

**SKRIPSI**

**PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
OLEH KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMK NEGERI LABUANG  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**



**HASRINA**

**C0118383**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT  
MAJENE  
2023**

## **ABSTRAK**

**HASRINA**, Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Oleh Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali, “dibimbing oleh Wahyu Maulid Adha dan Magfirah”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Oleh Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali. Lokasi penelitian dilakukan di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar dengan jumlah sampel 44 guru. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner/angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Efektivitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar (3) Efektivitas kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar.

**Kata Kunci** : Efektivitas kepemimpinan, motivasi dan kinerja guru

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dan harus dimiliki oleh suatu organisasi, dengan adanya sumber daya manusia organisasi akan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Jika tidak memiliki sumber daya manusia maka proses di dalam organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu penting adanya sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk bisa menjalankan dan menggerakkan organisasi tersebut dalam hal mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Salah satu organisasi yang sangat membutuhkan peran sumber daya manusia yang kreatif dan berkualitas adalah sekolah baik itu Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan masih banyak sekolah-sekolah lain.

Guru merupakan salah satu komponen sumber daya manusia yang berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Peran seorang guru sangatlah penting dalam proses pembelajaran. Dan guru harus di dorong agar memiliki kualitas dan kreatifitas yang baik dalam membimbing siswa-siswi mereka dan menciptakan generasi yang mulia. Dalam proses pembelajaran guru merupakan peran utama, ia harus mampu membawa siswa-siswi mereka dalam proses pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus – menerus berkembang.

Kemajuan sebuah bangsa tergantung dari kemampuan para pendidiknya dalam mengubah pola pikir dan karakter generasi selanjutnya. Sehingga mengapa demikian figur seorang guru yang baik sangat penting dalam dunia pendidikan. Dan peran kepala sekolah pun tidak bisa lepas dari hal tersebut, kepala sekolah memiliki peran utama dalam hal perkembangan pendidikan. Kepala sekolah harus mampu memberikan dorongan atau semangat dan motivasi untuk guru-guru agar mereka dapat mengurus siswa-siswi mereka dengan baik, sehingga tujuan organisasi sekolah dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Kinerja dalam suatu organisasi sangat perlu kita perhatikan, karena menjadi patokan dalam melihat apakah kinerja itu baik atau sebaliknya. Kinerja guru salah satunya, suatu instansi atau lembaga pendidikan harus memiliki guru-guru yang kinerjanya baik.

Kinerja guru akan dikatakan berhasil jika ia mampu membawa perubahan pada pola pikir siswa-siswi mereka. Dimana kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang telah dikerjakan, dimana seseorang harus bekerja untuk mendapatkan hasil yang ingin dicapai.

Ada beberapa faktor yang bisa mempegaruhi kinerja yaitu efektivitas kepemimpinan dimana efektivitas kepemimpinan merupakan efektivitas atau kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan, mendorong dan mempengaruhi anggota dalam suatu organisasi dan juga mampu memelihara hubungan baik dengan anggota, memiliki sikap antusias dan rendah hati.

Pemimpin yang baik akan menghasilkan anggota yang baik pula, karena pemimpin akan menjadi panutan dan harus bisa mengarahkan anggotanya agar

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dalam suatu instansi seperti sekolah perlu adanya pemimpin atau disebut kepala sekolah yang dapat mengarahkan dan membimbing bawahannya agar bisa melaksanakan kinerjanya dengan baik.

Jika kepemimpinan kepala sekolah efektif maka kinerja guru akan berjalan baik. Begitupun sebaliknya jika kepemimpinan kepala sekolah tidak efektif maka kinerja guru tidak berjalan dengan baik. Maka dari itu efektivitas kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam kinerja guru agar guru bisa memberikan yang terbaik dalam membimbing siswa-siswinya dan sekolah pun dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Terdapat faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap keberhasilan kinerja yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau semangat kerja seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi bisa saja berasal dari dalam diri sendiri dan bahkan bisa dari luar atau lingkungan.

