

PENGARUH KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP

Wadirman

ABSTRACT

Communication skill of leadership is influence followers and involves the use of power by the leader and follower acceptance. Permissibility affect follower connect hooks to satisfy follower satisfaction. Now the leaders should not be branded again as a leader who is good or not good, but we can only say a leader is impressive in one-one situations, but not memorable in other situations. Impressiveness leadership communication may also reserved dipertingkatkan in the same way there is with modifying factors in order to become more stable situation.

Key word: komunikasi kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja

A. Pendahuluan

Fakta lapangan telah membuktikan bahwa tingkat kemajuan yang dicapai oleh suatu bangsa ditentukan oleh sumber daya manusia bangsa itu. Seberapa besarnya sumber daya alam, modal dan sarana prasarana tidak akan banyak memberi arti tanpa dikelola dan ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah melalui proses pembelajaran. Proses pembelajaran merupakan upaya transformasi pengetahuan, sikap maupun keterampilan kepada peserta didik. Upaya transformasi tersebut lebih efektif manakala guru terlebih dahulu menguasai dan memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan yang utuh. Sahertian (1994: 1) mengemukakan bahwa dalam meningkatkan sumber daya manusia melalui proses pendidikan, guru mempunyai peranan penting. Kepentingannya tidak hanya melihat bahwa proses belajar merupakan proses alih ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain itu juga dilihat sebagai proses pengembangan potensi manusia. Kemudian Weikel (1991: 2) mengemukakan bahwa pendidikan mutlak memahami proses belajar mengajar, oleh sebab itu guru adalah faktor yang paling bertanggung jawab dan sangat besar pengaruhnya dalam menentukan mutu pendidikan.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas akan terlihat dari gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan guru untuk mencapai tujuan atau target tertentu dari tugas yang dilaksanakan. Gerakan, perbuatan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya disebut kinerja. Sebagai mana dikemukakan oleh Andreas (2005) bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Selanjutnya Sukanto (2002) menyatakan kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance*, yang berarti kemauan dan kemampuan melakukan suatu pekerjaan.

Artinya, kinerja guru dalam melaksanakan tugas akan terlihat dari perbuatan, tindakan, kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung

jawabnya. Sedangkan Glickmen (1981) menyatakan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan (ability) dan motivasi (motivation) guru dalam melaksanakan tugasnya. Artinya keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dapat dilihat dari tingkat kinerjanya. Sedangkan tingkat kinerja guru itu sendiri akan terlihat dari kemampuan dan motivasi dalam mengerjakan semua tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan pengamatan penulis dari survey awal yang penulis lakukan di beberapa SMP Negeri di Kota Solok, terlihat masih rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas ini terlihat dari fenomena seperti: (1) adanya beberapa guru yang belum mampu mengelola pembelajaran secara efektif, seperti merencanakan, melaksanakan, dan menilai hasil pembelajaran dengan baik; (2) adanya beberapa guru yang tidak dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam melaksanakan tugas secara mandiri; (3) adanya sebagian guru yang datang ke sekolah jika hanya ada jam mengajar saja; (4) adanya sebagian guru yang tidak memperhatikan kesulitan siswa dalam belajar, seperti guru yang tidak menanggapi secara serius jika murid bertanya, atau jika memberikan tanggapanpun tidak rinci; (5) kurangnya perhatian guru terhadap kegiatan yang ada di masyarakat, seperti pertemuan-pertemuan yang dilaksanakan oleh tokoh masyarakat maupun dalam kegiatan-kegiatan yang bersifat sosial. Fenomena ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas, dan jika dibiarkan akan berdampak terhadap mutu sekolah maupun tujuan pendidikan. Oleh sebab itu, diperlukan usaha untuk mencari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas.

Rendahnya hasil Ujian Nasional beberapa mata pelajaran menunjukkan angka penurunan dari tahun ke tahun, pemakaian metode pembelajaran yang kurang efektif, pemanfaatan fasilitas pembelajaran yang belum efektif, pencapaian target kurikulum yang belum sempurna, hal ini perlu mendapat perhatian serius dari berbagai pihak, terutama Dinas Pendidikan Kota Solok, lembaga yang mempunyai hubungan langsung dengan sekolah, harus menyadari dan mengerahkan segenap personilnya untuk menyukseskan penyelenggaraan pendidikan.

