekolah ada kegiatan evaluasi yang digunakan untuk dapat menilai keberhasilan prestasi kerja terkait kegiatan belajar mengajar.

Penelitian relevan lainnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Titin Damayanti dkk (2020) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru hasil penelitiain mengungkapkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dari 103 responden dan berdasarkan distribusi frekuensi bahwa skor

maksimum 61 diperoleh 3 responden, dengan kategori sangat baik. Sedangkan skor rentan norma antara 50s/d61 terdapat 48 responden, dan kategori sangat kurang dengan rentan norma Hasil analisis deskripsi statistik kinerja guru dalam kategori sangat baik berjumlah 1 atau 0,9%, kategori baik berjumlah 49 atau 47,57%, kategori cukup baik sebesar 25 atau 24,27%, kategori kurang sebesar 15 atau 14,56 %, dan kategori sangat kurang sebesar 13 atau 12,62%. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin dalam kategori baik. Dari uji Anova, diperoleh diperoleh F hitung sebesar 364,935 dengan tingkat signifikansi $0,000 < \text{nilai probabilitas } \alpha 0,05$ sementara F tabel sesuai dengan taraf signifikansi 0,05 (3,99) sebesar 3,09 sehingga $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($364,935 > 3,09$) sehingga H_0 di tolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin. Berdasarkan nilai nilai R square sebesar 0,879 dengan demikian koefisien diterminasinya sebesar 87.9% sehingga dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di 55 Kecamatan Sungai Lilin secara bersama-sama sebesar 87,9% dan sisanya 12,1% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kemudian Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widodo, (2019) dengan asil penelitian yaitu 1) Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMP Negeri 4 Kertosono Kabupaten Nganjuk; 2) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP Negeri 4 Kertosono Kabupaten Nganjuk; 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMP Negeri 4 Kertosono Kabupaten Nganjuk.

Didalam melakukan perencanaan dan pelaksanaan manajemen kepemimpinan kepala sekolah memiliki kemampuan dalam mempengaruhi orang lain, memotivasi sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama yang

melibatkan proses pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota. setiap pemimpin sekurang-kurangnya memiliki tiga syarat, yakni pertama memiliki persepsi sosial (social perception) yaitu kecakapan untuk cepat melihat dan memahami perasaan, sikap, dan kebutuhan anggota kelompok. Kedua, kemampuan berpikir abstrak (ability in abstract thinking) yaitu kemampuan berabstraksi dibutuhkan oleh seorang pemimpin untuk dapat menafsirkan kecenderungan-kecenderungan kegiatan, baik di dalam maupun di luar kelompok, dalam kaitannya dengan tujuan kelompok dimana kemampuan tersebut memerlukan taraf intelegensia yang tinggi pada seorang pemimpin. Ketiga, keseimbangan emosional (emotional stability) , pada diri seorang pemimpin harus terdapat kematangan emosional yang berdasarkan kesadaran yang mendalam akan kebutuhan, keinginan, cita-cita dan suasana hati, serta pengintegrasian kesemua hal tersebut ke dalam suatu kepribadian yang harmonis sehingga seorang pemimpin dapat turut merasakan keinginan dan cita-cita anggota kelompoknya.

Ada tiga pandangan dalam manajemen kepemimpinan kepala sekolah yaitu Pertama, dalam manajemen kepemimpinan menyangkut ‘orang lain’, bawahan atau pengikut, dan kesediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin. Jika tidak ada pengikut, maka tidak akan ada pula pemimpin. Tanpa bawahan semua kualitas manajemen kepemimpinan seorang atasan akan menjadi tidak relevan. Terkandung makna bahwa para pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan menjalin relasi dengan pengikut mereka.

Kedua, manajemen kepemimpinan Kepala sekolah merupakan suatu ‘proses’, agar bisa mencapai tujuan satuan pendidikan yang sudah ditetapkan bersama. maka pemimpin mesti melakukan sesuatu, kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki suatu posisi otoritas. Kendatipun posisi otoritas yang diformalkan mungkin sangat mendorong proses kepemimpinan, tetapi sekadar menduduki posisi itu tidak memadai untuk membuat seseorang menjadi pemimpin. Ketiga, kepemimpinan harus ‘membujuk’ orang-orang lain untuk mengambil tindakan. Pemimpin

membujuk para pengikutnya lewat berbagai cara seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan/ hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan sebuah visi. Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif serta berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Karena sekolah merupakan lembaga yang ber sifat kompleks, maka sekolah sebagai organisasi memerlukan koordinasi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah juga. Kepala sekolah berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah dapat memajemen kepemimpinannya dengan baik.