Jika kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru/bawahannya maka kinerja guru akan berjalan dengan baik. Begitupun sebaliknya, jika kepala sekolah tidak sama sekali memberikan motivasi kepada guru/bawahannya maka kinerja guru tidak akan berjalan dengan baik.

SMK Negeri Labuang yang beralamatkan di Desa Laliko, Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan untuk para siswa-siswi guna mendapat pengajaran dari guru disekolah.

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi dan menumbuhkan motivasi peserta didik dalam belajar.

Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa kinerja guru di SMK Negeri Labuang belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya motivasi yang ada seperti masih banyak guru yang lalai akan tugas dan tanggung jawabnya dengan terlambat ke kelas untuk memulai pelajaran sehingga para peserta didik berkeliaran. Guru juga belum mampu membuat suasana belajar menjadi menyenangkan agar para peserta didik menjadi bersemangat dan mampu menerima pelajaran dengan baik.

Selain guru, kepala sekolah yang menjadi pemimpin dalam sekolah harus mampu mengetahui permasalahan-permasalahan yang ada di sekolah seperti mengarahkan guru agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, memberikan reward bagi guru yang memiliki prestasi agar kinerja guru meningkat dan lain sebagainya. Oleh karena itu perlu ada kerja sama antara guru dan kepala sekolah dalam hal meningkatkan kemampuan dan prestasi belajar peserta didik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian, dengan judul **“Pengaruh Efektifitas Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Oleh Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri Labuang”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

- 1.2.1. Apakah efektivitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar?

- 1.2.2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar?
- 1.2.3. Apakah efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak ingin dicapai dalam penelitian, yaitu :

- 1.3.1. Untuk mengetahui efektivitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar.
- 1.3.2. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar.
- 1.3.3. Untuk mengetahui efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini terbagi jadi 2, yaitu manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini bisa menambah pengetahuan bagi siapa saja tentang pentingnya pemberian efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan adanya pemberian kedua variabel tersebut bisa memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

##### a. Bagi Sekolah

Diharapkan penelitian tentang efektifitas kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru ini bisa mewujudkan apa yang ingin dicapai oleh sekolah dan meningkatkan akreditasi sekolah.

##### b. Bagi Guru

Dengan adanya efektivitas kepemimpinan dan pemberian motivasi kerja kepala sekolah ini dapat memberikan semangat dan dorongan kepada guru-guru sehingga kinerja mereka bisa berjalan dengan baik.

##### c. Bagi Siswa

Dengan adanya efektivitas kepemimpinan dan pemberian motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru bisa membuat kinerja guru berjalan dengan baik. Sehingga guru-guru bisa memberikan yang terbaik kepada siswa-siswi mereka

### 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu :

#### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian seperti manfaat teoritis dan manfaat praktis serta sistematika penulisan.

#### BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja guru, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan membahas mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas tentang gambaran umum penelitian, karakteristik responden, deskripsi variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, koefisien determinasi dan pembahasan pengaruh dari variabel.

### BAB V PENUTUP

Kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **1. Pengertian**

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang telah dikerjakan, dimana seseorang harus bekerja untuk mendapatkan hasil yang ingin dicapai. Kinerja yang baik tergantung dari apa yang membuatnya terdorong dan termotivasi sehingga tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan harapan organisasi.

Menurut Huseno (2016), “Kinerja diartikan sebagai hasil dari suatu usaha seseorang yang ingin dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu”.

Menurut Amalia (2017), “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Dalam melakukan pekerjaan seorang pegawai/karyawan harus melakukan pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan masing-masing. Dengan melakukan kinerja yang baik maka akan membawa dampak positif terhadap suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari suatu proses kegiatan yang telah dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik tergantung dari sumber daya manusianya, jika sumber daya manusianya

memiliki kualitas dan semangat kerja yang tinggi maka hasil dari kinerja tersebut akan sesuai dengan tujuan yang ingin di capai. Begitupun sebaliknya jika kinerja tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka tujuan organisasi tidak sesuai dengan harapan.