Sesuai dengan uraian tersebut di atas jelas bahwa motivasi kerja dan semangat kompetitif para guru rendah, sikap apatis para guru nampak terlihat. Kondisi ini sesuai dengan adanya persepsi bahwa guru bekerja secara santai dengan guru yang bekerja maksimal merasa diperlakukan secara sama oleh pimpinan. Kondisi seperti ini jelas berpengaruh negatif terhadap kinerja guru dan sekaligus juga berpengaruh terhadap hasil belajar siswa.

B. Pembahasan

1. Komunikasi Kepemimpinan

Komunikasi Kepemimpinan adalah kebolehan mempengaruhi pengikut dan melibatkan penggunaan kuasa oleh pemimpin dan penerimaan pengikut. Kebolehan mempengaruhi pengikut berhubung kait dengan memenuhi keinginan kepuasan pengikut. Kini pemimpin tidak boleh dicap lagi sebagai seorang pemimpin yang baik atau tidak baik, tetapi kita hanya dapat mengatakan seorang pemimpin itu berkesan dalam satu-satu situasi tertentu, tetapi tidak berkesan dalam situasi yang lain. Keberkesanan komunikasi kepemimpinan juga dicadangkan boleh dipertingkatkan dengan cara sama ada dengan memodifikasi faktor situasi supaya menjadi lebih stabil.

Sementara itu komunikasi kepemimpinan menurut Husaini Usman (2008: 389) adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.

Defenisi kepemimpinan juga dikemukakan oleh F.P Brassor (dalam Subagio S, 2002: 17) bahwa kepemimpinan adalah proses dimana seorang pelaksana memberi petunjuk, pengarahan, pembinaan atau mempengaruhi pekerjaan orang lain agar memilih atau mencapai maksud dan tujuan tertentu.

R. Stogdill (dalam Subagio S , 2002: 16) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan suatu kelompok menuju arah penentuan dan mencapai tujuan. Tannebeum and Fred Massarik (dalam Subagio S, 2002: 16) mendefenisikan, " leadership is an interpersonal influence, exercise and situation and directed, through the communication process toward the attainment of spcifieed goal or goals. (Kepemimpinan adalah pengaruh antar personal yang dilaksanakan dalam suatu keadaan yang ditujukan untuk mencapai suatu tujuan khusus, melalui proses komunikasi.

Pemimpin dalam suatu organisasi adalah orang yang bertanggung jawab terhadap maju mundurnya organisasi yang dipimpinya. Ia harus menyesuaikan kepemimpinannya dengan perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi. Kemampuannya untuk menyesuaikan paradigma kepemimpinan dalam rangka mengantisipasi dan mengikuti perubahan tersebut akan diuji prilaku anggota organisasi. Di samping itu, kepiawaiannya dalam menjadikan perubahan sebagai suatu peluang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi sentral kepemimpinan terletak pada kemampuan pemimpin dalam merespon perubahan

lingkungan eksternal yang berpengaruh terhadap organisasi . (Sbagio S, 2002: 99).

Lebih lanjut dikatakan oleh Subagio S (2002: 15) Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok agar mau dan mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi kerja seorang pemimpin membawahi sejumlah karyawan/ pegawai. Semuanya itu, perlu diatur secara tertib demi efisiensi kerja dan demi memaksimalkan pencapaian tujuan. Sehubungan dengan itu, perlu diatur semua kegiatan kerja dan penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuan melaksanakan tugas.

Menurut Kartini Kartono (1998: 11) bahwa kepemimpinan mempunyai fungsi penggerak / dinamisator dan koordinator dari sumber Daya Manusia, Sumber Daya Alam, Sumber Dana, Sarana, Waktu, yang disiapkan sekumpulan manusia yang berorganisasi. Dengan demikian keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinan, yakni apakah pemimpin tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya tersebut secara efektif dan efisien.

