

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH,
DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
DI GUGUS VII KOTA JAYAPURA**

Endang Sridyahandayani¹ dan FX Soewarto CT²

1, SD Muhammadiyah Abepura

2, Magister Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Cenderawasih

Corresponding Author email: sridyah10@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kemampuan manajerial kepala sekolah, dan motivasi kerja guru baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru SD di Gugus VII Kota Jayapura. Jenis penelitian ini adalah deskriptif eksplanatori, populasinya berjumlah 112 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, dengan sampel berjumlah 53 guru. Teknik pengumpulan data adalah: observasi, angket. Teknik analisa data: teknik statistika deskriptif untuk menyajikan data tiap variabel secara tunggal dan statistika inferensial yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi ganda dengan metode *Stepwise*. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja; 2) terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 16,5% antara kemampuan manajerial terhadap kinerja guru; 3) terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 8,2% antara motivasi kerja terhadap kinerja guru; 4) terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 29,1% antara kepemimpinan dan kemampuan manajerial terhadap kinerja guru; 5) terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 10% antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru; 6) terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 17,5% antara kemampuan manajerial dan motivasi kerja terhadap kinerja guru; 7) terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 29,2% antara kepemimpinan, kemampuan manajerial, motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan, kemampuan manajerial, motivasi kerja, dan kinerja guru.

A. Pendahuluan

Untuk mencapai tujuan pembangunan nasional saat ini, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi (Mulyasa, 2003:4) dan untuk mewujudkan hal tersebut, maka pendidikan merupakan wahana yang tepat sebagai faktor penentu keberhasilan pembangunan.

Tujuan pendidikan nasional idealnya menjadi tanggung jawab bersama antara keluarga, pemerintah/lembaga pendidikan dalam hal ini adalah sekolah, dan masyarakat. Sekolah mempunyai peran yang

paling besar dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, karena sekolah adalah lembaga penyelenggara pendidikan yang memiliki upaya budaya, karakteristik yang bervariasi dan terstruktur/tertata dalam melaksanakan proses pembelajaran, pengambilan keputusan, pemantauan dan kendali mutu, pemberian penghargaan serta strategi peningkatan mutu sekolah, demi terpenuhinya kebutuhan peserta didik, yang pada gilirannya adalah tercapainya tujuan pendidikan.

Guru adalah tenaga profesional dalam bidang pendidikan. Oleh karena itu harus memiliki kriteria tertentu yang sesuai dengan

yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik menyangkut jenjang pendidikan dan Standar Kompetensi Guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional.

Sebagai tenaga professional, guru dituntut untuk menunjukkan kinerjanya atau prestasi kerjanya yang berkaitan dengan kedisiplinan, efisiensi dan efektivitas pembelajaran, keteladanan, dan motivasi belajar siswa. Apabila keempat hal tersebut terlaksana dengan baik, dapat dipastikan keberhasilan pendidikan akan tercapai yang ditandai meningkatnya prestasi sekolah terutama prestasi peserta didik. Oleh karena itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru harus mendapat perhatian serius dari kepala sekolah. Menurut Sudarwan Danim (2011: 7) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: kepemimpinan, manajerial kepala sekolah, motivasi, tingkat pendidikan, kecerdasan, keterampilan, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dan peran yang sangat strategis sebagai pemimpin, manajer, dan motivator. Kepala sekolah harus dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, memberikan semangat, bimbingan serta perlindungan kepada para guru agar mereka dapat bekerja dengan nyaman, bertanggung jawab, serta

meningkatkan mutu pembelajaran yang berujung pada prestasi sekolah

Kepala sekolah dengan tipe serta gaya kepemimpinan seperti uraian di atas sudah pasti dapat meningkatkan kinerja gurunya. Hal tersebut telah dibuktikan oleh Anita Juniarti (2010) dari hasil penelitiannya yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru di MAN Malang II Batu dan dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang demokrasi memotivasi kinerja guru.

Kepala sekolah adalah manajer, maka sudah tentu tugasnya melaksanakan manajemen pendidikan di sekolah. Maju mundurnya sebuah institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasi seluruh kegiatan yang berlangsung di sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah selain kapasitasnya sebagai pemimpin, juga harus memiliki kemampuan manajerial dalam mengelola sekolah.

Potensi yang dimiliki guru untuk meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar. Hal ini disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri maupun yang berasal dari luar, dan yang pasti salah satunya adalah faktor yang ada hubungannya dengan kepemimpinan di sekolahnya.

Hal tersebut di atas terjadi pula di Gugus VII kota Jayapura yang terdiri dari satu SD Inti dan lima SD Imbas dimana peneliti pernah

bergabung selama 25 tahun mulai dari tahun 1985 dan sebelum dipindah tugaskan ke sekolah lain pada tahun 2010 peneliti adalah ketua Kelompok Kerja Guru (KKG) di gugus tersebut. Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah kegiatan guru-guru yang tergabung dalam satu gugus, dilaksanakan secara berkala (terjadwal), dan merupakan tempat untuk meningkatkan kompetensi guru, bertukar pengalaman mengajar, menimba ilmu, mencari solusi pemecahan masalah yang terkait dengan pembelajaran maupun kesiswaan, serta hal-hal lain yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Sebagai individu untuk meningkatkan kinerjanya guru memerlukan dorongan atau motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik, salah satunya adalah motivasi yang berasal dari kepala sekolah. Hal ini telah dibuktikan oleh Khairuddin (2012:234) dalam penelitiannya bahwa motivasi ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di SMAN Kota Jayapura.

Secara umum dapat dikatakan bahwa guru sangat memerlukan motivasi yang bersifat ekstrinsik karena merupakan suatu hal yang nyata dan dapat langsung dirasakan oleh guru, sehingga mampu memberi dampak langsung pula terhadap peningkatan kinerjanya, yaitu mutu pendidikan yang menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan oleh guru. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat kenyataan yang terjadi di lapangan. Dari berbagai

lembaga pendidikan terdapat perbedaan-perbedaan yang cukup mencolok, terutama pada kinerja gurunya. Kinerja guru di sekolah yang satu berbeda dengan kinerja guru di sekolah yang lain.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja guru akan meningkat apabila didukung oleh kepemimpinan yang punya rasa kedekatan dengan para guru, cerdas dalam mengatur organisasi sekolah, serta senantiasa memberi motivasi. Dengan demikian guru akan berdaya guna dan berhasil guna dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Melihat adanya keterkaitan antara kepemimpinan, kemampuan manajerial, motivasi kerja, dan kinerja guru dalam menentukan keberhasilan pendidikan, maka keempat komponen tersebut harus terus dijaga agar tujuan pendidikan nasional dapat tercapai.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dari penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
6. Untuk mengetahui pengaruh, kemampuan manajerial dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kemampuan manajerial, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

C. Kajian Teoritis

Kepemimpinan menurut Surat Keputusan Badan Administrasi Kepegawaian Negara No. 27/KEP/1972 ialah kegiatan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dibawa turut serta dalam suatu pekerjaan. Sedangkan kepemimpinan menurut Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara No. 02/SE/1980 ialah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara optimal.

Menurut Hadari (1995:9) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Lebih lanjut dikatakan bahwa kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses

mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan tanpa keikutsertaan anggota kelompok merumuskannya (kepemimpinan dalam konteks struktural).

Berdasarkan beberapa definisi tentang kepemimpinan di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing definisi berbeda menurut sudut pandang penulisnya. Namun demikian, ada kesamaan dalam mendefinisikan kepemimpinan, yakni mengandung makna mempengaruhi orang lain untuk berbuat seperti yang diharapkan oleh pemimpin. Bertitik tolak dari hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang lain atau kelompok agar mau bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Disebut ilmu karena ada teorinya, yaitu teori kepemimpinan, disebut seni karena cara penerapan ilmunya berbeda-beda tergantung kemampuan pemimpin, komitmen pengikut, dan situasinya.

Dari simpulan tersebut dapat diketahui bahwa kata kunci kepemimpinan adalah mempengaruhi, adapun unsur-unsur kepemimpinan adalah: (1) ada orang atau kelompok yang dipengaruhi, (2) ada tindakan yang diharapkan, (3) ada tujuan yang ingin dicapai, dan (4) ada cara pencapaiannya yaitu efektif dan efisien.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berupa penciptaan iklim

sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. Sondang P. Siagian (2003) menjelaskan, bahwa sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak dari semua sumber dan alat yang tersedia bagi berjalannya proses pendidikan.

Mulyati dkk dalam Tim Dosen (2009: 86) berpendapat bahwa setiap ahli memberi pandangan yang berbeda tentang batasan definisi manajemen, namun terdapat tiga fokus untuk mengartikan manajemen yaitu: (1)Manajemen sebagai kemampuan atau keahlian, suatu profesi, merupakan ilmu; (2) manajemen sebagai proses; dan (3) manajemen sebagai seni tercermin dari perbedaan gaya (*style*) seseorang dalam menggunakan atau memberdayakan orang lain untuk mencapai tujuan.

Manajemen mempunyai tiga unsur pokok yaitu:(1) adanya tujuan yang ingin dicapai; (2) untuk mencapai tujuan menggunakan kegiatan orang lain; dan (3) Kegiatan tersebut harus dibimbing, diawasi, dinilai, serta adanya motivasi. Sedangkan karakteristik manajemen adalah sebagai berikut: (1) adanya tujuan yang ingin dicapai; (2) perpaduan antara ilmu, seni, dan profesionalisme 3) merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif, dan terintegrasi dalam pemanfaatan unsur-unsur; (4) mencakup berbagai fungsi; (5) terdapat dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam suatu organisasi atau lembaga;

(6) berdasarkan pembagain tugas, kerja, dan tanggung jawab; dan (7) merupakan alat untuk mencapai tujuan.

Kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan. Oleh karena itu disamping memiliki empat kompetensi guru, seorang kepala sekolah juga harus memiliki standar kompetensi yang disyaratkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah, menegaskan bahwa: "seorang Kepala Sekolah /Madrasah harus memiliki lima kompetensi minimal, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. "Kepala sekolah adalah manajer. Tugas utama adalah mengimplementasikan kemampuan manajerial dalam pelaksanaan tugas mengelola pendidikan seperti menyusun rencana/program kegiatan sekolah, disamping itu kepala sekolah juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan substansi kegiatan pendidikan.

Menurut Husaini (2011: 249-250) motivasi kerja merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi kerja merupakan sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja untuk mencapai kinerja maksimal dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam

organisasi/perusahaan. Rutinitas pekerjaan sering menimbulkan kejenuhan dan menurunkan motivasi kerja. Disinilah peranan manajer menjadi sangat penting dalam membangkitkan semangat kerja karyawan.

Menurut Siswanto Bejo (2005: 195) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, serta kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.

D. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Gugus VII yang berada di wilayah Distrik Abepura dan Distrik Heram Kota Jayapura yang terdiri dari 6 SD. Penelitian ini berlangsung selama empat bulan, dari bulan Februari sampai dengan bulan Agustus –Desember tahun 2013.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif eksplanatori, populasinya berjumlah 112 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, dengan sampel berjumlah 53 guru. Teknik pengumpulan data adalah: observasi, angket. Teknik analisa data: teknik statistika deskriptif untuk menyajikan data tiap variabel secara tunggal dan statistika inferensial yang digunakan

untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi ganda dengan metode *Stepwise*.

Sebelum digunakan untuk pengumpulan data, instrument terlebih dahulu diujicobakan. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan pengolah data SPSS versi 16 *for windows*. Sebelum data dianalisa terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data yang telah terkumpul dengan beberapa uji data yaitu:

1. Uji Persyaratan Data

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Linieritas
- c. Uji Multikolinieritas
- d. Uji Heteroskedastisitas
- e. Uji Autokorelasi

2. Pengujian Hipotesis

3. Uji Regresi Linier

E. Hasil Penelitian

1. Uji Persyaratan Regresi Linier Ganda

Berdasarkan hasil uji persyaratan analisis data tidak ditemukan masalah, dengan demikian selanjutnya data dapat dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

2. Uji Regresi Linier (Pembuktian Hipotesis)

- a. Pembuktian hipotesis pertama ditolak (0,347)
- b. Pembuktian hipotesis kedua diterima (0,003), besarnya pengaruh 16,5%
- c. Pembuktian hipotesis ketiga diterima (0,038), besarnya pengaruh 8,2%

- d. Pembuktian hipotesis keempat diterima (0,000), besarnya pengaruh 29,1%
- e. Pembuktian hipotesis kelima diterima (0,027), besarnya pengaruh 10,0%
- f. Pembuktian hipotesis keenam diterima (0,008), besarnya pengaruh 17,5%
- g. Pembuktian hipotesis ketujuh diterima (0,001), besarnya pengaruh 24,8%

F. PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Tidak berpengaruhnya dari kedua variabel tersebut dapat diketahui dari pengujian hipotesis pertama ternyata hasilnya tidak signifikan, karena nilai signifikansinya 0,347, jadi lebih besar dari $\alpha=5\%$ ($0,347 > 0,05$) selain itu kontribusinya juga sangat kecil hanya 1,7%, serta korelasi antar kedua variabel juga lemah yaitu 0,132. Dengan demikian H_0 diterima, diterimanya H_0 berarti variabel bebas kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

b. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat hasil pengujian hipotesis kedua

menunjukkan nilai signifikan 0,003 lebih kecil dari $\alpha=5\%$ (0.05) meskipun kontribusinya masih tergolong rendah yakni 16,5% dan nilai korelasi antar kedua variabel sebesar 0,406. dari nilai signifikansi pengaruh kemampuan manajerial terhadap kinerja guru lebih kecil dari $\alpha=5\%$ ($0,03 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak. Ditolaknya H_0 berarti hipotesis diterima variabel bebas kemampuan manajerial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru SD di Gugus VII Kota Jayapura.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap kinerja guru lebih kecil dari $\alpha=5\%$ ($0,038 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak. Ditolaknya H_0 berarti hipotesis diterima variabel bebas pemberian motivasi kerja berpengaruh secara positif, meskipun kontribusinya masih tergolong rendah yakni 16,5% dan nilai korelasi antar kedua variabel sebesar 0,406. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi kerja yang tepat oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru SD di Gugus VII Kota Jayapura.

d. Pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kemampuan manajerial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari $\alpha=5\%$ ($0,000 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak. Ditolaknya H_0 berarti hipotesis diterima variabel bebas kepemimpinan dan kemampuan manajerial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja guru, meskipun kontribusinya masih tergolong rendah yakni 29,1% dan nilai korelasi antar kedua variabel sebesar 0,540.

e. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pemberian motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap kinerja guru lebih kecil dari $\alpha=5\%$ ($0,027 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak. Ditolaknya H_0 berarti hipotesis diterima variabel bebas kepemimpinan dan pemberian motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja guru, meskipun

kontribusinya masih tergolong rendah yakni 10% dan nilai korelasi antar kedua variabel sebesar 0,317.

f. Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru

Dari hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa kemampuan manajerial dan pemberian motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi pengaruh kemampuan manajerial dan pemberian motivasi kerja terhadap kinerja guru lebih kecil dari $\alpha=5\%$ ($0,008 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak. Ditolaknya H_0 berarti hipotesis diterima variabel bebas kemampuan manajerial dan pemberian motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja guru, meskipun kontribusinya masih tergolong rendah yakni 17,5% dan nilai korelasi antar kedua variabel sebesar 0,419. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kemampuan manajerial dan pemberian motivasi kerja yang tepat oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru SD di Gugus VII Kota Jayapura.

g. Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa kepemimpinan, kemampuan manajerial, dan pemberian motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan pengaruh kepemimpinan,

kemampuan manajerial, dan pemberian motivasi kerja terhadap kinerja guru lebih kecil dari $\alpha=5\%$ ($0,001 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak. Ditolaknya H_0 berarti hipotesis diterima variabel bebas kepemimpinan, kemampuan manajerial, dan pemberian motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja guru, meskipun kontribusinya masih tergolong rendah yakni 29,2% dan nilai korelasi antar kedua variabel sebesar 0,540. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kemampuan manajerial, dan pemberian motivasi kerja yang tepat oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru SD di Gugus VII Kota Jayapura.