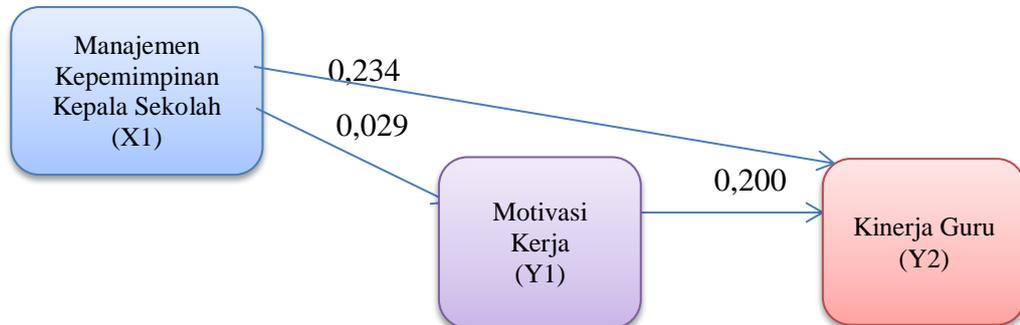
4.5.2 Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi

Hipotesis kedua. Menguji apakah ada pengaruh manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah melalui motivasi terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien 0,200 (20%) dan t-statistik yaitu 0,075. Dari hasil dinyatakan t-statistik signifikan, karena $< 1,97$ dengan p-value $0,0940 > 0,05$. Sehingga **hipotesis kedua diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh manajemen kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Hipotesis kedua yang diuji pada penelitian ini dalam bentuk verbal menyatakan bahwa: Pengaruh Manajemen kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis koefisien jarur menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Manajemen kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi kerja terhadap

kinerja berdasarkan nilai koefisiensi jalur yang diiperoleh terlihat pada gambar berikut:

Gambar: 4 Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru



Hal tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh manajemen kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hipotesis kedua yang diuji pada penelitian ini dalam bentuk verbal menyatakan bahwa: Pengaruh Manajemen kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis untuk melihat besarnya pengaruh.

Manajemen kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru berdasarkan nilai koefisiensi jalur yang diperoleh menunjukkan bahwa terlihat ada pengaruh tidak langsung antara manajemen kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu dimana bahwa Kepala Sekolah SMK Pusat keunggulan di Provinsi Jambi pada dalam pelaksanaan manajemen kepemimpinannya selalu memberikan motivasi kerja terhadap pelaksanaan tugas guru, Kepala Sekolah juga sering melakukan dan mengembangkan kompetensi-guru-guru baik itu guru-guru normatif maupun guru-guru produktif sehingga mereka bisa profesional dibidangnya seperti kegiatan IHT, melaksanakan kegiatan workshop dan magang guru.

Kemudian juga Kepala sekolah SMK Pusat keunggulan di Provinsi Jambi dalam manajemen kepemimpinannya selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah dan guru. Sehingga

dengan demikian guru menjadi semangat dan termotivasi dengan demikian kinerja guru menjadi baik. Kepala Sekolah dalam organisasi sekolah merupakan pimpinan yang bertanggungjawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung pada kemampuan kepala sekolah. Sehubungan dengan itu maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah selaku administrator berfungsi untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di suatu sekolah.

Kepala Sekolah sebagai manajer pendidikan berfungsi mewujudkan pendayagunaan setiap personal secara tepat, agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal untuk memperoleh hasil yang sebesar-besarnya, pada segi kuantitas maupun kualitas dalam proses mengajar belajar di sekolah (Setiyati, 2014).

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawab menjalankan amanah, profesi yang diemban, rasa tanggungjawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas di dalam menjalankan tugas keguruan di dalam kelas dan tugas kependidikan di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggungjawab mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Kinerja merupakan perasaan dorongan yang diinginkan oleh guru dalam bekerja. Perbaikan kinerja guru dalam pembelajaran agar menjadi efektif dan efisien serta tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara optimal, tentunya tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin. Manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru. Manajemen

Kepemimpinan merupakan acuan bagi seorang pemimpin dalam menjalankan tupoksinya membawa arah satuan pendidikan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam visi dan misi sekolah, hal ini senada bahwa dalam manajemen kepemimpinan adanya sosok seorang pemimpin dalam melakukan tugas kepemimpinannya selalu menjaga norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat dia mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Norma perilaku tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui orang lain (Mubar, 2018).

