

**HUBUNGAN PERILAKU KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU DENGAN
KINERJA GURU**

Mudzakir

Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
mudzakirmuz@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan Sebuah Studi Korelasi pada guru di dua Sekolah Dasar Islam yang berada di bawah naungan YPI Al Azhar tahun 2013. maksud dari penelitian ini tidak lain untuk membuktikan hipotesis tentang korelasi karakter leadership kepala sekolah terhadap kinerja guru, korelasi motivasi guru terhadap kinerjanya dan korelasi karakter leadership kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru serta pengaruh dari hubungan tersebut. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan sekaligus penelitian lapangan.. Berdasarkan analisis dan interpretasi diperoleh kesimpulan bahwa (1) adanya keterkaitan yang positif antara karakter leadership kepala sekolah dengan hasil kerja guru, (2) adanya keterkaitan yang positif antara dorongan semangat kerja guru dengan hasil kerja guru, (3) adanya keterkaitan yang positif antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah, dan dorongan kerja guru dengan hasil kerja guru.

Kata Kunci: Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi kerja Guru, Kinerja Guru

ABSTRACT

This research is a correlation study on teacher in two Al-Azhar Islamic Elementary School of YPI Al Azhar in 2013. The purpose of this research is to prove the hypothesis about the relationship between principal leadership behavior with teacher performance , the relationship between teachers' motivation with their performance and the relationship of principal leadership behavior and teacher motivation to teacher performance and the influence of the relationship. In this study i used the method of library research and field research Based on research, analysis and interpretation obtained conclusion that (1) there is a positive relationship between principal leadership behavior with teacher performance, (2) there is a positive relationship between teacher work motivation with performance of teachers, (3) there is a positive relationship between principal leadership behavior, and teacher work motivation with teacher performance.

Keywords: principal leadership behavior, teacher motivation, teacher performance.

PENDAHULUAN

Kinerja para guru merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan pendidikan pendidikan. Merupakan suatu keniscayaan bahwa aktifitas pembentukan manusia yang berdayaguna dan berhasilguna perlu benar-benar diupayakan secara serius dan berkelanjutan serta terus-menerus pada setiap jenjang lembaga pendidikan baik lembaga pendidikan yang diselenggarakan pemerintah maupun masyarakat. Yang dimaksud pendidikan di sini adalah semua lembaga pendidikan yang dilaksanakan oleh masyarakat kita. Leadership dan juga semangat kerja merupakan dua suatu hal yang sangat memberikan pengaruh pada hasil kerja seseorang.

Berdasarkan penelitian awal yang peneliti lakukan di 2 Sekolah Dasar yang yang telah penulis sebutkan sebelumnya menggambarkan bahwa ternyata ditemukan tidak sedikit kinerja guru yang masih jauh dari harapan ideal atau bisa juga dikatakan bahwa kinerja

guru masih belum optimal, belum sepenuhnya mengarah pada tujuan dan harapan yang sesuai dengan apa yang telah disepakati bersama sebelumnya. Kurang optimalnya kinerja guru dapat diketahui dari daftar pertanyaan-pertanyaan dalam wawancara dengan beberapa orang guru dan juga dari observasi langsung pada obyek penelitian yang menunjukkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Masih terdapat beberapa guru yang ketika mengajar tidak membawa persiapan mengajar
2. Masih banyak guru yang tidak melaksanakan Supervisi klinis
3. Baru sedikit guru yang membuat jadwal pembelajaran remedial
4. Masih banyak guru yang dalam melaksanakan penilaian tidak obyektif
5. Banyak guru yang tidak melaksanakan pengawasan pelaksanaan shalat berjamaah

Permasalahan-permasalahan seperti yang diuraikan di atas diduga kuat disebabkan oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang kurang optimal dan juga diduga kuat karena motivasi guru yang masih rendah. Dengan demikian, pimpinan yang ideal harus bisa memberikan dorongan dan arahan yang tepat kepada para anggota yang terdapat dalam organisasi yang dipimpinnya agar dapat memberikan kinerja yang optimal yang diharapkan dalam organisasinya.

Untuk variabel kinerja guru (Y) peneliti membatasi penelitian pada satu teori tentang kinerja guru yang penulis ambil dari bukunya E Mulyasa. Dalam buku tersebut dinyatakan bahwa kinerja guru tidak lain merupakan tingkatan hasil yang telah dikerjakan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang ditugaskan kepadanya serta keberhasilan yang diperoleh sebagai capaian dari tujuan dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari literatur yang penulis baca penulis memberikan definisi bahwa yang dimaksud dengan hasil kerja (kinerja) tidak lain merupakan sesuatu yang dihasilkan, nilai/prestasi kerja yang ditunjukkan atau kemampuan di dalam bekerja”.

Kinerja diartikan sebagai pembuktian kemajuan berdasarkan apa yang telah diketahuinya, sikap dan perilaku serta dorongan dan semangat untuk memperoleh pekerjaan. Hal yang perlu dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja guru, tentunya terlebih dahulu harus mengerti tentang fungsi guru. Fungsi guru dalam kaitannya dengan proses pengajaran dan pendidikan tidak lain di samping guru merupakan aktor utama yang memberikan pendidikan, pengajaran, serta bimbingan, guru juga sebagai sosok terdepan yang memberikan pelatihan yang berguna bagi kehidupan masa depan anak didiknya.

Terdapat beberapa faktor yang bisa berpengaruh pada kinerja guru. Faktor-faktor yang dimaksud di atas adalah diantaranya karakter dan sifat serta loyalitas, peningkatan dan pengembangan profesi, kemampuan dalam memberikan pengajaran kepada siswa, kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi, kemampuan dalam melakukan hubungan dengan masyarakatnya, sikap disiplin dalam aktifitasnya, serta iklim Kerja.

Kita dapat mengetahui kinerja dari beberapa indikator. Ada empat indikator kinerja yaitu: sifat kepribadiannya, proses dalam bekerja, hasil dari pekerjaan yang dilakukannya, kombinasi antara sifat kepribadiannya, proses dalam bekerja dan hasil dari pekerjaan yang dilakukannya.

Perilaku kepemimpinan tidak lain merupakan cara seorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan. Menurut Morgan dkk. yang dikutip oleh Syamsul Bachri, perilaku adalah segala hal yang dilakukan oleh seorang manusia atau seekor binatang yang dapat diamati dengan berbagai cara. Perilaku berbeda dengan pikiran atau perasaan, karena ia dapat diamati, direkam dan dipelajari. *"Behaviour includes anything a person or animal does that can be observed in some way. Behaviour unlike mind or thought or studied.*

Ada beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja seorang guru. Penulis menyampaikan tiga faktor utama yang mempunyai pengaruh pada kinerja guru. Tiga faktor tersebut adalah, memberikan motivasi, kemampuan dan ketepatan dalam memberikan penugasan. Sedangkan yang menentukan semangat dan motivasi kerja guru diantaranya yaitu dorongan dan semangat untuk melakukan pekerjaan, sikap tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, minat dan keinginannya untuk melakukan tugas serta keinginan untuk mendapatkan penghargaan dalam menjalankan tugas. Kinerja kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar mengupayakan dan mewujudkan pendidikan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai ke arah itu kepala sekolah harus memiliki keterampilan yang berkaitan dengan kepemimpinannya.

Di samping hal tersebut di atas, pimpinan/kepala sekolah juga seharusnya mempunyai kemampuan untuk menerapkan model serta gaya kepemimpinan yang ideal tentunya dengan melihat keadaan dan dan apa yang sedang dibutuhkan warga sekolah serta harus selalu memotivasi para guru supaya dapat menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan .

Salah satu tanda yang sangat berpengaruh terhadap upaya meningkatkan produktivitas kerja guru adalah motivasi. Banyak para ahli mengemukakan bahwa hubungan antara produktivitas kerja atau kinerja terutama dalam hal ini adalah guru dengan motivasi sangatlah berkaitan. Dengan dorongan motivasi yang baik inilah setiap guru akan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya.

Kedua variabel ini sangat menentukan terhadap kinerja guru, karena seorang pemimpin akan menjalankan fungsinya yaitu senantiasa membimbing dan mengarahkan terhadap apa-apa yang dilakukan oleh bawahannya. Juga akan memotivasi (memberikan dorongan) terhadap bawahannya untuk bekerja dengan baik.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang penulis lakukan kali ini, penulis menerapkan metode yang disebut dengan metode *deskriptif kuantitatif*. Berdasarkan literatur yang penulis baca, penulis mendefinisikan bahwa metode tersebut sebagai metode yang mempunyai tujuan dan harapan untuk dapat memberikan keterangan yang lengkap dan rinci mengenai latar belakang suatu peristiwa, sifat-sifat dari suatu keadaan, karakter khusus yang bermuara pada hasil yang akan dijadikan sebagai kesimpulan yang umum.

Dalam penelitian yang penulis lakukan kali ini, subjek populasi adalah seuruh guru 2 Sekolah Dasar yang ada di bawah bimbingan dan naungan yayasan yang tidak asing dalam dunia pendidikan yaitu Yayasan Pendidikan Islam Al Azhar tersebut diatas (SDI

Al Azhar 8 Kembangan dan SDI Al Azhar 15 Pamulang) yang masih aktif tahun pelajaran 2013 – 2014.

Jumlah subjek sampel dalam penelitian kali ini sebanyak 85. Mengingat jumlah populasi hanya 85, maka sampel penelitian sebanyak 85 semua dijadikan subjek penelitian. Dengan kata lain, dalam penelitian ini penelitian yang penulis lakukan merupakan penelitian populasi atau juga disebut dengan penelitian sensus.

Dalam rangka mengumpulkan data yang dibutuhkan pada penelitian yang penulis laksanakan ini peneliti mempergunakan teknik-teknik berupa pengamatan langsung di lapangan serta melalui wawancara langsung dengan responden, koesioner, studi dokumen, tentunya tidak lupa juga melalui studi kepustakaan.

Instrumen yang dipakai adalah instrumen yang penulis peroleh dari suatu variabel yang disebutkan di atas yaitu instrumen Kinerja Guru (Y), instrumen karakter leadership Kepala Sekolah (X_1) dan instrumen dorongan semangat kerja guru (X_2). Sebelum bisa dimanfaatkan dalam penilaian, penulis melakukan pengujian tingkat validitas dan juga tingkat reliabilitas dari instrumen tersebut. Untuk alat pengukuran dalam penilaian penulis hanya mempergunakan daftar pertanyaan/pernyataan yang dinyatakan sebagai butir instrumen yang sah saja, sementara daftar instrumen yang dinyatakan tidak sah penulis buang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Data Kinerja Guru (Y)

Data mengenai kinerja guru didapat melalui angket yang berisi 30 butir pertanyaan masing-masing dengan skor 1 sampai 5. Karena itu rentang skor teoretik kinerja guru dalam penelitian ini berkisar 30 - 150, di mana 30 adalah kemungkinan skor terendah dan 150 kemungkinan skor tertinggi.

Secara umum digambarkan bahwa responden yang memiliki pandangan bahwa kinerja guru di sekolah ini baik yaitu 49,4 %, dan responden yang memiliki pandangan bahwa kinerja guru di sekolah ini kurang baik adalah 50,6 %.

Tabel 1. Sebaran Responden Kinerja Guru

KG	Frek.	Pros.
Baik	39	49,4
Kurang Baik	40	50,6
Jumlah	79	100

Keterangan:

KG: Kinerja Guru

Frek: Frekwensi

Pros: Prosentase

2. Data Variabel Pertama (X^1)

Data mengenai karaktere leadership pimpinan sekolah diperoleh melalui angket yang berisi 30 butir pertanyaan masing-masing dengan skor 1 sampai 5. Karena itu rentang skor teoretik perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini berkisar 30 - 150, di mana 30 adalah kemungkinan skor terendah dan 150 kemungkinan skor tertinggi.

Secara umum digambarkan bahwa responden yang memiliki pandangan yang baik terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah 62%, dan responden yang memiliki pandangan kurang baik terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah 38%.

**Tabel 2. Data sebaran responden Perilaku
Kepemimpinan Kepala Sekolah**

PKK	Frek	Prosentase
Baik	49	62,0
Kurang Baik	30	38,0
Jumlah	79	100

Keterangan:

PKK: Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

Frek: Frekwensi

Pros: Prosentase

3. Data Variabel Kedua (X^2)

Data mengenai motivasi kerja guru didapat melalui daftar pertanyaan/pernyataan (angket) yang berisi 30 buah pertanyaan/pernyataan yang masing-masing dengan skor 1 sampai 5. Karena itu rentang skor teoretik motivasi kerja guru dalam penelitian ini berkisar 30 - 150, di mana 30 adalah kemungkinan skor terendah dan 150 kemungkinan skor tertinggi.

Secara umum digambarkan bahwa responden yang memiliki pandangan yang tinggi/baik terhadap motivasi kerja guru (X^2) adalah 55,7 %, dan responden yang memiliki pandangan nilai motivasi kerja guru (X^2) kurang baik adalah 44,3%.

Tabel 3. Sebaran responden motivasi kerja guru

MKG	Frek.	Pros.
Baik	44	55,7
Kurang Baik	35	44,3
Jumlah	79	100,0

Keterangan:

MTG: Motifasi Kinerja Guru

Frek: Frekwensi

Pros: Prosentase

Untuk mengetahui apakah teori kinerja guru (Y) yang telah dikemukakan pada Bab II terdahulu dapat dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah atau tidak, dapat dilihat dari hasil penelitian berikut ini :

Berdasarkan test percobaan yang penulis lakukan diketahui bahwa adanya keterkaitan yang cukup baik (positif) antara karakter leadership pimpinan sekolah dengan hasil kerja (kinerja) guru pada 2 Sekolah yang ada pada bimbingan dan naungan yayasan yang mempunyai peran sangat penting di dunia pendidikan Indonesia (YPI Al Azhar) tersebut di atas. Hubungan ini dinyatakan dengan persamaan, $\hat{Y} = 63.326 + 0.484 X^1$.

Telaah signifikansi terhadap nilai keterkaitan hubungan tersebut di atas diperoleh hasil $p = 0,000$. Dengan diketahuinya nilai $p < 5\%$, ini memberikan pengertian bahwa hipotesis nol ditolak, dapat diperoleh pengertian bahwa nilai keterkaitan antara karakter leadership pimpinan sekolah dengan hasil kerja (kinerja) guru merupakan kaitan yang sangat penting. Hal ini menunjukkan adanya kaitan positif antara karakter leadership pimpinan sekolah dengan hasil kerja guru 2 Sekolah yang ada di bawah bimbingan YPI Al Azhar tersebut di atas. Untuk langkah selanjutnya adalah oleh sebab koefisien korelasi $r = 0,556$, penulis memperoleh hasil nilai koefisien determinasinya sebesar $R^2 = 0,310$ yang memberikan pengertian bahwa 31 % variansi kinerja guru dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah 2 Sekolah Dasar yang ada di bawah bimbingan YPI Al Azhar melalui persamaan regresi : $\hat{Y} = 63.326 + 0.484 X^1$. Hal ini juga bisa dikatakan bahwa sumbangan karakter leadership pimpinan sekolah terhadap hasil kerja guru 2 Sekolah Dasar yang ada di bawah bimbingan YPI Al Azhar sebesar 31 % sedangkan sisanya 69 % oleh karena faktor lainnya.

Uji hipotesis yang kedua ditemukan adanya keterkaitan hubungan yang sangat positif antara dorongan semangat kerja guru terhadap hasil kerja guru 2 Sekolah Dasar ada di bawah bimbingan yayasan tersebut di atas. Hubungan ini dinyatakan dengan persamaan, $\hat{Y} = 81.981 + 0.335 X^2$. Dari persamaan yang ada tersebut menghasilkan koefisien regresi untuk obyek penelitian tentang masalah motivasi kerja guru senilai 0,459. Nilai koefisien regresi yang menunjukkan nilai positif memberikan pengertian bahwa hubungan dorongan semangat bekerja guru dengan hasil kerja guru merupakan keterkaitan yang cukup baik (positif). Hal tersebut menunjukkan bahwa tiap kali ada pertambahan nilai satu skor motivasi kerja guru maka kenaikan nilai kinerja yang akan diicipai guru sebesar 0,459.

Dari penelaahan signifikansi pada hasil nilai koefisien korelasi tersebut di atas dihasilkan nilai $p = 0,000$. Dengan adanya nilai $p < 5\%$, menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak yang membuktikan bahwa nilai keterkaitan antara dorongan semangat bekerja guru dengan hasil kerja guru adalah signifikan. Hal tersebut memberikan pengertian tentang adanya keterkaitan (korelasi) yang positif antara dorongan semangat bekerja guru dengan hasil kerja guru 2 Sekolah yang ada pada bimbingan yayasan pendidikan tersebut di atas. Besarnya kontribusi keterkaitan (korelasi) antara dorongan semangat bekerja guru dengan hasil kerja guru didapat $R^2 = 0,211$ menunjukkan bahwa 21,1 % variansi kinerja guru adalah dipengaruhi oleh motivasi kerja guru 2 Sekolah Dasar yang ada pada bimbingan dan binaan yayasan pendidikan Al Azhar melalui

persamaan regresi: $\hat{Y} = 81.981 + 0.335 X^2$. Hal ini bisa juga dikatakan bahwa motivasi kerja guru memberikan sumbangan terhadap kinerja guru 2 Sekolah Dasar yang ada pada bimbingan dan binaan yayasan pendidikan Al Azhar tersebut di atas sebesar 21,1 % sedangkan sisanya 78,9 % oleh karena faktor lainnya.

Adapun untuk korelasi antara karakter leadership pimpinan sekolah dan dorongan semangat bekerja guru pada kinerja guru 2 lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Yayasan Pesantren Islam Al Azhar secara bersama-sama dapat diketahui bahwa hasil penelitian sama dengan teori pada bab sebelumnya yaitu : Berdasarkan tabel analisis varians yang sudah disebutkan sebelumnya, ternyata dihasilkan nilai p (sig.) = 0,000, hasil yang diperoleh ini nilainya lebih sedikit dari 5%, yang memberikan pengertian bahwa nilai hipotesis nol ditolak, yang memberikan pengertian bahwa koefisien regresi di atas sangat signifikan.

Selanjutnya analisis korelasi karakter leadership pimpinan sekolah dan dorongan semangat bekerja guru pada hasil kerja guru 2 lembaga pendidikan yang ada pada bimbingan dan binaan yayasan pendidikan sudah penulis di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

Dari analisa yang penulis lakukan pada pasangan-pasangan data kedua variabel tersebut di atas penulis mendapatkan hasil koefisien korelasi r product-moment sebesar 0,557. Hal tersebut menunjukkan adanya kaitan (korelasi) yang cukup baik antara karakter leadership pimpinan sekolah dan dorongan semangat bekerja guru terhadap hasil kerja guru 2 Sekolah Dasar yang ada pada bimbingan dan binaan yayasan pendidikan tersebut di atas (Yayasan Pendidikan Al Azhar). Lebih lanjut penulis nyatakan karena koefisien korelasi $r = 0,557$, dari hal tersebut didapatkan hasil nilai koefisien determinasinya sebesar $R^2 = 0,310$. Hal ini memberikan pengertian bahwa 31% variansi kinerja guru dipengaruhi oleh karakter leadership pimpinan sekolah dan dorongan semangat bekerja guru 2 lembaga pendidikan yang ada pada bimbingan dan binaan yayasan pendidikan Al Azhar yang dicapai dengan nilai persamaan regresi $\hat{Y} = 62,307 + 0,503 X^1 + -0,018 X^2$. Hal tersebut juga bisa dikatakan bahwa kontribusi karakter leadership pimpinan sekolah dan dorongan semangat bekerja guru terhadap hasil kerja guru 2 lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Yayasan Pesantren Islam Al Azhar adalah sebesar 31% sedangkan sisanya 69% oleh karena faktor lainnya.

Analisis korelasi parsial karakter leadership pimpinan sekolah dan hasil kerja guru terlihat bahwa melalui pengontrolan (membiarkan tetap berkaitan) motivasi kerja guru, ternyata diperoleh hasil bahwa karakter leadership pimpinan sekolah mempunyai keterkaitan korelasi yang sangat penting dengan hasil kerja yang diperoleh guru. Hal ini dinyatakan melalui adanya nilai p = 0,000 lebih kecil dari 5%. Adapun kriteria hubungannya adalah rendah ($r_{y1.2} = 0,001$)

Selanjutnya penelitian akan kaitan secara parsial tentang dorongan semangat (motivasi) bekerja guru dan hasil kerja yang diperoleh guru terlihat bahwa melalui pengontrolan (membiarkan tetap peranan) karakter leadership pimpinan sekolah, ternyata dorongan semangat bekerja guru mempunyai keterkaitan hubungan yang signifikan dengan

kinerja guru, karena nilai $p = 0,000$ lebih sedikit nilainya dari 5%. Adapun kriteria hubungannya adalah sangat kuat ($r_{y1.2} = 0,886$).

Dengan demikian karakter leadership pimpinan sekolah dan dorongan semangat bekerja guru berhubungan baik secara mandiri maupun tidak dengan hasil kerja yang diperoleh guru 2 lembaga pendidikan yang ada pada bimbingan dan binaan yayasan pendidikan Al Azhar. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja guru adalah variabel motivasi kerja guru.

Berdasarkan uji hipotesis penulis memperoleh kesimpulan adanya keterkaitan (korelasi) yang cukup baik antara karakter leadership pimpinan sekolah dan dorongan semangat bekerja guru dengan hasil kerja yang diperoleh guru 2 lembaga pendidikan yang ada pada bimbingan dan binaan yayasan pendidikan Al Azhar. Adanya keterkaitan (korelasi) cukup baik antara karakter leadership pimpinan sekolah dan dorongan semangat bekerja guru dengan hasil kerja yang diperoleh guru ini menunjukkan bahwa kinerja guru mendapatkan peningkatan jika karakter leadership pimpinan sekolah dan dorongan semangat bekerja guru 2 lembaga pendidikan yang ada pada bimbingan dan binaan yayasan pendidikan Al Azhar baik.

PENUTUP

Mengacu pada penelitian yang penulis lakukan baik dari data penelitian serta analisa dari data tersebut, penulis memberikan beberapa hal yang merupakan kesimpulan di bawah ini:

1. Penulis dapat memberikan gambaran bahwa hasil kerja guru, karakter leadership pimpinan sekolah, dan dorongan serta semangat kerja guru pada 2 lembaga pendidikan yang ada pada bimbingan dan binaan yayasan pendidikan Al Azhar tersebut di atas relatif cukup baik.
2. Adanya keterkaitan yang cukup baik antara karakter leadership pimpinan sekolah dengan hasil kerja para pendidik pada 2 lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Yayasan Pesantren Islam Al Azhar dengan koefisien korelasi sebesar 0, 556. Artinya dengan bertambah baiknya karakter leadership pimpinan sekolah maka cenderung meningkatkan dan menaikkan hasil kerja guru di 2 lembaga pendidikan yang ada pada bimbingan dan binaan yayasan pendidikan Al Azhar tersebut. Variabel karakter leadership kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap hasil kerja guru 2 lembaga pendidikan yang ada pada bimbingan dan binaan yayasan pendidikan Al Azhar sebesar 31 %.
3. Adanya keterkaitan (korelasi) yang positif antara dorongan semangat bekerja guru dengan hasil kerja guru 2 lembaga pendidikan yang ada pada bimbingan dan binaan yayasan pendidikan Al Azhar dengan koefisien korelasi sebesar 0, 459. Artinya jika motivasi kerja guru meningkat, cenderung akan meningkatkan kinerja guru di 2 lembaga pendidikan yang ada pada bimbingan dan binaan yayasan pendidikan Al Azhar.
4. Obyek penelitian (Variabel) tentang dorongan semangat bekerja guru memberikan kontribusi terhadap kinerja guru 2 lembaga pendidikan yang ada pada bimbingan dan binaan yayasan pendidikan Al Azhar sebesar 21,1 %.
5. Adanya keterkaitan korelasi yang cukup baik (positif) antara karakter leadership pimpinan sekolah (X_1), dan dorongan semangat bekerja guru (X_2) terhadap hasil kerja guru 2 lembaga pendidikan yang ada pada bimbingan dan binaan yayasan pendidikan Al Azhar (Y) secara bersama-sama. Artinya dengan bertambah tingginya tingkat karakter

leadership pimpinan sekolah dan juga dorongan semangat bekerja guru, secara otomatis bertambah tinggi pula hasil kerja guru 2 lembaga pendidikan yang ada pada bimbingan dan binaan yayasan pendidikan Al Azhar.

Kontribusi variabel karakter leadership pimpinan sekolah dan dorongan semangat bekerja guru terhadap hasil kerja guru 2 lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Yayasan Pesantren Islam Al Azhar secara simultan adalah sebesar 31% sedangkan sisanya 69% oleh karena faktor lainnya.

Berdasarkan korelasi parsial karakter leadership pimpinan sekolah dengan hasil kerja guru dengan mengontrol dorongan semangat bekerja guru dan korelasi parsial dorongan semangat bekerja guru dengan hasil kerja guru dengan mengontrol karakter leadership pimpinan sekolah, diperoleh kesimpulan bahwa variabel yang paling menentukan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja guru adalah variabel motivasi kerja guru.

Mengacu pada penelitian yang penulis lakukan, kesimpulan yang telah diambil serta implikasinya, ada beberapa hal yang ingin penulis tuliskan berikut ini sebagai saran:

1. Pimpinan satu lembaga pendidikan (Kepala Sekolah) pada 2 lembaga pendidikan yang ada pada bimbingan dan binaan yayasan pendidikan Al Azhar sebagai pimpinan tertinggi di sekolahnya diharuskan mampu melakukan komunikasi terbaik dengan para guru, memberikan motivasi, serta menunjukkan sikap yang terbuka dengan selalu memberikan arahan dan pengawasan yang baik sesuai dengan yang telah disepakati.
2. Kepala sekolah harus berusaha untuk menumbuhkan motivasi kerja guru serta menciptakan suasana lingkungan sekolah yang diwarnai dengan semangat persaudaraan dan kekeluargaan.
3. Kepala sekolah harus dapat menjadi teladan bagi para guru, karena kepribadian kepala sekolah mempunyai pengaruh langsung dan kumulatif terhadap kinerja guru.
4. Demikian halnya guru sebagai pelaksana pendidikan harus dapat memotivasi dirinya untuk bisa melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya..

Motivasi kerja guru yang bagus harus bisa memberikan warna di setiap kegiatan yang diselenggarakan di sekolah yang bisa mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Motivasi yang sesuai harapan tentunya bukan hanya motivasi yang dimiliki dan ditampilkan di dalam kelas, hal ini dikarenakan anak didik mencontoh gurunya tidak hanya di dalam kegiatan yang diselenggarakan di lingkungan internal sekolah saja, anak didik akan mencontoh perilaku gurunya di setiap tempat dan keadaan yang mereka jumpai, baik di sekolah, kehidupan keluarga, juga yang mereka jumpai dalam kehidupan masyarakat luas.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, *Manajemen*, Bandung: Alfabeta, Cet. II, 2009.

Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, Cet. IX, 2009.

Munir, Abdul, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Jogjakarta : Arruzz Media, 2008.

Purwanto, Ngalm, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, Cet. VII, 1995.

- Riyadh, Sa'ad, *Langkah Mudah Menggairahkan Anak Hafal Al-Qur'an*, (terj.) oleh Isnaini Bambang dari *Kaifa Nuhabib Al-Qur'an Li Abnaina, Maharah al- Tarbiyah fi al-Tahfizh Al-Qur'an*, Solo: Samudera, 2009.
- Saerozi, M., *Manajemen Sekolah*, Yogyakarta: Ar Ruzz, 2006.
- Soetopo, *Keefektifan Organisasi Sekolah*, Jawa Tengah , Salatiga Press, 2007.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, Cet. Ke-III, 2007
- Sukma dinata, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT Rosdakarya, Cet. III, 2007.
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Srategi, dan Aplikasi*, Yogyakarta: Teras, 2009.
- Sunanto, Musyrifah, *Sejarah Peradaban Islam Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Suwardi, *Manajemen Pembelajaran Menciptakan Guru Kreatif dan Berkompetensi*, Jawa Tengah , Salatiga Press, 2007
- Wahyudi, *kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar*, Bandung: Alfabeta, 2009, Cet. II
- Usman, Moh. Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009, Cet. XXII
- Yunus, Mahmud, *Kamus Arab- Indonesia*, Jakarta: Mahmud Yunus wadzuriyyah, 1998.