

BAB XIII

PENGARUH KESEJAHTERAAN MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA TK TERHADAP KINERJA PENDIDIK DI KECAMATAN TABONGO KABUPATEN GORONTALO

Aspin Mopangga, Abdul Rahmat, Misran Rahman
PASCASARJANA Universitas Negeri Gorontalo
Email: Aspin123@gmail.com; abdulrahmat@ung.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis tentang Pengaruh Kesejahteraan Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Tk Terhadap Kinerja Pendidik Di Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo dengan menggunakan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif. Adapun yang dilakukan peneliti yaitu menentukan besarnya pengaruh kesejahteraan motivasi kerja dan Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pendidik. Hasil yang diperoleh yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 45,2%, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 21,3%. Jadi terlihat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru paling besar diantara ketiga variabel yang diteliti dan diikuti dengan pengaruh kesejahteraan motivasi kerja dan. Secara total pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh sebesar 66,5%, sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Kesejahteraan, Motivasi Kerja, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Guru berperan membantu perkembangan peserta didik mewujudkan tujuan hidup secara optimal. Guru profesional adalah penentu utama keberhasilan pendidikan. Guru dibina, dikembangkan dan diberi penghargaan yang layak. Sertifikasi adalah program pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas dan kinerja guru (Mulyasa, 2005). Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005). Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar profesionalitas guru.

Sertifikasi bertujuan meningkatkan profesionalisme dan meningkatkan kesejahteraan guru. Sertifikasi dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio. Penilaian meliputi uji kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan kompetensi profesional. Portofolio adalah sekumpulan informasi pribadi guru. Informasi berupa catatan dan dokumentasi pencapaian prestasi guru di bidang pendidikan (Dirjen DIKTI, 2009). Guru yang kompeten dan memperoleh kesejahteraan yang baik diharapkan memiliki kinerja tinggi (Muslich, 2007).

Beberapa temuan penelitian memperlihatkan hasil yang tidak konsisten. Temuan-temuan penelitian yang mendukung program sertifikasi guru diantaranya adalah penelitian Koswara (2009) yang menunjukkan bahwa program sertifikasi mampu meningkatkan profesionalisme dan mutu pengajaran guru. Demikian pula hasil penelitian Purba (2010) juga memperlihatkan bahwa guru mampu berkinerja dengan baik setelah lolos uji sertifikasi. Penelitian Nuari (2012) juga menunjukkan sertifikasi mampu meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian Walujati (2013) juga menunjukkan sertifikasi guru dan variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi guru dan budaya organisasi secara simultan mampu meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya temuan-temuan penelitian yang tidak mendukung program sertifikasi diantaranya adalah hasil penelitian Ridwan (2010) yang menunjukkan sertifikasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja guru.

Analisis perbandingan kinerja guru sebelum dan setelah lulus sertifikasi memperlihatkan rata-rata kinerja guru pasca sertifikasi justru mengalami penurunan dibandingkan sebelum sertifikasi. Demikian pula temuan penelitian Nurcholis (2011) menunjukkan sertifikasi secara langsung belum berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Kesejahteraan seharusnya memperoleh prioritas perhatian untuk mempertinggi kinerja guru.

Temuan-temuan penelitian program sertifikasi dan kinerja guru yang tidak konsisten memerlukan penelitian lanjutan. Fakta menunjukkan pembayaran tunjangan sertifikasi pada tingkat daerah tersedat karena faktor administrasi (Nurcholis, 2011). Guru yang lolos sertifikasi kurang menunjukkan kinerja profesional (Lembaga Penelitian SMERU, 2008). Motivasi guru untuk mengikuti program sertifikasi pada umumnya terkait aspek finansial, yaitu segera mendapat tunjangan profesi.

Kesejahteraan adalah adanya rasa aman, tenteram dan makmur yang dirasakan masyarakat secara bersama-sama. Kesejahteraan harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, psikologi, sosial dan kerohanian. Kesejahteraan dapat diperoleh jika seseorang dapat mengakses pekerjaan, pendapatan, pangan, pendidikan, tempat tinggal, kesehatan dan lainnya (Khomsan, 2007).

Proses sertifikasi menuju kinerja profesional dalam menjalankan tugas dan fungsi guru harus diikuti dengan kenaikan kesejahteraan. Kesejahteraan guru tercermin oleh pemanfaatan gaji dan insentif yang diperoleh. Kesejahteraan guru di Indonesia yang rendah dapat mempengaruhi kinerja guru, semangat pengabdian dan upaya mengembangkan profesionalisme (Tilaar, 2008). Variabel kesejahteraan memberi penjelasan teoritis pelaksanaan sertifikasi untuk meningkatkan kinerja guru.

Motivasi adalah kekuatan dalam diri individu yang mendorong dan menggerakkan individu melakukan kegiatan mencapai suatu tujuan (Sukmadinata, 2007).

Motivasi yang rendah untuk meningkatkan kualitas diri menjelaskan kinerja guru yang rendah. Guru tidak dituntut meneliti seperti pemberlakuan kepada dosen di perguruan tinggi. Motivasi berperan mempertinggi kinerja guru (Mulyasa, 2007). Variabel motivasi akan mengisi kesenjangan pengaruh pelaksanaan kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru.

Peranan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sangat penting. Hal ini diartikan bahwa dalam memotivasi karyawan pimpinan harus memahami serangkaian kebutuhan karyawan. Pemberian motivasi yang tepat sesuai kebutuhan karyawan akan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Motivasi yang dimiliki seseorang akan semakin efektif apabila dorongan untuk melakukan pekerjaan tumbuh dari dalam diri individu. Motivasi ekstrinsik dan intrinsik, keduanya mempunyai peran yang amat penting dalam mendukung peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, baik secara teoritis dan beberapa hasil penelitian dapat dipahami bahwa kesejahteraan motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Pendidik). Namun demikian, penulis ingin meneliti untuk mengetahui bagaimanakah signifikansi ***“Pengaruh Kesejahteraan Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Tk Terhadap Kinerja Pendidik Di Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo”***

KAJIAN TEORI

A. Kesejahteraan

Program kesejahteraan pegawai merupakan faktor penting dalam mewujudkan kualitas kehidupan kerja pegawai, dengan adanya kesejahteraan maka kepuasan dan kesetiaan pegawai terhadap organisasi dapat terpelihara dengan baik. Berkaitan dengan kesejahteraan pegawai Malayu SP. Hasibuan menyatakan sebagai berikut:

- 1) Kesejahteraan Guru disebut sebagai kompensasi pelengkap/ *benefit* artinya adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijakan bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik mental Guru agar produktivitas kerjanya meningkat;
- 2) Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung;
- 3) *Benefit* meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan hari tua, waktu libur, tabungan. *Service* dapat berupa mobil dinas, fasilitas olah raga, memperingati hari besar (ulang tahun), dan sebagainya;
- 4) Pelayanan adalah tindakan yang diambil untuk menolong atau membantu para Guru seperti pemberian bantuan hukum di bidang kepegawaian, kesenian, olah raga (Malayu SP. Hasibuan, 2002: 185).

Pemberian kesejahteraan kepada pegawai bertujuan: (a) Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan Guru kepada perusahaan; (b) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi Guru beserta keluarganya; (c) Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja Guru; (d) Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* Guru; (e) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik dan serta nyaman; (f) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan; (g) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas Guru; (h) Mengefektifkan pengadaan Guru; (i) Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia; (j) Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan; (k) Meningkatkan status sosial Guru beserta keluarganya.

B. Motivasi Kerja

Banyak para ahli yang sudah mengemukakan pendapatnya tentang motivasi dari berbagai ilmu yang telah dipelajari mereka. Motivasi menurut beberapa ahli diantaranya, Stanley Vence dalam Danim (2004: 15) mengatakan pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama pribadi. Menurut Djaali (2007: 71) “Motivasi adalah pendorongan suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu”. “Motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan” (Oemar Hamalik dalam Djamarah, 2008: 148).

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang terdapat pada seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Dari berbagai macam pendapat tentang motivasi, hanya akan dibahas dari dua sudut pandang saja yaitu motivasi yang berasal dalam diri pribadi seseorang yang disebut “motivasi intrinsik” dan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang yang disebut “motivasi ekstrinsik”.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 73 Tahun 1991 tentang Pendidikan Luar Sekolah yang dimaksud dengan warga belajar adalah setiap anggota masyarakat yang belajar di jalur pendidikan luar sekolah. Warga belajar merupakan setiap warga masyarakat yang mengikuti di jalur pendidikan nonformal tanpa terbatas usia. Jadi motivasi warga belajar adalah dorongan yang terdapat pada warga belajar kondisi fisiologis dan psikologis baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tanpa memandang batas usia. Motivasi untuk belajar dapat dimiliki oleh siapa saja tanpa memandang adanya perbedaan dari masing-masing individu, motivasi secara alamiah dimiliki oleh setiap individu dalam memenuhi kebutuhannya. Didalam diri setiap individu itu akan terdapat pertentangan antara harapan dan kesuksesan dimana seseorang akan termotivasi jika apa yang hendak dicapai mencapai keberhasilan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Hal yang dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Beberapa ahli mengemukakan teori motivasi diantaranya:

a. Teori Kebutuhan dari Maslow (Hierarchy of Need Theory)

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas.

Menurut Abraham Maslow Hirarki kebutuhan manusia adalah:

1. Kebutuhan fisiologis (physiological needs) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lainnya. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan ini dapat berupa uang, hiburan, program pensiun, lingkungan kerja yang nyaman.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (safety and security need) yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentian kerja, uang pesangon.
3. Kebutuhan rasa memiliki (social need) yaitu kebutuhan akan teman, cinta dan memiliki. Sosial need di dalam organisasi dapat berupa keompok kerja (team work) baik secara formal maupun informal.
4. Kebutuhan akan harga diri (esteem need or status needs) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa reputasi diri, gelar dsb.
5. Kebutuhan akan perwujudan diri (self actualization) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Dengan demikian, jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi pendidik.

C. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sejalan dengan uraian kepemimpinan di atas kepemimpinan dalam organisasi sekolah secara umum sama. Kepala Sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Seorang kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi:

- a. Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)
- b. Kepala sekolah sebagai manajer
- c. Kepala sekolah sebagai administrator
- d. Kepala sekolah sebagai supervisor
- e. Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin)
- f. Kepala sekolah sebagai inovator
- g. Kepala sekolah sebagai motivator

Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi-fungsi di atas dengan baik dapat dikatakan kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin yang baik.

Jadi, dengan demikian jelas bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin agar berhasil harus menjalankan sekurang-kurangnya tujuh fungsi di atas selain juga memiliki kriteria lain seperti latar belakang pendidikan dan pengalamannya. Kepala sekolah selain mampu untuk memimpin, mengelola sekolah juga dituntut mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja sehingga dapat memotivasi guru dalam bekerja dan dapat mencegah timbulnya disintegrasi atau perpecahan dalam sekolah (Organisasi).

D. Kinerja dan Kinerja Guru

1. Kinerja

Dalam pelaksanaannya setiap organisasi perlu melakukan penilaian kinerja pegawai. Pelaksanaan penilaian kinerja berhubungan dengan tujuan dari organisasi, misalnya untuk menetapkan kebijakan gaji pegawai, mengevaluasi hasil kerja yang telah diselesaikan dalam periode tertentu, promosi jabatan atau untuk memenuhi keperluan lain. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 69) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Istiningasih (2006: 24) kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu: (1) Faktor individual yang terdiri dari Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi; (2) Faktor Psikologis yang terdiri dari Persepsi, *Attitude*, *Personality*, Pembelajaran, Motivasi; (3) Faktor Organisasi yang terdiri dari Sumberdaya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, *Job Design* (Istiningasih, 2006: 24)

Menurut Schuller dalam Sri Dwi Ari Ambarwati (2002: 100) ada jenis-jenis kriteria yang dapat membantu penilai dalam menilai kinerja pegawai yaitu: loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, keterampilan memimpin, hubungan antar personal dan hasil kerja yang telah dicapai. Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Gibson dalam Sri Suranta (2002: 27) adalah: (a) Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja; (b) Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari: jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan; (c) Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja; (d) Kerja sama yaitu kemampuan bekerja sama.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa. Menurut Undang- Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa:

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Selanjutnya pada Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa:

Professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Tugas profesional guru menurut pasal 2 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 meliputi:

- a. Melaksanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b. Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

- c. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika dan dapat memelihara, memupuk persatuan dan kesatuan bangsa

METODE PENELITIAN

Jenis data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua macam, yaitu: data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka, berupa persepsi responden dari jawaban angket penelitian tentang kesejahteraan motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerjanya. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka-angka. Sumber data berupa data primer dan sekunder. Perolehan data primer dikumpulkan secara langsung dari responden penelitian melalui kuesioner. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka, pencarian informasi lain dan pemahaman teoritis untuk memecahkan masalah yang timbul melalui buku-buku dan data yang sudah ada di objek penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang terlebih dahulu telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Validitas adalah indeks yang menunjukkan seberapa besar suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang akan diukur (Imam Ghozali, 2005:129). Validitas suatu instrumen mencerminkan kesesuaian dan ketepatan alat ukur yang digunakan. Validitas angket penelitian ini menggunakan cara *corrected item total correlation* yaitu mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Teknik statistik yang digunakan adalah *korelasi product moment* dari Pearson.

Berdasarkan ketentuan yang digunakan dalam penelitian, nilai korelasi Pearson dianggap sah/valid jika mencapai nilai r_{xy} hitung $>$ r_{xy} tabel, atau bila $P. Value < 0,05$. Sebaliknya jika r_{xy} hitung \leq r_{xy} tabel atau jika $P. Value \geq 0,05$ maka item dinyatakan tidak valid. (Imam Ghozali, 2005: 133). Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, apabila alat ukur tersebut digunakan dua kali atau lebih untuk mengukur variabel yang sama, hasilnya relatif konsisten. Reliabilitas instrument alat ukur dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan konsep reliabilitas konsistensi internal dari *cronbach's alpha* (Imam Ghozali, 2005: 135). Instrumen dikatakan reliabel bila nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,60. Sebaliknya bila nilai *cronbach's alpha* \leq 0,60 maka item instrumen dinyatakan tidak reliabel (Imam Ghozali, 2005:137).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Yaitu untuk menguji korelasi antar variabel independen, bila korelasi berarti ada problem multikolinearitas. Untuk mengujinya melihat tolerance variabel independen dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan apabila tolerance variabel independen kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10 dikatakan terjadi multikolinearitas yang berarti tidak lolos. Sebaliknya instrumen dinyatakan lolos tidak kena multikolinearitas bila tolerance variabel independen $>$ 0,10 dan nilai VIF $<$ 10 (Imam Ghozali, 2005: 58).

2. Uji Autokorelasi

Yaitu untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi atau tidak. Untuk mendeteksinya menggunakan Run test, dengan ketentuan bila nilai signifikansinya $<$ 0,05 ditolak maka terjadi outokorelasi, dan bila nilai signifikansinya $>$ 0,05 diterima maka tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji yang bertujuan menguji ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan lain yang berbeda. Apabila tetap disebut homoskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan melalui Uji Glejser, dengan melihat tingkat signifikansinya terhadap derajat kepercayaan 95% (sig 0,05), apabila nilai signifikansi semua variabel bebas $>$ 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2005: 72).

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu (e) dan residual memiliki distribusi normal, hingga variabel dependen (Y) normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov Test (K-S Test), dengan ketentuan jika $P. Value > 0,05$ maka data terdistribusi normal, tetapi jika $P. Value < 0,05$ maka data terdistribusi tidak normal (Imam Ghozali, 2005: 83).

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Yaitu uji statistik untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (motivasi, lingkungan kerja, kesejahteraan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel dependen (kinerja guru) secara parsial. Adapun langkah-langkah pengujian uji t adalah :

a. Menyusun formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif.

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan kesejahteraan motivasi kerja gaya kepemimpinan kepala sekolah TK secara parsial terhadap kinerja guru. $H_a : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan kesejahteraan Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru (Pendidik).

b. Menentukan tingkat signifikansi, yaitu $\alpha = 0,05$

c. Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $P. Value \geq 0,05$ dan H_0 ditolak apabila $P. Value < 0,05$.

d. Menarik kesimpulan

Yaitu bila $P. Value \geq 0,05$ maka H_0 diterima berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel kesejahteraan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru. Dan jika $P. Value < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besar sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (Kesejahteraan motivasi, dan kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja guru) yang dinyatakan dengan persentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Setelah pengujian koefisien jalur dari Kepemimpinan kepala sekolah ke kinerja guru diperoleh ada pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru selanjutnya dapat diketahui besarnya pengaruh secara langsung dan tidak dari Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru.

Pengaruh langsung X_1 terhadap Y

$$= 0,546 \times 0,546 = 0,298 \text{ (29,8\%)}$$

Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2

$$= . r_{x_1x_2} \cdot P_{yx_2} = 0,546 \times 0,723 \times 0,278 = 0,110 \text{ (11\%)}$$

Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_3

$$= . r_{x_1x_3} \cdot P_{yx_3} = 0,546 \times 0,438 \times 0,184 = 0,044 \text{ (4,4\%)}$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh pengaruh langsung Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja sebesar 29,8%. Besarnya pengaruh tidak langsung Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan kesejahteraan Motivasi kerja memberikan penambahan pengaruh sebesar 11,0% dan pengaruh tidak langsung Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya).

Total Pengaruh (Pengaruh langsung dan tidak langsung) Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja diperoleh sebesar $29,8\% + 11,0\% + 4,4\% = 45,2\%$.

2. Hasil Uji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Setelah pengujian koefisien jalur dari kesejahteraan Motivasi kerja ke Kinerja guru diperoleh ada pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru selanjutnya dapat diketahui besarnya pengaruh secara langsung dan tidak dari Motivasi kerja terhadap Kinerja guru.

Pengaruh langsung X2 terhadap Y =

$$= 0,278 \times 0,278 = 0,077 (7,7\%)$$

Pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui X1

$$= . r_{x1.x2} \cdot P_{yx1} = 0,278 \times 0,723 \times 0,546 = 0,11 (11\%)$$

Pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui X3

$$= . r_{x2.x3} \cdot P_{yx3} = 0,278 \times 0,505 \times 0,184 = 0,026 (2,6\%)$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap Kinerja sebesar 7,7%. Besarnya perhitungan diperoleh pengaruh tidak langsung Motivasi kerja terhadap Kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan Kepemimpinan kepala sekolah memberikan penambahan pengaruh sebesar 11,0% dan pengaruh tidak langsung variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan Disiplin kerja memberikan penambahan pengaruh sebesar 2,6%.

Total Pengaruh (Pengaruh langsung dan tidak langsung) Motivasi kerja terhadap Kinerja diperoleh sebesar $7,7\% + 11,0\% + 2,6\% = 21,3\%$.

Besarnya Koefisien Jalur Kepemimpinan Kepala Sekolah, kesejahteraan Motivasi Kerja dan Terhadap Kinerja Guru (Pendidik)

	Koefisien Jalur P_{xy1}	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,564	29.8 %	15.4%	45.2 %
Kesejahteraan Kepala Sekolah	0,278	7.7%	13.5%	21. 3%
Total				66. 5%

Hasil yang diperoleh memperlihatkan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 45,2%, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 21,3%. Jadi terlihat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru paling besar diantara ketiga variabel yang diteliti dan diikuti dengan pengaruh kesejahteraan motivasi kerja dan. Secara total pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh sebesar 66,5%, sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

PENUTUP

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya mengenai Pengaruh Kesejahteraan Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Tk Terhadap Kinerja Pendidik Di Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- Kepemimpinan kepala sekolah yang meliputi kepala sekolah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator sesuai dengan hasil pengolahan data termasuk dalam kategori baik.
- Motivasi kerja yang meliputi motivasi intrinsik dan ekstrinsik sesuai dengan hasil pengolahan data termasuk kategori cukup baik.

- d. Kinerja guru (Pendidik) yang meliputi mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi sesuai dengan pengolahan data berada pada kategori cukup baik.
- e. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung termasuk besar.
- f. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung cukup besar.
- g. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung cukup besar.
- h. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan motivasi kerja terhadap kinerja guru sangat besar.

REFERENSI:

- Aftoni Sutanto, 2002, *“Peran Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”*. *Jurnal: Benefit Ekonomi dan Bisnis*, FE Universitas Ahmad Dahlan, Vol. 6., No.2, Desember, Yogyakarta, p.120-129.
- Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Julkarnain Syawal 2013 Evaluasi Kinerja Pengawas Sekolah Dalam Melakukan Supervisi Penyelenggaraan Pendidikan *Jurnal Evaluasi Pendidikan – Volume 1, No 2, 2013*
- Made Rida 2013 hubungan motivasi kerja, masa kerja dan kesejahteraan guru terhadap profesionalisme guru *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Pendidikan Dasar (Volume 3 Tahun 2013)*
- Mohmad zulkifli, Arif Dermawan 2014 Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan Dan Kinerja Guru Persona, *Jurnal Psikologi Indonesia Mei 2014, Vol. 3, No. 02, hal 148 - 155*
- Sumaryanto 2012 pengaruh motivasi kerja, lingkungan kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan terhadap kinerja guru sekolah *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 12, No. 2, Oktober 2012: 206 – 214*
- Syafrin Ngiode 2016 pengaruh kepemimpinan kepala sekolah motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume 4, Nomor 2 : Agustus 2016*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara, 2009.
- Untung Sriwidodo 2010 pengaruh kompetensi motivasi komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja kerja pegawai *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni 2010: 47 – 57*
- Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.

Webinar Magister Pendidikan Nonformal Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo
Tema: Pembelajaran Anak Usia Dini berbasis Sentra Alam dengan Pendekatan saintifik pada masyarakat Teluk Tomini
Gorontalo, 8 September 2020 ISBN: 978-602-74311-5-7