Dalam mempengaruhi orang lain yaitu mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya dan memberikan dorongan semangat agar guru bisa mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar, dengan motivasi yang tinggi guru dapat berhasil menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh semangat karena adanya motivasi yang tumbuh karena adanya rangsangan baik dari dalam diri maupun yang tumbuh dari diri guru itu sendiri.

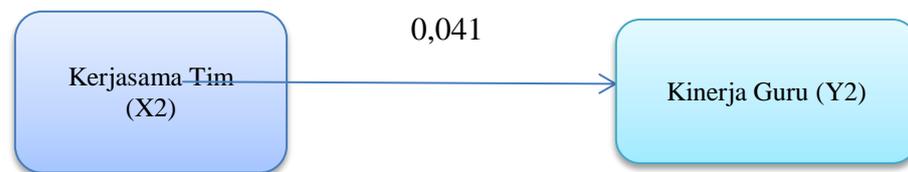
Sesuai dengan pendapat Menurut Hasibuan (2001) motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Robbins (2001) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan.

Dengan demikian melalui manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah terus mendorong semangat guru dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerja guru, karena manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru.

4.5.3 Pengaruh Lansung Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi

Hipotesis ketiga. Menguji apakah ada pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien 0,401 (40,1%) dan t-statistik yaitu 2,042. Dari hasil dinyatakan t-statistik tidak signifikan, karena $>1,97$ dengan p-value 0, **0,041** $<0,05$. Sehingga **hipotesis ketiga tidak diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak ada pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja guru. Hipotesis ketiga ini yang diuji pada penelitian ini dalam bentuk verbal menyatakan bahwa: pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi. Pengujian hipotesis ke tiga ini tidak terbukti secara statistik.

Gambar: 5 Diagram Jalur Model 3 Pengaruh Lansung Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Guru



Padahal beberapa pendapat peneliti beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016) mengatakan bahwa ada pengaruh Kerjasama Tim secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Dinyatakan Dewi (2016) bahwa kerjasama tim merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. kerjasama tim atau teamwork adalah beberapa orang yang membentuk kelompok kerja dan menyatukan ide-ide serta menyelesaikan masalah bersama-sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu kerjasama tim sangat dibutuhkan perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian bahwa kerjasama yang baik sangat dibutuhkan agar pekerjaan menjadi lebih ringan dan mendapat hasil yang baik. kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah

diperoleh dengan melakukan kerjasama tim dari pada dilakukan sendiri. Unsur manusia merupakan faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi secara efektif dan efisien, terutama peranannya dalam setiap usaha penyelenggaraan kerja sama dan tanggung jawab.

Disisi lain bahwa kerjasama tim yang sudah diterapkan yaitu diantaranya menjaga kepercayaan dan kerjasama dalam tim. Kerjasama tim dibangun oleh kepercayaan. Semakin tinggi rasa percaya antar karyawan maka semakin baik pula kerjasama tim sehingga akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Individu individu yang terampil apabila dapat bekerja secara bersama-sama mengikuti pola dan sistem yang teruji akan membentuk kerjasama dalam pencapaian target dan tujuan bersama.

Kemudian Marnung dalam Widyasni dan Ruhana menyatakan Kerjasama dalam perusahaan akan tercipta ketika semua individu-individu yang ada dapat memahami tugas yang dikerjakan, kerjasama dalam tim akan menjadikan suatu daya dorong yang memiliki sinergisitas bagi setiap individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Dalam penelitian terdahulu ini menyatakan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. kepercayaan, kekompakan, serta kerjasama yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan.

Namun temuan hasil penelitian peneliti pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi jambi yang peneliti teliti berdasarkan hasil analisa statistik pada koefisien jalur menunjukkan angka statistik tidak terdapat pengaruh langsung antara kerjasama tim terhadap kinerja guru, padahal hasil penelitian penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kerjasama tim vberpengaruh terhadap kinerja seseorang, hasil penelitian yang penulis lakukan memberikan temuan anlisis statis yang berbeda. Berbeda dengan hasil penelitian terdahulu dan bertolak belakang dengan kajian teoritis yang peneliti uraikan, berkemungkinan besar ada kesalahan dan kekeliruan pada indikator-indikator dan item-item pernyataan yang penulis susun

pada instrumen penelitian peneliti, sehingga menyebabkan pengujian hipotesis ke tiga tidak terbukti secara statistik.

Kemudian bisa juga disebabkan bahwa dalam kerja sama tim hanya sebagian anggota tim yang memiliki komitmen memajukan sekolah untuk membangun kerja tim yang kuat, kemudian juga disebabkan Kepala Sekolah hanya kadang-kadang memperhatikan kekompakan tim dan juga belum memiliki strategi dalam menjaga kekompakan tim, kemudian tim kerja sebageian besar kadang-kadang yang memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas, itu diantaranya yang menyebabkan kerjasama tim tidak memberi pengaruh langsung terhadap kinerja guru.

4.5.4 Pengaruh Kerjasama Tim Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi

Hipotesis keempat. Menguji apakah ada pengaruh kerjasama tim melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien 0,181 (18,1%) dan t-statistik yaitu 0,943 . Dari hasil dinyatakan t-statistik signifikan, karena $<1,97$ dengan p-value $0,346 > 0,05$. Sehingga **hipotesis ketiga diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh kerjasama tim melalui motivasi terhadap kinerja guru.

Hipotesis keempat yang diuji pada penelitian ini dalam bentuk verbal menyatakan bahwa: pengaruh Kerjasama Tim melalui Motivasi Kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana untuk melihat besarnya pengaruh Kerjasama Tim melalui Motivasi Kerja terhadap kinerja guru berdasarkan nilai koefisiensi jalur yang diperoleh. Hipotesis keempat yang diuji pada penelitian ini dalam bentuk verbal menyatakan bahwa: pengaruh Kerjasama Tim melalui Motivasi Kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi. Berdasarkan nilai koefisiensi regresi yang diperoleh. pengaruh total yang diberikan pengaruh tidak langsung.

Hipotesis ke empat bertentangan dengan hipotesis ke tiga di mana bahwa kerjasama tim secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja guru akan tetapi pada hipotesis ke empat analisa statistik membuktikan kerjasama tim melalui motivasi dapat mempengaruhi kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan analisa statistik dengan melakukan uji koefisien jalur tertera pada gambar 6 di atas, artinya bahwa kerjasama tim dapat menentukan dan pengaruhi kinerja guru melalui motivasi dikarenakan setiap anggota tim selalu mendiskusikan pada anggota tim yang lain terhadap hasil yang dicapai, kemudian pimpinan tim selalu aktif bekerja sama dalam membimbing anggota lainnya dalam pelaksanaan tugas, dengan melalui bimbingan yang dilakukan oleh ketua tim dan anggota termotivasi dan bersemangat melakukan pekerjaannya hal ini memicu kinerja guru meningkat.

Dengan adanya kerjasama tim, maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dibandingkan pekerjaan secara individual (Griffin, 2014). Kerja tim merupakan salah satu bentuk interaksi sosial oleh sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda, yang berkumpul bersama sama untuk mencapai satu tujuan (Manullang, 2014). Meskipun ada perbedaan di antara mereka, namun tujuan bersama merupakan penghubung yang menyatukan mereka sebagai tim. Hal ini sesuai dengan pendapat Pandelaki (2018) bahwa kerja tim ditunjukkan dengan adanya beberapa individu yang saling bekerjasama yang memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam organisasi. Menurut Kreitner dan Angelo (2014), “kerja tim merupakan sejumlah orang yang bekerja sama, yang usaha mereka secara sistematis digabungkan untuk mencapai tujuan bersama”. Menurut Amirullah (2015), “kerja tim adalah kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan”.

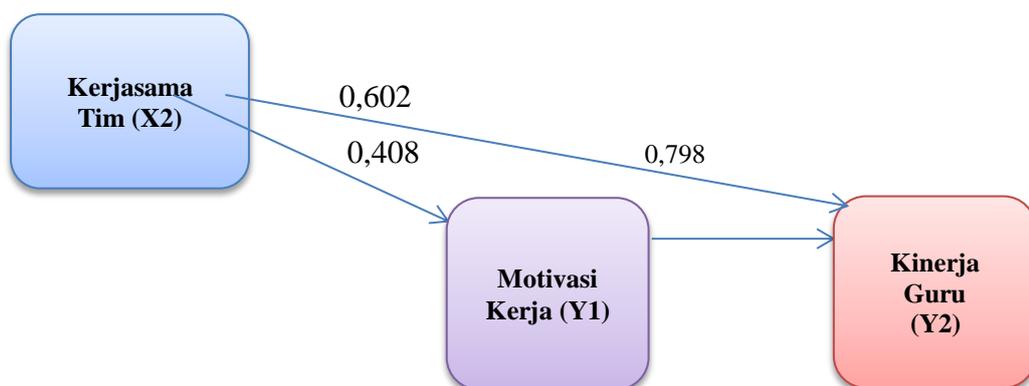
Kinerja seorang guru merupakan komponen yang sangat menentukan dalam setiap upaya peningkatan mutu pendidikan, sehingga akan memberikan kontribusi yang baik terhadap kualitas pendidikan (Hasibuan, 2012). Pentingnya kinerja seorang guru akan memberikan dampak yang

signifikan terhadap tujuan pada suatu sekolah dalam meningkatkan output dari pendidikan yang telah diberikan (Harahap, dan Silvianita, 2016).

Kinerja merupakan proses melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan (Fahmi, 2016). Kinerja guru merupakan aktivitas atau perilaku yang menonjol oleh para guru dalam bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Dharma (2011). Kinerja guru merupakan proses kegiatan yang telah dilakukan oleh guru sesuai profesinya (Djamarah, 2017). Kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Supardi, 2013).

Dari berbagai definisi tentang kinerja yang telah dikemukakan oleh para ahli, meskipun terdapat perbedaan akan tetapi pada dasarnya memiliki kesamaan antara satu dengan yang lainnya (Kasmir, 2016). Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai tenaga profesional berdasarkan standar kinerja (Depdiknas, 2008).

Gambar: 6 Pengaruh Kerjasama Tim Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

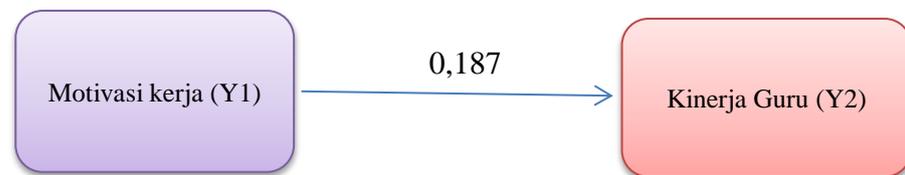


4.5.5 Pengaruh Lansung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi

Hipotesis kelima, Menguji apakah ada pengaruh lansung motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien

0,187 (18,7%) dan t-statistik yaitu 0,187 . Dari hasil dinyatakan t-statistik signifikan, karena $< 1,97$ dengan p-value $0,343 > 0,05$. Sehingga **hipotesis kelima diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Gambar: 7 Pengaruh Lansung Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru



Hipotesis kelima yang diuji pada penelitian ini dalam bentuk verbal menyatakan bahwa: Terdapat pengaruh langsung kerjasama tim terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi. Analisa statistik pada jalur gambar 7 di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan langsung terhadap kinerja guru, angka koefisien 0.187 ini menunjukkan angka $>0,005$ artinya berpengaruh secara signifikan, hal ini disebabkan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal diantaranya adalah motivasi kerja, seorang guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja. Baik itu motivasi karena kebutuhan dirinya sendiri, ataupun karena adanya rangsangan dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri (eksternal).

Sumarjaya dalam Muntazam (2020) Faktor internal diantaranya mencakup: motivasi, kompetensi profesional, kesehatan, pendidikan, masa kerja, bakat, strata sosial ekonomi. Sedangkan faktor eksternal mencakup: sarana dan prasarana, kurikulum, program pendidikan, kepemimpinan, supervisi, struktur tugas, insentif, kompensasi, suasana kerja serta lingkungan kerja

Motivasi mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawai, dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja guru dapat dicapai dengan optimal. Motivasi yang optimal merupakan pendorong bagi guru untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dengan motivasi yang tinggi dipastikan guru memiliki prestasi kerja/kinerja yang baik, penelitian ini

membuktikan koefisien jalur membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) pusat keunggulan di Provinsi Jambi.

Hasil penelitian relevan yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Putri Mutiara Islami dkk. (2021) motivasi kerja pada SD Se Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan pada kategori sangat baik dengan skor 93.07% kinerja guru pada SD Se Gugus III Kecamatan koto XI Tarusan berada pada skor kategori sangat baik dengan skor 92.79% dan dibuktikan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru pada SDN se Gugus III Koto XI Tarusan. Agar kinerja menjadi lebih baik, seorang guru harus mempunyai motivasi yang tinggi. Dengan demikian, berarti guru tersebut memiliki semangat dalam bekerja sehingga segala tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dan kinerja pun jadi meningkat.

