

**ANALISIS PERILAKU KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH, KESEJAHTERAAN GURU DAN
MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU
DI MAN SE-KABUPATEN BLITAR**

Moh. Mashudi

*Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung
Jl. Mayor Sujadi Timur No. 46 Tulungagung
m.hudi.sp@gmail.com*

Abstract: *Leadership behavior of principal, teacher welfare, and teacher work motivation are important to be implemented because it can affect teacher performance at MAN in Blitar Regency. This study examines the behavior of principal leadership, teacher welfare, and teacher work motivation on teacher performance at MAN in Blitar Regency. Population of this study is 170 teachers and taken as many as 114 teachers as sample through proportional random sampling method with table Isaac and Michael with 5% error rate. The results showed that partially the leadership behavior of principals have a significant positive effect on teacher performance at MAN in Blitar Regency. Variables of teacher welfare have a significant positive effect on teacher performance at MAN in Blitar Regency. Other results showed the teacher work motivation has a significant positive effect on teacher performance at MAN in Blitar Regency.*

Keywords: *Leadership behavior, Teacher welfare, Teacher work motivation, Teacher performance.*

Pendahuluan

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan dan sangat berpengaruh dalam menentukan tercapainya tujuan pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan keprofesional guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Guru yang profesional juga tercermin tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya.¹ Guru juga dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Kinerja seorang tenaga pengajar baik kelayakannya maupun rasa tanggung jawabnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu: (1) perilaku pimpinan, (2) adanya pelatihan, (3) dorongan positif, (4) paham akan tugasnya, (5) adanya sistem penghargaan, (6) adanya penilaian, dan (7) adanya motivasi.²

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif

¹ Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 47

² A. Dale Timpe, *Kinerja*, (Jakarta: Elek Media Kompetindo, 1992), hal. 52

merupakan kunci keberhasilan organisasi.³ Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan kemauan orang lain untuk mengikuti keinginan pemimpin. Kepemimpinan yang baik tentunya sangat berdampak pada tercapai tidaknya tujuan organisasi karena pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dipimpinnya. Bahkan, tinggi rendahnya mutu suatu sekolah akan dibedakan oleh kepemimpinan kepala sekolah.⁴ Guru menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan pendidikan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja guru, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan di pundaknya. Sikap yang positif harus dibina, sedang yang negatif harus dihilangkan.⁵

Kesejahteraan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin tinggi tingkat kesejahteraan seseorang akan semakin meningkatkan kinerjanya. Terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya.⁶ Peningkatan kesejahteraan berkaitan erat dengan insentif yang diberikan pada guru. Insentif dibatasi sebagai imbalan organisasi pada motivasi individu, pekerja menerima insentif dari organisasi sebagai pengganti karena dia anggota yang produktif dengan kata lain insentif adalah upah atau hukuman yang diberikan sebagai pengganti kontribusi individu pada organisasi.

³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 4

⁴ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Surabaya: eLKAFF, 2006), hal. 129

⁵ Keith Davis & John W. Newstrom, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2000), hal. 105

⁶ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004), hal. 125

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja seseorang adalah motivasi. Beberapa penelitian oleh Herzberg, Maslow, Mc Gregor, Mc Clelland menyatakan kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya yaitu akan melakukan segala tugas dan tanggung jawab dengan baik, tanpa harus diawasi oleh atasan.⁷ Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika para guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi berfungsi pendorong, penggerak, tingkah laku. Motivasi mempunyai nilai dalam menentukan keberhasilan, demokratisasi pendidikan, membina kreatifitas dan imajinasi guru, pembinaan disiplin kelas dan menentukan efektivitas pembelajaran.⁸ Motivasi mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu, motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.⁹ Berdasarkan uraian diatas bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru dan motivasi kerja guru sangatlah penting untuk kita untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja guru, khususnya para guru MAN yang ada di Blitar.

⁷ Indriyo Gitisudarmo, *Prilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hal. 29

⁸ Zainal Aqib, *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*, (Surabaya: Insan Cendikia, 2002), hal. 50

⁹ George Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, terj. Jasmiih, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal. 131

Kajian Teori

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.¹⁰ Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja.¹¹ Kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kemudian pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar. Menurut Pidarta, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: (a) kepemimpinan kepala sekolah, (b) fasilitas kerja, (c) harapan-harapan, (d) kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mempunyai gaya (*style*) yang dapat mewujudkan sasarnya misalnya dengan mendelegasikan tugas, mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi bawahannya melaksanakan kontrol dan seterusnya. Plato dalam bukunya yang berjudul *Republic* membagi tiga gaya kepemimpinan yaitu (1)

¹⁰ M. Ismail Yusanto dan Karabet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal. 199.

¹¹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), hal. 67

filosof (pemikir), (2) Militer (otoriter), (3) *entrepreneur*.¹² Pemimpin akan berhasil menjalankan kepemimpinannya jika menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda disuatu situasi yang berbeda pula. Artinya, gaya kepemimpinan yang digunakan tergantung situasi.¹³ Gaya kepemimpinan adalah penilaian karyawan terhadap gaya kepemimpinan pemimpin atau atasan dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi yang mencakup kedalam tiga aspek yaitu: gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas, gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan, dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tingkat kematangan bawahan. Sejalan dengan hasil penelitian dari Universitas Machingan sebagaimana dikutip oleh Yulk dapat mengidentifikasi dua perilaku kepemimpinan kepala sekolah, yaitu yang berorientasi pada tugas dan yang berorientasi pada hubungan antar manusia.¹⁴

Kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan performan kerja namun pada tingkat rendah. Ukuran kesejahteraan memang relatif dan sulit diukur hanya dengan kecukupan materi belaka. Oleh sebab itu, Isjoni mengemukakan bahwa tingkat kesejahteraan seorang guru dapat dilihat melalui indikator-indikator yaitu penghasilan setiap bulan yang mencukupi, kebutuhan pendidikan keluarga yang terpenuhi, memiliki kemampuan melakukan pengembangan diri secara

¹² Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hal. 267

¹³ *Ibid*, hal. 274

¹⁴ Gary A. Yulk, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Terj. Jusuf Udaya (Jakarta: Pranhallindo, 1994), hal. 49

professional dan memiliki kemampuan mengembangkan diri dengan memanfaatkan teknologi maupun konvensional.¹⁵ Hal ini dibuktikan oleh Blakely dimana pekerja yang menerima penghargaan dari penyelia yang lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian mereka sendiri akan lebih puas, akan tetapi penyeliaan yang terlalu ketat akan menyebabkan tingkat kepuasan yang rendah.

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau *moves* dan mengarah dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan¹⁶. Proses motivasi diawali dengan kebutuhan yang tidak terpenuhi yang menciptakan ketegangan dan mendorong seseorang untuk mencari sasaran apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mengurangi ketegangan tadi.¹⁷ Sedangkan definisi motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.¹⁸ Guru akan termotivasi dalam bekerja jika ada faktor-faktor yang mendorong timbulnya semangat kerja yang menyentuh kebutuhan hidupnya. Dalam penelitian ini, penulis mengambil teori Abraham Maslow yang telah membagi hirarki kebutuhan yang meliputi kebutuhan fisik dan kenikmatan (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial dan afiliasi (*social needs*),

¹⁵ Isjoni, *Kinerja Guru*, (Bandung: FKIP Universitas Bandung, 2000), hal. 54

¹⁶ Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), hal. 243

¹⁷ Stephen Robins, *Manajemen Jilid 2*, (Jakarta: PT Indeks, 2005), hal. 92

¹⁸ Amirullah dkk, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2002), hal. 146

kebutuhan pemenuhan harga diri (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*).¹⁹

Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang didasarkan atas perhitungan persentase, rata-rata, chi kuadrat dan perhitungan statistic lainnya, dengan kata lain menggunakan angka atau kuantitas, guna menjelaskan penyebab fenomena sosial melalui pengukuran yang obyektif dan numerikal.²⁰ Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variable perilaku kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Sesuai dengan jenis dan metode yang digunakan, peneliti menggunakan desain *penelitian survey*.

Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.²¹ Selain itu penelitian ini berusaha mendeskripsikan dan mengeneralisasikan data atau peristiwa yang terjadi pada semua anggota populasi berdasarkan sample penelitian. Analisis data menggunakan regresi sederhana dan regresi linier ganda dengan bantuan program *SPSS* versi 19.0. Instrumen yang digunakan dalam pengambilan data menggunakan angket (kuesioner) dan diukur menggunakan skala *likert* dengan skala 1 sampai 5.

¹⁹ Malayu Hasibuan SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 218

²⁰ Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hal. 31

²¹ Sofian Efendi Singarimbun, *Metode Penelitian Surve*, (Jakarta: LP3ES 1995), hal. 3

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah guru di MAN se-Kabupaten Blitar baik sebagai guru tetap maupun guru tidak tetap, yang totalnya berjumlah 170 guru dengan rincian guru di MAN Tlogo berjumlah 74 guru, MAN Wlingi berjumlah 48 guru dan MAN Kunir berjumlah 48 guru. Selanjutnya dilakukan pengambilan sampel menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%.²² Sampel dalam penelitian dapat dilihat dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Sebaran Populasi dan Sampel Penelitian

No	Nama Madrasah	Populasi	Sampel
01	MAN Tlogo	74	50
02	MAN Wlingi	48	32
03	MAN Kunir	48	32
	Jumlah	170	114

Berdasarkan tabel di atas, secara terperinci jumlah sampel tiap lembaga sebagai berikut:

- a. MAN Tlogo jumlah sampel $74/170 \times 114 = 49,62$ maka dibulatkan menjadi 50 responden.
- b. MAN Wlingi jumlah sampel $48/170 \times 114 = 32,18$ maka dibulatkan menjadi 32 responden.

MAN Kunir jumlah sampel $48/170 \times 114 = 32,18$ maka dibulatkan menjadi 32 responden.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap kesejahteraan guru. seorang kepala sekolah harus mampu memperhatikan kesejahteraan guru, melalui peran dan keputusan yang dimilikinya. Karna

²² Sugiono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2006), hal. 99

suatu lembaga akan mengalami kejayaan dan kemunduran terletak sejauh mana pimpinan mampu mengendalikannya. Faktor kesejahteraan guru memiliki peran besar dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan belajar mengajar disekolah. Seperti yang tercantun dalam UU guru dan dosen pasal 14 adalah bentuk penghargaan pemerintah dan masyarakat kepada guru. Tiga jenis tunjangan diatas diatur dalam pasal 16,17 dan 18 UU Guru dan Dosen. Tunjangan profesi diberikan kepada guru baik guru PNS ataupun guru swasta yang telah memiliki sertifikat pendidik. Disamping tunjangan diatas, guru juga berhak untuk memperoleh "*masalah tambahan*" yang tercantun dalam pasal 19 UU Guru dan Dosen. Masalah Tambahan tersebut meliputi: (1) tunjangan pendidikan, (2) asuransi pendidikan, (3) beasiswa, (4) penghargaan bagi guru, (5) kemudahan bagi putra-putri guru untuk memperoleh pendidikan, (6) pelayanan kesehatan, (7) bentuk kesejahteraan lain.²³ Lebih lanjut Wahyosumidjo, menambahkan bahwa dalam pengambilan keputusan kepala sekolah berperan sebagai manajer, artinya berperan dalam proses, pendayagunaan seluruh sumber organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja guru. Motivasi guru dalam menjalankan tugas belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kebijakan-kebijakan yang diterapkan yang itu berorientasi kepada hubungan bawahan atau tidak dan juga sejauh mana pimpinan mampu memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa terdapat

²³ UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

hubungan yang signifikan antara semangat kerja guru dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Motivasi guru dalam menjalankan tugas belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kebijakan-kebijakan yang diterapkan yang itu berorientasi kepada hubungan bawahan atau tidak dan juga sejauh mana pimpinan mampu memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap semangat kerja guru sebesar 67, 65%.²⁴ Sehubungan dengan aspek pentingnya pemberian motivasi kepada anak buah, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah dengan karakter anak buah. Dalam memberikan motivasi yang tepat, pimpinan hendaknya secara terus-menerus; (a) mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, (b) mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan, (c) memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan.²⁵

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan guru berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, karena kesejahteraan (gaji) merupakan imbalan yang harus diterimanya. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja guru akan mensuplai energi untuk bekerja / mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang

²⁴ Abd. Karim Masaong, Keterkaitan antara Semangat Kerja Guru dengan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 10, No.49, 2004, hal. 343

²⁵ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosialah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal. 187

relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Untuk mendapatkan motivasi kerja yang tinggi maka dibutuhkan suatu landasan yaitu terdapatnya suatu motivator dan hal ini merupakan hasil suatu pemikiran dan kebijaksanaan yang tertuang dalam perencanaan dan program yang terpadu dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi keadaan intern.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru. Kepala sekolah selalu menempati posisi kunci yakni yang menentukan kelancaran dan keberhasilan pendidikan dan pembelajaran di sekolahnya. Kepala sekolah menduduki peran yang kuat, kepala sekolah yang baik dan efektif adalah kepala sekolah yang memantapkan tujuan, perencanaan dan punya standart penampilan atau perilaku serta menjaga lingkungan kerja yang baik. Sejalan dengan hasil penelitian oleh Yulk dapat mengidentifikasi dua perilaku kepemimpinan kepala sekolah, yaitu yang berorientasi pada tugas dan yang berorientasi pada hubungan antar manusia.²⁶ Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai.²⁷ Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sifat penyelia yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerja dan mau membantu apabila diperlukan.²⁸ Hal ini dibuktikan oleh Blakely dimana pekerja yang menerima penghargaan dari penyelia yang lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian mereka sendiri akan lebih puas, akan tetapi penyeliaan yang terlalu ketat akan menyebabkan tingkat kepuasan yang rendah.

²⁶ Gary A. Yulk, *Kepemimpinan dalam...*, hal. 49

²⁷ L.E. Miller, *Agr. Edu 885 Research Methods*, (Ohio: State University, 1991), hal. 87

²⁸ C.C. Pinder, *Work Motivation: Theory, Issues and Applications*, (Illinois: Scoff, 1984), hal. 55

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan guru berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan pendapat ahli yang mengatakan bahwa kinerja seorang tenaga pengajar baik kelayalannya maupun rasa tanggung jawabnya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu: (1) perilaku pimpinan, (2) adanya pelatihan, (3) dorongan positif, (4) paham akan tugasnya, (5) adanya sistem penghargaan, (6) adanya penilaian, dan (7) adanya motivasi.²⁹ Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya.³⁰

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru. Seorang guru yang melakukan aktivitas mengajar karena ada motivasi yang mendasarinya. Guru akan termotivasi dalam bekerja jika ada faktor-faktor yang mendorong timbulnya semangat kerja yang menyentuh kebutuhan hidupnya. Dorongan-dorongan itu bertujuan untuk menggiatkan guru agar bersemangat dalam mengajar sehingga mencapai hasil sebagaimana dikehendaki sesuai tujuan. Sejalan dengan pendapat Soekarno, yang menyatakan peran manajer sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya prestasi, semangat tidaknya kerja bawahan sebagian besar tergantung kepada manajer. Maka pemberian motivasi dari pimpinan dan dari pemerintah kepada guru akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja

²⁹ A. Dale Timpe, *Kinerja*, (Jakarta: Elek Media Kompetindo, 1992), hal. 52

³⁰ <http://id.kesejahteraan-guru/di> Indonesia//

atau prestasi kerja guru. Motivasi *intrinsik* (motivasi yang timbul dari dalam dirinya sendirinya) sangat diperlukan oleh guru dan perlu ditingkatkan agar guru mempunyai kompetensi dan kepribadian yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya menjadi baik dan akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan motivasi intrinsik disebabkan basic/dasar dari motivasi adalah motivasi yang berasal dari kesadaran diri sendiri (*intrinsik*), jika guru punya dasar yang kuat maka guru akan menjadi guru yang terpanggil pada profesinya dan pengabdianya. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan, kemampuan dan kemauan ini dapat terlaksana jika ada dorongan atau motivasi.

Simpulan

Hasil penelitian ini menyimpulkan beberapa hal penting, yaitu: (1) variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap kesejahteraan guru; (2) variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja guru; (3) variabel kesejahteraan guru berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja; (4) variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru; (5) variabel kesejahteraan guru berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru; (6) variabel motivasi kerja guru berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Amirullah et al. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2002.
- Aqib, Zainal. *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*. Surabaya: Insan Cendikia, 2002.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2000.
- Gitisudarmo, Indriyo. *Prilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- <http://id.kesejahteraan-guru/di Indonesia/>
- Isjoni. *Kinerja Guru*. Bandung: FKIP Universitas Bandung, 2000.
- Kunandar. *Guru Profesional*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- Masaong, Abd. Karim. "Keterkaitan antara Semangat Kerja Guru dengan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah". *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol.10, No.49, (2004): 343.
- Miller, L.E. *Agr. Edu 885 Research Methods*. Ohio: State University, 1991.
- Moleong, Lexi J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Pinder, C.C., *Work Motivation: Theory, Issues and Applications*, Illinois: Scoff, 1984.
- Robins, Sttephen. *Manajemen Jilid 2*. Jakarta: PT Indeks, 2005.
- Singarimbun, Masri & Sofian Efendi. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 1995.
- Siswanto, Bejo. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru, 1989.
- Sugiono. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2006.
- Sulistiyorini. *Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: eLKAFF, 2006.

Moh. Mashudi: *Analisis Perilaku Kepemimpinan...*

Terry, George. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 1996.

Timpe, A. Dale. *Kinerja*. Jakarta: Elek Media Kompetindo, 1992.

Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.

Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.

Yulk, A. Gary. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Terj. Jusuf Udaya, Jakarta: Pranhallindo, 1994.

Yusanto, M. Ismail dan Karabet Widjajakusuma. *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani Press, 2002.