

# Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Detukeli 1 Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende

Ferdinandus Etuasius Dole  
Universitas Flores

---

## INFO ARTIKEL

### *Riwayat Artikel:*

Diterima: 11 Mei 2022

Disetujui: 30 Mei 2022

---

### *Kata kunci:*

Motivasi Kepala Sekolah,  
Kinerja Guru

---

## ABSTRAK

**Abstract:** The problems in this study are (1) Is there an effect of principal's motivation on the performance of elementary school teachers in Detukeli 1 Cluster? (2) How is the performance of elementary school teachers in Detukeli 1 Cluster? This study aims to find out more about: (1) The effect of principal's motivation on the performance of elementary school teachers in the Detukeli 1 Cluster, Detukeli District, Ende Regency. (2) The performance of elementary school teachers in the Detukeli 1 Cluster, Detukeli District, Ende Regency. The type of research used is quantitative research, which is a study that uses numbers to collect data and analyzes it using statistics. The sample in this study were all teachers in the Detukeli 1 Cluster, Detukeli District, Ende Regency, amounting to 44 people. Data collection methods used are questionnaires and documentation. Based on the results of this study: (1) Based on the data, the principal's motivation is said to be high. From the results of the calculation of motivational data of 70.43, the motivation variable of the elementary school principal in the Detukeli 1 Cluster, Detukeli District, Ende Regency is in the category of tending to be high. (2) The performance of teachers based on the results of the analysis obtained an average of 68.88, so the performance of elementary school teachers in the Detukeli 1 Cluster, Detukeli District, Ende Regency was in the category of tending to be moderate. (3) The hypothesis is accepted, because from the results of this study, it can be concluded that there is a significant and positive effect of the principal's motivation variable on the performance of elementary school teachers in the Detukeli 1 Cluster, Detukeli District, Ende Regency. The influence of the motivation of elementary school principals in the Detukeli Cluster 1, Detukeli District, Ende Regency which is designated by the value ( $r$ ) 0.874 and  $R^2 = 0.763$  and the correlation coefficient value is 0.812 at 0.000 significance less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ).

Keywords: Principal's motivation, Performance of Teachers

**Abstrak:** Masalah penelitian ini adalah (1) Apakah ada pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus Detukeli 1? (2) Bagaimana kinerja guru SD di Gugus Detukeli 1? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih dalam mengenai: (1) Pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Gugus Detukeli 1 Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende. (2) Kinerja guru SD di Gugus Detukeli 1 Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan suatu penelitian yang menggunakan angka dalam mengumpulkan data dan analisisnya menggunakan statistik. Subjek penelitian ini yakni semua guru-guru di Gugus Detukeli 1 Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende yang berjumlah 44 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah: (1) Dari hasil perhitungan data motivasi sebesar 70.43, maka variabel motivasi kepala sekolah dasar di Gugus Detukeli 1 Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende berada pada kategori cenderung tinggi. (2) Kinerja guru berdasarkan hasil analisis memperoleh rata-rata sebesar 68.88, maka kinerja guru sekolah Dasar di Gugus Detukeli 1 Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende masuk ke dalam kategori cenderung sedang. (3) Hipotesis diterima, karena dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus Detukeli 1 Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende. Pengaruh motivasi kepala sekolah dasar di Gugus Detukeli 1 Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende yang ditunjuk oleh Nilai ( $r$ ) 0,874 dan  $R^2 = 0,763$  serta nilai koefisien korelasi 0,812 pada signifikansi 0,000 lebih kecil 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

**Alamat Korespondensi:**

**Ferdinandus Etuasius Dole**  
Universitas Flores  
Email: [doleferdinand@gmail.com](mailto:doleferdinand@gmail.com)

---

**PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting karena pendidikan salah satu pemenuhan sumber daya manusia. Dimana saat ini keunggulan suatu bangsa tidak lagi ditandai dengan melimpahnya kekayaan alam, tapi keunggulan sumber daya manusia. Karena mutu sumber daya manusia berkorelasi positif dengan mutu pendidikan. Mutu pendidikan sering diindikasikan dengan kondisi yang baik, memenuhi syarat, dan segala komponen yang terdapat dalam pendidikan. Komponen-komponen tersebut adalah masukan, proses, tenaga pendidikan, sarana dan prasarana serta biaya. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya motivasi untuk meningkatkannya, salah satu cara untuk mewujudkan adalah dengan pengembangan profesionalisme. Hal ini sangat membutuhkan dukungan dari semua komponen diantaranya, dalam hal ini adalah kepala sekolah, dimana kepala sekolah merupakan pemimpin satu lembaga pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah.

Dengan demikian kehidupan organisasi sangat ditentukan oleh peran seorang pemimpin. Pemimpin dalam lembaga pendidikan adalah kepala sekolah. Untuk itu dapat dikatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung atas kemampuan kepala sekolah dalam memimpin lembaga pendidikan (Wahjosumidjo, 2010: 81).