## **2. Kinerja Guru**

Menurut Yamin (dalam Hidayah 2021) mengatakan “Kinerja guru berkaitan dengan aktivitas menyeluruh guru dalam tanggung jawabnya sebagai seseorang yang mengemban amanah dan tanggung jawab dalam mengajar, mendidik, membina, dan mengembangkan para peserta didik ke arah kesuksesan yang dituju”.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kinerja yang dilakukan oleh seorang guru yang tampak nyata dengan usaha dan kreatifitas yang dimiliki. Kinerja guru yang kreatif akan menghasilkan siswa-siswi yang kreatif juga, begitupun sebaliknya.

## **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (dalam Juniarti 2021), ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Kemampuan dan Keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan, adalah pengetahuan yang dimiliki tentang pekerjaan.
- c. Rancangan Kerja, merupakan rancangan tentang pekerjaan yang akan kita lakukan.
- d. Kepribadian, yaitu kepribadian atau karakter yang dimiliki oleh seseorang.

- e. Motivasi Kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Kepemimpinan, adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengolah, dan menggerakkan bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.
- g. Gaya Kepemimpinan, adalah gaya atau sikap seorang pemimpin.
- h. Budaya Organisasi, kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku atau dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i. Kepuasan Kerja, yaitu perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
- j. Lingkungan Kerja, yaitu suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja.

#### **4. Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (dalam Hasibuan 2018), indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
- b. Kuantitas kerja, kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
- c. Keandalan kerja, terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Sikap, pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa.

Dari beberapa penjelesan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja yang baik tergantung bagaimana indikator-indikator diatas mempengaruhinya, baik itu dari pegawai atau karyawan maupun pemimpin semua mempunyai peran dalam menjalankan kinerja. Maka dari itu sebelum menjalan kinerja ada baiknya melihat apa saja yang menjadi tolak ukur dalam memperbaiki kinerja.

## **5. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah sebagai bentuk tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh pihak manajemen kepada karyawan atau pegawai dan manajer yang sudah melakukan pekerjaan.

Menurut Angraini (2020), adapun manfaat dari penilaian kinerja, yaitu :

- a. Mengelola organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasi-an karyawan secara maksimal.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Dengan adanya penilaian terhadap suatu kinerja maka terciptanya manfaat dalam memajukan sebuah organisasi secara keseluruhan.

## **6. Tujuan Kinerja**

Menurut Angraini (2020) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi, sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan insentif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan kinerja adalah untuk mengetahui perencanaan suatu organisasi, dengan adanya kinerja maka akan diketahui tingkat prestasi pegawai, proses dimana tercapaian suatu tujuan, dan pembeda antara karyawan satu dengan yang lain.

### **2.1.2. Efektivitas Kepemimpinan**

#### **1. Pengertian**

Efektivitas kepemimpinan merupakan efektivitas atau kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan, mendorong dan mempengaruhi

anggota dalam suatu organisasi dan juga mampu memelihara hubungan baik dengan anggota, memiliki sikap antusias dan rendah hati.

Menurut Colquitt (dalam Purnamasari 2021) “Efektivitas kepemimpinan adalah hasil dari pelaksanaan pemimpin dalam mencapai tujuan sebuah unit, komitmen karyawan yang kontinyu, pengembangan saling percaya, saling menghormati, dan kewajiban dalam hubungan antara pemimpin dan bawahan”.

Menurut Sutikno (2018), “Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai”.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mampu dan dapat memberi dorongan dan semangat terhadap bawahannya, sehingga bawahan tersebut bisa menjalankan kinerjanya secara baik sehingga tujuan dapat tercapai tepat waktu. Akan dikatakan efektif bila pemimpin tersebut efektif pula dalam mendorong, memberi semangat dan menjalin hubungan baik dengan bawahannya.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Setiawan (dalam Elsa 2020), ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu :

- a. Kepribadian, pengalam masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan.

- c. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan.

Menurut Karim diadopsi oleh Setiawan (dalam Elsa 2020), faktor yang mempengaruhi kepemimpinan terdiri dari tiga faktor, yaitu :

- a. Faktor kemampuan individu
- b. Faktor jabatan
- c. Faktor situasi dan kondisi

### **3. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Likert dan Handoko (dalam Kurniawan 2022) indikator kepemimpinan yaitu :

- a. Pelaksanaan tugas, pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.
- b. Memberi dukungan, pemimpin memberikan dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.
- c. Mengutamakan hasil daripada proses, pemimpin menetapkan tujuan dan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan.

- d. ]Memberi petunjuk, pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Rivai (dalam Yapentra 2021) bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan instansi atau organisasi. kepemimpinan dibagi kedalam lima indikator, yaitu :

- a. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.
- b. Kemampuan yang efektivitas
- c. Kepemimpinan yang partisipatif
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
- e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Berdasarkan indikator-indikator diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kesuksesan seorang pemimpin tergantung dari bagaimana indikator dalam mempengaruhi aktivitas kepemimpinan tersebut. Dengan adanya hubungan harmonis dan kerja sama yang baik dengan bawahan akan mempermudah tujuan tercapai.

### **2.1.3. Motivasi Kerja**

#### **1. Pengertian**

Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk berbuat dan bertindak. Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau semangat kerja seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi bisa saja berasal dari dalam diri sendiri dan bahkan bisa dari luar atau lingkungan. Motivasi adalah salah satu pendorong untuk

seseorang dalam melakukan sesuatu hal, sehingga orang tersebut memiliki semangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Motivasi juga salah satu hal terpenting yang harus ada dalam suatu organisasi.

Menurut Sunyoto (2023), menyatakan bahwa “Motivasi merupakan stimulasi atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja”.

Menurut Dewi (2019), menyatakan “Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri”.

Dari beberapa definisi diatas dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah semangat dan dorongan yang ada baik itu dari dalam diri maupun dari luar. Seseorang yang termotivasi akan bertindak dan bergerak sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah mereka terima, dan mereka akan memahami apa yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka dan memiliki keyakinan bahwa tugas tersebut akan selesai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Enny W (2019), menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi terbagi menjadi dua, yaitu :

### **a. Faktor Internal**

Faktor internal yang bisa mempengaruhi pemberian motivasi terhadap kinerja seseorang, antara lain :

- 1). Keinginan untuk dapat hidup.
- 2). Keinginan untuk dapat memiliki.
- 3). Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- 4). Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- 5). Keinginan untuk berkuasa.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal tidak kalah pentingnya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, antara lain :

- 1). Kondisi lingkungan kerja
- 2). Kompensasi yang memadai
- 3). Supervise yang baik
- 4). Adanya jaminan pekerjaan
- 5). Status dan tanggung jawab
- 6). Peraturan yang fleksibel

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang bisa mempengaruhi motivasi kinerja yaitu terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Dengan adanya kedua pengaruh tersebut akan lebih memperkuat keinginan untuk memberikan motivasi kepada orang lain atau diri sendiri.

### **3. Indikator Motivasi**

Menurut Mangkunegara (dalam Manihuruk 2021), adapun indikator-indikator motivasi kerja, meliputi, yaitu :

- a. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- b. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.
- c. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- d. Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- e. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- f. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- g. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- h. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi itu berasal dari dalam dan dari luar diri seseorang. Dan ada beberapa yang akan menjadi tolak ukur dalam terciptanya suatu motivasi. Indikator-indikator diataslah yang perlu menjadi tolak ukur dalam pemberian motivasi baik itu kepada pegawai atau karyawan maupun pemimpin.

#### **4. Tujuan Motivasi**

Menurut Tsaury (2013) adapun tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- c. Meningkatkan disiplin kerja.
- d. Mempertinggi moral kerja karyawan.
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- g. Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Tsaury (2013) mengemukakan bahwa pemberian motivasi mempunyai tujuan, antara lain :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- g. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- h. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan hasil penelusuran penulis ada beberapa penelitian terdahulu yang hampir berhubungan dengan penelitian penulis diantaranya sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
1.	Retna Setyaningsih (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Efektivitas Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kcamatan Salaman”.	Dependent : Kinerja Indepentent : Gaya kepemimpinan, efektivitas kepemimpinan dan kecerdasan emosional pemimpin	Kuantitatif	Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja pegawai, sedangkan efektivitas kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2.	Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”	Dependent : Kinerja Indepentent : Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3.	Sulfi Purnamasari (2021) dengan judul “Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Yaspem Tugu Ibu Depok”	Dependent : Kinerja Indepentent : Efektivitas kepemimpinan	Deskriptif kuantitatif	Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
4	Priyono <i>et.al</i> (2018) “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik	Dependent : Kinerja Indepentent : Gaya	Deskriptif kuantitatif	Gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik secara parsial dan simultan berpengaruh

	terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember”	kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik		signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember
5	Elazhari <i>et.al</i> (2021) “Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Balai”	Dependent : Kinerja Independent : Motivasi dan gaya kepemimpinan	Deskriptif kuantitatif	Motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Balai
6	Kustanto <i>et.al</i> (2022) “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar islam terpadu nurul ilmi kota jambi”	Dependent : Kinerja Independent : Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja	Deskriptif kuantitatif	Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah dasar islam terpadu nurul ilmi kota jambi
7	Harmendi <i>et.al</i> (2021) “Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di Kota Palembang”	Dependent : Kinerja Independent : Gaya kepemimpinan, motivasi kerja	Deskriptif kuantitatif	Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di Kota Palembang

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

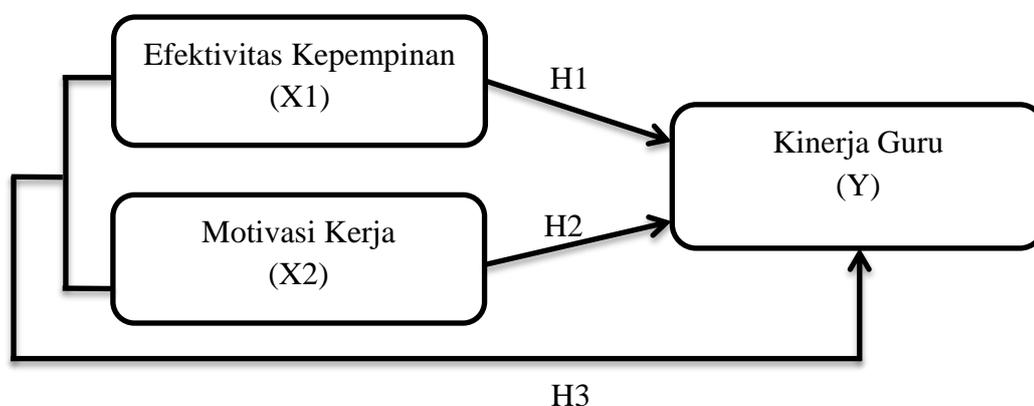
### 2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Priadana (2021), menyatakan bahwa “Kerangka berpikir (konsep) merupakan model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel (X1) efektivitas kepemimpinan, variabel (X2) motivasi kerja terhadap variabel (Y) kinerja

guru. Apakah efektivitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dari beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka penelitian, yaitu sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



Keterangan :

- X1 : Efektivitas Kepemimpinan
- X2 : Motivasi Kerja
- Y : Kinerja Guru
- H1 : Pengaruh Secara Parsial (Masing-masing Variabel)
- H2 : Pengaruh Secara Parsial (Masing-masing Variabel)
- H3 : Pengaruh Secara Simultan (Bersama-sama)

#### 2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau masih lemah kebenarannya. Adapun dugaan jawaban tersebut bersifat sementara, yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian. Menurut Sugiyono (2018) hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

1. Hipotesis (1) : Efektivitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar.
2. Hipotesis (2) : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar.
3. Hipotesis (3) : Efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang “Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Efektivitas Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar, artinya untuk meningkatkan kinerja guru maka kepala sekolah harus mampu menggerakkan, mendorong dan mempengaruhi guru agar kinerja guru meningkat. Sehingga hipotesis pertama diterima
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar, artinya untuk meningkatkan kinerja guru maka kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi yang baik kepada guru agar para guru mampu dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Efektivitas kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar, artinya untuk meningkatkan kinerja guru dengan baik maka diperlukan efektivitas kepemimpinan serta motivasi yang baik yang diberikan kepala sekolah kepada guru. Ini bertujuan agar para guru

4. dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga secara tidak langsung hal tersebut dapat meningkatkan kinerja guru. Sehingga hipotesis ketiga diterima.

