

## Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Blora Tahun 2021

**Ace Nungki Wibowo<sup>1</sup>**, **Ngurah Ayu Nyoman Murniati<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>SMKN 2 Blora, Jawa Tengah, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas PGRI Semarang, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

Email : [acenungkiw@gmail.com](mailto:acenungkiw@gmail.com)

### Abstrak

Kinerja guru merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh guru dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, dua diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Blora Tahun 2021. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah seluruh guru SMK Negeri di Kabupaten Blora Tahun 2021 yang berjumlah 304 guru diambil sampel 173 responden. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan uji regresi dengan aplikasi SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan: 1) hasil uji regresi sederhana X1 terhadap Y diperoleh nilai  $r=0,741$  yang berarti sangat kuat, dengan nilai  $R^2=0,546$  yang berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 54,6%; 2) hasil uji regresi sederhana X2 terhadap Y diperoleh nilai  $r=0,592$  yang berarti kuat, dengan  $R^2=0,324$  yang berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 32,4%; 3) hasil uji regresi ganda X1 dan X2 terhadap Y diperoleh nilai  $R^2=0,638$ , artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Simpulan penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.*

### Abstract

Teacher performance is the result of work or work achievements that have been achieved by teachers in carrying out and carrying out their responsibilities as professional learning implementers. Teacher performance is influenced by various factors, some of which are the principal's leadership, work motivation and organizational culture. The more the principal's leadership, work motivation and organizational culture, the better the teacher's performance will be. Based on this background, the purpose of this study is to determine the influence of the principal's leadership, work motivation and work culture on the performance of state vocational school teachers in Blora Regency in 2021. This research uses quantitative methods with a descriptive approach. The population in this research is all state vocational school teachers in Blora Regency in 2021 with 304 teachers with a sample of 173 teachers. Data analysis in this study used simple regression techniques and multiple regression to test the research hypothesis. The results of this study prove: 1) there is an influence between the principal's leadership on teacher performance by 54.6%; 2) there is an influence between work motivation on teacher performance by 32.4%; 3) there is an influence between organizational culture on teacher performance by 35%; 4) there was an influence of principal leadership, work motivation and organizational culture on teacher performance by 65.5%.

**Keywords:** *Leadership, Motivation, organizational culture, teacher performance.*

## PENDAHULUAN

Guru dalam konteks pendidikan mempunyai peranan penting dan strategis. Hal ini disebabkan karena guru menjadi pelaksana dalam proses pendidikan. Guru adalah sosok yang langsung berhadapan langsung dengan peserta didik dalam mentransfer ilmu pengetahuan sekaligus mengemban misi dan tugas yang berat sebagai profesi. Sikap dan karakteristik guru yang efektif tercermin dalam standar kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 ayat (1) dengan tegas menjelaskan bahwa guru adalah tenaga profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia sekolah pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sehingga jelas, untuk melaksanakan tugas seorang guru harus mempunyai keahlian atau kompetensi. Kompetensi guru antara lain kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional, semuanya bersifat menyeluruh dan merupakan satu kesatuan yang satu sama lain saling berhubungan dan saling mendukung.

Kinerja guru merupakan salah satu elemen yang sangat berpengaruh terhadap output dari pendidikan. Dimana baik atau tidaknya kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Karena guru merupakan sosok yang paling intens dalam berinteraksi dengan peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung. Penilaian Kinerja Guru (PKG) per kompetensi di SMK Negeri Kabupaten Blora yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai akhir Penilaian Kinerja Guru (PKG) masih belum optimal. Tahun 2019 capaian rata-rata nilai PKG sebesar 79,21 dengan kategori BAIK. Sedangkan pada tahun 2020 capaian rata-rata nilai PKG hanya sebesar 75,05 dengan kategori CUKUP, pada tahun 2021 mengalami kenaikan daripada tahun 2021 yakni sebesar 75,34 yang berarti belum signifikan dan masih dalam kategori CUKUP. Dari data dan informasi diatas, apabila ditinjau dari aspek hasil Penilaian kinerja Guru (PKG) selama tiga tahun terakhir, kinerja guru bisa dikatakan belum maksimal. Hal ini dapat diketahui dari implementasi pekerjaan yang telah diatur sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masih kurang dari target yang telah ditentukan.