Agar sekolah dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, maka kepala sekolah harus melaksanakan berbagai fungsi-fungsi, yakni fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian motivasi, pelaksanaan, pengorganisasian pengadilan, evaluasi dan inovasi. Kepala sekolah yang bijaksana diharapkan agar membentuk pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru dengan baik. Jika pembelajaran di sekolah baik tentunya akan menghasilkan prestasi peserta didik dan gurunya, di sinilah pentingnya posisi kepala sekolah selaku pemimpin yang harus memiliki strategi yang baik atau langkah-langkah yang tepat, yang ditempuh dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik dan terus mempertahankan mutu pendidikan adalah merupakan suatu hal yang terus diupayakan untuk ditingkatkan.

Dengan demikian Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau tunjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Menurut (Wahyudi, 2012: 87) kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Kondisi di SD Gugus I Detukeli Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende yang teramati bahwa: (1) Guru masih kurang mentaati peraturan di sekolah, (2) Tidak teraturnya dalam pengumpulan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dalam melaksanakan proses belajar mengajar, dan (3) Masih adanya guru kurang disiplin baik dalam ketepatan waktu datang maupun membuka pembelajaran dan mengakhiri pembelajaran, sehingga menjadi pertanyaan bagi peneliti, Apakah ada pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di gugus I Detukeli?

Istilah motivasi sering digunakan secara bergantian dengan istilah kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*), dan gerak hati (*impuls*). Menurut Hersey dan Blanchard (Mulyasa, 2011: 145) menyatakan istilah-istilah tersebut merupakan motif, sedangkan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.

Menurut Maslow (Mulyasa, 2011: 144) mengemukakan motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Selanjutnya menurut McClelland (Mulyasa, 2011: 145) menyatakan bahwa motivasi adalah unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sempat dirasakan atau mendesak.

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang timbul dalam diri seseorang sehingga orang tersebut bertindak atau berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu dan motivasi ini juga dapat ditimbulkan oleh orang lain seperti kepala sekolah yaitu dengan memberikan semangat dan inspirasi yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Sukmadinata, (2011: 62-63) motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan kita. Karena motivasi mempunyai dua fungsi yaitu: 1) Mengarahkan (*directional function*). Motivasi dapat berfungsi mengarahkan apabila sesuatu sasaran atau tujuan merupakan sesuatu yang diinginkan oleh individu, sehingga motivasi berperan mendekatkan individu pada pencapaian suatu tujuan. 2) Mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan (*activating and energizing function*). Motivasi ini berfungsi mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan apabila motivasi yang didapat besar atau kuat, maka seseorang akan melakukan suatu kegiatan dengan sungguh-sungguh, terarah dan penuh semangat, sehingga kemungkinan akan berhasil lebih besar.

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa motivasi berfungsi mengarahkan, apabila seseorang mempunyai keinginan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Arah tersebut yang nantinya diharapkan dapat membawa pada suatu keberhasilan. Selain itu motivasi juga berfungsi mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan, apabila dalam suatu kegiatan didalamnya terdapat motif yang kuat, dan kekuatan tersebutlah yang menjadi pendorong atau penggerakkan dalam menjalankan suatu kegiatan sehingga kemungkinan akan berhasil.

Menurut Owen (Mulyasa, 2011: 144) mengemukakan ada dua jenis motivasi antara lain: 1). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang, misalnya tenaga kependidikan melakukan sesuatu kegiatan karena ingin menguasai suatu keterampilan tertentu yang dipandang akan berguna dalam pekerjaannya; 2) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari lingkungan di luar diri seseorang, misalnya tenaga kependidikan bekerja karena ingin mendapat pujian atau ingin mendapat hadiah dari pemimpinnya. Dalam kaitan dengan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan memotivasi tenaga kependidikan agar mereka mau dan mampu mengembangkan dirinya secara optimal. Hal ini terutama dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan produktifitas kerja.

Menurut (Mulyasa, 2011: 149 - 150) prinsip-prinsip motivasi yang dapat diterapkan untuk memotivasi tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan kinerjanya, diantaranya: 1). Tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apa bila kegiatan yang dilakukan menarik, dan menyenangkan. 2) Tujuan kegiatan harus disusun dengan jelas dan di informasikan kepada tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja. Tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam menyusun tujuan tersebut. 3) Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahukan tentang hasil dari setiap pekerjaan. 4) Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman diperlukan. 5) Manfaatkan sikap-sikap, cita-cita dan rasa ingin tahu tenaga kependidikan. 6) Usahakan untuk memperhatikan perbedaan individual tenaga kependidikan, misalnya perbedaan kemampuan, latar belakang dan sikap mereka terhadap pekerjaannya. 7) Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberi rasa aman, menunjukkan bahwa pemimpin memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap tenaga kependidikan pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.