Pada bagian lain Kartini Kartono (1998: 53) mengatakan bahwa fungsi kepemimpinan organisasi adalah: 1) memprakarsai struktur organisasi, 2) menjaga adanya koordinasi dan integrasi organisasi, 3) merumuskan tujuan institusional atau organisasi, dan menentukan sarana serta cara-cara yang efisien untuk mencapai tujuan tersebut, 4) mempengaruhi pertentangan dan konflik yang muncul dan mengadakan evaluasi, 5) mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangan dan penyempurnaan dalam organisasi.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa fungsi kepemimpinan dalam organisasi sangat dominan. Pemimpin harus memiliki

kemauan yang keras dan mempunyai pandangan yang jauh ke depan untuk mencapai target / tujuan yang diinginkan. Untuk itu, diperlukan pemimpin yang kharismatik dan tidak loyo harus bersemangat di samping berpengalaman dalam pekerjaan/ bidang tugasnya. Kenyataannya, sering terjadi pemimpin pada suatu organisasi (lembaga) diangkat sebagai penghargaan dan memberikan kesempatan menjelang pensiun. Pada hal motivasi kepemimpinannya tidak lagi dapat diandalkan. Pemimpin yang seperti itu biasanya akan mempersulit dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa butir pendapat tentang mutu kepemimpinan yang dirumuskan Sondang P. Siagian di atas, terlihat adanya isyarat bahwa seorang pemimpin tidak hanya memusatkan perhatiannya pada lingkungan internal organisasi saja, tetapi juga menyadari pentingnya pengaruh lingkungan eksternal terhadap organisasi yang dikelolanya. Seorang pemimpin perlu mempertimbangkan unsur-unsur dan kekuatan lingkungan eksternal dalam setiap kegiatannya. Ia harus dapat mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, mendignosa, dan bereaksi terhadap karakteristik lingkungannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi kepemimpinan kepala sekolah adalah pola pikir dan perilaku yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya melalui pengaruh, seni, dan prinsip-prinsip yang dianutnya untuk mengarahkan, membimbing, memotivasi, menkomunikasikan, mengawasi tugas guru-guru, dan mendelegasikan wewenang. Indikator kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah: 1) menggerakkan, 2) mengkoordinasikan, 3) berkomunikasi, 4) mengambil keputusan 5) memberikan peringatan dan hukuman, 6) memberikan bimbingan, 7) mendelegasikan tugas, 8) keteladanan.

2. Motivasi kerja

Sebelum membahas “ Motivasi Kerja “, terlebih dahulu perlu dipahami tentang pengertian motivasi itu sendiri. Steer dan Porter (1983: 11) menyebutkan bahwa istilah motivasi atau motivation berasal dari bahasa latin, yaitu Mover yang berarti menggerakkan (*to move*). Akan tetapi , kata ini saja belum cukup untuk menjelaskan pengertian motivasi tersebut secara jelas. Brelson dan Steiner (1964: 22) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kondisi usaha batin yang menggerakkan suatu keinginan dan dorongan yang menimbulkan kegiatan atau gerakan. Kemudian, Terry (dalam Winardi, 1986: 21) tentang “Motivasi Manajerial”, mengartikan motivasi sebagai keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang mereka untuk melakukan tindakan. Selanjutnya, menurut Hoy dan Miskel (1978: 210) mengenai Work Motivation atau motivasi kerja menyebutkan bahwa secara umum motivasi adalah sebagai suatu keinginan internal yang mendorong untuk melakukan suatu tindakan. Dengan kata lain, motivasi adalah sebagai suatu tenaga yang kompleks dorongan-dorongan, kebutuhan-kebutuhan keadaan, ketenagaan atau mekanisme psikologis internal lain yang menggerakkan pencapaian tujuan personal. Lebih lanjut disebutkan pula bahwa suatu pendekatan kognitif terhadap motivasi, beranggapan bahwa orang memutuskan apa yang akan dilakukan berdasarkan tujuan dan penilaian mereka tentang berbagai alternatif tingkah laku yang menurut perkiraannya dapat membawa pada pencapaian tujuan.

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motivasi timbul akibat adanya kebutuhan yang dipenuhi manusia. Dalam kehidupan manusia mempunyai kebutuhan yang

bermacam-macam dan berbeda satu sama lain. Dengan adanya kebutuhan akan melahirkan dorongan untuk memenuhinya atau yang dikenal dengan adanya motif. Berdasarkan sifat kebutuhan maka motif berkaitan dengan kondisi psikologis atau kejiwaan.

Motif yang timbul dalam diri seseorang kemudian dikenal dengan motivasi. Menurut Tulk (1977: 75) mengartikan motivasi sebagai " the process bay which behavior is energized and directed ". Merupakan proses dimana perilaku didorong dan diarahkan. Sementara Handoko (1997:) mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Barry Cushway dan Derec Hodge (alih bahasa Sularno Tjiptowardoyo, 1999: 299) mengemukakan bahwa motivasi berkaitan dengan dorongan yang mempengaruhi perilaku setiap orang di dalam organisasi dan tingkat komitmen yang ditunjukkan oleh para pegawai/ guru terhadap pencapaian sasaran dan tujuan organisasi.