## **5.2 Saran**

1. Kepemimpinan di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar sudah efektif namun jika terus menerus ditingkatkan lagi maka akan menghasilkan kinerja guru yang lebih baik pula. Sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Motivasi kerja di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar sudah efektif namun jika terus menerus ditingkatkan lagi maka akan menghasilkan kinerja guru yang lebih baik pula. Sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian serupa, serta diharapkan agar dapat menambahkan variabel lain terkait untuk mengetahui kinerja guru agar hasil penelitian dapat digeneralisir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Rizki. (2017). Penempatan dan Pengembangan Pegawai. Jatinangor : Literatur IPDN
- Angraini, E. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Muaro Jambi, *Science of Management and Students Research Journal*, Vol 2, no. 1
- Dewi, D. P., Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS
- Elazhari, E., Tamppubolon, K., Barham, B., Parinduri, R. Y. (2021). Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Balai. *Jurnal liaison academia and sosiety*. Vol 1, no 1
- Elsa, Rezky Ahmad. (2020). “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Enny W, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten banjar. *Jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis*, Vol 3, no.1
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru” dalam *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol. 5 No. 3*. Bali.
- Harmendi, M., Lian, B., Wardarita, R. (2021). “Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di Kota Palembang”. *Jurnal manajemen pendidikan islam*. vol 2, no 2
- Hasibuan., Maisarah, S., Bahri, S. (2018). “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja” dalam *Manegggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 1 No. 1*. Medan : Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

- Hidayah, S. (2021). "Pengaruh karakteristik individu dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Muara Bungo". *Jurnal tunas pendidikan*. Vol 3, no 2
- Huseno, Tun. (2016). *Kinerja Pegawai*. Cetakan Pertama. Malang : Media Nusa Creative
- Juniarti, A. T., Putri., G. D. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*, Cetakan Pertama. Jawa Tengah : CV. Pena Persada
- Kurniawan, A. W., Nurma., dkk. (2022). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten Bulukumba". *Jurnal Of Art, Humanity & Social Studies*. Vol 2, No 6
- Kusuma, M., Arianto, T., Mahendra., F. W. (2023) Pengaruh efektivitas kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan daerah provinsi bengkulu. *Jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis*. Vol 11, no 1
- Manihuruk, Candra Pranata, Satria Tirtayasa. (2020). "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai" dalam *Manegggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 3 No. 2*. Medan : Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Priadana, S., Denok S. (2021) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Tangerang Selatan : Pascal Books
- Purnamasari, S. (2021). "Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Yaspen Tugu Ibu Depok" dalam *Eduka : Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis Vol. 6 No. 1*. Tangerang Selatan.
- Priyono, B. H., Qomariah, N., Winahyu, P. (2018) Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen dan bisnis indonesia*. Vol 4, no 2
- Setiana, A. R., (2022) Pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Journal of management*. Vol 15, no 3
- Sugiyono, Prof., (2018). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta cv
- Sunyoto, D., Wagiman. (2023). *Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja*, Cetakan Pertama. Yogyakarta : EUREKA MEDIA AKSARA

- Sutikno, Sobry., M. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Cetakan Pertama. Mataram : Holistica Lombok
- Tsauri, H. Sofyan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Jember : STAIN Jember Press.
- Yapentra & Arhipen. (2021). “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru PT. Telkom Akses Pekanbaru” dalam *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) Vol. 12 No. 1*. Riau.
- Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N. (2020) Analisis pengaruh efektivitas kepemimpinan transformasional dan kesiapan untuk berubah terhadap kinerja karyawan wanita dimasa pandemi covid-19. *Jurnal ilmiah mahasiswa ekonomi*. Vol 5, no 3