Secara etimologi kepala sekolah berasal dari dua kata yakni “kepala” dan “sekolah”. Kepala berarti ketua atau pemimpin dalam sebuah organisasi atau lembaga, sedangkan sekolah merupakan tempat dimana terjadi interaksi antara guru dan peserta didik dalam melakukan proses pelaksanaan pembelajaran. Jadi secara sederhana dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan tenaga pendidik yang diberi tugas untuk memimpin serta bertanggungjawab dalam proses pelaksanaan pembelajaran atau tenaga pendidik yang diberi tugas untuk memimpin interaksi antara guru dan peserta didik saat melakukan pembelajaran. Menurut (Mulyasa, 2003: 24) kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidik yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Dengan demikian kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai 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 peserta didik yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2011: 83)

Dalam menjalankan peran sebagai kepala sekolah sebagai orang yang bertanggung jawab harus menjalankan tugasnya dengan baik dan efektif, untuk menjadi tolak ukur keberhasilan kualitas pendidikan

disekolah sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam memimpin, mengembangkan dan meningkatkan kinerja kerja guru dalam memberikan pelajaran.

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin di suatu lembaga pendidikan atau jabatan tertinggi yang mempunyai kekuasaan penuh untuk mengelola segala kegiatan dilembaga tersebut berdasarkan kebijakan yang telah ditentukan guna pencapaian tujuan bersama.

Secara umum kepala sekolah memegang peranan penting dalam sebuah lembaga pendidikan. (Mulyasa, 2011: 98) mengatakan peran kepala sekolah adalah sebagai berikut: 1) Kepala sekolah sebagai educator. Sebagai pendidik kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan, dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yakni pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik. 2) Kepala sekolah sebagai manager. Dalam melakukan fungsinya sebagai manager kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. 3) Kepala sekolah sebagai administrator. Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Sebagai administrator kepala sekolah harus mampu mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi personalia, administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. 4) Kepala sekolah sebagai supervisor. Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan. Kemampuan menyusun supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam menyusun supervisi kelas, kegiatan ekstrakurikuler, supervisi klinis, dan supervisi non klinis. 5) Kepala sekolah sebagai leader. Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas untuk dianalisis dari kepribadian, pengetahuan tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. 6) Kepala sekolah sebagai innovator. Dalam melakukan peran sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. 7) Kepala sekolah sebagai motivasi. Sebagai motivator kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan tugas dan fungsinya. Dapat disimpulkan peran kepala sekolah sebagai motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar.

Menurut (Daryanto, 2010: 80) mengatakan kepala sekolah mempunyai fungsi sebagai berikut: 1) Kepala sekolah sebagai penanggungjawab. Kepala sekolah merupakan personil sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan bertanggungjawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Selain itu bukan hanya bertanggungjawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademik, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasi serta hubungan sekolah dengan masyarakat. 2) Kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah. Fungsi kepala sekolah sebagai pimpinan adalah sebagai berikut: a) Perumusan tujuan kerja dan pembuatan kebijakan (*Policy*) sekolah. b) Pengatur tata kerja sekolah yang mencakup: Membagi tugas dan wewenang, Mengatur petugas pelaksana, menyelenggarakan kegiatan (mengkoordinasi), Mensupervisi kegiatan sekolah meliputi: Mengawasi kelancaran kegiatan, Mengarahkan pelaksana kegiatan, Mengevaluasi (menilai) pelaksana kegiatan, Membimbing dan meningkatkan kemampuan pelaksana 3) Kepala sekolah sebagai supervisor. Supervisi adalah salah satu tugas pokok dalam administrasi pendidikan bukan hanya merupakan tugas pekerjaan para inspektur maupun pengawas saja melainkan juga tugas pekerjaan kepala sekolah terhadap pegawai-pegawainya, sehingga dapat mempengaruhi keberhasilan dan pembinaan supervisi dan pengembangan kurikulum.

Motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Dorongan itulah yang menjadi penggerak untuk melakukan sebuah tindakan nyata dalam pemenuhan suatu kebutuhan tersebut.

Tugas dan fungsi kepala sekolah tentunya tidak sedikit, salah satunya adalah sebagai motivasi yang dapat kita artikan disini adalah pendorong atau penggerak yaitu bagaimana kepala sekolah dapat mendorong atau menggerakkan bawahannya (tenaga pendidik dan kependidikan) dalam pemenuhan tugas.