Fremont E. Kas dan James E. Rosenzweig yang diterjemahkan oleh A.Hasymi Ali (1995: 299) mengemukakan motif adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan suatu kecendrungan perilaku tertentu. Dorongan untuk bertindak ini dapat dipicu oleh suatu ransangan luar atau lahir dalam diri seseorang dalam proses psikologis dan pemikiran individu itu. Perbedaan motivasi merupakan faktor terpenting dalam memahami dan meramalkan perbedaan dan perilaku individual.

Motivasi sebagai proses batin atau psikologis yang terjadi dalam diri seseorang sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

terdiri dari dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu seperti kemampuan, pangalaman, harapan dan keinginan untuk berprestasi, untuk maju, memiliki kehidupan pribadi. Faktor ekstrinsik adalah faktor-faktor berasal dari luar diri individu seperti pekerjaan itu sendiri, status kerja, tempat pekerjaan, keamanan pekerjaan, gaji, atau penghasilan yang layak, pengakuan dan penghargaan kepercayaan melakukan pekerjaan, kepemimpinan yang baik dan adil dan kebijaksanaan administrasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat dipahami bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk berbuat dan bekerja dengan memanfaatkan segenap potensi yang dimiliki guna mencapai suatu tujuan. Sebagai indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) semangat dalam melaksanakan tugas, 2) berusaha produktif dalam bekerja, 3) suasana kerja yang kondusif, dan 4) bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan.

3. Kinerja Guru

Beberapa pengertian tentang kinerja guru menurut para ahli akan diuraikan berikut ini. Kamus Umum Bahasa Indonesia (2000) mendefenisikan kinerja adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Anwar Prabu (2000: 67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan salah satu aspek yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang memadai, memungkinkan dia dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik sesuai dengan yang

diharapkan. Tanpa kinerja yang baik seorang pegawai akan bekerja kurang maksimal dan berdaya guna bagi lembaganya.

Banyak ahli mengemukakan pendapat tentang pengertian kinerja (*performance*), akan tetapi semua pengertian yang dikemukakan memiliki persamaan. Bernadin dan Russel (1993) Mengatakan kinerja merupakan sesuatu yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. Artinya seorang pegawai melaksanakan tugas, maka akibat dari pelaksanaan tugas tersebut akan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan hasil pekerjaan. Hasil pekerjaan tersebut bisa bagus, jelek, rendah, ataupun tinggi.

Menurut Nanang (2004) kinerja adalah penampilan atau cara menghasilkan sesuatu dalam mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan. Andreas (2005) mengatakan kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Sukanto (2002) menyatakan kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti kemauan dan kemampuan melakukan sesuatu pekerjaan.

Hasibuan (dalam Hadari Nawawi: 2006: 64). Mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu, prestasi kerja itu merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari (1) minat dalam bekerja ,(2) penerimaan delegasi tugas, serta (3) peran dan tingkat motivasi seseorang bekerja. Semakin tinggi faktor-faktor tersebut maka semakin besar prertasi keja atau kinerja

Hadari Nawawi (2006: 66) mengemukakan pengertian kinerja bersifat praktis dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas. Dalam pengertian praktis ini

berarti indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan dilingkungan sebuah organisasi / perusahaan mencakup lima unsur sebagai berikut (1) Kuantitas hasil kerja yang dicapai (2) Kualitas hasil kerja yang dicapai (3) Jangka waktu mencapai hasil kerja (4) Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja (5) Kemampuan bekerjasama.

Berdasarkan pendapat di atas, maka secara operasional kinerja guru dalam penelitian ini adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan perbuatan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Keadaan ini tercermin pada kemampuan guru melaksanakan tugasnya dalam proses belajar mengajar, dengan dimensi sebagai berikut:

- a. Kemampuan merencanakan program belajar mengajar dengan indikator kemampuan merumuskan tujuan instruksional, merencanakan kegiatan belajar mengajar, memilih / membuat media dan sumber balajarmengajar, dan membuat intrumen evaluasi.
- b. Kemampuan melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar dengan indikator memimpin dan membimbing proses belajar mengajar, mengatur dan mengubah suasana belajar mengajar, menetapkan dan mengubah urutan kegiatan belajar.
- c. Kemampuan menilai kemajuan belajar dengan indikator, memberi skor atas evaluasi dan mentranspormasikan menjadi nilai.
- d. Kemampuan menafsirkan dan memanfaatkan berbagai informasi hasil penilaian dengan indikator dapat memecahkan masalah yang berkaitan dengan profesi pendidikan.