Penelitian di atas didukung oleh Pendapat Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (Wibowo, 2012) Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, meskipun motivasi bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Motivasi sangat berperan penting dalam suasana batin dan psikologis seorang guru. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Riyadi (2011) menjelaskan bahwa motivasi kerja ini mempunyai hubungan yang sangat signifikan terhadap kinerja guru dan berpengaruh terhadap kinerja guru .

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang mendorong semangat seseorang untuk mencapai tujuan dan keinginannya. Tingkat motivasi kerja seseorang berbeda-beda, sesuai dengan kemauan dan usaha dalam diri seseorang untuk melakukan suatu hal yang diinginkannya. Motivasi kerja merupakan tenaga atau daya yang ada dalam diri seseorang untuk menjadi lebih baik ke arah tujuan tertentu yang disadari ataupun tidak disadari.

Pendapat Mulyasa (2013) para pegawai akan bekerja dengan sungguh sungguh apabila memiliki motivasi yang positif, pegawai akan menambah perhatian, mempunyai minat dan ingin ikut serta dalam suatu kegiatan.

Masih banyak guru dalam mengajar kurang termotivasi, sehingga akan berdampak pada menurunnya produktivitas atau kinerja guru dan akan mempengaruhi prestasi siswa. Untuk itu diperlukannya motivasi terhadap guru. Kinerja guru akan meningkat apabila terpenuhinya semua keinginan atau kebutuhan dan harapan guru maka akan mendapatkan kepuasan.

Motivasi kerja tidak dapat diamati secara langsung, namun dapat diinterpretasikan melalui tingkah lakunya (Uno, 2010). Dilihat dari tingkah laku ini berupa tindakan dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi kerja tiap guru pasti berbeda-beda, ada yang mempunyai motivasi yang tinggi dan ada yang rendah, semua itu akan berpengaruh terhadap hasil dari kinerja guru. Apabila guru memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, tentu saja dalam pekerjaannya akan terdorong untuk menjalankan pekerjaan dengan sebaik mungkin secara efisien dan efektif.

Kinerja guru sangat penting untuk ditingkatkan karena mengingat tantangan dunia pendidikan untuk melahirkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era globalisasi yang semakin ketat. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam pelaksanaan tugas sebagai pendidik. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan (Jasmani & Mustofa, 2013).

Untuk itu Motivasi kerja merupakan hal penting dan perlu dimiliki oleh setiap guru dalam peranannya yaitu menumbuhkan gairah, merasa senang dan semangat untuk melakukan sesuatu berdasarkan tujuannya, keterlibatannya dalam beraktivitas, seperti dorongan untuk melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencapai prestasi kerja yang baik yaitu kinerja, seorang guru bisa menghasilkan kinerja yang baik apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Membaca analisis jalur pertama berdasarkan nilai koefisien jalur pengaruh langsung manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru dengan nilai *path koefisien* dan dengan P-value yang tinggi berarti ada pengaruh langsung yang signifikan manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi, Ini menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dikarenakan guru memahami akan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah melakukan pengorganisasian terhadap guru yang ditunjuk mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan kepala sekolah melakukan supervisi akademik dan evaluasi kinerja serta memberikan peluang bagi guru untuk mengembangkan diri mengikuti kegiatan-kegiatan peningkatan kompetensi.
2. Membaca analisis jalur kedua berdasarkan perolehan nilai *path koefisien* dan P-Value berarti ada pengaruh yang signifikan manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah melalui motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi. Hal ini dikarenakan guru bersemangat melakukan pekerjaan dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru dan kepala sekolah selalu memberikan motivasi terhadap pelaksanaan tugas guru.
3. Membaca analisis jalur ketiga berdasarkan perolehan nilai *path koefisien* dan rendahnya nilai P-Value ini berarti tidak ada pengaruh langsung kerjasama tim terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi. Hal ini menunjukkan pembuktian kebenaran uji hipotesis yang ketiga yang berbeda dengan temuan penelitian terdahulu dan

bertentangan dengan kajian teori yang peneliti paparkan. Berkemungkinan penyebabnya pertama adalah indikator-indikator pengukurannya yang kurang tepat atau tidak sesuai dengan item-item instrumen pernyataan yang penulis susun dengan variabel penelitian kerjasama tim.