Peran kepala sekolah sebagai motivasi yaitu memberikan motivasi kepada semua warga sekolah agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara baik dan benar. Kemampuan kepala sekolah sebagai motivasi dapat dilihat dari kepala sekolah dari kemampuan mengatur lingkungan kerja di sekolah. Kemampuan mengatur suasana kerja agar menjadi nyaman dan dapat menimbulkan kreatifitas dan ide-ide yang cemerlang dari warga sekolah. Disamping itu kepala sekolah harus mampu memberikan penghargaan kepada seluruh warga sekolah yang berprestasi dan memberikan hukuman kepada warga sekolah yang melanggar aturan yang telah ditetapkan bersama (Karwati dan Priansa, 2016: 117).

Dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat dalam memberikan motivasi untuk bawahannya, motivasi ini dapat menumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat belajar (PSB) (Mulyasa, 2011: 120 - 122). 1) Pengaturan lingkungan fisik. Lingkungan adalah salah satu faktor terpenting dalam memenuhi rasa nyaman dan aman para diri seseorang. Oleh karena itu pengaturan lingkungan fisik dapat berpengaruh pada motivasi kerja seseorang. Untuk itu kepala sekolah harus dapat membangkitkan semangat tenaga kependidikan, agar dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Dengan demikian diperlukan pengaturan lingkungan fisik yang baik untuk dapat memberikan rasa nyaman dan aman kepada bawahannya dalam bekerja, guna mendorong penyelesaian kerja yang optimal. 2) Pengaturan suasana kerja. Dalam bekerja tentunya seseorang membutuhkan suasana yang nyaman untuk dapat bekerja dengan baik. Nyaman dalam arti suasana yang dapat mendukung terlaksananya suatu pekerjaan atau tugas yang dilaksanakan. Lingkungan yang kondusif kiranya dapat menumbuhkan motivasi seseorang dalam bekerja atau dalam melaksanakan tugasnya. Karena dengan lingkungan yang kondusif seseorang dapat merasa nyaman dan pada akhirnya terdorong atau tergerak untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan semangat kerja para tenaga kependidikan. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang baik atau harmonis dengan bawahannya serta menciptakan lingkungan yang kondusif yaitu nyaman, dan menyenangkan. 3) Disiplin. Dalam meningkatkan taraf kerja yang baik kiranya kepala sekolah perlu menanam kedisiplinan kepada semua bawahan termaksud pada dirinya sendiri. Dengan pemberian teladan atau contoh berdisiplin yang baik dapat memotivasi bawahan untuk selalu disiplin dalam bekerja salah satunya dalam penyelesaian tugas. Melalui disiplin tersebut diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah. 4) Dorongan. Untuk menggerakkan bawahan agar mau bekerja secara optimal dan penuh dengan rasa semangat tentunya kepala sekolah harus terus memotivasi bawahannya. Karena ada bawahan yang mau bekerja setelah di motivasi. Setiap orang pasti memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, khususnya pada pemberian motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus terus memperhatikan motivasi tenaga kependidikan. 5) Penghargaan. Penghargaan dapat berfungsi untuk meningkatkan prestasi kerja para tenaga kependidikan. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirancang untuk meningkatkan profesionalisme kerja secara positif dan produktif. Karena ada orang yang mau meningkatkan kinerjanya untuk meraih suatu penghargaan tersebut. Penghargaan tersebut bisa berupa pujian, hadiah dan sebagainya yang diberikan atas dasar prestasi kerja yang baik. 6) Penyediaan sumber belajar. Untuk menunjang kegiatan belajar mengajar yang efektif, kepala sekolah harus menyediakan sumber belajar sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dengan sumber belajar yang memadai tentunya kegiatan belajar mengajar akan terlaksana dengan baik.

Adapun peran kepala sekolah menurut Karwati dan Priansa, (2016: 91 -93) dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu: 1) Menerapkan manajemen yang terbuka. 2) Penerapan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas. 3) Pemetaan program dan kegiatan peningkatan motivasi kerja. 4) Pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh. 5) Evaluasi

Guru adalah seseorang pendidik, pembimbing, pelatih dan pengembangan kurikulum yang dapat menciptakan kondisi dan suasana belajar yang kondusif, yaitu suasana belajar menyenangkan, menarik, memberi rasa aman, memberikan ruang kepada peserta didik untuk berpikir aktif, kreatif, inovatif dan mengkolaborasi, mengeksplorasi dan mengelaborasi kemampuannya (Rusman, 2012: 19).

Peran guru adalah proses pembelajaran yang akan menggerakkan peserta didik menuju kemandirian, kehidupan yang lebih luas, dan belajar sepanjang hayat. Lingkungan belajar yang dibangun guru harus

mendorong cara berpikir reflektif, evaluasi kritis, dan cara berpikir yang berdaya guna menurut (Rusman, 2012: 234).

Tugas guru sesungguhnya sangatlah berat dan rumit karena menyangkut nasib dan masa depan generasi manusia, sehingga kita sering mendengar tuntutan dan harapan masyarakat agar guru harus mampu mencerminkan tuntutan situasi dan kondisi masyarakat ideal dimasa mendatang. Akibat tuntutan yang berlebihan seringkali guru menjadi omongan masyarakat ketika hasil kerjanya kurang memuaskan dalam arti peserta didik tidak mampu mencapai tujuan pendidikan secara optimal.

Tugas guru pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu: a) Tugas profesi. Seseorang guru harus melakukan proses pendidikan, pengajaran dan pelatihan. b) Tugas guru dalam bidang kemanusiaan. Merupakan perwujudan dari tuntutan bahwa seorang guru harus tetap menunjukkan wibawa, tetapi tidak membuat peserta didik menjadi takut karena wibawa yang diterapkan. c) Tugas guru dalam bidang kemasyarakatan. Merupakan konsekuensi guru sebagai warga negara yang baik, turut mengembang dan melaksanakan apa yang telah digariskan oleh bangsa dan negara lewat UUD 1945 dan GBHN (Rusman, 2012: 73).

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Wahyudi, 2012: 87) mengatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Dapat penulis simpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: 1) Faktor kemampuan. Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*. Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, guru harus ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Misalnya guru yang ahli dalam bidang bahasa Indonesia, maka sebaiknya guru tersebut mengajar bahasa Indonesia bukan mengajar pelajaran matematika atau lainnya. 2) Faktor motivasi. Motivasi bisa berasal internal dan eksternal. Dari internal yaitu guru harus mempunyai motivasi atau semangat mengajar yang kuat yang timbul dari hati nurani bukan hanya mengejar gaji yang dihasilkan dari profesinya. Dan dari eksternal yaitu kepala sekolah sebagai pimpinan harus terus memperhatikan motivasi guru sebagaimana peranannya sebagai motivator. Bila guru mempunyai motivasi yang lemah baik internal atau eksternal, maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja guru.

Penilaian merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh informasi yang bermakna dalam pengambilan keputusan, menganalisis, serta menafsirkan data tentang proses dan hasil yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi indikator jabatan fungsional kinerja guru sesuai dengan rincian kegiatan yang terdapat pada SK Menpan No.84/1993, dilakukan dengan memfokuskan pada unsur kegiatan berikut: 1) Pendidikan. Pendidikan adalah keahlian dasar yang akan mendukung kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya, artinya tinggi rendahnya motivasi seorang guru akan terlihat dari upaya yang dilakukan dalam mengembangkan pendidikannya. 2) Pengembangan profesi. Seorang guru yang memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya senantiasa akan berusaha meningkatkan atau mengembangkan kebutuhan akan kemampuan profesionalnya guna menimbangi tuntutan pendidikan yang terus berkembang. 3) Kegiatan penunjang proses pembelajaran dan bimbingan. Kegiatan penunjang disini adalah kegiatan yang menggambarkan upaya guru dalam menambah wawasan dari pengalaman sebagai kebutuhan yang akan menunjang kemampuan guru dalam proses pembelajaran, hal tersebut dapat dilihat pada keikutsertaan atau keaktifan guru dalam mengikuti kegiatan (1) organisasi profesi seperti PAGI, PGRI dan HIPKIN; (2) gugus sekolah, (3) seminar, (4) lokakarya dan (5) penataran. Semakin sering seseorang guru mengikuti kegiatan penunjang, semakin tinggi motivasi guru dalam mengembangkan wawasan (Rusman, 2012: 93)

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang merupakan suatu penelitian yang menggunakan angka dalam mengumpulkan data dan analisisnya menggunakan statistik. Sampel dalam penelitian ini yakni semua guru-guru di gugus I Detukeli Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende yang berjumlah 44 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Data dianalisis menggunakan bantuan software spss 23.0 for windows.

## HASIL

### Motivasi Kepala Sekolah

Variable Motivasi Kepala Sekolah diukur melalui angket yang terdiri dari 20 butir instrumen dengan *Skala likert* yang terdiri dari 4 alternatif jawaban dengan jumlah 44 responden. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh rekapitulasi hasil pengisian angket, yang selanjutnya dianalisis statistic dengan menggunakan program *SPSS for windows versi 17.00* seperti yang tertera pada tabel berikut:

**Tabel 1. Statistics Motivasi Kepala Sekolah (X)**

N	Valid	44
	Missing	0
	Mean	70.4318
	Median	70.5000
	Mode	69.00 <sup>a</sup>
	Std. Deviation	2.03913
	Range	8.00
	Minimum	66.00
	Maximum	74.00
	Sum	3099.00

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.1 diketahui bahwa skor tertinggi (maksimum) = 74; skor terendah (minimum) = 66; nilai rata-rata (mean) = 70.43; range = 9; Standard deviasi = 2.03913. Selanjutnya dapat dilihat hasil analisis frekuensi jawaban dengan *SPSS for windows versi 17.00* sebagai berikut:

**Tabel 2 Motivasi\_Kepala Sekolah**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	66	2	4.5	4.5
	67	3	6.8	11.4
	68	1	2.3	13.6
	69	8	18.2	31.8
	70	8	18.2	50.0
	71	7	15.9	65.9
	72	8	18.2	84.1

73	5	11.4	11.4	95.5
74	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Dari tabel Frekuensi di atas, hasil jawaban responden dibagi dalam kelas- kelas data. Untuk menentukan jumlah kelas interval (banyaknya kelas) dihitung dengan rumus *Struges* (Ridwan, 2013:180) yaitu  $1+3,3.\log n$ , dimana n adalah subjek penelitian (responden), maka dapat diperoleh  $1 + 3,3.\log 44 = 1 + 3,3 (1,643) = 1+5,42 = 6,42$  dibulatkan menjadi 6. Adapun rentang data sebesar  $74-66 = 8$ . Dengan diketahui rentang data dapat diperoleh panjang kelas interval  $8: 6 = 1,33$ , atau dapat dibulatkan menjadi 1. Sehingga setiap data pada variabel Motivasi Kepala Sekolah tidak ada interval kelas data dan masing-masing data berada pada kelas datanya sendiri.

Selanjutnya, menurut Iriani & Soeharto (2015:281) variable Motivasi Kepala Sekolah digolongkan ke dalam kategori dengan ketentuan sebagai berikut:

Sangat tinggi	= $X \geq Mi + 1,5$ (Sbi)	Tinggi	= $Mi \leq X < Mi + 1,5$ (Sbi)
Sedang	= $Mi - 1,5$ (Sbi) $\leq X < Mi$	Rendah	= $X < Mi - 1,5$ (Sbi)

**Keterangan:**

X = Skor Responden

Mi = Mean Ideal

Sbi = Simpangan Baku Ideal

$Mi = \frac{1}{2}(X \text{ maks} + X \text{ min})$

$Sbi = \frac{1}{6} (X \text{ mak} - X \text{ min})$

$= \frac{1}{2} (74 + 66) = 70$

$= \frac{1}{6} (74 - 66) = 1,3$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dikategorikan dalam empat kategori yang terdapat pada distribusi kecenderungan berikut:

**Tabel 3 Distribusi kecenderungan Kategori Motivasi Kepala Sekolah (X)**

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	$X \geq 71,95$	15	34,09	Sangat Tinggi
2	$70 \leq X < 71,95$	15	34,09	Tinggi
3	$68,05 \leq X < 70$	8	18,18	Sedang
4	$X < 68,05$	6	13,64	Rendah
<b>Total</b>		<b>44</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif table 4.3 tentang Motivasi Kepala Sekolah dapat disimpulkan bahwa sebanyak 34,09% berada pada kategori sangat tinggi, sebesar 34,09%, kategori tinggi, 18,18% kategori sedang, dan sisanya 13,64% kategori rendah.

**Deskripsi Variabel Kinerja guru**

Data variabel Kinerja guru dikumpulkan dari angket yang diisi oleh 44 guru Sekolah Dasar di Gugus I Detukeli Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende. Hasil pengolahan data statistik untuk variable Kinerja guru diperoleh statistiknya seperti yang tertera pada tabel berikut:

**Tabel 4 Analisis Deskriptif Statistics Kinerja guru (Y)**

N	Valid	44
	Missing	0
Mean	68.8864	
Median	69.0000	
Std. Deviation	1.89511	
Range	8.00	
Minimum	65.00	
Maximum	73.00	
Sum	3031.00	





**Uji Normalitas**

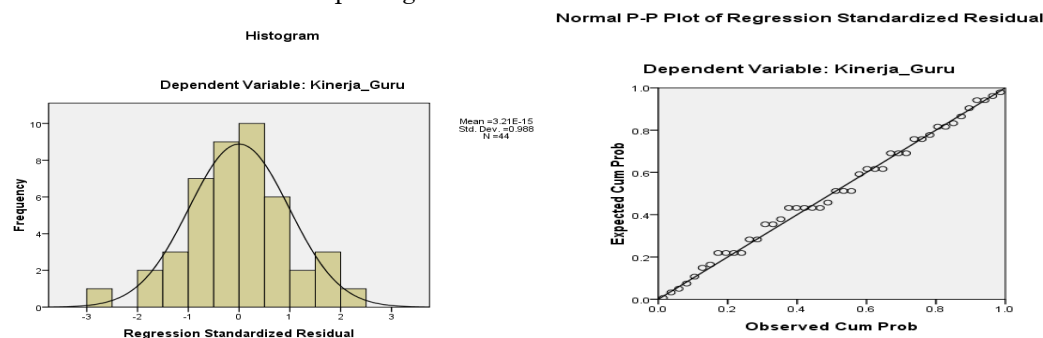
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data dalam penelitian terdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *one sample Kolmogorov Sminor Test* dengan bantuan program *SPSS for windows versi 17.00*. Pengambilan keputusan kriteria sebaran data dikatakan normal menurut parameter Kolmogorov Smirnov apabila nilai kemaknaan (p) > 0,05 (M. Sopiudin Dahlan, 2011: 13). Adapun hasil perhitungan uji normalitas variabel Kinerja guru dan Kinerja guru adalah sebagai berikut:

**Tabel 7 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		44
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	68.8863636
	Std. Deviation	1.65550987
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.084
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		.796
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.551</b>

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil *one sample Kolmogorov Sminor Test* dengan bantuan program *SPSS for windows versi 17.00* tersebut bahwa hasil uji normalitas data dilihat dari nilai signifikan baik pada variabel Motivasi Kepala Sekolah maupun Kinerja guru, pada kolom signifikan Kolmogorov-Smirnov adalah 0,551 yang berarti  $0,551 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Normalitas *distribusi* data dapat terlihat dari sebaran data pada gambar berikut:



**Uji Linieritas**

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui data yang diperoleh linier atau tidak. Pengujian linieritas menggunakan uji statistik dengan bantuan *SPSS 17.0 for windows*. Menurut Haryadi Sarjono dan Winda Julianita (2011: 80) dasar pengambilan keputusan pada uji linier yaitu jika *sig pada deviation from linierity* > 0,05 maka hubungan antar variabel adalah linier dan jika signifikansi pada *deviation from linierity* < 0,05 maka hubungan antar variabel adalah tidak linier.

Adapun hasil perhitungan uji normalitas variabel Motivasi Kepala Sekolah dan Kinerja guru adalah sebagai berikut:

**Tabel 8 Hasil Uji Linieritas Data X dan Data Y ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between	(Combined)	124.700	8	15.587	18.349	.000
	Groups	Linearity	117.851	1	117.851	138.731	.000

Motivasi_Kepsek	Deviation from Linearity	6.849	7	.978	1.152	.355
	Within Groups	29.732	35	.849		
	Total	154.432	43			

Berdasarkan hasil uji Linearitas tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kepala Sekolah dan variabel Kinerja guru diketahui nilai *Sig. linearity* data tersebut sebesar 0,00 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai *Sig. Deviation from Linearity* data tersebut adalah 0,355 (lebih besar dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan data tersebut **mempunyai** hubungan yang linear.

**Pengujian Hipotesis**

Setelah dilakukan uji prasyarat dan diketahui data terdistribusi normal serta linier, **dilanjutkan** uji hipotesis guna mengetahui adanya korelasi antar variabel. Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan korelasi *product moment*. Hipotesis yang diajukan dalam korelasi *product moment* adalah ada pengaruh antara Kinerja guru terhadap Kinerja Sekolah Dasar Gugus I Detukeli Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende .

**Tabel 9 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 <sup>a</sup>	.763	.757	.93326

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kepsek

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) sebesar 0,874 dan presentase pengaruh variable bebas terhadap variable terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari pengkuadratan R. Dari hasil olahan data diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,763. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variable bebas (Motivasi Kepala Sekolah) terhadap variable terikat (Kinerja guru ) sebesar 76,3%, sedangkan sisanya 23,3% dipengaruhi oleh variable yang lain.

**Tabel 10 ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	117.851	1	117.851	135.308	.000 <sup>a</sup>
Residual	36.581	42	.871		
Total	154.432	43			

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kepsek

b. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang nyata (signifikan) variable Motivasi Kepala Sekolah (X) terhadap variable Kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil olahan data tersebut terlihat bahwa Fhitung adalah 135.308 dengan tingkat signifikansi/probalitas  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variable Kinerja guru.

**Tabel 11 Hasil Uji Coefficients<sup>a</sup> Korelasi Variabel X dan Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11.705	4.918			2.380	.022
Motivasi_Kepsek	0.812	.070	.874		11.632	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Pada table *Coefficients<sup>a</sup>* pada kolom B pada *constant* Unstandardized Coefficients adalah, 11.705, yang berarti bahwa bila tidak ada promosi Kerja (X) maka nilai konsistensi Kinerja (Y) sebesar 11.705, sedangkan nilai koofisien regresi promosi Kerja (X) 0,812 menunjukkan bahwa bila ada promosi kerja maka akan ada peningkatan kinerja guru (Y) sebesar 0,812. Karena nilai koofisien regresinya bernilai positif, sehingga

persamaan regresi dapat ditulis:  $Y = a + bX$  atau  $11,705 + 0,812X$ . Artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel X terhadap Variabel Y.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan setelah data yang terkumpul dilakukan analisis dengan uji statistik, maka dapat diuraikan melalui pembahasan untuk menjawab masalah penelitian. Adapun uraian hasil penelitian berdasarkan masalah penelitian, sebagai berikut:

### Motivasi Kepala Sekolah

Motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Dorongan itulah yang menjadi penggerak untuk melakukan sebuah tindakan nyata dalam pemenuhan suatu kebutuhan tersebut.

Tugas dan fungsi kepala sekolah tentunya tidak sedikit, salah satunya adalah sebagai motivasi yang dapat kita artikan disini adalah pendorong atau penggerak yaitu bagaimana kepala sekolah dapat mendorong atau menggerakkan bawahannya (tenaga pendidik dan kependidikan) dalam pemenuhan tugas.

Peran kepala sekolah sebagai motivasi yaitu memberikan motivasi kepada semua warga sekolah agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara baik dan benar. Kemampuan kepala sekolah sebagai motivasi dapat dilihat dari kepala sekolah dari kemampuan mengatur lingkungan kerja di sekolah. Kemampuan mengatur suasana kerja agar menjadi nyaman dan dapat menimbulkan kreatifitas dan ide-ide yang cemerlang dari warga sekolah (Karwati dan Priansa, 2016: 117).

Berdasarkan hasil penelitian tentang Motivasi Kepala Sekolah, yang telah dianalisis pada tabel 4,1 di atas, total skor yang terkumpul sebesar 3099. Rata-rata skor variabel Kinerja guru sebesar 70,43. Rata-rata ini bila merujuk pada kategori kecenderungan di tabel 4.3 maka variabel Motivasi Kepala Sekolah Dasar Gugus I Detukeli Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende berada pada kategori cenderung **Tinggi**.

### Kinerja guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Wahyudi, 2012: 87) mengatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Dapat penulis simpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Kinerja guru, yang telah dianalisis dilihat dari tabel 4.4 di atas, total skor yang terkumpul sebesar 3031. rata-rata variabel Kinerja guru sebesar 68,88. Rata-rata ini bila merujuk pada tabel kecenderungan variabel Kinerja guru di tabel 4.7, maka Kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus I Detukeli Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende masuk ke dalam kategori cenderung **Sedang**.

### Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil *Analisis Regresi Sederhana* untuk mencari pengaruh Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Detukeli Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende diperoleh koefisien korelasi ( $R^2$ ) = 0,763 Hal ini berarti Motivasi Kepala Sekolah memberi pengaruh terhadap Kinerja guru sebesar 76,3% sedangkan sisanya 23,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. sementara nilai ( $r$ ) 0,874 yang menyatakan bahwa indeks korelasi ( $r$ ) X terhadap Y adalah **Sangat Tinggi**.

Dengan Nilai ( $r$ ) 0,874 dan  $R^2 = 0,763$  serta nilai koefisien korelasi 0,812 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Selanjutnya, diketahui nilai F berada pada signifikansi 0,000. Nilai ini lebih kecil 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti hipotesis diterima atau dapat disimpulkan bahwa pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Dasar Gugus

I Detukeli Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Detukeli Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: 1) Kompetensi Motivasi Kepala Sekolah. Secara umum pada variabel ini berdasarkan data Motivasi Kepala Sekolah dikatakan tinggi. Dari hasil perhitungan data Kinerja guru sebesar 70.43, maka variabel Motivasi Kepala Sekolah Dasar Gugus Detukeli 1 Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende berada pada kategori cenderung Tinggi. 2) Kinerja guru. Kinerja guru berdasarkan hasil analisis memperoleh rata-rata sebesar 68.88, maka Kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Detukeli 1 Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende masuk ke dalam kategori cenderung Sedang. 3) Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja guru. Hipotesis diterima penelitian ini diterima atau dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus Detukeli 1 Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Dasar Gugus Detukeli 1 Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende yang ditunjuk oleh Nilai ( $r$ ) 0,874 dan  $R^2 = 0,763$  serta nilai koefisien korelasi 0,812 pada signifikansi 0,000 lebih kecil 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

## DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad Dzaki. “*Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator*”: Ittihad. Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan (vol 14 No. 26 Oktober 2016)
- Ahmad. “*Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor Yang Mempengaruhinya*”: Jurnal Idaarah ( vol 1 No 1, Juni 2017 )
- Amirudin. “*Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru*.” Al-Idarah. Jurnal Kependidikan Islam ( vol 7 No 2, Desember 2017 )
- Bustan. 2013. *Tugas Kepala Sekolah Sebagai Pendidik di Sekolah Dasar*. <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/>
- Daryanto. 2008. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Karwati Euis dan Donni Juni Priansa. 2016. *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta
- Mukhtar “*Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*”: Jurnal Magister Administrasi Pendidikan (vol 3, No 3, Agustus 2015)
- Mulyasa. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Musfiqon. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya
- Rusman. 2012. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Tindakan*. Bandung: Alfabeta
- Sukmadinata, N Syaodih. 2011. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wahyudi, Imam. 2012. *Mengajar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustakarya