

## **PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU (DI SMA METHODIST JAKARTA UTARA)**

**Oleh : Munir Azhari\* dan Deni Indra Purnama Koto\***

### **ABSTRACT**

*School is an organization consisting of a group of people who work together to achieve predetermined goals. For cooperation to work well, all elements in the organization, especially human resources, must be actively involved and have the drive to achieve goals together. The Principal in this case as the Leader has an important role to mobilize subordinates including himself.*

*In order for human resources to be mobilized in order to achieve organizational goals, it is necessary to implement a reward system. The reward system is a leader's effort in appreciating services for teacher work, so that it can encourage work more actively and potentially. Performance-based reward systems are one of the important control tools used to foster enthusiasm for teachers. With this award, teachers are expected to be more motivated in carrying out their tasks and feel valued their efforts.*

*The purpose of this study was to determine the relationship between the reward system and leadership of the school principal and the performance of teachers in North Jakarta Methodist High School.*

*This study involved teachers in North Jakarta Methodist High School, amounting to 30 people as research samples. Data collection techniques using a questionnaire guided by the Likert scale. Data processing in this study uses the Statistical Product and Service Solution (SPSS) program for Windows version 22. The statistical tests used include validity, reliability, correlation coefficient, determination coefficient, hypothesis testing and multiple regression analysis.*

*Based on the results of data processing it is produced that there is a very high influence of the reward system with the principal's leadership on the teacher's performance of 0.937 with a determination rate of 87.79% with the multiple linear regression equation  $Y = 37.555 + 0.293x_1 + 0.384x_2$ .*

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah faktor penentu kemajuan bangsa, karena apabila suatu bangsa berhasil membangun dasar-dasar pendidikan nasional dengan baik, maka diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan dibidang-bidang lain. Pembangunan bidang pendidikan yang dilaksanakan oleh pemerintah bersama masyarakat merupakan upaya pengejawantahan salah satu cita-cita nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas melalui jalur pendidikan, hal ini tidak terlepas dari peran guru. Karenaguru adalah pribadi yang langsung berinteraksi dengan peserta didik, memberikan keteladanan, motivasi, dan inspirasi untuk terus bersemangat dalam belajar, berkarya dan berprestasi.

Dilihat dari posisinya, guru merupakan unsur penentu bagi keberhasilan pendidikan. Oleh sebab itu guru perlu memperoleh penghargaan yang wajar dan adil selaku insan pendidikan. Pemberian penghargaan kepada guru merupakan salah satu upaya nyata untuk memposisikan guru sebagai insan pendidikan dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara, hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 35 ayat (1) yang menyebutkan bahwa “Guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan” dan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 30 ayat (1) bahwa “Guru memiliki hak untuk mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja, dedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di Daerah Khusus”.

\* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta

Kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan pendidikan memegang peran yang sangat penting. Dikatakan demikian karena dalam menghadapi tantangan kehidupan yang semakin dinamis dan akseleratif, dibutuhkan insan pembangunan yang berkualitas dan handal (Ludi Wisnu Wardana, 2008). Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Adapun upaya untuk membina dan mengembangkan sumber daya manusia diakui merupakan tugas yang cukup berat dan memerlukan keterlibatan dari semua pihak dalam hal ini melalui pendidikan sekolah (Ludi Wisnu Wardana, 2008).

Kualitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Salah satu kebutuhan guru yang sangat mendasar adalah kebutuhan dihargai. Selain itu adalah faktor lingkungan sekolah, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bijaksana, mau mendengar dan dikritik oleh bawahan atau para guru, akan menentukan pola kinerja, hubungan antar-sejawat, kebersihan sekolah juga sangat menentukan kinerja guru (Ikhsan, 2010).

Sistem penghargaan berpotensi sebagai salah satu faktor penting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Tetapi pada kenyataannya ada juga lembaga pendidikan atau organisasi yang mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa penggajian tidak lebih dari *a cost* yang harus diminimalisasi. Persepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau *counter productive*. Hal ini dapat menimbulkan persoalan lain, misalnya *low employee motivation, poor job performance, high turn over, irresponsible behavior*, dan bahkan *employee dishonesty* yang diyakini berakar dari sistem kompensasi yang tidak proporsional (Wikipedia, 2012).

Kinerja guru yang berkualitas ditentukan oleh banyak sebab, diantaranya adalah bagaimana atasan dalam memimpin bawahan, yang demikian ini disebut dengan kepemimpinan seorang pemimpin (kepala sekolah). Peran pemimpin sangat penting dalam organisasi, tanpa adanya pemimpin suatu organisasi hanya merupakan pergaulan orang-orang dan mesin. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan seluruh rekan kerjanya untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja menurut Walker (1990: 259) merupakan fungsi dari usaha dan kompetensi sehingga pentinglah

bagi individu untuk merasa yakin bahwa mereka mampu berkinerjapada tingkat yang diinginkan. Walker (1990: 260) mengatakan effort dipengaruhi oleh : perasaan positif atau negatif seseorang tentang out come atau penghargaan (reward) yang akan diperoleh akibat pencapaian kinerja, pengharapan bahwa usaha (effort) yang dilakukan akan memberikan hasil berupa penyelesaian tugas yang ditetapkan, pengharapan bahwa penyelesaian tugas akan memberikan suatu out come atau reward.

Berdasarkan pemaparan diatas menunjukkan bahwa adanya sistem penghargaan yang jelas dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan jawaban yang cukup menentukan tingkat kinerja guru. Belum maksimalnya kinerja guru dalam hal ini guru SMA METHODIST JAKARTA UTARA menjadi dasar bagi penulis untuk mengadakan penelitian tentang "PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU"

#### Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Perlunya pemberian penghargaan bagi para guru
- 2) Masih belum adanya penerapan sistem penghargaan yang jelas terhadap kinerja guru.
- 3) Kurangnya daya dukung terhadap peningkatan kinerja kerja guru
- 4) Kepala sekolah hendaknya melaksanakan kepemimpinan yang dapat memotivasi guru.
- 5) Hubungan kerja antara kepala sekolah dan guru sebatas atasan dan bawahan

#### Batasan Masalah

Agar penelitian ini menjadi jelas arah dan tujuannya, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh sistem penghargaan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Methodist Jakarta Utara. Dengan pokok-pokok pemikiran sebagai berikut :

- 1) Pengaruh sistem penghargaan dengan kinerja guru
- 2) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru
- 3) Pengaruh sistem penghargaan dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru

## LANDASAN TEORI

### Tinjauan Pustaka

#### A. Pengertian Penghargaan

Gary Dessler (2005: 46) Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Dapat berupapembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang).

Pendapat lainnya menurut Satrohadiwiry (2010: 17) bahwa penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2002:317).

Pemberian sistem penghargaan dapat berupa sertifikat penghargaan, alih tugas, promosi, pujian dan pengakuan yang menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak tantangannya dan memuaskan. Sebaliknya, para pegawai menukarkannya dengan waktu, kemampuan, keahlian, dan usaha untuk mendapatkan imbalan yang sesuai.

Makna Penghargaan dalam konteks guru adalah “sesuatu” yang diberikan secara resmi kepada guru sebagai pengakuan dan penghormatan atas prestasi kinerja yang telah diwujudkan secara cemerlang, baik sebagai pribadi maupun kinerja profesionalnya dalam pendidikan. Pemberian penghargaan bagi guru adalah upaya memposisikan mereka sebagai insan pendidikan dalam lingkup kehidupan bermasyarakat dan bernegara wajar, adil dan manusiawi.

#### B. Kajian Teori Tentang Penghargaan

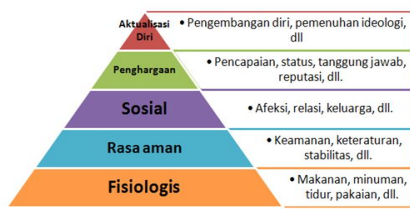
##### 1) Teori Hierarki Kebutuhan

Dr. Abraham H. Maslow dalam bukunya “*Motivation and Personality*” yang diterjemahkan oleh Nurul Iman (1984) memberikan perincian melalui pembahasannya mengenai “jenjang kebutuhan” (Hierarchy of Needs) yang mempunyai tingkat yang berbeda-beda. Ketika satu tingkat kebutuhan terpenuhi atau mendominasi, orang tidak lagi mendapat motivasi dari kebutuhan tersebut. Selanjutnya, orang akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat berikutnya. Teori Maslow tentang

motivasi secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu.

Teori Hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap manusia memiliki lima kebutuhan dasar, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis, yang merupakan kebutuhan paling dasar pada manusia. Antara lain ; pemenuhan kebutuhan oksigen dan pertukaran gas, cairan (minuman), nutrisi (makanan), pakaian, istirahat, tidur dan beraktivitas.
2. Kebutuhan rasa aman dan perlindungan, dibagi menjadi perlindungan fisik dan perlindungan psikologis. Perlindungan fisik, meliputi perlindungan dari ancaman terhadap tubuh dan kehidupan seperti kecelakaan, penyakit, bahaya lingkungan, dll. Perlindungan psikologis, perlindungan dari ancaman peristiwa atau pengalaman baru atau asing yang dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan seseorang.
3. Kebutuhan rasa cinta, yaitu kebutuhan untuk memiliki dan dimiliki, memberi dan menerima kasih sayang, kehangatan, persahabatan, dan kekeluargaan.
4. Kebutuhan akan harga diri dan perasaan dihargai oleh orang lain serta pengakuan dari orang lain. Ada dua macam kebutuhan akan harga diri. Pertama, adalah kebutuhan-kebutuhan akan kekuatan, pencapaian, kemampuan, percaya diri dan kemandirian. Sedangkan yang kedua adalah kebutuhan akan penghargaan dari orang lain, status, ketenaran, dominasi, kebanggaan, dianggap penting dan apresiasi dari orang lain. Orang-orang yang terpenuhi kebutuhannya akan harga diri akan tampil sebagai orang yang percaya diri, tidak tergantung pada orang lain dan selalu siap untuk berkembang terus untuk selanjutnya meraih kebutuhan yang tertinggi yaitu aktualisasi diri (*self actualization*).
5. Kebutuhan aktualisasi diri, ini merupakan kebutuhan tertinggi dalam hierarki Maslow, yang berupa kebutuhan untuk berkontribusi pada orang lain atau lingkungan serta mencapai potensi diri sepenuhnya.



Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis, rasa aman, sosial) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (penghargaan dan aktualisasi diri). Kebutuhan yang telah dipenuhi dapat memberikan motivasi dan perubahan perilaku bagi seseorang terhadap suatu target pencapaian dalam pekerjaan.

## 2) Tujuan Penghargaan

Adapun tujuan pemberian penghargaan yang utama adalah:

- a). Menarik (Attract)  
Penghargaan harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.
- b). Mempertahankan (Retain)  
Penghargaan juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem penghargaan yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.
- c). Memotivasi (Motivate)  
Sistem penghargaan yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.

## 3) Hakikat Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut George R. Terry (1972:458) kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Sutarto (1998:25) Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut H. Blanchard (1987) esensi dari kepemimpinan adalah pencapaian tujuan melalui kerja sama kelompok. Dikatakan oleh Ralph M. Stogdill (1974) bahwa kepemimpinan sebagai konsep manajemen yang dapat dirumuskan ke dalam berbagai macam definisi itu, dan tergantung darimana titik tolak

pemikirannya. Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia dan kemampuan untuk membimbing orang lain.

*“leadership is interpersonal influence exercised in a situation, and directed through the communication process, toward the attainment of specified goal or goals.”* Tannenbaum, weshler, massarik 1961: 24 (dalam wahjosumidjo 2010:17). Senada dengan itu Covey (dalam syahriani 2009:173-174) dengan merangkum pendapat Kouzes dan Posner kedalam sebuah model kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada efektivitas, tetapi pada keunggulan. Itulah model kepemimpinan menurut Covey, menjadi pemimpin membutuhkan keunggulan personal : (1) memiliki visi hidup yang tepat dan jelas , (2) memiliki disiplin hidup, (3) memiliki gairah untuk memberi yang terbaik, (4) memelihara dan senantiasa mendengarkan bisikan nurani.

John P. Kotter pada satu pihak mengidentifikasi tiga tugas prinsipil kepemimpinan, yaitu (1) *Establishing direction, developing a vision and strategies for the future of the business;* (2) *Aligning people - getting others to ‘understand, accept and line up in the chosen direction’*, dan (3) *Motivating and inspiring people by appealing to very basic but often untapped human needs, value and emotions.*

## 4) Teori Kepemimpinan Teori Empat Sistem Kepemimpinan (Four System Theory)

Sondang P. Siagian dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2008) menyatakan bahwa gagasan yang sangat populer di tahun 1940 hingga 1960-an oleh Rensis Likert seorang ahli teori mengenai hubungan antar manusia, memfokuskan perhatiannya pada anggota organisasi terkait dengan perasaan dan kebutuhan mereka. Pendekatan yang dilakukan Likert melihat pada hubungan antar manusia sebagai instrument manajemen. Ide dasar teori ini adalah bahwa jika pemimpin atau manager organisasi memiliki kepedulian dan memberikan dukungan kepada karyawan atau bawahan akan memiliki motivasi kerja lebih besar sehingga menjadi lebih produktif.

Menurut Likert, bentuk organisasi yang dapat memanfaatkan secara maksimal sumber

daya manusia adalah organisasi yang memiliki, *“highly effective work groups linked together in an overlapping pattern by other similarly effective groups”* (sebagai kelompok kerja efektif yang paling berhubungan dalam suatu pola tumpang-tindih dengan kelompok efektif sejenis lainnya). Empat sistem gaya kepemimpinan menurut Likert tersebut antara lain:

1. Sistem Otoriter Eksploitatif (Sangat Otoriter)

Pada sistem Otoriter Eksploitatif ini, pemimpin membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja dan memerintah para bawahan untuk melaksanakannya. Standar dan metode pelaksanaan juga secara kaku ditetapkan oleh pemimpin. Pemimpin tipe ini sangat otoriter, mempunyai kepercayaan yang rendah terhadap bawahannya, memotivasi bawahan melalui ancaman atau hukuman. Komunikasi yang dilakukan satu arah ke bawah (top-down).

Ciri-ciri sistem otoriter eksploitatif ini antara lain:

- a. Pimpinan menentukan keputusan
- b. Pimpinan menentukan standar pekerjaan
- c. Pimpinan menerapkan ancaman dan hukuman
- d. Komunikasi top down

2. Sistem Benevolent authoritative (Otoriter Baik Hati)

Pada sistem ini, Pemimpin tetap menentukan perintah-perintah, tetapi memberi bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah-perintah tersebut. Berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan. Pemimpin mempercayai bawahan sampai tingkat tertentu, memotivasi bawahan dengan ancaman atau hukuman tetapi tidak selalu dan memperbolehkan komunikasi ke atas. Pemimpin memperhatikan ide bawahan dan mendelegasikan wewenang, meskipun dalam pengambilan keputusan masih melakukan pengawasan yang ketat.

Ciri-ciri dari sistem Benevolent Authoritative antara lain:

- a) Pimpinan percaya pada bawahan
- b) Motivasi dengan hadiah dan hukuman
- c) Adanya komunikasi ke atas
- d) Mendengarkan pendapat dan ide bawahan
- e) Adanya delegasi wewenang

3. Sistem Konsultatif

Pada sistem ini, Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dan memberikan perintah-perintah setelah hal-hal itu didiskusikan dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan – keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas. Penghargaan lebih digunakan untuk memotivasi bawahan daripada ancaman hukuman. Pemimpin mempunyai kekuasaan terhadap bawahan yang cukup besar. Pemimpin menggunakan balasan (insentif) untuk memotivasi bawahan dan kadang-kadang menggunakan ancaman atau hukuman. Komunikasi dua arah dan menerima keputusan spesifik yang dibuat oleh bawahan.

Ciri-ciri Sistem konsultatif antara lain:

- a) Komunikasi dua arah
- b) Pimpinan mempunyai kepercayaan pada bawahan
- c) Pembuatan keputusan dan kebijakan yang luas pada tingkat atas

4. Sistem Partisipatif

Sistem partisipatif adalah sistem yang paling ideal menurut Likert tentang cara bagaimana organisasi seharusnya berjalan. Tujuan-tujuan ditetapkan dan keputusan-keputusan kerja dibuat oleh kelompok. Bila pemimpin secara formal yang membuat keputusan, mereka melakukan setelah mempertimbangkan saran dan pendapat dari para anggota kelompok. Untuk memotivasi bawahan, pemimpin tidak hanya mempergunakan penghargaan-penghargaan ekonomis tetapi juga mencoba memberikan kepada bawahan perasaan yang dibutuhkan dan penting. Pemimpin mempunyai kepercayaan sepenuhnya terhadap bawahan, menggunakan insentif ekonomi untuk memotivasi bawahan. Komunikasi dua arah dan menjadikan bawahan sebagai kelompok kerja.

Ciri-ciri Sistem Partisipatif antara lain:

- a) Team work
- b) Adanya keterbukaan dan kepercayaan pada bawahan
- c) Komunikasi dua arah (*top down and bottom up*)

#### 5) Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja

yang penting dalam peningkatan kinerja guru adalah peranan kepemimpinan kepala sekolah. Setiap pemimpin bertanggungjawab mengarahkan guru-guru untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan kepala sekolah senantiasa memberikan pengertian dan contoh yang dilakukan dengan sabar. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan yang berkaitan dengan pembinaan disiplin pegawai dan motivasi (Sutomo dkk, 2011: 93) antara lain:

- a. Pembinaan Disiplin  
Disiplin merupakan suatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat, baik terhadap wewenang maupun kepada orang lain. Dalam hal ini, pemimpin harus mampu membantu pegawai untuk dapat mengembangkan pola standar perilaku yang sesuai.
- b. Pembangkit Motivasi  
Setiap pegawai memiliki ciri khas, karakteristik yang khusus, dan berbeda satu sama lain. Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan. Motivasi adalah suatu dorongan baik dari dalam maupun luar diri seseorang yang digunakan untuk berbuat sesuatu guna memenuhi kebutuhan. Motivasi digunakan untuk menggerakkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektifitas kinerja. Sebagai pemimpin, pemberian motivasi kepada pegawai sangat dibutuhkan untuk membangkitkan semangat.
- c. Penghargaan  
Dalam dunia kerja, penghargaan digunakan sebagai bagian dari usaha yang dilakukan untuk meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja. Penghargaan yang diberikan oleh pemimpin akan menjadi bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi pegawai secara terbuka, sehingga setiap pegawai mempunyai peluang yang sama untuk meraihnya.

#### 6) Pengertian Kinerja Guru

Kinerja (*performance*) menurut Bangun (2012: 231) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2014: 45).

Whitmore secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang (dalam Uno, 2012: 59-60). Pengertian yang menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Kinerja menuntut adanya pengekspresian potensi seseorang, dan tanggung jawab atau kepemilikan yang menyeluruh. Jika tidak, maka hal ini tidak akan menjadi potensi seseorang, tetapi sebagian akan menjadi milik orang lain.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Menurut undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (1), guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru sebagai pendidik menurut Sagala (2013: 6) adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan para personel lainnya di sekolah. Guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat.

Perencanaan pembelajaran dibuat oleh guru meliputi: (1) penentuan tujuan pembelajaran, (2) pemilihan materi sesuai dengan waktu, (3) strategi optimum, (4) alat dan sumber, serta (5) kegiatan belajar peserta didik, dan (6) evaluasi (Rasyidin, 1988: 63-64, Nurdin dan Usman, 2002: 86 dalam Supardi, 2014: 60).

## 7) Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Tabrani Rusyan (2000:17) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru seperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

- 1) Motivasi Kinerja Guru  
Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.
- 2) Etos Kinerja Guru  
Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos Kinerja. Dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:
  - a) Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
  - b) Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
  - c) Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.
- 3) Lingkungan Kinerja guru  
Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:
  - a) Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.
  - b) Lingkungan fisik, ruang Kinerjaguru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Ruang harus bersih, (2) Ada ruangan khusus untuk kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik, dan (7) Jauh dari kebisingan.

- 4) Tugas dan tanggung jawab guru
  - a) Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.
  - b) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
  - c) Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
  - d) Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
  - e) Optimalisasi kelompok kerja guru

## HIPOTESIS

Berdasarkan pada identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh sistem penghargaan terhadap peningkatan kinerja mengajar guru di SMA Methodist Jakarta Utara.
2. Diduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja mengajar guru di SMA Methodist Jakarta Utara.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksperimen dengan pendekatan studi korelasi. Dengan metode ini akan ditentukan pengaruh dari tiap variabel.

Keterangan

Y : Kinerja Guru

X1 : Sistem Penghargaan

X2 : Kepemimpinan Kepala Sekolah

### A. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari subjek yang diteliti. Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang dimaksud dengan populasi adalah sekelompok subjek yang akan diteliti dan dikenal generalisasi hasil penelitian.

Berdasarkan pada batasan tentang populasi di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Methodist Jakarta Utara yang berjumlah 30 orang.

Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang mewakili secara keseluruhan sifat populasi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel adalah 30 guru.

Untuk memperoleh data penelitian yang dibutuhkan, peneliti melakukannya dengan cara menyebar instrumen penelitian berupa angket. Jenis angket yang disebarkan pada objek penelitian adalah angket skala Likert.

## B. Teknik Analisa Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan jenis penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian Pengujian Hipotesis Asosiasi dengan tujuan melihat pengaruh tiga variabel penelitian.

### 1) Uji Validitas Instrumen

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen yang digunakan diujicobakan terlebih dahulu dengan menggunakan rumus korelasi produk moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Korelasi antara X dan Y  
 $X$  : Skor variabel X  
 $Y$  : Skor variabel Y  
 $n$  : Jumlah Sampel

### 2) Uji Reliabilitas

Untuk melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian digunakan rumus sebagai berikut:

$$R = \left( \frac{n}{n-1} \right) \frac{S^2 - \sum pq}{S^2}$$

Keterangan

$r$  = uji reliabilitas  
 $p$  = rata-rata yang menjawab benar  
 $q$  = rata-rata yang menjawab salah

Spg = jumlah p dan q  
 $n$  = jumlah butir soal  
 $S$  = varians

### 3) Uji Korelasi

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$R_{xy}$  : Korelasi antara X dan Y  
 $X$  : Skor variabel X  
 $Y$  : Skor variabel Y  
 $n$  : Jumlah Sampel

### 4) Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan untuk mengukur kelayakan atau kesesuaian garis regresi terhadap sekumpulan data.

### 5) Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan prosedur untuk pembuktian kebenaran sifat populasi berdasarkan data sampel. Manfaatnya adalah untuk menguji kebenaran hipotesis. Uji ini menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan harga t tabel untuk taraf kesalahan 5% untuk mendapatkan kesimpulan. Sedangkan uji hipotesis koefisien korelasi ganda menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

### 6) Uji Regresi Berganda

Model persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ . Analisis regresi berganda adalah sebuah teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua predictor ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan kriterium  $Y$ . Hubungan ini digunakan sebagai suatu model regresi yang digunakan untuk meramalkan atau memprediksi nilai  $Y$  berdasarkan nilai  $X$  tertentu. Dengan analisis regresi akan diketahui predictor yang benar-benar signifikan mempengaruhi kriterium dan dengan variabel yang signifikan tadi dapat digunakan untuk memprediksi nilai kriterium.



## HASIL PENELITIAN

### Data Persekolahan

#### A. Objek Penelitian

**Nama Sekolah** : SMA Methodist  
**NISN/NSS** : 20100605/302016203116  
**Status** : Terakreditasi  
**Status Akreditasi** : A  
**Tahun Berdiri** : 1990  
**Luas lahan sekolah** : 3.790 m<sup>2</sup>  
**Alamat Sekolah** : Jl. Terusan Bandengan  
 Utara No. 91 AY  
**Propinsi** : DKI Jakarta  
**Kab/Kota** : Jakarta Utara  
**Kecamatan** : Penjaringan  
**Kode Pos** : 14450  
**Telepon** : (021) 6620212  
**Fax** : (021) 6603003  
**WebSite** : [www.mehodist.sch.id](http://www.mehodist.sch.id)  
**E-mail** : [info@methodist.sch.id](mailto:info@methodist.sch.id)

### Deskripsi Data

#### A. Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas, penulis menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22, dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

##### a. Variabel X<sub>1</sub>:

Setelah dilakukan pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.  
Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub>

No.	r <sub>xy</sub> =(r <sub>hitung</sub> )	r-tabel	Validitas	Keputusan
1	0.688	0.514	Valid	Dipakai
2	0.691	0.514	Valid	Dipakai
3	0.691	0.514	Valid	Dipakai
4	0.685	0.514	Valid	Dipakai
5	0.863	0.514	Valid	Dipakai
6	0.646	0.514	Valid	Dipakai
7	0.887	0.514	Valid	Dipakai
8	0.905	0.514	Valid	Dipakai
9	0.778	0.514	Valid	Dipakai
10	0.736	0.514	Valid	Dipakai
11	0.758	0.514	Valid	Dipakai
12	0.842	0.514	Valid	Dipakai
13	0.756	0.514	Valid	Dipakai
14	0.758	0.514	Valid	Dipakai
15	0.776	0.514	Valid	Dipakai
16	0.832	0.514	Valid	Dipakai
17	0.712	0.514	Valid	Dipakai
18	0.891	0.514	Valid	Dipakai
19	0.847	0.514	Valid	Dipakai
20	0.793	0.514	Valid	Dipakai

Berdasarkan hasil di atas instrument dinyatakan valid sehingga jumlah instrument penelitian untuk variabel X<sub>1</sub> adalah 20 butir.

##### b. Variabel X<sub>2</sub>:

Item pada instrument variabel X<sub>2</sub> yang berjumlah 20 dihasilkan sebagai berikut:

Tabel 2.  
Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub>

No	r <sub>xy</sub> =(r <sub>hitung</sub> )	r-tabel	Validitas	Keputusan
1	0.747	0.514	Valid	Dipakai
2	0.856	0.514	Valid	Dipakai
3	0.747	0.514	Valid	Dipakai
4	0.807	0.514	Valid	Dipakai
5	0.841	0.514	Valid	Dipakai
6	0.801	0.514	Valid	Dipakai
7	0.795	0.514	Valid	Dipakai
8	0.887	0.514	Valid	Dipakai
9	0.807	0.514	Valid	Dipakai
10	0.785	0.514	Valid	Dipakai
11	0.907	0.514	Valid	Dipakai
12	0.832	0.514	Valid	Dipakai
13	0.875	0.514	Valid	Dipakai
14	0.739	0.514	Valid	Dipakai
15	0.735	0.514	Valid	Dipakai
16	0.835	0.514	Valid	Dipakai
17	0.792	0.514	Valid	Dipakai
18	0.739	0.514	Valid	Dipakai
19	0.756	0.514	Valid	Dipakai
20	0.706	0.514	Valid	Dipakai

Butir instrument dinyatakan valid sehingga instrument variabel X<sub>2</sub> berjumlah 20 butir.

##### c. Variabel Y:

Perhitungan pada instrument variabel Y yang berjumlah 20 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 3.  
Hasil Uji Validitas Variabel Y

No.	r <sub>xy</sub> =(r <sub>hitung</sub> )	r-tabel	Validitas	Keputusan
1	0.755	0.514	Valid	Dipakai
2	0.702	0.514	Valid	Dipakai
3	0.798	0.514	Valid	Dipakai
4	0.862	0.514	Valid	Dipakai
5	0.821	0.514	Valid	Dipakai
6	0.704	0.514	Valid	Dipakai
7	0.821	0.514	Valid	Dipakai
8	0.798	0.514	Valid	Dipakai
9	0.714	0.514	Valid	Dipakai
10	0.862	0.514	Valid	Dipakai
11	0.831	0.514	Valid	Dipakai
12	0.828	0.514	Valid	Dipakai
13	0.714	0.514	Valid	Dipakai
14	0.756	0.514	Valid	Dipakai
15	0.861	0.514	Valid	Dipakai
16	0.691	0.514	Valid	Dipakai
17	0.701	0.514	Valid	Dipakai
18	0.815	0.514	Valid	Dipakai
19	0.809	0.514	Valid	Dipakai
20	0.862	0.514	Valid	Dipakai

Berdasarkan hasil pengolahan data dinyatakan seluruh item valid sehingga jumlah butir pada variabel Y adalah 20 butir.

## B. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.  
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	( $\alpha$ )	Reliabilitas
1	Sistem Penghargaan (X1)	0.962	Reliabilitas
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)	0.966	Reliabilitas
3	Kinerja Guru (Y)	0.963	Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan 100% reliabel ( $\alpha > 0.6$ ) yaitu variabel X1 (Sistem Penghargaan) sebesar 0.962, variabel X2 (Kepemimpinan Kepala Sekolah) sebesar 0.966, dan variabel Y (Kinerja Mengajar Guru) sebesar 0.963. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas dan variabel terikat dapat dinyatakan reliabel.

## C. Koefisien Korelasi (X1) Terhadap (Y)

Berdasarkan data-data yang diperoleh dan variabel Sistem Penghargaan ( $X_1$ ) dan variabel Kinerja Guru (Y), maka dilakukan uji hipotesis terhadap kedua variabel dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 11.

		SISTEM PENGHARGAAN	KINERJA GURU
SISTEM PENGHARGAAN	Pearson Correlation	1	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
KINERJA GURU	Pearson Correlation	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil output program SPSS versi 22, dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel sistem penghargaan memberikan pengaruh yang **tinggi** terhadap kinerja guru sebesar 0.826. ( $r_{\text{hitung}} = 0.826$ ).

## D. Koefisien Determinasi (X1) Terhadap (Y)

Berdasarkan koefisien korelasi di atas, maka diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0.826)^2 \times 100\% \\
 &= 0.682276 \times 100\% \\
 &= 68.23\%
 \end{aligned}$$

Hal ini berarti naik turunnya kinerja guru di SMA Methodist Jakarta Utara sebesar 68.23% dipengaruhi oleh faktor sistem penghargaan dan 31.77% dipengaruhi faktor lainnya.

## E. Uji-t

Berdasarkan koefisien korelasi di atas, maka uji-t terhadap koefisien korelasi tersebut adalah:

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2} \\
 &= 7,80
 \end{aligned}$$

Kemudian dengan taraf kesalahan 5% dan  $DK = n - 2 = 28$ , maka diperoleh t-tabel = 1,70 Jadi  $H_0$  diterima. Jadi kesimpulannya adalah koefisien korelasi antara faktor sistem penghargaan dengan kinerja guru adalah **signifikan**.

## F. Koefisien Korelasi (X2) Terhadap (Y)

Berdasarkan data-data yang diperoleh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja Guru (Y), maka dilakukan uji hipotesis terhadap kedua variabel dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 12.

KORELASI VARIABEL X2 DENGAN Y

		KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	KINERJA GURU
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	Pearson Correlation	1	.893**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
KINERJA GURU	Pearson Correlation	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh tinggi terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 0.893.

## G. Koefisien Determinasi (X2) Terhadap (Y)

Berdasarkan koefisien korelasi di atas, maka diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0.893)^2 \times 100\% \\
 &= 0.797449 \times 100\% \\
 &= 79.75\%
 \end{aligned}$$

Hal ini berarti naik turunnya kinerja guru di SMA Methodist Jakarta Utara sebesar 79.75% dipengaruhi oleh faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah dan 20.25% dipengaruhi faktor lainnya.

## H. Uji-t

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2} \\
 &= 10.31
 \end{aligned}$$

Kemudian dengan taraf kesalahan 5% dan  $DK = n - 2 = 28$ , maka diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 1.70$  berarti  $t_{\text{hitung}}$  jatuh pada  $H_a$ . Jadi kesimpulannya adalah koefisien korelasi antara faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru adalah *signifikan*.

### I. Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Uji-t Sistem Penghargaan( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan data-data yang diperoleh variabel Sistem Penghargaan ( $X_1$ ), Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja Guru (Y), maka dilakukan uji hipotesis terhadap kedua variabel dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 13  
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 <sup>a</sup>	.878	.869	2.980

a. Predictors: (Constant), SISTEM PENGHARGAAN, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS V.22 for windows

Berdasarkan tabel di atas ditemukan bahwa pengaruh sistem penghargaan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Methodist Jakarta Utara adalah *sangat tinggi* yaitu sebesar 0.937.

Berdasarkan koefisien korelasi di atas, maka diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0.937)^2 \times 100\% \\ &= 0.877969 \times 100\% \\ &= 87.79\% \end{aligned}$$

Hal ini berarti naik turunnya kinerja guru di SMA Methodist Jakarta Utara sebesar 87.79% dipengaruhi oleh faktor sistem penghargaan dan secara bersama-sama dengan faktor kepemimpinan kepala sekolah dan 12.21% dipengaruhi faktor lainnya.

### J. Uji Hipotesis dengan Koefisien Korelasi Ganda

$$\begin{aligned} F &= \frac{r^2 / k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)} \\ &= 96.886 \end{aligned}$$

Dengan taraf kesalahan 5% dan  $DK = n - k - 1 = 27$  diperoleh  $f_{\text{tabel}} = 2.96$ , berarti  $f_{\text{hitung}}$  lebih besar sehingga hipotesis kerja ( $H_a$ ) diterima dan menolak

hipotesis nol ( $H_0$ ). Jadi kesimpulannya adalah koefisien korelasi antara faktor sistem penghargaan dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Methodist Jakarta Utara adalah signifikan.

### K. Analisis Regresi Berganda

Perhitungan terhadap data variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y diperoleh hasil sebagaimana tampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 14.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.555	3.937		9.539	.000
SISTEM PENGHARGAAN	.293	.069	.396	4.218	.000
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.384	.058	.617	6.577	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Rumus persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ , maka berdasarkan rumus tersebut dapat disusun persamaan regresi berganda yaitu  $Y = 37.555 + 0.293x_1 + 0.384x_2$ . Interpretasi dari persamaan regresi adalah:

- 1) Konstan ( $a = 37.555$ ), angka ini menunjukkan kinerja guru pada saat sistem penghargaan terlaksana dengan baik di SMA Methodist Jakarta Utara.
- 2) Koefisien regresi sistem penghargaan (variabel  $X_1 = 0.293$ ) artinya jika kualitas sistem penghargaan yang terjadi di SMA Methodist Jakarta Utara bertambah sebesar satu kali, kualitas kinerja guru bertambah sebesar 0.293 kali.
- 3) Koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah (variabel  $X_2 = 0.384$ ) artinya jika kualitas kepemimpinan kepala sekolah di SMA Methodist Jakarta Utara bertambah satu kali maka kualitas kinerja guru bertambah sebesar 0.384 kali.

### L. Interpretasi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh sistem penghargaan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Methodist Jakarta Utara. Berdasarkan hasil perhitungan di atas ditemukan bahwa pengaruh sistem penghargaan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru di SMA Methodist Jakarta Utara adalah *sangat tinggi* yaitu sebesar 0.937.

Dari hasil koefisien korelasi di atas diperoleh hasil uji koefisien regresinya dengan persamaan  $Y = 37.555 + 0.293x_1 + 0.384x_2$

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan ulasan teori pada dan hasil analisis data, guna mendapatkan hasil jawaban pada identifikasi masalah dan membuktikan hipotesis yang benar berkenaan dengan penelitian pada  $Y = 37.555 + 0.293x_1 + 0.384x_2$  mengenai hubungan sistem penghargaan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru, maka penulis mengemukakan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh yang tinggi dan signifikan sebesar 0,826 antara sistem penghargaan terhadap kinerja guru di SMA Methodist Jakarta Utara dengan tingkat determinasi 68,23%.
- 2) Terdapat pengaruh yang tinggi dan signifikan sebesar 0,893 antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Methodist Jakarta Utara dengan tingkat determinasi sebesar 79,75%.
- 3) Terdapat pengaruh yang sangat tinggi secara bersama-sama yang signifikan antara sistem penghargaan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Methodist Jakarta Utara sebesar 0,937 dengan tingkat determinasi sebesar 87,79%.

### Saran

Berdasarkan uraian dari kesimpulan di atas, penulis menyampaikan saran-saran yang dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

- 1) Sekolah perlu menerapkan sistem penghargaan yang jelas salah satunya adalah kesempatan promosi jabatan atau jenjang karier, sehingga hal ini dapat memberi motivasi bagi guru untuk berkinerja lebih baik.
- 2) Kepala Sekolah perlu memprogramkan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja guru seperti pelatihan metode mengajar yang lebih efektif, pelatihan mengembangkan potensi peserta didik dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.(1993). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.Jakarta: Rineka Cipta
- Ahmad Bodla, Mahmood, & Muhammad Musarrat Nawaz, (2010).*Comparative Study of Full Range Leadership Model among Faculty Members in Public and Private Sector*.*International Journal of Business and Management*, Vol. 5 (4), 208-214
- Alain Mitrani, et al. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Pustaka Utama Graffiti
- Bangun, Wilson.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung : Erlangga
- Barbuto, Jhon E. Jr. & Daniel. W. Wheeler, (2006). *Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership*. *Group & Organization Management*, Vol. 31. No. 3 June 2006 300-326, Sage Publication
- Bolden, R., et. All, (2003). *A Review Of Leadership Theory And Competency frameworks*. Centre For Leadership Studies, Barley Lane Dunsford Hill
- Danim, Sudarwan. (2002). *Inovasi Pendidikan : Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Danim, Sudarwan.(2010). *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*.Bandung: Alfabeta
- D.C. Winter, McClelland, (1971). *Motivation Economic Achievement*. New York: The Free Press.
- Denny, Sugiono.(2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gary.( 2005). *Human Resource Management*. New Jersey : Prentice Hall, Tenth Edition
- Frederickson, & K B. Smith, (2002).*The Public Administration Theory Primer*. West View Press Oxford
- Goleman, Daniel.(2006).*Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Bandung : PT. Gramedia Pustaka Utama

- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Handoko, T.Hani. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Salemba Empat
- James Walker. (1980). *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Edisi Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Karwati, Euis dan Donni Juni Priansa. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2003). *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Kusmianto. (1997). *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas*. Jakarta
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN, Yogyakarta
- Mangkuprawira, S. (2008) *Bisnis, Manajemen, dan SDM*. IPB Press, Bogor
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, Abraham H. (1984). *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia* (judul asli: *Motivation and Personality*), diterjemahkan oleh Nurul Iman, Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : PT. BPFE.
- Miftah, Thoha. (2010). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Moedjiono, Imam. (2002). *Kepemimpinan & Keorganisasian*, Yogyakarta : UII Press.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. (1993). *Human Resource Management*. Fifth Edition. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Mulyadi. (2004). *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*. Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. (2000). *Manajemen Strategik Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, Yogyakarta: Gajah Mada.
- Nitisemito, Alex S. (1982). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Panggabean, Mutiara S., (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor Selatan : Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16. 2007. Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru.
- Poerwadarmita. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Robbins, S., dan Timothy A. J., (2008). *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Buku Terjemahan. Jakarta : Gramedia.
- House, Robert J, Mitchell Terence R., (2003). "Path-Goal Theory of Leadership" *Journal of Contemporary Business, Autumn*.
- Roesyand, A. Tabrani., (1989). *Pendekatan dalam PBM*. Bandung: Remaja Karya.
- Sardiman., (2010). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto., (2010). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Siswanto, Bejo. (1987). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sutarto. (1991). *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Sutomo, dkk. (2011). *Manajemen Sekolah*. Semarang: UNNES PRESS
- Soeprihanto, John. (2000). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sudjana, Nana. (1989). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Tabrani Rusyan dkk., (2000) *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta
- Ahmad, Tohardi., (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005* tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003* tentang Tujuan Pendidikan Nasional.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Grafino Persada.
- Wahjosumidjo. (1994). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Winardi. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Yayat M. Herujito.(2006). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo
- Yuki, Gary A. (1998). *Leadership In Organization*. Singapore : Mc Graw Hill Book Co.