

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN PADA KINERJA GURU SEKOLAH ADVENT DI KOTAMADYA MANADO

Rouna Paoki

Akademi Sekretari Manajemen Indonesia (ASMI) Klabat
(rounapaoki@yahoo.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja guru sekolah Advent di Kota Manado bila faktor status kepegawaian diikutsertakan. Penelitian deskriptif kuantitatif ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui survei kuesioner kepada 101 guru sekolah Advent yang berada di Kota Manado. Hasil analisis dengan menggunakan formula *simple regression* dan *multiple regression* menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja guru honor dan guru tetap; kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan pada kinerja guru honor dan guru tetap; dan secara simultan motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh pada kinerja guru honor dan guru tetap. Hasil dari penelitian ini mengimplikasikan bahwa pengelola pendidikan sekolah Advent perlu melakukan penilaian yang adil pada para guru honor serta membuat aturan yang jelas perihal peningkatan status kepegawaian mereka dari status honor menjadi status guru tetap. Implikasi selanjutnya adalah bagi guru tetap agar diberikan kesempatan pelatihan, kelanjutan sekolah, dan seminar yang berkaitan dengan pengembangan profesi guru.

Kata kunci: motivasi, guru, kepemimpinan, kepala sekolah, kinerja guru

Abstract

This study aimed to analyze whether motivation and leadership had significant effect on the performance of the teachers of Adventist schools in Manado if the employment status factor was included. This quantitative descriptive study used the primary data elicited through survey questionnaires distributed to 101 teachers in the Adventist schools in Manado. The results of the analysis using the simple regression and multiple regression showed that the teachers' working motivation had a significant effect on the part-time and full-time teachers' performance; the school principals' leadership had significant effect on full-time and part-time teachers' performance; simultaneously the teachers' working motivation and the school principals' leadership affected full-time and part-time teachers' performance. The findings imply that the Adventist school boards should perform fair evaluation on part-time teachers and establish clear regulations regarding the employment status promotion from part-time status into full-time status. The next implication is that for the full-time teachers to be provided opportunities for training, upgrading, and seminars on their teacher professional development.

Keywords: motivation, teacher, leadership, principal, teacher performance

Salah satu kemajuan dan kejayaan suatu bangsa ditentukan oleh pembangunan di bidang pendidikan, dan sekolah merupakan lembaga pendidikan dalam mengembangkan potensi manusia yang dimiliki anak-anak agar mampu menjalankan tugas-tugas kehidupan sebagai manusia baik secara individual maupun sebagai anggota masyarakat. Guru dalam konteks pendidikan punya peranan besar karena guru

berada di barisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan. Karena itu, melalui kehadiran dan profesionalisme mereka, para guru sangat memberikan pengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Hal ini jelas bahwa para guru wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesional mereka, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka.

Sehubungan dengan peningkatan kinerja guru, motivasi merupakan faktor yang penting; motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan serta tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan tugas. Hal ini bisa terjadi karena adanya faktor-faktor berupa kebutuhan, dorongan dan tujuan yang terjadi dalam diri manusia.

Di samping itu, faktor kepemimpinan kepala sekolah sangat diperlukan guna mengarahkan para guru mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap (Mulyasa, 2009). Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, Tabrani (2000) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Lebih lanjut dikatakan kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggung jawabkan karena sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar siswa.

Disadari bahwa motivasi kerja dari para guru dan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja guru, namun dalam kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua guru di lingkungan Pendidikan Advent di Kota Manado memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini diamati oleh peneliti dari hasil wawancara dengan beberapa guru yang menunjukkan antara lain yaitu adanya rasa kurang puas, absen, dan tidak loyal terhadap organisasi bahkan ada tenaga honor yang sudah lebih dari sepuluh tahun belum pernah diangkat menjadi pegawai tetap.

Oleh karena belum ada penelitian sebelumnya yang membahas motivasi kerja para guru dan kepemimpinan kepala sekolah di sekolah Advent; maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang ketenagakerjaan di lingkungan sekolah Advent, sehingga disusunlah penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Advent di Kota Manado".

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan variabel bebas motivasi kerja guru secara intrinsik & ekstrinsik, kepemimpinan kepala sekolah baik transaksional, transformasional serta *servant leadership* dengan variabel terikat kinerja guru secara parsial di semua sekolah Advent di Kota Manado, selain itu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas motivasi kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah pada variabel terikat kinerja guru secara simultan di semua sekolah Advent di Kota Manado; dan untuk melihat perbedaan secara parsial maupun simultan antara motivasi kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah

dengan kinerja guru berdasarkan status kepegawaian.

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian

Jenis data penelitian berupa data deskriptif yaitu pernyataan sementara tentang pengaruh antara satu atau lebih variabel terhadap satu atau lebih variabel dengan menggunakan data kuantitatif. Sumber data penelitian yaitu sumber data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tidak melalui media perantara (Indriantoro & Supomo, 2002).

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian adalah alat untuk melakukan pengukuran informasi agar hasil pengukuran tersebut dapat diuji sebaik-baiknya sehingga dapat menjelaskan fenomena yang muncul dari konsep variabel-variabel yang digunakan dan dapat dijadikan acuan untuk mengambil keputusan yang berhubungan dengan informasi tersebut (Darmadi, 2011). Penelitian ini dilakukan di semua sekolah Advent yang ada di Kota Manado.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan meminta izin dari setiap kepala sekolah yang ada di semua sekolah Advent yang ada di Kota Manado untuk menjalankan kuesioner di sekolah. Kemudian peneliti mendatangi setiap sekolah dan membagikan secara langsung kuesioner kepada yaitu guru tetap dan honor yayasan yang ada di sekolah-sekolah Advent di Kota Manado sebagai responden.

Populasi

Populasi adalah terdiri dari obyek atau subyek yang punya kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Pada penelitian ini metode pengambilan data secara sensus yaitu melibatkan seluruh anggota populasi atau seluruh responden (Arikunto, 2002; Umar, 2010).

Populasi dalam penelitian ini adalah tercatat dalam daftar pegawai Tahun 2013 seluruh guru tetap dan guru honor tetap yayasan yang ada di 6 sekolah Advent (SD, SMP, SMA) di Kota Manado yang berjumlah 112 orang sudah termasuk kepala sekolah namun yang menjadi responden hanya berjumlah 101 karena pada penelitian ini tidak termasuk kepala-kepala sekolah yang berjumlah 11 orang. Adapun keenam sekolah Advent di Kota Manado adalah sebagai berikut:

Tabel 1

Profil Guru Sekolah Advent di Kota Manado

No.	Sekolah	Jumlah Populasi
1.	SD/SMP Advent Kairagi	9
2.	SD/SMP Advent Paal 2	24
3.	SMA Advent Klabat	16
4.	SD/SMP Advent Tikala	21
5.	SD/SMP Advent Sario	19
6.	SD/SMP Advent Ranotana	12
Total		101

Metode Analisis

Data yang diperoleh telah diolah dan dianalisis melalui regresi sederhana (*Simple Linear Regression*) dan regresi berganda (*Multiple Linear Regression*).

Hasil Penelitian dan Pembahasan**Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru**

Tabel 2

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru

Variable	Standardized Coefficients Beta	Sig.
Motivasi Intrinsik	0.541	.000
R ²	0.293	

Hasil pada Tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai kekuatan pengaruh positif dan kontribusi pengaruh 54% pada kinerja guru, sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa guru-guru di sekolah Advent Kota Manado memiliki kemauan untuk menerapkan metode pembelajaran yang baru, menggunakan media belajar yang baru dan lebih

terbuka terhadap pengalaman-pengalaman baru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Selain itu, mereka juga memiliki kemauan untuk melakukan perencanaan pembelajaran yang baik, meningkatkan pengetahuan, kecakapan serta ketrampilan dalam mengelola proses pembelajaran yang efektif sehingga mereka dapat mentransfer ilmu dan ketrampilannya kepada siswa secara maksimal.

Tabel 3

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru

Variable	Standardized Coefficients Beta	Sig.
Motivasi Ekstrinsik	0.514	0.000
R ²	0.264	

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai kekuatan pengaruh positif dan kontribusi pengaruh 51% pada kinerja guru, sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi ekstrinsik yang diterima guru melalui gaji dan tunjangan akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Baik di sekolah-sekolah pemerintah maupun swasta seperti pada sekolah Advent terdapat aturan yang menjamin kesejahteraan guru sehingga

guru merasa puas dalam bekerja. Di samping itu, kondisi kerja dan iklim sekolah yang menyenangkan memiliki peran penting untuk membuat guru bekerja dengan nyaman, tenang, penuh keakraban, serta dapat saling menghargai antara sesama guru, pimpinan, orang tua murid, dan siswa. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja guru.

Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, dan *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Guru

Tabel 4

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Guru

Variable	Standardized Coefficients Beta	Sig.
Kepemimpinan Transaksional	0.577	0.000
R ²	0.333	

Hasil pada Tabel 4 menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional mempunyai kekuatan pengaruh positif dan kontribusi pengaruh 57% pada kinerja guru, sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan dapat menentukan kinerja guru sebagai bawahannya. Kepala sekolah harus dapat mengembangkan sikap/perilaku dan nilai-nilai kepemimpinan yang

diperlukan untuk menggerakkan bawahannya untuk bekerja dengan lebih baik dengan menetapkan aturan yang jelas dan pemberian penghargaan sebagai imbalan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam menjalankan tugas secara efektif. Lebih jauh lagi, untuk dapat meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus dapat memperhatikan nilai-nilai moral seperti kejujuran, keadilan, kesetiaan dan tanggung jawab; membantu guru dalam kesepakatan yang jelas; tulus hati; memperhitungkan hak-hak serta kebutuhan orang lain.

Tabel 5

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru

Variable	Standardized Coefficients Beta	Sig.
Kepemimpinan Transformasional	0.681	0.000
R ²	0.464	

Hasil pada Tabel 5 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai kekuatan pengaruh positif dan kontribusi pengaruh 68% pada kinerja guru, sisanya sebesar 32% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat transformasional dapat menjadikannya sosok yang ideal sebagai panutan bagi guru dan staf lainnya. Kepala sekolah yang transformasional akan lebih dapat dipercaya dan dihormati oleh bawahannya,

serta akan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah harus dapat memotivasi seluruh guru dan staf lainnya untuk memiliki komitmen terhadap visi dan misi organisasi dan semangat dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah. Selain itu kepala sekolah harus dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan stafnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dalam pemecahan masalah untuk menuntun sekolah ke arah yang lebih baik.

Tabel 6

*Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Guru*

Variable	Standardized Coefficients Beta	Sig.
<i>Servant Leadership</i>	0.752	0.000
R ²	0.566	

Hasil pada Tabel 6 menunjukkan bahwa *servant leadership* mempunyai kekuatan pengaruh positif dan kontribusi pengaruh 75% pada kinerja guru, sisanya sebesar 25% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* dari kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja guru. Karakteristik seorang kepala sekolah yang melayani adalah dapat mendahulukan kepentingan orang lain di atas

kepentingannya sendiri dan akan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan bawahannya, berkomitmen untuk meningkatkan dan mengembalikan semangat bawahan, serta mudah untuk melihat situasi lingkungan.

Di samping itu kinerja guru akan meningkat apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mempunyai pandangan jauh ke depan dan memberi pemahaman yang jelas akan tujuan dan arah organisasi, rendah

hati, menempatkan dan menghargai prestasi orang lain lebih daripada prestasi sendiri, memiliki komitmen dengan mengajak guru untuk menentukan arah masa depan organisasi dan visi bersama.

Pemimpin seperti ini memberikan contoh yang positif kepada guru dalam meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 7

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian

Variable	Unstandardized Coefficients Beta	Standardized Coefficients Beta	Sig.
Tetap	0.680	0.575	0.001
Honor	0.460	0.483	0.000
R ² Tetap: 0.331			
R ² Honor: 0.233			

Hasil pada Tabel 7 menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai kekuatan pengaruh positif pada guru tetap dan honor. Kontribusi pengaruh motivasi intrinsik pada guru tetap sebesar 57% dan pada guru honor sebesar 48% pada kinerja guru berdasarkan status kepegawaian, sisanya sebesar 43% pada guru tetap dan pada guru honor sebesar 52% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Motivasi intrinsik pada guru tetap lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja guru (B-Value = 0.575) dibandingkan guru honor (B-Value = 0.483).

Tentunya guru tetap lebih termotivasi secara intrinsik karena memiliki status kepegawaian yang jelas menurut maka guru berusaha melakukan pekerjaan dengan dengan beragam tugas dan kebebasan dalam ketrampilan demi tercapainya prestasi kerja sehingga mendapat penghargaan dari atasan. Selain itu juga ada kesempatan untuk maju dengan memperoleh promosi yang adil dan tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan demi tercapainya kinerja yang lebih baik.

Tabel 8

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian

Variable	Unstandardized Coefficients Beta	Standardized Coefficients Beta	Sig.
Tetap	0.385	0.458	0.001
Honor	0.329	0.522	0.000
R ² Tetap: 0.209			
R ² Honor: 0.272			

Hasil pada Tabel 8 menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai kekuatan pengaruh positif pada guru tetap dan guru honor. Kontribusi pengaruh motivasi intrinsik pada guru tetap sebesar 45% dan pada guru honor sebesar 52% pada kinerja guru berdasarkan status kepegawaian, sisanya sebesar 55% pada guru tetap dan pada guru honor sebesar 48% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Motivasi ekstrinsik sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja guru honor (B-Value = 0.522) dibandingkan guru tetap (B-Value = 0.458). Ini

disebabkan karena kebutuhan guru honor akan gaji yang sesuai dengan hasil kerjanya demi peningkatan kesejahteraan dan membutuhkan rasa aman berupa materil maupun nonmaterial dalam bekerja sehingga boleh meningkatkan kinerja

Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 9

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian

Variable	Unstandardized Coefficients Beta	Standardized Coefficients Beta	Sig.
Tetap	0.504	0.688	0.000
Honor	0.368	0.493	0.000
R ² Tetap: 0.474			
R ² Honor: 0.243			

Hasil pada Tabel 9 menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional mempunyai kekuatan pengaruh positif pada guru tetap dan honor. Kontribusi pengaruh kepemimpinan transaksional pada guru tetap sebesar 68% dan pada guru honor sebesar 49% pada kinerja guru berdasarkan status kepegawaian, sisanya sebesar 32% pada guru tetap dan pada guru honor sebesar 51% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Di samping itu Unstandardized Beta (β) bernilai positif dengan demikian kepemimpinan transaksional kepala sekolah pada guru tetap sebesar 0.504 dan

guru honor sebesar 0.368 mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Bila kepemimpinan transaksional kepala sekolah bertambah maka kinerja guru tetap meningkat 50.4% sedangkan pada guru honor bila kepemimpinan transaksional kepala sekolah bertambah maka kinerja guru honor meningkat 36.8%.

Dilihat dari angka Beta Value kepemimpinan transaksional kepala sekolah sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja guru tetap dibandingkan pada guru honor.

Tabel 10

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian

Variable	Unstandardized Coefficients Beta	Standardized Coefficients Beta	Sig.
Tetap	0.606	0.699	0.000
Honor	0.438	0.648	0.000
R ² Tetap: 0.699			
R ² Honor: 0.648			

Hasil pada Tabel 10 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai kekuatan pengaruh positif pada guru tetap dan guru honor. Kontribusi pengaruh kepemimpinan transaksional pada guru tetap sebesar 69% dan pada guru honor sebesar 64% pada kinerja guru berdasarkan status kepegawaian, sisanya sebesar 31% pada guru tetap dan pada guru honor sebesar 36% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Di samping Unstandardized Beta (β) bernilai positif dengan demikian kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada guru tetap sebesar 0.606 dan guru honor sebesar 0.438 mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Bila kepemimpinan transformasional kepala sekolah bertambah, maka kinerja guru tetap meningkat 60.6% sedangkan pada guru honor bila

kepemimpinan transformasional kepala sekolah bertambah maka kinerja guru meningkat 43.8%.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja guru tetap Beta Value sebesar 0.699 dibandingkan guru honor Beta Value sebesar 0.648. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa bagi guru tetap pemimpin transformasional mengembangkan bawahan mejadi pemimpin dan memotivasi bawahan untuk mengambil inisiatif dan memecahkan masalah baru dengan cara baru; mengubah perhatian bawahan dari tingkat kebutuhan fisik yang lebih rendah seperti melalui upah yang layak dan kondisi kerja yang aman menuju kebutuhan psikologis yang lebih tinggi seperti harga diri melalui pemberian kewenangan bagi bawahan untuk mengubah organisasi dengan membuat bawahan menyadari pentingnya tujuan, visi dan misi organisasi.

Tabel 11

Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian

Variable	Unstandardized Coefficients Beta	Standardized Coefficients Beta	Sig.
Tetap	0.628	0.788	0.000
Honor	0.529	0.701	0.000
R ² Tetap: 0.621			
R ² Honor: 0.491			

Hasil pada Tabel 11 menunjukkan bahwa servant leadership mempunyai kekuatan pengaruh positif pada guru tetap dan honor. Kontribusi pengaruh servant leadership pada guru tetap sebesar 78% dan pada guru honor sebesar 70% pada kinerja guru berdasarkan status kepegawaian, sisanya sebesar 32%

pada guru tetap dan pada guru honor sebesar 51% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Di samping itu Unstandardized Beta (β) bernilai positif dengan demikian servant leadership kepala sekolah terhadap guru tetap sebesar terhadap guru honor sebesar 0.529 mempunyai pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Bila servant leadership kepala sekolah ditambahkan 1 unit, maka kinerja guru tetap meningkat 62.8% sedangkan pada guru honor bila servant leadership kepala sekolah ditambahkan 1 unit, maka kinerja guru meningkat 52.9%.

Servant leadership kepala sekolah sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja guru tetap dengan Beta Value sebesar 0.788 dibandingkan guru honor dengan Beta Value sebesar 0.701. Bagi guru tetap, peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang

melayani yaitu lebih mengutamakan kebutuhan bawahan, mendengarkan apa yang dirasakan bawahan, berkomunikasi dengan jelas serta punya pandangan dan rencana kedepan apa yang menjadi tujuan organisasi serta punya tanggung jawab dan komitmen membantu bawahan dalam bekerja sehingga membuat kinerja lebih meningkat.

Secara Simultan Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Tabel 12

Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Variable	Unstandardized Coefficients Beta	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Motivasi Kerja Guru	0.267	0.260	3.127	0.002
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.502	0.585	7.044	0.000
Adjusted R ² : 0.597				
Prob.-F : 75.121				
Sig.-F : 0.000				

Hasil pada tabel 12 menunjukkan bahwa nilai signifikan--F = 0.000<0.05 maka H_{a5} diterima dengan demikian secara simultan motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pada tabel 12 menunjukkan bahwa besarnya *Adjusted R-Square* sebesar 0.597 artinya bahwa motivasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi sebesar 59.7% dan sisanya sebesar 40.3% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu nilai *Unstandardized Beta* (β) bernilai positif dengan demikian, motivasi kerja guru sebesar 0.267 dan kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0.502, bila motivasi kerja guru bertambah maka motivasi kerja guru meningkat 26.7% dan bila kepemimpinan kepala sekolah bertambah maka kinerja guru meningkat 50.2%. Juga pada tabel 12 menunjukan angka signifikan motivasi guru (X₁) sebesar 0.002 dan angka signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X₂) sebesar 0.000 dimana keduanya adalah kurang dari 0.05 dalam arti motivasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dari guru baik secara intrinsik maupun ekstrinsik punya peran yang penting dalam meningkatkan kinerja guru selain itu kepemimpinan kepala sekolah baik secara transaksional, transformasional maupun *servant leadership* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah Advent Kotamadya Manado.

Apabila dijalankan secara bersama dan konsisten, pemberian motivasi kepada guru dan pelaksanaan

kepemimpinan kepala sekolah akan dapat meningkatkan kinerja guru. Jika guru sudah memiliki motivasi dari dalam diri sendiri seperti melakukan tanggung jawab sebagai guru dengan bersungguh-sungguh, ditunjang dengan motivasi dari luar seperti lingkungan kerja yang menyenangkan, upah yang sesuai, terlebih didukung oleh seorang kepala sekolah sebagai pemimpin yang memperhatikan, mengarahkan, mendorong bawahannya maka tentu kinerja guru akan meningkat.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi motivasi intrinsik dan ekstrinsik maka kinerja guru akan semakin meningkat.
2. Kepemimpinan transaksional, transformasional dan *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi kepemimpinan transaksional, transformasional dan *servant leadership* maka kinerja guru akan semakin meningkat.
3. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru berdasarkan status kepegawaian. Artinya semakin tinggi motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada guru tetap dibandingkan pada guru honor maka kinerja guru akan semakin meningkat.
4. Kepemimpinan transaksional, transformasional dan *servant leadership* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja guru berdasarkan status kepegawaian. Artinya semakin tinggi kepemimpinan transaksional pada guru tetap dibandingkan pada guru honor maka kinerja guru akan semakin meningkat.

5. Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi motivasi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik dan kepemimpinan transaksional, transformasional dan servant *leadership* maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Saran

1. Mengusulkan agar Direktur Pendidikan Konferens Gereja Masehi Advent Hari Ketujuh Kota Manado:
 - Bagi guru tetap diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang sudah ada melalui seminar, *workshop* dan melanjutkan pendidikan (*upgrading*) demi peningkatan kinerja guru.
 - Bagi guru honor buatlah aturan yang jelas dalam memberikan penilaian yang adil sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan apa yang menjadi hak guru tetap dan honor untuk mereka terima dan aturan jelas berapa lama status kepegawaian seorang guru honor untuk diangkat menjadi guru tetap agar setiap guru honor yang bekerja di wilayah konferens Kota Manado merasa puas dan termotivasi dalam meningkatkan kinerja mereka di lingkungan pendidikan Advent.
2. Kepada kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah-sekolah Advent untuk dapat memberikan motivasi kepada:
 - Guru tetap yaitu motivasi secara intrinsik seperti memperhatikan masalah *financial* dan kepuasan batin, penghargaan kepada setiap guru yang mencapai prestasi dalam mengajar, maupun secara ekstrinsik misalnya dalam bentuk imbalan yang sesuai, lingkungan yang menyenangkan di tempat kerja, dan lain sebagainya.
- Guru honor yaitu kepala sekolah dapat memberikan contoh yang baik dalam memimpin guru-guru sebagai bawahannya agar kinerja guru lebih meningkat, menilai dengan adil akan prestasi yang dicapai demi peningkatan status kepegawaiannya.
3. Kepala Sekolah sebaiknya dalam menjalankan kepemimpinannya melayani orang lain dengan jujur, menempatkan kesejahteraan orang lain diatas kesejahteraan sendiri dalam upaya kebaikan bersama, menjadikan keadilan sebagai inti dalam pengambilan keputusan serta berdedikasi membangun agar dapat meningkatkan agar kinerja guru.
4. Kepada peneliti berikutnya untuk dapat mengembangkan objek penelitian ini lebih luas pada lingkungan pendidikan swasta lainnya maupun institusi pendidikan negeri, atau menambah variabel penelitian lainnya seperti lingkungan pendidikan, kepuasan karyawan, dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmadi, H. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Indriantoro, N. D., & Supomo, B. D. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2009). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabet.
- Tabrani, A. (2000). *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur: CV Dinamika Karya.
- Umar, H. (2010). *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta: Rajawali Pers.