

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA,
KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU SERTIFIKASI**

(Artikel Skripsi)

Oleh

RENITA DWI ASTUTI



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2014**

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU SERTIFIKASI

Renita Dwi Astuti, Yon Rizal, Samsi
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Unila
Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro

This research aims to know whether there is an impact of the leadership from school headmaster, work motivation and teacher competency toward teacher working performance at SMP sub Rayon 03 in Bandar Lampung in 2013/2014 academic calendar. Methodology used in this research is verificative description with *ex post facto* approach and survey. Teacher population in this reaserch is 140 teachers with number of respondent chosen based on slovin formula as 104 teachers. To test hypothesis 1,2 and 3 using a simple regression and for hypothesis 4 using multiple linier regression. The result of analysis show that: 1) there is an impact on leadership of school headmaster toward certified teacher performance, 2) there is an impact of working motivation on certified teacher performance, 3) there is an impact of competition on certified teacher performance, 4) there are impacts of leadership of school headmaster, working motivation, and competition on certified teacher performance.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Sub Rayon 03 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014. Metode dalam penelitian ini menggunakan *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan survey. Populasi penelitian ini berjumlah 140 orang guru dengan jumlah sampel berdasarkan rumus Slovin sebanyak 104 orang guru. Untuk menguji hipotesis 1,2 dan 3 menggunakan regresi linier sederhana dan hipotesis 4 dengan menggunakan regresi linier multiple. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pada guru sertifikasi; (2) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi; (3) Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada guru sertifikasi; (4) Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pada guru sertifikasi.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, kinerja, kompetensi, motivasi kerja

Pendahuluan

Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam kehidupan kita, ini berarti bahwa setiap manusia berhak mendapat dan berharap untuk selalu berkembang dalam pendidikan. Proses pendidikan tidak terlepas dari peran seorang guru. Guru merupakan elemen kunci dalam pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Kualitas pendidikan secara umum banyak dipengaruhi oleh kinerja guru.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Barnawi dan Arifin, 2012: 12). Kualitas guru dapat dilihat dari kemampuan mengajar yaitu guru dituntut menguasai materi pelajaran yang akan disampaikan, guru menggunakan model pembelajaran yang lebih variatif, memanfaatkan media pembelajaran secara optimal, memiliki pengetahuan yang luas. Guru merupakan elemen kunci dalam pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan karena guru berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas. Melalui proses belajar mengajar inilah kualitas pendidikan ditentukan. Kualitas pendidikan ditentukan dari kegiatan belajar mengajar dikelas.

Tingginya kinerja guru dapat dibuktikan dengan kewenangan dan tanggungjawab kerja terhadap perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi program sekolah, pengelolaan kurikulum, pengelolaan ketenagaan, pengelolaan peralatan dan perlengkapan, pengelolaan keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah terhadap masyarakat, dan pengelolaan iklim sekolah. Namun pada kenyataannya interaksi guru dengan peserta didik kurang berkualitas, banyak guru yang hanya memberikan tugas atau catatan kemudian pergi. Banyak pula guru hanya memberikan catatan sampai jam pelajaran habis. Siswa diharapkan lebih aktif dari pada guru tetapi pada kenyataannya guru yang seharusnya memfasilitasi siswa agar

lebih aktif hanya memberikan pelajaran melalui metode ceramah saja. Selain itu banyak pula guru yang tidak membuat perencanaan pembelajaran dan menggunakan metode-metode pembelajaran yang monoton. Kinerja guru perlu ditingkatkan guna mengoptimalkan mutu pendidikan.

Untuk mencapai mutu pendidikan yang baik diperlukan kinerja guru yang baik pula. Kinerja guru yang baik dapat dilihat dari tugas-tugas yang telah dibebankan kepada guru tersebut. Guru yang memiliki kinerja yang baik ditunjukkan dengan persiapannya sebelum memulai kegiatan pembelajaran yaitu menyiapkan RPP, silabus, media pembelajaran dan mempersiapkan materi yang akan disampaikan.

Untuk meningkatkan kinerja, guru juga disarankan mengikuti program sertifikasi. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak. Jumlah jam mengajar guru sertifikasi menjadi hal penting yang harus diperhatikan. Guru yang telah tersertifikasi wajib memenuhi beban mengajar selama 24 jam/minggu. Alternatif untuk memenuhi ketentuan tersebut selain mengajar dikelas adalah mengajar Paket A, B, C, melaksanakan remedial, menambah rombongan belajar dan mengajar di sekolah lain. Namun pada kenyataannya banyak guru yang belum mempersiapkan proses pembelajaran dengan baik. Banyak pula guru yang telah tersertifikasi yang tidak memenuhi jam mengajar yang telah ditentukan, mereka mengalami kesulitan karena jumlah guru yang terlalu banyak dan distribusi tidak merata sehingga terjadi inefisiensi. Kewajiban memenuhi beban mengajar tersebut merupakan upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang belum memenuhi jumlah jam mengajar yang telah ditentukan dapat mengajar ditempat lain. Dengan demikian diharapkan meningkatkan mobilitas guru sehingga membantu pemerataan distribusi guru.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Faktor tersebut bisa dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri seseorang (eksternal). Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan kepatuhan dalam mematuhi peraturan yang ada disekolah, menstimulus guru untuk bekerja lebih giat, pengawasan terhadap guru dan *stakeholder* sekolah lainnya, pemberian peringatan bahkan sanksi kepada guru yang melanggar aturan.

Kenyataannya, masih banyak guru yang belum secara optimal mematuhi peraturan, pengawasan kepala sekolah belum optimal dilihat dari banyaknya guru yang belum memenuhi ketentuan yang telah dibuat. Selama ini masih banyak guru yang melalaikan tugas mereka sebagai guru contohnya masih ada guru yang tidak

memakai seragam yang telah ditentukan sekolah, membolos saat jam kerja, tidak mengajar penuh dikelas, pulang sebelum waktunya. Hal-hal tersebut diatas dapat menurunkan kinerja guru dalam proses pendidikan.

Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja. Seorang guru diharapkan memiliki semangat kerja dan motivasi yang tinggi, untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang ditetapkan. Motivasi yang baik dapat diartikan dengan timbulnya keinginan dan kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar tanpa adanya unsur-unsur lain yang mengakibatkan guru menjadi terpaksa melaksanakan tugas mengajarnya. Motivasi kerja guru dapat meningkat apabila guru mendapatkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Selain itu mendapat penghargaan atas prestasi yang diperoleh seorang guru juga akan memotivasi guru untuk lebih giat bekerja. Guru juga perlu diberikan kesempatan untuk menyampaikan atau mengeluarkan pendapatnya agar guru bisa ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan pendidikan.

Namun kenyataannya, motivasi kerja guru belum ditingkatkan. Hal ini dikarenakan masih ada guru yang belum merasa nyaman dan aman dalam bertugas sehingga membuat motivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan menurun. Selain itu, masih ada guru yang belum diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya dan diberikan penghargaan oleh kepala sekolah atas prestasinya. Hal ini menyebabkan semangat kerja dari guru tersebut menurun.

Seorang guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya harus memiliki kompetensi yang telah ditetapkan pemerintah melalui Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 pada pasal 10 ayat 1. Kompetensi guru tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Mutu pendidikan akan meningkat apabila didukung oleh kreativitas kerja guru di sekolah dan memiliki kemampuan mengelola pembelajaran berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan khusus yang harus dimiliki oleh setiap orang guru. Guru dituntut harus memiliki keberibadian yang mantap, stabil, berwibawa dan menjadi teladan bagi siswa. Selain itu, guru juga dituntut untuk memiliki interaksi dan komunikasi yang baik dengan siswa. Seorang guru dituntut untuk memiliki beberapa pengetahuan dan keterampilan tertentu, kemampuan dan keterampilan tersebut bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki guru, agar tugasnya sebagai pendidikan dapat terlaksana dengan baik. Kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru, apabila guru tersebut mempunyai kompetensi yang baik maka kinerja di sekolah itu akan meningkat.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi kuantitas maupun kualitas. Tinggi rendahnya

kinerja guru berkaitan erat dengan banyak faktor, diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kompetensi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014”.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014?
3. Apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014?
4. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014?

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah *ex post facto* dan *survey* dengan jenis Penelitian *deskriptif verifikatif*. Teknik sampling yang digunakan adalah *Probability Sampling*, dengan menggunakan *Proportioned Stratified Random Sampling*, perhitungan menggunakan rumus Slovin. Unit analisisnya adalah regresi linier sederhana dan regresi linier multiple. Obyek yang diteliti adalah guru SMP Sub rayon 03 yang bersertifikasi di Bandar Lampung. Teknik pengumpulan data adalah observasi, interview (wawancara), dokumentasi, dan kuesioner (angket).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2011:61).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014 yang berjumlah 140 orang guru.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto 2010:174). Sedangkan, menurut Sugiyono (2011: 62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 104 orang guru, dihitung berdasarkan rumus Slovin dengan pertimbangan bahwa rumus ini sederhana dan untuk mendapatkan hasil yang pasti dari keseluruhan guru yang diteliti serta lebih akurat.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, interview (wawancara), dokumentasi, dan kuesioner (angket). Sedangkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga digunakan model regresi linier sederhana dan untuk menguji hipotesis keempat digunakan regresi linier multiple dengan persamaan regresi, sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu

1. Ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.
2. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.
3. Ada pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.
4. Ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.

Hasil dan pembahasan

1. Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.

H_1 : Ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014. Hasil pengujian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,862 > 1,98$. Koefisien korelasi (r) 0,402, hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan sebesar 0,402 antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,188 artinya kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 18,8%.

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan fakta bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja pada guru sertifikasi. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan kepala sekolah merupakan sikap dan perilaku kepala sekolah yang mengelola dan memimpin sekolah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah membimbing dan mengarahkan guru untuk bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja seorang guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Tjutju dan Suwatno dalam Barnawi dan Arifin (2012:67)

mengatakan “kepemimpinan adalah kemampuan dan kekuatan seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi pikiran (*mindset*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya dan member inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna”

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan mendorong guru untuk bekerja lebih semangat dan bekerja dengan baik sehingga mendapatkan kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan suatu pendidikan mengingat karena kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dikatakan baik dilihat dari bagaimana guru-guru menjalankan tugasnya dengan baik sesuai yang ia kehendaki dan sesuai aturan yang ditetapkan.

Menurut Mulyasa (2012: 116), dalam implementasi kepala sekolah sebagai leader kepemimpinan dapat dianalisis dalam tiga teori kepemimpinan, yaitu:

1. Demokratis

Inti demokratis adalah keterbukaan dan keinginan memposisikan pekerjaan diri, oleh dan untuk bersama. Pemimpin yang demokratis berusaha lebih banyak melibatkan anggota kelompok. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan organisasi akan dicapai.

2. Otoriter

Kepemimpinan menurut teori ini berdasarkan atas perintah-perintah, paksaan, tindakan, yang arbitrer dalam hubungan antar pemimpin dengan pihak bawahan.

3. Laissez Faire

Seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikut dalam hal menentukan aktivitas mereka.

2. Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung tahun pelajaran 2013/2014.

H_1 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung tahun pelajaran 2013/2014.

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung. Hasil pengujian menunjukkan $t_{hitung} 6,895 > t_{tabel}$ sebesar 1,98. Kemudian koefisien korelasi ($r = 0,564$), hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan sebesar 0,564 antara motivasi kerja terhadap kinerja pada guru. Koefisien determinasinya ($r^2 = 0,318$) artinya kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 31,8%.

Berdasarkan dari hasil analisis di atas, ditemukan fakta bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru. Hal ini dikarenakan, Motivasi Kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang yang mendorong tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu ditandai dengan munculnya *feeling* kemudian bertindak dan melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Maslow dalam Fitria (2010: 44) yang mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.

3. Hipotesis Ketiga

H_0 : Tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung tahun pelajaran 2013/2014.

H_1 : Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung tahun pelajaran 2013/2014.

Berdasarkan dari hasil analisis di atas, ditemukan fakta Kompetensi Guru berpengaruh terhadap Kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan $r_{hitung} = 0,499$ hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh sebesar 0,499 termasuk kategori tingkat hubungan yang cukup dengan kadar determinasi sebesar 0,249 yang berarti Kinerja dipengaruhi Kompetensi Guru sebesar 24,9% dan sisanya 75,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan fakta bahwa Kompetensi Guru berpengaruh terhadap Kinerja pada guru sertifikasi. Hal ini dikarenakan Kompetensi Guru adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan/melakukan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan sebagai bekal dan penunjang untuk melaksanakan tugasnya sebagai guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Munsi dalam Uno(2007:61) mengatakan bahwa “Kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan. *Performance* merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya diamati, tetapi juga meliputi perihal yang tidak tampak”

4. Hipotesis Keempat

H_0 : Tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Sub Rayon 03 Bandar Lampung tahun pelajaran 2013/2014.

H_1 : Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan Kompetensi guru terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung tahun pelajaran 2013/2014.

Berdasarkan hasil analisis data, jika pengujian dilakukan secara simultan dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kompetensi Guru (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Hasil ditunjukkan dengan koefisien korelasi multiple diperoleh $R = 0,750$ yang berarti tingkat hubungan antara pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja pada guru sertifikasi termasuk dalam kategori yang tinggi dengan R Square (R^2) = 0,562 atau 56,2% Kinerja dipengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru dan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan untuk hasil pengujian dengan statistik F diperoleh $F_{hitung} = 42,823$ dengan signifikansi (sig.) sebesar 0,000 sedangkan F_{tabel} dengan derajat kebebasan (dk/df) untuk pembilang = 3 dan penyebut 100 dan α 0.05 dari daftar tabel diperoleh sebesar 2,70. Dengan demikian, $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $42,823 > 2,70$, maka H_0 ditolak dan menerima H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja pada Guru sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa ada pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014. Hasil analisis tersebut sesuai dengan pendapat Barnawi dan Moh. Arifin (2012: 13) yang menyatakan Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar Kinerja yang ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam upaya mewujudkan Kinerja yang baik diperlukan proses penilaian kinerja. Penilaian Kinerja dapat membantu guru dalam memahami apa yang dimaksud dengan Kinerja dan unsur-unsur apa saja yang harus diperhatikan. Selain itu, guru juga dapat mengetahui lebih jauh tentang kekuatan diri sendiri sehingga dapat mengembangkannya secara optimal. Di samping itu, guru dapat mendeteksi kelemahannya sedini mungkin untuk kepentingan perbaikan atas kelemahan tersebut. Dengan demikian, guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara professional.

Menurut Barnawi dan Arifin (2012:32), penilaian Kinerja guru di sekolah melewati empat tahapan sebagai berikut.

1. Tahap Persiapan
Pada tahap persiapan, baik guru maupun penilai harus memahami pedoman penilaian Kinerja guru dan posisi penilai Kinerja guru dalam kerangka pembinaan dan pengembangan profesi.
2. Tahap Pelaksanaan
Tahap pelaksanaan adalah tahap dimana kegiatan pengamatan dilakukan.
3. Tahap Pemberian Nilai
Pada tahapan pemberian nilai, penilai menetapkan nilai untuk setiap kompetensi berdasarkan hasil pengamatan dan bukti-bukti yang diperoleh selama pengamatan berlangsung.
4. Tahap Pelaporan
Tahap yang terakhir adalah tahap pelaporan. Penilai melaporkan hasil penilaian Kinerja guru kepada pihak yang berwenang agar hasil tersebut dapat ditindak lanjuti.

Faktor eksternal merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap Kinerja yang dicapai. Salah satu faktor luar diri individu yang sangat berpengaruh terhadap Kinerja adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah. Hal ini dikarenakan Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok (Miftah Thoha, 2004: 264).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi dan membimbing orang lain atau bawahannya dalam usaha mencapai tujuan. Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah. Kunci utama dalam mencapai tujuan pendidikan adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepala sekolah harus mampu memengaruhi dan menggerakkan bawahannya dalam rangka pengelolaan sekolah. Kepala sekolah harus mengoptimalkan perannya disekolah agar secara langsung maupun tidak langsung dapat meningkatkan Kinerja guru dan pada akhirnya tujuan pendidikan dapat tercapai. Kepemimpinan merupakan hal yang paling penting dan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat membentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. Teori kepribadian bahwa kepemimpinan tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya.

Selain faktor eksternal yang mempengaruhi Kinerja guru terdapat faktor internal yaitu yang berasal dari dalam diri guru tersebut yang mempengaruhi Kinerja yaitu

Motivasi Kerja. Motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan keKompetensi Guruan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipan karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. (Hasibuan, 2003: 146).

Dengan demikian, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Makin jelasnya tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan dan kepribadian yang akan dimotivasi.

Selanjutnya, selain Motivasi Kerja faktor lainnya yang sangat berpengaruh terhadap Kinerja adalah Kompetensi Guru. Dalam hal ini Kompetensi Guru adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan/melakukan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan sebagai bekal dan penunjang untuk melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analisis atau konseptual (Wibowo, 2007: 87 – 88).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi memiliki lima karakteristik yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan yang kelimanya saling melengkapi satu sama lain. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan seorang yang menyebabkan timbulnya tindakan. Misalnya guru yang memiliki motif berprestasi tinggi secara konsisten menetapkan tujuan yang menantang untuk dirinya, bertanggung jawab secara pribadi untuk menyelesaikan tugasnya lebih baik lagi. Sifat (*traits*) adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Seorang guru harus mampu mengontrol emosi terhadap siswa. Seorang guru mungkin saja meledak menghadapi tekanan yang dihadapinya. Konsep diri adalah sikap, nilai atau *image* seseorang yang menggambarkan citra dirinya sebagai individu. Misalnya *self confidence* adalah keyakinan seorang guru bahwa ia dapat bertindak efektif dalam berbagai situasi merupakan bagian dari citra diri orang tersebut. Seorang guru merupakan panutan atau suri tauladan siswa disekolah. Pengetahuan merupakan informasi-informasi yang dimiliki seorang guru yang spesifik yang berkaitan dengan mata pelajaran yang diampu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan dapat memprediksi dengan baik apa yang dapat dilakukan seseorang, bukan apa yang ingin dilakukannya. Keterampilan adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan tugas fisik dan mental tertentu. Kemampuan ini dapat diukur, diamati, dan dikembangkan melalui pengalaman ataupun pelatihan. Contohnya adalah kemampuan Pedagogik yang hanya diajarkan khusus pendidikan guru.

Kesimpulan

1. Ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.
2. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.
3. Ada pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.
4. Ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMP Sub rayon 03 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMP

Sub rayon 03 Bandar Lampung Pelajaran 2013/2014, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut.

1. Hendaknya kerjasama antara Kepala sekolah dan guru ditingkatkan untuk mengoptimalkan keberhasilan guru dalam kegiatan belajar mengajar.
2. Hendaknya aktivitas mengajar guru ditingkatkan untuk mengoptimalkan hasil belajar siswa.
3. Hendaknya guru lebih banyak mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru agar mengoptimalkan hasil belajar siswa.
4. Hendaknya guru dan siswa meningkatkan kepatuhan akan tata tertib sekolah untuk mengoptimalkan kedisiplinan guru dan siswa tersebut.

Daftar Rujukan

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Barnawi, Muhammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Fitria. 2010. Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 24 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010. Lampung: Universitas Lampung
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyasa. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudjana. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2011. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha. 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Uno, Hamzah B. 2007. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.