3.1. Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Guru

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari kemampuan, cara, dan proses pimpinan mengerakkan, mempengaruhi, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan memotivasi bawahannya agar melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya secara efektif. Yuskal dan Rifma (2002) mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang (kepala sekolah) untuk mempengaruhi, menggerakkan, membimbing, dan memotivasi orang lain dalam melaksanakan kegiatan pendidikan agar aktivitas yang dilaksanakan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu jelaslah kepemimpinan kepala sekolah sebagai atasan mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas dapat diduga bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Artinya semakin efektif suatu kepemimpinan kepala sekolah semakin tinggi atau baik kinerja guru.

3.2. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru

Motivasi kerja adalah dorongan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan indikator: semangat dalam tugas berusaha meningkatkan prestasi kerja yang kondusif, bertanggung jawab atas tugas berusaha meningkatkan prestasi kerja, produktif dalam bekerja, suasana dalam bekerja yang kondusif, bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan.

Motivasi kerja terkait erat dengan kebutuhan. Menurut Maslow setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkat paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat

yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis, kemudian pada tingkat lebih tinggi dicantumkan kebutuhan yang sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan untuk mengaktualisasikan diri.

Dengan kata lain bahwa seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, akan bersungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang terbaik. Orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja akan selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya. Dia akan melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya dengan tekun dan penuh tanggung jawab. Apabila menemukan kesulitan dalam bekerja maka ia akan berusaha dengan segala kemampuannya untuk mengatasi kesulitan tersebut.

Semakin baik motivasi kerja seseorang akan semakin baik pula dorongan bagi dirinya untuk berbuat secara optimal, dengan demikian, motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mendorong adanya peningkatan kinerja seseorang. Dengan demikian dapat diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri.

C. Penutup

Pengaruh Komunikasi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri telah dikemukakan diatas, secara bersama-sama diduga ada pengaruhnya terhadap kinerja. Seorang pemimpin yang handal mempunyai kemampuan yang tinggi mempengaruhi perilaku bawahannya/guru agar penuh pengertian, kesadaran, dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang ditetapkan. Kondisi seperti ini akan menghasilkan kinerja guru yang tinggi.

Kepemimpinan kepala sekolah juga mempengaruhi kinerja guru. Artinya semakin baik cara proses kepemimpinan, maka

hasil kerja guru juga akan semakin baik. Kemudian Enco (2003) mengatakan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan pendidikan dalam situasi tertentu.

Begitu juga seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas akan berusaha mencapai sasaran dan tujuan untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Motivasi kerja yang demikian tentu akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Adanya peningkatan kinerja guru akan mempengaruhi hasil belajar siswa.

Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Dengan kata lain dapat diduga terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Artinya semakin efektif suatu kepemimpinan kepala sekolah dan semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas.

Daftar Kepustakaan

- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kerja*. Penata Cipta . Jakarta.
- Andreas, Lako. 2005. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Amara Books. Yogyakarta.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya. Bandung.
- Bernadin H.J, dan J.E.A, Russel, 1993. *Human Resources Management*, Mc.Graw Hill, Inc. Singapura.

- Daryanto, M. 1998. *Adminitrasi Pendidikan*. Penata Cipta . Jakarta.
- Dharma, A, 1986. *Manajemen Prestyasi Kerja*. Edisi Pertama, Rajawali. Jakarta.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Personalia*. Erlangga. Jakarta.
- Enco, Mulyasa. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Glickman, C.D.1981. *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*. Terjemahan oleh Ibrahim Bafadal.2003. Bumi Aksara. Jakarta.
- Gushway, Barry. 1999. *Human Resource Management*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Handoko, T. Tani. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPEE. Yokyakarta.
- Hasibuan , Melayu., S.P. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haji Masagung. Jakarta.
- Nanang, Fattah. 2004. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah dan Sewan Sekolah*. CV. Pustaka Bani Quraisy. Bandung.
- Usman, Husaini. 2008. *Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan*. Edisi Kedua. Bumi Aksara: Jakarta