Dengan berpedoman pada acuan konversi hasil PKG tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata capaian nilai akhir PKG SMK Negeri di Kabupaten Blora pada tahun 2019 sampai dengan 2021 berada dalam kategori cukup. Sedangkan untuk batas minimal PKG menurut Permenpan dan RB No.16 Tahun 2009 Pasal 16 ayat (1) bahwa jumlah angka kredit kumulatif minimal yang harus dipenuhi adalah paling kurang 90%. Sehingga capaian nilai PKG SMK Negeri di Kabupaten Blora masih belum maksimal karena rata-rata nilai PKG yang diperoleh masih belum mencapai 90%. Dari hasil wawancara dengan Pengawas SMK Negeri di Kabupaten Blora diketahui bahwa banyak guru yang sulit untuk naik pangkat/ naik jabatan dikarenakan angka kreditnya tidak memenuhi hal tersebut merupakan salah satu indikator bahwa kinerja guru tersebut tidak optimal. Oleh karena itu, cara menyikapi problematika tersebut, yang diyakini sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru, maka kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan perubahan dalam manajemen sekolah.

Kepala sekolah merupakan pimpinan dalam satuan pendidikan yang mempunyai fungsi dan peran yang sangat berpengaruh dalam mengembangkan dan menentukan arah pendidikan. Bertambahnya motivasi kerja, keharmonisan dalam hubungan kerja tim, minat terhadap pengembangan diri, dan suasana kerja yang nyaman sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan seorang kepala sekolah. Kualitas kepemimpinan tersebut merupakan cerminan dari gaya kepemimpinan. Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa sekolah masih banyak membutuhkan kepala sekolah yang menjadi figure, membangun motivasi, peduli terhadap bawahannya, membangun kebersamaan dalam bekerja, transparans dalam kebijakannya, dan peduli dengan bawahannya. Hal tersebut tidak dapat dipungkiri bahwa beberapa sekolah masih mempunyai kepala sekolah dengan status Pelaksana Tugas (Plt) sehingga dalam menjalankan tugasnya memang tidak maksimal. Selain itu, kurang pedulian kepala sekolah terhadap bawahannya, hal ini terlihat dari kesehariann yang jarang melakukan diskusi, komunikasi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, juga dalam perencanaan dan pengambilan keputusan kurang melibatkan guru maupun

staffnya. Hal ini menyebabkan terjadinya diferensiasi antar guru maupun staf yang ditandai dengan munculnya kelompok yang bersebrangan dengan kebijakan kepala sekolah.

Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri individu untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru yang memiliki motivasi yang kuat maka akan memiliki kekuatan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Blora tergolong masih rendah. Guru banyak yang tidak melengkapi perangkat pembelajaran sesuai dengan semestinya sebagai wujud kompetensi profesionalnya. Selain itu, pada saat Work From Office (WFO) banyak guru yang tidak berada di sekolah. Selama pandemic ini banyak guru yang meninggalkan tugas dan kewajibannya dalam melaksanakan pembelajaran daring. Hal ini dikarenakan enggan dan malas dalam melaksanakan pembelajaran daring tersebut dengan berbagai alasan termasuk ketidakmampuan dalam mengoperasikan IT untuk pembelajaran daring. Sehingga siswa/siswi pada jadwal pembelajaran tersebut sering tidak mendapatkan haknya dalam belajar. Selain itu, selama pandemic tersebut banyak guru yang tidak melakukan presensi pada saat Work From Office (WFO). Dan juga banyak guru yang lama tidak naik pangkat/golongan. Guru yang lama meningkatkan karirnya karena tidak termotivasi untuk membuat karya ilmiah.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Blora.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dengan menggunakan perangkat kuesioner tertutup yang berisi pernyataan tentang variable kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Jenis angket adalah berstruktur dengan pertanyaan yang disusun dengan sejumlah alternatif jawaban. Dengan demikian responden hanya diberi kesempatan untuk memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsinya. Angket atau perangkat kuesioner tersebut diedarkan kepada guru SMK Negeri di Kabupaten Blora. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di Kabupaten Blora sebesar 304 orang. Setelah dihitung menggunakan rumus slovin maka ditentukan sampel dengan jumlah 173 responden.

Teknik analisis data pada langkah pertama dilakukan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas dan uji multikolinieritas. Selanjutnya untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis korelasi

Hasil analisis korelasi untuk variable kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi

No	Korelasi	Koefisien Korelasi	Probabilitas / Sig. (p)	Kesimpulan
1	X1 – Y	0,741	0,000	Signifikan
2	X2 - Y	0,569	0,000	Signifikan

Dari Tabel 1 diatas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan / korelasi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

### Uji Hipotesis Pertama

Untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak maka dapat dilihat hasil uji Anova pada table berikut:

Tabel 2 Hasil Uji *Analysis of Variance* Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17711.311	1	17711.311	208.225	.000 <sup>b</sup>
	Residual	14545.035	171	85.059		
	Total	32256.347	172			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan table 2 hasil uji Anova kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bahwa hasil analisis regresi diperoleh nilai nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 208,225 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 yaitu nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,44 atau  $208,225 > 2,44$ . Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Summary Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.741 <sup>a</sup>	.549		.546	9.223

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai R square sebesar 0,549, artinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 54,9%.

### Uji Hipotesis Kedua

Untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat hasil uji Anova sebagaimana table berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Anova Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10460.465	1	10460.465	82.068	.000 <sup>b</sup>
	Residual	21795.882	171	127.461		
	Total	32256.347	172			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan table 4 hasil uji Anova motivasi kerja terhadap kinerja guru bahwa hasil analisis regresi diperoleh nilai nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 82,068 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 yaitu nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,44 atau  $82,068 > 2,44$ . Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Anova Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 <sup>a</sup>	.324	.320	11.290

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai R square sebesar 0,324, artinya bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 32,4%

**Uji Hipotesis Keempat**

Pengujian hipotesis korelasi variable kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.799 <sup>a</sup>	.638	.634	8.289	.638	149.745	2	170	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 6 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai Sig. F Change adalah 0,000. Karena nilai Sig. F Change < 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Nilai korelasi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai sebesar 0,799. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru termasuk kategori "sangat kuat".

Untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat hasil uji Anova pada table berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Anova Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20576.471	2	10288.235	149.745	.000 <sup>b</sup>
	Residual	11679.876	170	68.705		
	Total	32256.347	172			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan tabel 7 hasil uji Anova kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di atas dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 149,745 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,44 atau  $149,745 > 2,44$ , maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Summary Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	.638	.634	8.289

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai R square sebesar 0,638, artinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 63,8%.

### **Pembahasan**

Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0 adalah 54,9% kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, dan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya selain variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 41,346 + 0,740X_1$ , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil regresi 0,740 dengan besarnya signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif, menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru semakin meningkat. Apabila kepemimpinan kepala sekolah kurang baik maka kinerja guru akan menurun. Hal ini didukung dengan teori Wahjosumidjo dalam Patriani R (2020) kepemimpinan adalah sifat atau perilaku seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain, seorang pemimpin juga harus mampu melakukan interaksi/hubungan yang baik terhadap bawahannya. Teori kepemimpinan mencoba untuk menerangkan tentang faktor-faktor yang terdapat dalam kepemimpinan yang menentukan keberhasilan dalam pelaksanaannya.

Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 32,4%. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 61,659 + 0,614X_2$ , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil regresi 0,4895 artinya koefisien regresi positif, apabila motivasi kerja semakin baik maka kinerja guru akan meningkat, dengan besarnya nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif, menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja guru semakin meningkat. Apabila motivasi kerja kurang baik maka kinerja guru akan menurun.

Hipotesis di atas dapat dipahami, karena guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi yang ditunjukkan dengan perilaku dalam bekerja, sebaliknya jika sekolah dengan guru yang memiliki motivasi kerja rendah akan sulit mewujudkan kinerja guru. Sekolah dengan guru-guru bermotivasi tinggi yang ditunjukkan dengan minat terhadap pekerjaan, motivasi berprestasi akan mencurahkan segala kemampuannya. Seorang guru yang memiliki faktor motivasional, mereka akan mengajar dengan penuh semangat, mengajar sekaligus mendidik, mereka akan selalu mengembangkan kariernya melalui gagasan kreatif, metode mengajar yang membangkitkan semangat kinerja guru.

Berdasarkan uji regresi linear berganda pada tabel hasil anova menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya hipotesis ketiga diterima bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 63,8%. Persamaan regresi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah  $\hat{Y} = 20,083 + 0,610X_1 + 0,350X_2$ . Persamaan regresi tersebut menggambarkan bahwa peningkatan positif dan signifikan kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Blora Tahun 2021 dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Sekolah yang didalamnya terdapat pemimpin yang baik mampu meningkatkan rasa memiliki, dan tanggung jawab, disertai dengan guru-guru yang memiliki motivasi kerja tinggi mampu meningkatkan kinerja guru.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Blora, dapat dibuat kesimpulan bahwa: 1) Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana  $Y = 41,346 + 0,740X_1$ . Kekuatan korelasi sebesar  $0,741^{**}$  dengan kontribusi sebesar 0,546 atau 54,6%; 2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana  $Y = 61,659 + 0,614X_2$ . Kekuatan korelasi sebesar  $0,569^{**}$  dengan kontribusi sebesar 0,324 atau 32,4%; 3) Terdapat

pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi ganda  $Y = 20,083 + 0,610X_1 + 0,350X_2$ . Kekuatan korelasi sebesar 0,799 dengan kontribusi sebesar 0,638 atau 63,8%. Terdapat 36,2% dipengaruhi oleh variable lain di luar penelitian ini. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang paling tinggi adalah dimensi pelaksanaan proses pembelajaran dan yang paling rendah adalah dimensi dimensi penilaian hasil belajar.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka peneliti memberikan beberapa saran guna meningkatkan kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Blora meliputi; 1) kepemimpinan kepala sekolah, perlunya mengadakan kegiatan berupa workshop maupun pelatihan untuk kepala sekolah dalam meningkatkan kepemimpinannya sehingga kepala sekolah dapat menjalankan perannya sebagai pemimpin dalam menjalankan sekolah. Membina dan memonitor kepala sekolah dalam menjalankan manajemen sekolah; 2) Berdasarkan motivasi kerja, harapannya terjalin koordinasi antara kepala sekolah untuk mengadakan program kegiatan yang meningkatkan motivasi kerja guru di lingkungan sekolah. Memberikan apresiasi atau reward kepada guru yang kreatif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran maupun dalam menghasilkan karya untuk pendidikan; 3) Berdasarkan kinerja guru, perlu adanya kegiatan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi guru terutama yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab guru dalam mengajar dikelas;

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto, (2012). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ahmad, L.O.I. (2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya. Makasar: Jurnal IDAARAH Vol. 1, 1, 133-142.
- Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya. AGORA Vol. 1, No. 3.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Danang Sunyoto. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS (Center Of Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2015. Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hari Sulaksono. (2015). Budaya Organisasi Dan Kinerja. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kurniadin, Didin dan Imam Machali, 2014. Manajemen Pendidikan; Konsep & Prinsip pengelolaan Pendidikan, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mulyasa, 2013, Pengembangan dan implentasi pemikiran kurikulum. rosdakarya bandung.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta
- Rachmawati, Titik dan Daryanto. 2013. Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya. Yogyakarta: Gava Media
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks
- Sagala, Syaiful. (2013). Konsep dan Makna Pembelajaran. Bandung: Alvabeta
- Samsudin, Sadili, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Jaya, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2015, Teori & Praktek Kepemimpinan, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sobirin. 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. Bandung: Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia Volume XIV Nomor 1 Tahun

2012.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Supardi. (2016) Kinerja Guru. Cet. III; Jakarta: Rajawali Pers

Undang Undang Negara Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Wahjosumidjo. 2013. Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Bayu Fadillah, et all (2013:5). (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. 30–32.