4. Membaca analisis jalur ke empat berdasarkan perolehan nilai *path koefisien* dan *p-value* yang juga tinggi menunjukkan ada pengaruh kerjasama tim melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi. Kerjasama yang baik merupakan salah satu faktor yang menimbulkan motivasi kerja, kinerja guru dapat meningkat apabila kerjasama tim dapat menjalin komunikasi yang baik, saling berkontribusi, hal ini akan mempengaruhi akan berdampak positif terhadap kinerja guru. Apabila salah satu anggota termotivasi hal ini dapat menular juga kepada guru yang lain.
5. Membaca analisis jalur ke lima berdasarkan perolehan nilai *path koefisien* dan *p-value* diperoleh hasil yang tinggi maka menunjukkan ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi, motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Artinya bahwa untuk meningkatkan kinerja guru diantaranya dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja guru. Apabila motivasi kerja rendah, maka kinerja juga akan rendah, begitu pula sebaliknya bila motivasi kerja tinggi maka kinerjanya akan tinggi. Agar kinerja guru menjadi lebih baik, seorang guru harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dengan demikian, berarti guru tersebut memiliki semangat dalam bekerja sehingga kinerja gurupun jadi meningkat

5.2 Saran-saran

Dari hasil kesimpulan maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Secara teoritis Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan dapat melanjutkan penelitian dengan meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.
2. Tidak terbuktinya hipotesis ketiga kiranya perlu dilakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh langsung kerjasama tim terhadap kinerja guru

dengan pendekatan kualitatif dengan variabel pendukung dan indikator-indikator yang berbeda untuk membuktikan adanya pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja guru.

3. Bagi Kepala Sekolah SMK Pusat Keunggulan untuk mengerahkan kemampuan memperhatikan dan memilih strategi yang tepat dalam menjaga kekompakan kerjasam tim dengan demikian akan membangun kerjasama tim yang kuat karena kerja sama tim yang maksimal dapat menumbuhkan semanagt dan motivasi kerja yang tinggi dan dapat berpengaruh terhadap kinerja guru semakin lebih baik.
4. Kepala sekolah dalam melakukan pengontrolan dan evaluasi kinerja guru perlu memberikan motivasi kerja kepada semua guru, bagi guru yang kinerja kinerjanya masih rendah termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, karena motivasi berpengaruh langsung terhapat kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Duhou, Ibtisam. (2002). *School Based Manajement*. Jakarta:Kencana 2004.
- Aedi. (2016) *Manajemen Pendidikan & Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Publishing Jatirejo Sleman.
- Ahmad, Susanto. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Kencana
- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Ali, Alwi, Kridilaksana (2020). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Badan Pengembangan Dan Pembinaan Bahasa.
- Allen, Alexander. Jean (2004). *Strategi membangun Tim Tangguh*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prestasi pustaka Publisher Pustaka Belajar.
- Budianto dan Komalasari. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMK PGRI 31 Legok. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.
- Bachtiar. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Iteraksa
- Basir, Muhammad. (2015). Pengaruh kerja Tim terhadap Kinerja Guru. *Journal of EST*.
- Damayani, Titin. Dkk. (2020). *Pengaruh Kepemimpinnan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal of Innovation in Teching and Intrucional Media*.
- Danim, S. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ+ EQ) Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. Bandung: Alfabeta.
- Depdiknas (2003). *Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional*. Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018).
- Dewi. (2006). *Psychologymania, Indikator-indikator Kerjasama*.
- Djafri Novianty (2016). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian, Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi*. Yogyakarta: CV. Budi Utomo.

- Djafri Novianty. (2016). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish
- Fauziyah, Nurul. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah. Muntazam: *Jurnal manajemen Pendidikan Islam*.
- Fitria. Happy dkk. (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Honorer. *Jornal of Innovation in Teaching and Instructional Media*. Vol. 1
- Ghazali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23.0* Semarang: Undip
- Gunawan, Kevin. (2017). Motivasi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Daiya Plas Semarang. Yume: *Jurnal of Management*.
- Griffin, R. W. (2014). *Manajemen, Edisi 7*. Jakarta: Erlangga.
- Hamzah, B. Uno. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harahap, D. Risma. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru di SMP N 2 Sigambal*. Jurnal: Edu Science.
- Harmonensi. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah, Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sarolangun*: Tesis Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Bengkulu.
- Hasibuan, S. P. M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi Sufri. T (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Pembiayaan dan Continuing Profesional, Development (CPD) terhadap Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Sekolah SMKN 1 Merangin*. Tesis Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Jambi.
- Indonesia, P. R. (2018). *Undang-undang Republik Indonesia nomor 6 tahun 2018 tentang pedoman dan penugasan guru sebagai kepala sekolah Indonesia, P. R. uhou. (2Dan Dosen*
- Indonesia. *Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Nomor 17/M/2021 (2021). Tentang Program Sekolah Menengah Kejuruan Pusat Keunggulan*.
- Indonesia. *Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia. Nomor 165/M/2021 (2021). Tentang Program Sekolah Menengah Pusat Keunggulan*.

- Indonesia. *Lampiran Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia. Nomor 165/M/2021 (2021). Pedoman Pembelajaran Pada Program Sekolah Menengah Kejuruan Pusat Keunggulan.*
- Inpres No. 9 Tahun 2016 *Tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).*
- Ismanto. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru SMA Salatiga.*
- Jamrizal. (2022). Pengaruh Perencanaan , Pengorganisasian dan Pengawasan Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (Literatur Review Manajemen Pendidikan). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial.*
- Jamil, M. R. M., Said, S., & Azeez, M. I. K. (2017). Kompetensi guru terhadap pengurusan pengajaran dan pembelajaran: Suatu pendekatan teknik fuzzy delphi. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan, 1(3), 77-88*
- Jonathan, Sarwono. (2011). *Mengenal Path Analisis: Sejarah, Pengertian dan Aplikasi.* Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Volume 11.
- Kusuma, L. Putri dan Susanto, J.E. (2018). *Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa.* Surabaya: Fakultas Manajemen dan Bisnis. Universitas Ciputra Performance Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis
- Lathifah. Fatim. (2020). *Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Mewujudkan Prestasi Belajar Siswa SMPN 1 Poncol Tahun Ajaran 2019/2020.* Ponorogo: Tesis Program Magister Manajemen Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Ponorogo.
- Mance. Susti. (2020). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Peningkatan Kopetensi Guru.* Dawuh Islamic Education Jurnal.
- Maman, Abdurrahman. (2011). *Dasar-dasar Metode Statistik Untuk Penelitian.* Bandung: Pustaka Ceria
- Manullang. (2014). *Manajemen Personalialia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Midangsi, N. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar di Masa Pandemi.* Nilacakra.

- Mubar, (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Takalar*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyadi. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal*
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101-106.
- Nasukah, B., Sulistyorini, S., & Winarti, E. (2020). Peran Komunikasi Efektif Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Institusi. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 81-9
- Oktovin, Vestaria. (2016). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Studi di SMA Negeri 5 Ambon). *Jurnal Penelitian Tesis*
- Peraturan Menteri Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi No. 40 Tahun 2021 *Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah*
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 *Tentang Guru*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 *Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 Tentang Guru*
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 *Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 *Tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Peraturan Pemerintah No 32 Tahun 2013 *Tentang Standar Nasional Pendidikan*
- Pramudyo, A. (2013). Implementasi manajemen kepemimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal bisnis, manajemen, dan akuntansi*, 1(2).
- Puspita. Eti. Dkk. (2023) *Manajemen dan Kepemimpinan Dalam Pembaharuan Sekolah dan Madrasah*. Jambi: Universitas Jambi
- Putri, Mutiara Islami. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Purnomo. Eddy. (2006). Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer. *Jurnal Ilmu-ilmu Ekonomi*.

- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi Jilid I*. Yogyakarta: Aditya Media Ilmu.
- Setiana, Roselena. Dkk. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. *Jupe UNS, Vol 2 No. 1*
- Setiyowati, Yenti. (2021). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Media Manajemen Pendidikan*.
- Setyorini, D., & Syahlani, A. (2019). Analisis Jalur (Path Analysis) Pengaruh Kondisi Sosial Ekonomi dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 16(02)*, 177-193
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R & D, dan Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. (2016). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi dan Implementasinya. *Jurnal Prenada Media*.
- Susanto, (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*.
- Suyatno, S. (2022). Direct Instruction Aproach (DIA) Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran. Asas Wa Tandhim: *Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan, 1(1)*, 77-90.
- Syafarina, L., Mulyasa, E., & Koswara, N. (2021). Strategi Manajerial Penguatan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA, 7(4)*, 2036-2043.
- Uno, H. B., & Nina Lamatenggo, S. E. (2022). *Tugas Guru Dalam Pembelajaran: Aspek yang Mempengaruhi*. Bumi Aksara.
- Usman, K., & Yusrizal, S. I. (2016). *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN 1 Takengon*. Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah, 4 (3).
- Wahjosumidjo. (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Devisi Buku Perguruan Tinggi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Press.

Widoyoko, E.P. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yusuf, A. Muri. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.