G. Simpulan

1. Kepemimpinan kepala sekolah tidak mempengaruhi kinerja guru.
2. Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Motivasi kerja guru dari kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.
4. Kepemimpinan dan kemampuan manajerial kepala sekolah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.
5. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
6. Kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.
7. Kepemimpinan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.
8. Persamaan regresi pengaruh kepemimpinan, kemampuan manajerial kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah $\hat{Y} = 4,107 - 0,016X_3 - 0,463X_2 + 0,046X_1$.

H. Saran-Saran

1. Dinas Pendidikan Kota Jayapura hendaknya berusaha meningkatkan kemampuan kepala sekolah dalam hal pengetahuan tentang kepemimpinan dan keterampilan/kemampuan manajerial dengan menyelenggarakan berbagai program pelatihan, Diklat penguatan kepala sekolah.
2. Kepala sekolah harus berusaha meningkatkan kemampuan manajerialnya dengan berbagai cara diantaranya dengan banyak membaca buku/referensi, mengikuti seminar, mengikuti pelatihan tentang manajemen kepala sekolah dan lain sebagainya.
3. Guru hendaknya memiliki kemampuan tentang: penguasaan materi, pemahaman karakteristik peserta didik, penyelenggaraan pembelajaran

yang mendidik, mengembangkan profesionalisme, serta mengembangkan kepribadian (keteladanan) yang berkelanjutan.

4. Komite sekolah hendaknya: berperan aktif sebagai Tim Pengembang Sekolah.

I. DAFTAR PUSTAKA

Anderson, T.D. 1998. *Transforming Leadership*. New York Wisington DC: St Lucic Press.

Anwar P. M, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Rafika Aditama.

Arikunto, Suharmisi. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.

Burn, R.J. 1978. *Leadership*. New York : Harper & Row.

Bush, T & Coleman, M. 2000. *Leadership and Strategic Management in Education*. London : A Sage Publications Company

Deming, W.E. 1986. *Out of The Crisis Cambridge* : MIT Center for Advanced Engincering Study.

Fiedler, B. 2005. *Strategic Management for School Development Leading Your School Inprovement Strategy*.

Flippo, Edwin B, 1980. *Principle of Personiel Management*, Mc Graw Hill Inc

Gaffar. 1998. *Perencanaan Pendidikan Teori dan Metodologi*. Jakarta : P₂LPTK

Gibson, J.L, Ivancevich, J.M., Donelly, J.H, & Konopaske, R. 2009. *Organizations : Behavior, Structure, Processes*. 11th Edition. New York : Mc Graw – Hill Irwin.

Handoko, T.H.2003. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE – UGM

Juran, J.M. 1989. *Juran On Leadership for Quality*. New York : Mac Millan

Manning, G & K Curtis. 2003. *The Art of Leadership*. New York : Mc Graw-Hill

Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Nasir, M. 1988. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Notowidjojo, R. 1984/1992. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 3 Tahun 2007. Standar kepala Sekolah/Madrasah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.

Rivai, V. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sallis E. 2011. *Manajemen Mutu Terhadap Pendidikan, Edisi Ke 4*. Jogjakarta : Irciso

Siagian, S.P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineke Cipta.

Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Malta Pritindo.

Sudjana, Nana. 2005. *Pembinaan dan Pengembangan kurikulum di Sekolah*. Jakarta : Sinar Baru Algensindo.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methode)*, Cetakan ke 2. Bandung : Alfabeta.

Sugiyonto, 2013. Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Jayapura. *Tesis*: Perpustakaan MMP Universitas Cenderawasih.

Susanti, 2010. Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Efektifitas Mengajar Guru SMA Negeri Tegal. *Jurnal Administrasi Pendidikan Volume XII Nomor 2 Tahun 2010*.

Sutopo, Hidayat. 1984. *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan*. Surabaya : Usaha Nasional

Suwarto, FX. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : University Admajaya.

Thoha. 1995. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali