



DOI: <https://doi.org/10.38035/jstl.v2i3>

Received: 16 Oktober 2024, Revised: 18 Oktober 2024, Publish: 19 Oktober 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Studi Pada Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung

Imas Maesaroh¹, Deden Komar Priatna², Widiya Avianti³

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia, dedenkomar@yahoo.com

³Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia, widythea@gmail.com

Corresponding Author: dedenkomar@yahoo.com²

Abstract: *This study investigates the influence of leadership and motivation on teacher performance at kindergartens in Sukajadi District, Bandung City. Data collection methods involved distributing questionnaires to teachers, and the analysis was conducted using regression techniques and hypothesis testing. The results show that both leadership and motivation have a significant simultaneous impact on teacher performance, with leadership contributing more significantly than motivation. The implications of this study suggest the need to enhance cooperation between leaders and teachers in maintaining a positive culture, as well as reviewing salary policies to improve motivation and teacher performance.*

Keywords: *Leadership, motivation, teacher performance*

Abstrak: Penelitian ini menginvestigasi pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru di Taman Kanak-kanak Kecamatan Sukajadi Kota Bandung. Metode pengumpulan data melibatkan kuesioner yang disebarakan kepada guru-guru, dan analisis dilakukan menggunakan teknik regresi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepemimpinan maupun motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi kepemimpinan lebih besar dibandingkan motivasi. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya meningkatkan kerjasama antara pimpinan dan guru dalam menjaga budaya positif, serta meninjau kembali kebijakan gaji untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Kata Kunci: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung pada persiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru memainkan peran kunci dalam menentukan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan jumlah dan kualitas guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan (Depdiknas, 2007). Kualitas kinerja guru secara profesional di sekolah sangat tergantung pada dukungan peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer yang kompeten. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memiliki visi yang jelas dan mampu mendorong transparansi di sekolah. Sementara itu, sebagai manajer, mereka harus memiliki strategi yang efektif dalam mengimplementasikan kebijakan sekolah (Wahyudi, 2009). Manajemen berbasis sekolah yang efektif memerlukan kepala sekolah dengan kemampuan kepemimpinan, perencanaan yang baik, dan pemahaman yang luas tentang pendidikan. Kepala sekolah juga harus dapat meningkatkan sikap kepedulian, semangat belajar, disiplin kerja, dan hubungan manusiawi untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif. Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan tergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan memimpin semua aspek kegiatan pendidikan (Wahjosumidjo, 2003).

Dengan demikian, untuk memperbaiki kualitas pendidikan di Taman Kanak-kanak di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung, perlu fokus pada peningkatan kompetensi guru, optimalisasi sumber daya manusia, pengembangan karir, dan meningkatkan motivasi dalam proses pembelajaran. Langkah-langkah ini akan membantu guru dan kepala sekolah mencapai standar pendidikan yang lebih baik dalam kompetisi antar institusi pendidikan lokal.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengkaji populasi guru di Taman Kanak-kanak se Kecamatan Sukajadi Kota Bandung. **Populasi** penelitian terdiri dari 36 guru, yang semua dijadikan sampel penelitian. Penentuan responden dilakukan dengan menyebarkan angket yang berisi pertanyaan terkait variabel penelitian di lokasi penelitian, yaitu di sekolah-sekolah Taman Kanak-kanak tersebut. **Teknik sampling** yang digunakan adalah simple random sampling, di mana responden dipilih secara acak untuk meneliti hubungan antara variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru. Pengumpulan data dilakukan dengan cara langsung di lapangan melalui penyebaran angket, dan data yang terkumpul dan analisis dilakukan menggunakan teknik regresi dan uji hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan Analisis Jalur

Tahap pertama adalah mencari koefisien jalur untuk mencari pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dari hasil pengolahan data diperoleh matriks korelasi antara variabel bebas (X) seperti dibawah ini:

$$R = \begin{matrix} & X_1 & X_2 \\ X_1 & \begin{bmatrix} 1.000 & 0.525 \end{bmatrix} \\ X_2 & \begin{bmatrix} 0.525 & 1.000 \end{bmatrix} \end{matrix}$$

Nilai korelasi antar variabel bebas di atas kemudian dicari invers-nya, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

$$R^{-1} = \begin{matrix} & X_1 & X_2 \\ \begin{matrix} X_1 \\ X_2 \end{matrix} & \begin{bmatrix} 1.381 & -0.725 \\ -0.725 & 1.381 \end{bmatrix} \end{matrix}$$

Perhitungan matriks korelasi antar variabel bebas X dengan Y:

$$R_{yx} = \begin{matrix} & Y \\ \begin{matrix} X_1 \\ X_2 \end{matrix} & \begin{bmatrix} 0.695 \\ 0.626 \end{bmatrix} \end{matrix}$$

Untuk memperoleh koefisien jalur, maka matriks invers korelasi dikalikan dengan matriks korelasi antar variabel bebas X dengan variabel terikat Y, sebagai berikut:

$$\begin{matrix} PYX_1 \\ PYX_2 \end{matrix} = \begin{bmatrix} 1.381 & -0.725 \\ -0.725 & 1.381 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0.695 \\ 0.626 \end{bmatrix}$$

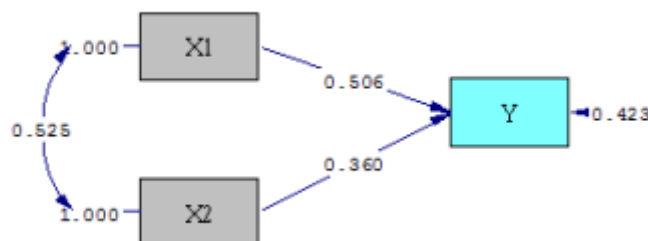
$$\begin{matrix} PYX_1 \\ PYX_2 \end{matrix} = \begin{bmatrix} 0.506 \\ 0.360 \end{bmatrix}$$

Setelah koefisien jalur diperoleh, maka besar pengaruh gabungan dari kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) dapat ditentukan dari hasil perkalian koefisien jalur dengan matriks invers korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebagai berikut:

$$R^2_{Y(X1X2)} = \begin{bmatrix} 0.506 & 0.360 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0.695 \\ 0.626 \end{bmatrix}$$

$$R^2_{Y(X1X2)} = 57.7\%$$

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh simultan dari kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 57,7%, sedangkan sisanya sebesar 42,3% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Jika digambarkan, nilai koefisien korelasi antara variabel bebas, koefisien jalur dan pengaruh variabel lain yang sudah diperoleh tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini



Gambar : Diagram Jalur

Tabel : Pengujian Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441.589	2	220.794	23.882	.000 ^b
	Residual	323.579	35	9.245		
	Total	765.168	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 23,882. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel pada tabel distribusi F. Dengan $\alpha = 5\%$, derajat kebebasan $db1 = 4$ dan $db2 = 38 - 2 - 1 = 35$, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,267. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai F-hitung > Ftabel ($23,882 > 3,267$). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Taman Kanak-Kanak Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.

Tabel : Pengujian Hipotesis Parsial X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.535	2.834		2.306	.027
	Kepemimpinan	.424	.108	.506	3.917	.000
	Motivasi	.266	.095	.360	2.788	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel kepemimpinan sebesar 3,917. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai ttabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=38-2-1= 35$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $\pm 2,030$. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,917, berada diluar nilai t-tabel ($- 2,030$ dan $2,030$). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Taman Kanak-Kanak Kecamatan Sukajadi Kota Bandung

Tabel : Pengujian Hipotesis Parsial X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.535	2.834		2.306	.027
	Kepemimpinan	.424	.108	.506	3.917	.000
	Motivasi	.266	.095	.360	2.788	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel motivasi sebesar 2,788. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=38-2-1= 35$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $\pm 2,030$. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 2,788, berada diluar nilai t-tabel ($-2,030$ dan $2,030$). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Taman Kanak-Kanak Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Berdasarkan hasil uraian di atas, diperoleh kesimpulan bahwa secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Taman Kanak-Kanak Kecamatan Sukajadi Kota Bandung. Untuk melihat lebih jauh besar kontribusi yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, berikut disajikan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsungnya

Tabel : Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung (%)	Pengaruh tidak langsung (melalui), dalam %		Total Pengaruh Tidak Langsung (%)	Total Pengaruh (%)
			X ₁	X ₂		
X ₁	0.506	25.6	-	9.6	9.6	35.2
X ₂	0.360	13.0	9.6	-	9.6	22.5
Total Pengaruh						57.7

1. Kepemimpinan (X₁) memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru (Y) sebesar 25,6% dan pengaruh tidak langsung sebesar 9,6% sehingga total pengaruh yang diberikan sebesar 35,2%.
2. Motivasi (X₂) memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru (Y) sebesar 13% dan pengaruh tidak langsung sebesar 9,6% sehingga total pengaruh yang diberikan sebesar 22,5%.

Hasil **analisis** menunjukkan bahwa pengaruh simultan dari kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 57,7%. Artinya, variabel lain yang tidak diteliti berkontribusi sebesar 42,3%. Pengujian hipotesis menggunakan uji F menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu kepemimpinan dan motivasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Taman Kanak-Kanak Kecamatan Sukajadi Kota Bandung ($F_{\text{hitung}} = 23,882 > F_{\text{tabel}} = 3,267$). **Secara parsial**, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($t_{\text{hitung}} = 3,917 > t_{\text{tabel}} = \pm 2,030$), demikian pula dengan variabel motivasi ($t_{\text{hitung}} = 2,788 > t_{\text{tabel}} = \pm 2,030$). Hal ini mengindikasikan bahwa baik kepemimpinan maupun motivasi secara individu berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru di Taman Kanak-Kanak. **Secara rinci**, kepemimpinan (X₁) memberikan pengaruh langsung terbesar terhadap kinerja guru (Y) sebesar 25,6%, dengan pengaruh tidak langsung sebesar 9,6%, total 35,2%. Sementara itu, motivasi (X₂) memberikan pengaruh langsung sebesar 13% dan pengaruh tidak langsung sebesar 9,6%, total 22,5%.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa baik kepemimpinan maupun motivasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja guru di Taman Kanak-Kanak Kecamatan Sukajadi Kota Bandung

KESIMPULAN

Kepemimpinan di Taman Kanak-kanak Kecamatan Sukajadi Kota Bandung menunjukkan sikap yang sangat baik dalam menjalankan tugasnya. Pemimpin di sini memberikan contoh yang baik, mendukung budaya dan tradisi yang positif, dan mendapat respon positif dari guru-guru. Motivasi guru di Taman Kanak-kanak Kecamatan Sukajadi Kota Bandung juga sangat baik. Mereka mampu menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja,

menghargai kebijakan pimpinan, dan aktif mengembangkan kemampuan mereka. Kinerja guru di Taman Kanak-kanak Kecamatan Sukajadi Kota Bandung dapat dikategorikan sebagai sangat baik. Mereka memenuhi standar kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menunjukkan semangat tinggi dalam bekerja. Pengaruh simultan dan parsial dari kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru di Taman Kanak-kanak Kecamatan Sukajadi Kota Bandung signifikan. Secara keseluruhan, kepemimpinan dan motivasi berkontribusi besar terhadap kualitas kinerja guru di tempat tersebut.

Dalam hal kepemimpinan, perlu ditingkatkan kerjasama antara pimpinan dan guru untuk mempertahankan budaya positif dan tradisi yang baik. Program supervisi yang terencana juga harus diimplementasikan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan mendorong inovasi yang bermanfaat. Untuk motivasi guru, disarankan untuk meninjau kembali kebijakan gaji agar dapat meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Juga perlu memastikan jaminan keamanan kerja yang memadai dan memberikan pengakuan atas prestasi yang tepat. Memberikan tugas yang menantang juga bisa membantu dalam mengembangkan kemampuan guru. Dalam hal kinerja guru, diperlukan dorongan untuk mempertahankan sikap profesional dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Dukungan terhadap partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler juga penting, sementara mengurangi kecenderungan menunda pekerjaan dapat meningkatkan efisiensi secara keseluruhan. Rekomendasi untuk penelitian lanjutan sangat disarankan guna lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Taman Kanak-kanak. Ini termasuk variabel lain yang belum tercakup dalam penelitian ini. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan Taman Kanak-kanak di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan yang diinginkan..

REFERENSI

- Depdiknas. 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi. Jakarta: Depdiknas
- Made Wena. 1996. Pendidikan System Ganda. Bandung ITB Press.
- Moerdiyono. 2010. Artikel Budaya Sekolah, <http://staff.uny.ac.id>. Diakses tanggal 30/ 12/2012
- Mulyono.2008. Manajemen Adminstrasi & Organisasi Pendidikan. Malang. Arruzzmedia.
- Riduwan. 2010. Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Rutman Richard. 2003. *Performance Planning and Review Making Employee Appraisals for Work*. (2nd Edition). Australia: Allen & Unwin (2003: 7)
- Sadiman. 1992. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar: Pedoman bagi Guru dan CalonGuru. Jakarta: CV Rajawali
- Usman, Husaini. 2008. Managemen: Teori Praktik & Riset Pendidikan. Jakarta: Sinar Grafika Offset
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2011. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wahjosumidjo. 2005. Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: Rajawali Press
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat
- Winardi. 2002. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Yaslis Ilyas. 2002. Kinerja Teori, Penilaian, dan Penelitian. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FK MUI
- Soekarto Indra Fachrudi. 2006. Bagaimana Memimpin Sekolah yang efektif. Ghalia IndonesiaRivai, Veithzal. 2003. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, P, Sondang. 2005. Fungsi-Fungsi Manajerial. PT Bumi Aksara. Jakarta

- Usman, H. 2013. Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan Edisi 4. Bumi Aksara, Jakarta.
- Prof. Dr. Sudarwan Danim, Kepemimpinan Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 6
- Singgih Dirganuarsa, Pengantar Psikologi, (Jakarta: Mutiara, 1978) hal 92
- Robbins, Stephen P. 1996. Perilaku Organisasi I & II (terjemahan). Jakarta: Prenhalindo.
- Sagala, Syaiful. 2008. Administrasi Pendidikan Kontemporer. Bandung :Alfabeta.