



Pengaruh Penyelesaian Tugas Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Pahlawan Nasional Medan

Puspita Dewi¹, Candra Wijaya², Fatkhur Rohman³

^{1,2,3}UIN Sumatera Utara, Indonesia

Abstract. This research aims to examine in depth the influence of completing the principal's tasks on teacher work motivation in schools. Teacher work motivation is an important element that can influence the quality of teaching and learning in the classroom, which ultimately has an impact on student achievement. The principal has a central role in managing the school and supporting teachers through a variety of administrative and personnel tasks. Effective completion of the principal's duties is expected to create a conducive work environment, provide clear direction, and improve the work environment. The research method used is a quantitative research method with a correlational type. This research used a total sampling technique with a sample size of all educators and education staff totaling 37. The research instrument for this research was a questionnaire consisting of 25 statements for each variable. The results of hypothesis testing show that the completion of the principal's duties has an influence on teacher work motivation of $0.149 \times 100\% = 14.9\%$. Through the *t* test that has been carried out, it turns out that the *t* count = 4.709 while the *t* table value = 2.042. Because *t* count (4.709) > *t* table (2.042), this shows that there is a positive and significant contribution between the principal's task completion variable and teacher work motivation at Pahlawan National Middle School in Medan in the form of a linear and predictive relationship via a regression line $\hat{Y} = 126.564 + 0.855 X$.

Keywords: Completion of Principal Tasks, Teacher Performance Motivation, Student Achievement.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh penyelesaian tugas kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di sekolah. Motivasi kerja guru merupakan unsur penting yang dapat mempengaruhi kualitas pengajaran dan pembelajaran di kelas, yang pada akhirnya berdampak pada prestasi siswa. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam mengelola sekolah dan mendukung guru melalui berbagai tugas administratif dan kepegawaian. Penyelesaian tugas kepala sekolah yang efektif diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, serta memperbaiki lingkungan kerja. Pada penelitian ini metode yang digunakan oleh penulis yaitu metode penelitian kuantitatif dengan jenis korelasional. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling dengan jumlah sampel seluruh pendidik dan tenaga kependidikan yang berjumlah 37. Instrumen penelitian ini berupa Angket (kuesioner) yang berjumlah 25 pernyataan untuk setiap variabel. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Penyelesaian tugas kepala Sekolah memberikan pengaruh terhadap Motivasi kerja guru sebesar $0,149 \times 100\% = 14,9$ Uji *t* yang dilakukan menunjukkan *t* hitung = 4,709 dan nilai *t* tabel = 2,042. Karena *t* hitung (4,709) > *t* tabel (2,042), maka hal ini menunjukkan adanya kontribusi positif dan signifikan berupa hubungan prediktif linier antara variabel penyelesaian tugas kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Pahlawan Nasional Medan dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 126,564 + 0,855 X$.

Kata Kunci: Penyelesaian Tugas Kepala Sekolah, Motivasi Kinerja Guru, Prestasi Siswa.

1. PENDAHULUAN

Pada dunia pendidikan, kepala sekolah dianggap sebagai agen perubahan yang memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan sekolah yang produktif. Penyelesaian tugas kepala sekolah, seperti pengelolaan administrasi, alokasi sumber daya, dan fasilitasi komunikasi di antara staf, dapat memiliki dampak signifikan pada motivasi kerja guru. Dukungan kepala sekolah yang efektif dalam menangani tugas-tugas ini diyakini dapat memberikan pengaruh positif terhadap semangat dan keterlibatan guru dalam proses

pengajaran. Oleh karena itu, pemahaman lebih lanjut mengenai hubungan antara penyelesaian tugas kepala sekolah dan motivasi kerja guru menjadi penting untuk meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan.

Kepala sekolah yang baik juga harus menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Penyelesaian tugas kepala sekolah memiliki signifikan yang besar terhadap kualitas dan keseluruhan pengembangan pendidikan. Peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, tidak hanya memengaruhi kinerja guru tetapi juga memotivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan. (Turmiyati : 2017).

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya karena seorang pemimpin dalam menggerakkan orang untuk mencapai tujuan, sangat bergantung kepada kewibawaannya yang dimilikinya. (Istyarini : 2008) Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin juga harus menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan ketentuan yang sudah ada, seorang kepala sekolah harus selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah di amanahkan kepadanya. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang mempunyai peranan paling penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan rencana strategis Kementerian Pendidikan Nasional tahun 2010-2014, sasaran strategis efektivitas kepala sekolah dituangkan dalam poin-poin berikut: layanan pendidikan unggul untuk mendidik masyarakat Indonesia yang cerdas dan berwawasan luas. Tersedianya layanan pendidikan yang berkualitas, tepat dan merata dengan harga terjangkau di seluruh negara bagian, kabupaten dan kota, serta tersedianya sistem tata kelola yang andal untuk menjamin terselenggaranya layanan pendidikan nasional yang unggul. (Fauzi, 2021)

Motivasi terjadi ketika guru terbukti penuh perhatian, akomodatif, dapat dipercaya, dan puas dengan sekolahnya, dan ketika kinerjanya meningkat. Dalam Endri Saputra, Susilo Martoyo mengartikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan dan semangat dalam bekerja, atau dengan kata lain sesuatu yang menumbuhkan semangat dalam bekerja. (Endri Saputra, 2015) Siagian juga mengungkapkan bahwa Motivasi adalah kemampuan anggota suatu organisasi untuk mengerahkan kemampuannya berupa keahlian, keterampilan, tenaga, atau waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta memenuhi kewajibannya untuk mencapai tujuan. Anda harus siap dan bersedia menunjukkan kemampuan Anda. Dan berbagai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. (Siagian, 2012).

Syafaruddin Nurdin dan M Basyiruddin Usman (2007: 7), menyatakan Sebagai salah satu komponen proses belajar mengajar (PBM), guru merupakan penentu keberhasilan

pembelajaran yang sesungguhnya dalam perancangan, pengelolaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Hal ini juga memainkan peran sentral dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Guru sebagai pemangku kepentingan pendidikan merupakan salah satu unsur penting dalam mencapai tujuan pendidikan, karena mereka bersentuhan langsung dengan peserta didik dan memberikan bimbingan sehingga menghasilkan lulusan yang diharapkan.

Sulistyorini (2009: 168) Motivasi kerja guru perlu dibangkitkan agar menghasilkan keefektifan kerja yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Sulistyorini yang menyatakan bahwa pemimpin haruslah mampu melakukan stimulasi atau rangsangan terhadap pengikut atau bawahannya sedemikian rupa agar dapat memberikan sumbangan positif bagi tujuan organisasi, disamping memuaskan kebutuhan-kebutuhan pribadinya.

2. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam bahasa Inggris, kata kepemimpinan berasal dari kata “leader”, dan kegiatannya sering disebut “leadership”. Kata kerja “memimpin” memiliki beberapa arti yang berkaitan erat. Bergerak lebih cepat, bergerak maju, mengambil langkah pertama, menjadi yang pertama bertindak, menjadi pionir, membimbing pikiran dan pendapat orang lain, memimpin, membimbing, menggerakkan orang lain lebih cepat, untuk menjadi yang terdepan. Mengambil langkah pertama, menjadi yang pertama bertindak, memimpin dalam tindakan, membimbing pikiran dan pendapat, memimpin orang lain dengan pengaruh Imam Suprayogo (1999: 161).

Abd Wahab (2011: 124) bahwa “Kepemimpinan” berasal dari kata “pemimpin” dan mengacu pada seseorang yang dikenal dan berupaya mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai visinya. Kepemimpinan pendidikan adalah pengelola suatu lembaga pendidikan. Tanpa kehadiran kepemimpinan pendidikan maka proses pendidikan termasuk pembelajaran tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien. Pemimpin pendidikan meliputi mereka yang kehadirannya dipilih langsung, ditunjuk oleh yayasan, atau ditentukan oleh pemerintah.

Istilah kepala sekolah terdiri dari dua kata: ‘kepala sekolah’ dan ‘sekolah’. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin. Di sisi lain, sekolah dapat diartikan sebagai lembaga tempat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Sekolah adalah lingkungan hidup di luar rumah tempat anak tinggal selama beberapa jam, tempat tinggal anak pada umumnya pada masa perkembangannya, lembaga pendidikan, dan tempat mempersiapkan anak menghadapi kehidupan. Vaitzal Rivai (2004: 253). Sekolah juga merupakan suatu Lembaga pendidikan

yang formal dengan menyelenggarakan kegiatan proses belajar mengajar sebagai upaya tercapainya tujuan pendidikan.

Kepala sekolah juga merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam peraturan pemerintah Nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa: “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana” Novianty Djafri (2016:3).

Kepemimpinan sering diidentikkan dengan otoritas, wewenang, pengaruh dominasi dan tentu saja materi. Wajar jika banyak yang mengira kepemimpinan hanya dipenuhi dengan hal-hal yang menyenangkan. Dan banyak orang berambisi meraih kepemimpinan, namun hanya sedikit orang yang benar-benar menjalaninya dengan efektif. Dwi Septiawati Djafar (2003: 2).

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat ditelaah dari berbagai segi tergantung dari konsep gaya kepemimpinan yang menjadi dasar sudut pandang. Karena beragamnya gaya kepemimpinan, melahirkan berbagai pendekatan atau teori kepemimpinan yang beragam pula. Sehingga efektivitas kepemimpinan dapat diidentifikasi dari berbagai kriteria sesuai dengan konsep gaya kepemimpinan yang dipergunakan.

Candra Wijaya (2020: 95) menyatakan gaya kepemimpinan adalah kode etik yang diadopsi oleh seorang pemimpin ketika dia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah cara kehadiran individu mempengaruhi gaya anggotanya. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang secara konsisten ditunjukkan oleh seorang manajer agar semua orang yang terlibat menyadarinya gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku individu yang unik pada saat memberi sugesti pada setiap anggotanya, cara pemimpin itu dalam bertindak yaitu dengan mempengaruhi bawahannya dengan cara membentuk gaya dalam memimpin dan yang dipilih oleh pemimpin itu sendiri.

Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin yakni *move*, yang berarti “menggerakkan” (to move). Menurut McDonald yang dikutip oleh Oemar Hamalik (2011: 158) “*motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction*”. “Motivasi adalah perubahan energi internal seseorang yang ditandai dengan munculnya emosi dan reaksi untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Hilgard

yang dikutip oleh Wina Sanjaya (2006: 29), “Motivasi adalah keadaan yang ada pada diri manusia, yang memotivasinya untuk melakukan suatu kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan tertentu bertindak atau bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Sardiman (2011: 73), “Motivasi berasal dari kata “motif” dan diartikan sebagai daya penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”.

Menurut Hamzah B. Uno (2008: 1) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu, Malayu S.P Hasibuan (2003: 95) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja adalah motivasi yang menimbulkan semangat atau dorongan bekerja. Motivasi kerja seseorang ikut menentukan prestasi kerjanya.(Aeni Rahmi, 2017) Motivasi kerja mengacu pada dorongan atau keinginan individu untuk mencapai tujuan dan performa yang tinggi dalam lingkungan kerja. Ini melibatkan faktor-faktor seperti kepuasan pekerjaan, pengakuan, tanggung jawab, dan imbalan finansial. Motivasi kerja dapat bersumber dari keinginan intrinsik untuk meraih pencapaian pribadi atau ekstrinsik dari imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Pemahaman dan pengelolaan motivasi kerja merupakan aspek kunci dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam motivasi tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Menurut Komang Ardana dkk (2008: 31), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik individu, antara lain: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai
- 2) Faktor-faktor pekerjaan, antara lain: (a) Faktor lingkungan pekerjaan, yaitu: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi; (b) Faktor dalam pekerjaan, yaitu: sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau

besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

Pengertian Penyelesaian Tugas

"Penyelesaian" merujuk pada tindakan menyelesaikan atau menyelesaikan suatu hal. Dalam konteks umum, itu melibatkan menyelesaikan tugas, pekerjaan, atau masalah secara keseluruhan sehingga tujuan tertentu tercapai atau suatu situasi diakhiri. Dalam berbagai konteks, penyelesaian dapat merujuk pada pemecahan masalah, penyelesaian tugas, atau pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Tugas merupakan suatu pekerjaan yang harus diselesaikan. Dan Menyelesaikan tugas merupakan sebuah kewajiban. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan, dikerjakan, atau diselesaikan oleh seseorang. Oleh karena itu, suatu kewajiban mau tidak mau tetap harus dilakukan. Ketika kita merubah mindset bahwa tugas adalah kewajiban, maka kita akan menyelesaikannya walaupun dengan rasa terpaksa. Terkadang, sesuatu yang dipaksakan memang tidak nyaman, namun apabila tidak diawali dengan paksaan atau tidak ada dorongan dalam diri, maka kita tidak akan pernah mulai dan tugas tidak akan selesai bahkan semakin menumpuk.

Penyelesaian tugas mengacu pada proses menyelesaikan suatu pekerjaan atau kewajiban yang diberikan, umumnya di lingkungan pendidikan atau pekerjaan. Ini melibatkan pemahaman tugas, perencanaan waktu, dan eksekusi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Penyelesaian tugas melibatkan beberapa tahap yang dimulai dengan pemahaman mendalam terhadap tugas yang diberikan. Langkah pertama adalah membaca dengan seksama petunjuk tugas dan memastikan pemahaman yang jelas terhadap apa yang diharapkan.

Tugas kepala Sekolah

Kepala Sekolah didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. (Wahyosumidjo, 2002) Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Seorang kepala sekolah harus mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang sudah menjadi tanggung jawab nya.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Pahlawan Nasional Medan, yang beralamat di Jl. Durung No. 205, kelurahan Sidorejo, Medan Tembung, Kota Medan Sumatera Utara 20222. Yang dilaksanakan pada saat melakukan kegiatan PPL II pada tanggal 09 Desember 2023.

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi penelitian adalah suatu bidang yang digeneralisasikan, terdiri dari obyek-obyek dan subyek-subyek yang mempunyai sifat-sifat dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti dan dari situlah ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di Sekolah Menengah Pertama Pahlawan Nasional Medan yang berjumlah 37 orang.

2) Sampel

Arikunto (2013) mendefinisikan sampel bagian dari populasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang bertugas di SMP Pahlawan Nasional Medan yang berjumlah 37 orang.

Untuk kepentingan penelitian ini, penarikan sampel dari populasi ditetapkan sebanyak 80 % dari jumlah populasi. Dengan demikian besaran sampel penelitian ini adalah $80\% \times 37$ yakni 29,6 yang dibulatkan menjadi 30 orang. Sisa penarikan sampel ini yakni 7 orang guru dijadikan sebagai sampel uji coba instrumen penelitian.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini ialah *Probability Sampling* yang diartikan sebagai teknik pengambilan sampel yang setiap bagian populasi mempunyai peluang sama agar terpilih menjadi sampel Siregar (2017). Penelitian ini memakai teknik Strata sampel (*stratified sampling*). Menurut Siregar (2017) teknik *stratified sampling* adalah teknik pengambilan sampel melalui populasi yang mempunyai strata atau tingkatan, dan setiap tingkatan mempunyai karakteristik sendiri.

Metode dan Prosedur Penelitian

Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode korelasional. Penelitian kuantitatif adalah studi ilmiah sistematis tentang bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan

menggunakan model matematika, teori, dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran merupakan elemen sentral penelitian kuantitatif karena menetapkan hubungan mendasar antara observasi empiris dan representasi matematis dari hubungan kuantitatif.

Sedangkan metode korelasi (correlational research) adalah penelitian yang melibatkan pengaruh satu atau lebih variabel dengan satu atau lebih variabel lain. Pengaruh variabel-variabel itu terjadi pada satu kelompok. Misalnya pengaruh antara penyelesaian tugas kepala sekolah dengan motivasi kerja guru. kedua variabel itu dihubungkan pada satu kelompok responden. Penelitian kuantitatif dengan metode korelasi (correlational research) dalam penelitian ini, bertujuan untuk mendeskripsikan dua hal, yaitu: 1) Penyelesaian Tugas Kepala Sekolah dan 2) Motivasi Kerja Guru. Selanjutnya penelitian ini ditujukan untuk melihat Pengaruh Penyelesaian Tugas Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Data yang terkumpul dari hasil penelitian di lapangan ada dua jenis yaitu: data Penyelesaian tugas kepala sekolah (X) dan data Motivasi kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis statistik dasar, rangkuman deskripsi data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Rangkuman Deskripsi Data Penelitian

	Penyelesaian Tugas Kepala Sekolah	Motivasi kerja
Valid N	30	30
Missing	0	0
Mean	69,43	67,17
Median	70,00	65,50
Mode	72	67
Std. Deviation	4,207	9,326
Variance	17,702	86,971
Range	18	36
Minimum	57	54
Maximum	75	90
Sum	2083	2015

Uji Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik analisis korelasi dan regresi. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni: 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi α 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila: 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal. Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Penyelesaian tugas kepala sekolah (X)	0,707	0,700	Normal
Motivasi kerja (Y)	1,134	0,152	Normal

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai probabilitas X sebesar 0,700 dan nilai probabilitas Y sebesar 0,152. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran $>$ dari 0,05.

2) Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut:

- a) H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- b) H_1 : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- a. Terima H_0 : Jika nilai $F_{\text{tabel}} <$ dari F_{hitung} .

b. Terima H_i : Jika nilai $F_{\text{tabel}} > \text{dari } F_{\text{hitung}}$.

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Penyelesaian tugas kepala sekolah (X) terhadap variabel terikat Motivasi kerja (Y) terangkum dalam tabel 3 di bawah ini:

**Tabel 3. Rangkuman Uji linearitas Penyelesaian tugas kepala sekolah (X)
Terhadap Motivasi kerja (Y)**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi kerja *	(Combined)		1607,950	12	133,996	4,492	,042
	Between Groups	Linearity	375,691	1	375,691	6,986	,017
		Deviation from Linearity	1232,259	11	112,024	2,283	,084
Penyelesaian Tugas Kepala Sekolah	Within Groups		914,217	17	53,777		
	Total		2522,167	29			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa variabel Penyelesaian tugas kepala sekolah(X) dengan variabel Motivasi kerja (Y) diperoleh angka $F_h = 4,492 > F_t = 4,17$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diketahui harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 2,283 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 19 dan dk penyebut 29 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 2,18. Oleh karena harga F tuna cocok hitung 2,283 lebih besar dari nilai F tabel 2,18. Hal ini menunjukkan variabel Penyelesaian tugas kepala sekolah (X) terhadap variabel Motivasi kerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 126,564 + 0,855 X$ adalah linier.

Perhitungan keberartian regresi Y atas X pada Tabel 5 menunjukkan harga $F_h > F_t$. Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi

Y atas X signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 126,564 + 0,855 X$ adalah linier dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara Penyelesaian tugas kepala sekolah dengan Motivasi kerja guru. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor Penyelesaian tugas kepala sekolah akan meningkatkan sebesar 0,322 skor pada Motivasi kerja guru.

3) Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen. Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

Tabel 4. Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Penyelesaian Tugas Kepala Sekolah (X)	8,133	0,775	Homogen
Motivasi kerja (Y)	8,000	0,979	Homogen

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Penyelesaian tugas kepala sekolah(X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 8,133, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 12$ diperoleh besaran 21,99. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $8,133 < 21,99$ pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel Penyelesaian tugas kepala sekolah (X) adalah homogen. Sedangkan pengujian chi kuadrat hitung dari variabel Motivasi kerja (Y) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 8,000, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 18$ diperoleh besaran 26,99. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $8,000 < 26,99$ pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel Motivasi kerja guru adalah homogen.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis regresi telah terpenuhi.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengujian yang dilakukan sebelumnya diketahui bahwa sebaran skor Penyelesaian tugas kepala sekolah (X) sebanyak 5 orang (16,67 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (43,44 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Penyelesaian tugas kepala sekolah umumnya berada di rata-rata.

Sedangkan sebaran skor Motivasi kerja (Y) tidak ada yang berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (20 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 24 orang (80%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Motivasi kerja umumnya berada di atas rata-rata.

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni Penyelesaian tugas kepala sekolah berhubungan secara signifikan terhadap Motivasi kerja guru digunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Uji Hipotesis Penelitian

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,386 ^a	,149	,119	8,756

a. Predictors: (Constant), Penyelesaian Tugas Kepala Sekolah

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Penyelesaian tugas kepala sekolah (X) dengan Motivasi kerja (Y) sebesar 0,386 dengan demikian hubungan keduanya tergolong tidak kuat. Sementara itu besaran koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,149, koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa Penyelesaian tugas kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap Motivasi kerja sebesar $0,149 \times 100\% = 14,9\%$. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4,709$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (4,709) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara variabel Penyelesaian tugas kepala sekolah dengan Motivasi kerja guru di SMP Pahlawan Nasional Medan dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 126,564 + 0,855 X$.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Penyelesaian tugas kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris. Temuan ini secara empiris memberikan makna bahwa untuk memunculkan Motivasi kerja yang baik ditentukan oleh Penyelesaian tugas kepala sekolah yang muncul dan diterapkan di sekolah oleh karena itu faktor ini hendaknya menjadi perhatian bagi para kepala sekolah.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris dimana hasil pengujian menunjukkan koefisien korelasi antara variabel Penyelesaian tugas kepala sekolah (X) dengan Motivasi kerja (Y) sebesar 0,386 dengan demikian hubungan keduanya tergolong tidak kuat. Sementara itu besaran koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,149, koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa Penyelesaian tugas kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap Motivasi kerja sebesar $0,149 \times 100\% = 14,9\%$. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4,709$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (4,709) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara variabel Penyelesaian tugas kepala sekolah dengan Motivasi kerja guru di SMP Pahlawan Nasional Medan dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 126,564 + 0,855 X$.

Temuan penelitian ini setidaknya semakin mempertegas bahwa motivasi kerja guru merupakan faktor penting yang mempengaruhi efektivitas proses belajar mengajar di sekolah. Kepala sekolah, sebagai pemimpin pendidikan, memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi guru. Maslow (1986) mengemukakan bahwa manusia memiliki hierarki kebutuhan yang harus dipenuhi mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Kepala sekolah yang mampu membantu guru memenuhi kebutuhan ini, mulai dari kebutuhan dasar seperti keamanan kerja hingga kebutuhan lebih tinggi seperti pengakuan dan pencapaian, akan meningkatkan motivasi kerja guru.

Terkait dengan penyelesaian tugas kepala sekolah berdasarkan penelitian diatas hendaknya diawali dengan melaksanakan komunikasi yang baik, pemberian penghargaan dan pengakuan, serta keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Pandangan ini sejalan dengan pendapat diantaranya Owens (2004) menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru berkontribusi pada kepuasan kerja dan motivasi guru; Herzberg (1989) dalam teori dua faktornya menyatakan bahwa penghargaan dan pengakuan merupakan faktor motivator yang bisa meningkatkan kepuasan kerja serta Hersey dan Blanchard (1982) mengemukakan bahwa partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan komitmen dan motivasi kerja.

Tak kala pentingnya bahwa pemahaman dan penerapan teori-teori kepemimpinan yang relevan dapat membantu kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian yang mendukung temuan penelitian ini adalah Barnett dan McCormick (2004) yang menunjukkan bahwa komunikasi efektif dan keterlibatan guru dalam pengambilan

keputusan oleh kepala sekolah berhubungan positif dengan tingkat motivasi kerja guru. Juga Leithwood dan Jantzi (2005) yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan meningkatkan motivasi kerja guru, khususnya melalui pengembangan visi bersama dan dukungan personal.

Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tidak bisa lepas dan memiliki kekurangan karena kecenderungan kita untuk melakukan kesalahan dan kelupaan, kami menyadari betul keterbatasan penelitian ini:

1. Dengan bantuan variabel penyelesaian tugas kepala sekolah, peneliti menyadari bahwa masih banyak variabel lain yang dapat dipertimbangkan sebagai faktor pendukung upaya motivasi kerja guru SMP Pahlawan Nasional Medan.
2. Instrumen yang dirancang dan disiapkan mungkin belum sempurna yang diharapkan untuk menyelesaikan semua permasalahan penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Sebaran skor Penyelesaian tugas kepala sekolah (X) sebanyak 5 orang (16,67 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (43,44 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Penyelesaian tugas kepala sekolah umumnya berada di rata-rata.
- 2) Sebaran skor Motivasi kerja (Y) tidak ada yang berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (20 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 24 orang (80%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Motivasi kerja umumnya berada di atas rata-rata.
- 3) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Penyelesaian tugas kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap Motivasi kerja sebesar $0,149 \times 100\% = 14,9\%$. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4,709$ sedangkan nilai t

tabel = 2,042. Oleh karena $t_{hitung} (4,709) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara variabel Penyelesaian tugas kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMP Pahlawan Nasional Medan dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 126,564 + 0,855 X$.

Saran

Berdasarkan hasil survei di atas, kami memberikan beberapa saran di bawah ini sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja guru masuk dalam kategori “baik”, namun perlu perbaikan lebih lanjut. Hal ini dikarenakan motivasi kerja merupakan hal yang penting bagi pimpinan madrasah, dan pemenuhan kepuasan tersebut memberikan rasa aman kepada guru serta menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pengembangan sekolah dan peningkatan prestasi akademik.
- 2) Mohon untuk lebih aktif memberikan bimbingan kepada kepala sekolah SMP Pahlawan Nasional Medan khususnya guna meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. Tentu saja aspek ini sangat subjektif dan setiap guru mempunyai persepsi yang berbeda-beda. Diharapkan ketika guru mencapai kepuasan kerja, mereka akan menunjukkan tingkat komitmen, tanggung jawab, dan integritas yang lebih tinggi dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi peningkatan pekerjaannya. Mengingat hal tersebut, maka penting untuk memuaskan motivasi pada tingkat tersebut pekerjaan. Bahkan di sekolah untuk masa depan.
- 3) Guru SMP Pahlawan Nasional Medan harus terus meningkatkan kualitas kerjanya.
- 4) Peneliti lain : Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa masih banyak faktor lain yang berhubungan dengan motivasi kerja.

Dengan mengingat hal tersebut, penelitian selanjutnya masih mempunyai potensi untuk menggunakan variabel lain selain variabel dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Ardana, K., et al. (2008). *Perilaku keorganisasian*. Graha Ilmu.
- Djafar, D. S. (2003). Hakikat kepemimpinan. *Majalah Wanita Ummi*.
- Djafri, N. (2016). *Manajemen kepemimpinan kepala sekolah*. Budi Utama.
- Fauzi, A. (2021). Manajemen kepemimpinan kepala sekolah. *JTEM (Journal of Islamic Education Management)*, 5(2). <https://doi.org/10.24235/jiem.v5i2.9107>
- Hamzah B. Uno. (2011). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Prentice-Hall.
- Herzberg, F. (1989). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*.
- Istyarini. (2008). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap keunggulan suatu sekolah di SD Kabupaten Blora (Skripsi, Universitas Negeri Semarang).
- Karwati, E., & Priansa, D. J. (2013). *Kinerja dan profesionalisme kepala sekolah: Membangun sekolah yang bermutu*. Alfabeta.
- Maslow, A. H. (1986). A theory of human motivation. *Psychological Review*.
- Nurdin, S., & Usman, M. B. (2007). *Guru profesional dan implementasi kurikulum*. Ciputat Press.
- Owens, R. G. (2004). *Organizational behavior in education: Adaptive leadership and school reform*. Pearson.
- Rahmi Sri. (n.d.). *Kepala sekolah dan guru profesional*. Naskah Aceh (NASA) & Pascasarjana UIN Ar-Raniry.
- Rahmi, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja tenaga administrasi di SMA Negeri 2 Sungguminasa Kab. Gowa (Skripsi, UIN Alauddin Makassar).
- Rivai, V. (2004). *Memimpin dalam abad ke-21*. PT Grafindo Persada.
- Sardiman. (2017). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. RajaGrafindo Persada.
- Siagian, S. (2012). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rinela Cipta.
- Sulistiyorini. (2009). *Manajemen pendidikan Islam: Konsep, strategi, dan aplikasi*. Teras.

Suprayogo, I. (1999). *Revormulasi visi pendidikan Islam*. Stain Press.

Turmiyati. (2017). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MTs. Al-Hikmah (Skripsi, Institut Agama Negeri Raden Intan Lampung).

Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (2012). Jakarta: Sinar Grafika.

Wahab, A. (2011). *Kepimpinan pendidikan dan kecerdasan spiritual*. Ar-Ruzz Media.

Wijaya, C. (2020). *Keefektifan kerja*. Kencana.