

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN PATEBON KABUPATEN KENDAL

Komariyah, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, Ngasbun Egar
Universitas PGRI Semarang

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah 1) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru. 2) Apakah ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru. 3). Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru.

Tujuan penelitian ini adalah untuk : 1). Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru. 2). Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru. 3). Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan kepala Taman kanak - kanak se-Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal yang berjumlah 107 yang tersebar di 31 Taman kanak-kanak di wilayah Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan jenis *proporsional random sampling* dari sampel sebanyak 52. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi sedangkan variable terikatnya produktivitas kerja guru. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Sebelum menguji dengan analisis regresi, terlebih dulu digunakan uji prasyarat analisis data dengan menggunakan uji normalitas, homogenitas dan multikolinieritas dengan $\alpha = 0,05$ %).

Temuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru sebesar 52.20%. (2). Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru sebesar 54.40% (3) Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru sebesar 62.50%. Saran yang dapat disampaikan adalah Kepala sekolah perlu mengembangkan kegiatan yang dapat mendorong pada peningkatan motivasi kerja adalah kepada sekolah mampu mendelegasikan wewenangnya kepada guru-guru sehingga guru akan berlatih bertanggungjawab dan berlatih mengambil resiko sebuah pekerjaan.

Kata Kunci. Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi berprestasi, produktivitas kerja guru.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Guru sebagai tenaga profesional harus memiliki kemandirian dalam seluruh kegiatan pendidikan baik jalur sekolah maupun luar sekolah. Guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta PBM yang bermutu. Produktivitas kerja merupakan tolok ukur yang dapat dijadikan penilaian apakah seorang guru telah bekerja secara optimal dengan hasil yang optimal yang berorientasi pada pelaksanaan kerja dan hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah. Keberhasilan proses belajar mengajar membuat guru harus lebih produktif dan selalu berusaha meningkatkan kemampuannya untuk menunjukkan produktivitas kerja yang maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru adalah Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi. Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan bagaimana kepemimpinan organisasi tersebut. Hal ini merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Thoha, 2010: 49). Menurut Usman (2008:

259) Motivasi berprestasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. merupakan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu, dalam mencapai suatu standar kesuksesan, dan melakukan suatu usaha demi mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada beberapa pendidik /guru Taman Kanak-kanak (TK) di Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal menunjukkan bahwa produktivitas kerja guru masih rendah, terbukti masih banyak guru yang belum mampu mengembangkan keprofesionalnya untuk membuat karya tulis ilmiah, modul, membuat lembar kerja siswa, atau melakukan penelitian tindakan kelas (PTK) yang dapat dijadikan sebagai umpan balik dalam upaya perbaikan dan peningkatan proses pembelajaran.

Berdasarkan survey awal dan diskusi dengan beberapa kepala sekolah tentang motivasi berprestasi dan produktivitas kerja guru TK di Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
 Data guru dalam menyelesaikan perangkat pembelajaran
 Tahun Pelajaran 2016/2017

| No | Sekolah | Jumlah Guru | Perangkat Pembelajaran Guru | | | |
|--------|------------------|-------------|-----------------------------|-----|-------|-----|
| | | | Sudah | % | Belum | % |
| 1 | TK.Cendra Wasih | 3 | 2 | 67% | 1 | 33% |
| 2 | TK.Mekar Jaya | 3 | 1 | 33% | 2 | 67% |
| 3 | TK.Sri Gati | 3 | 1 | 33% | 2 | 67% |
| 4 | TK.Mardisunu | 3 | 2 | 67% | 1 | 33% |
| 5 | TK.Teratai Mekar | 3 | 1 | 33% | 2 | 67% |
| 6 | TK.Mekarsari | 3 | 1 | 33% | 2 | 67% |
| 7 | TK.Lestari 01 | 4 | 2 | 50% | 2 | 50% |
| 8 | TK.Al-fhat | 2 | 1 | 50% | 1 | 50% |
| 9 | TK.Mardi Rahayu | 3 | 1 | 33% | 2 | 67% |
| 10 | TK.ABA | 3 | 1 | 33% | 2 | 67% |
| Jumlah | | 30 | 13 | 43% | 17 | 57% |

Berdasarkan tabel di atas bisa dijelaskan bahwa masih banyak guru yang melaksanakan pembelajaran tanpa persiapan dan perencanaan yang baik. Artinya sebagian guru mengabaikan tugas dalam membuat program pembelajaran yakni rata-rata sebesar 57%. Hal ini menyebabkan sering sebagian guru terlambat masuk kelas sebagai akibat persiapan guru yang belum lengkap sebelum proses belajar mengajar dilaksanakan. Dengan kata lain motivasi berprestasi guru masih rendah dan konsekwensinya berdampak pada produktivitas kerja guru itu sendiri.

Sehubungan dengan hal yang diuraikan diatas maka perlu dilakukan penelitian untuk mendapatkan informasi berkenaan dengan “Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap terhadap produktivitas guru TK di Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru TK di Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru TK di Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru TK di Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal.

B. KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja Guru

Pengertian Produktivitas Kerja Guru

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Sementara Tohardi dalam Sutrisno (2012: 100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Dari beberapa pengertian produktivitas di atas menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya mengacu pada jumlah yang dihasilkan pada saat bekerja, namun produktivitas kerja disini lebih menekankan pada sikap dalam diri pegawai dalam meningkatkan kinerja seseorang untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Soeprihanto (2003: 35) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja antara lain pendidikan dan latihan ketrampilan, gizi/ nutrisi dan kesehatan, bakat atau bawaan, motivasi berprestasi, kemauan, kesempatan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan pemerintah. Sinungan (2009: 51) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik berhubungan beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah seperti: komitmen dari segala laporan manajemen dalam organisasi, keterlibatan para pekerja dalam proses pengambilan keputusan, hubungan majikan-tenaga kerja yang harmonis dan cooperative, balas jasa yang wajar bagi tenaga kerja yang komit dirinya untuk kepentingan organisasi, dan sukses memerlukan waktu energi untuk jangka waktu yang panjang. Berdasarkan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi komitmen organisasi, keterlibatan, hubungan majikan-tenaga kerja, balas jasa yang wajar, semangat kerja, sikap dan etika kerja, motivasi, lingkungan dan iklim kerja, manajemen, kesempatan berprestasi, kebijakan pemerintah di bidang produksi, serta jaminan sosial.

Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator. Secara umum dikemukakan oleh Sutrisno (2009: 111-112), indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut: (a) kemampuan; (b) meningkatkan hasil kerja yang dicapai; (c) semangat kerja; (d) pengembangan diri; (e) mutu; dan (f) efisiensi. Menurut Mitchel T.R. dan Larson (1987), indikator produktivitas adalah: (a) kemampuan (*capability*); (b) prakarsa inisiatif (*initiative*); (c) ketepatan waktu (*prontness*); (d) kualitas hasil kerja (*quality of work*); (e) komunikasi (*communication*) (Riduwan, 2013: 257). Jadi menurut peneliti produktivitas kerja guru sangat berkaitan dengan kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Berdasarkan konsep produktivitas yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja guru adalah keberhasilan guru yang merupakan keluaran dari tugas-tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru baik dari segi proses (proses pembelajaran) maupun hasilnya (prestasi siswa) dengan indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja guru yaitu: (a) kemampuan; (b) hasil yang dicapai; (c) semangat kerja; (d) pengembangan diri; (e) mutu; (f) efisiensi.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi pengikutnya. Setiap pemimpin mempunyai kepemimpinan yang khas dan berbeda satu dengan lainnya. Kurniadin dan Machali (2014: 301) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Pengertian kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (2010: 17) disebutkan sebagai berikut: *“Leadership as interpersonal influence exercised in a situation, and directed, through the communication process, toward the attainment of a specified goal or goals”*. Terjemahan bebas dari pengertian tersebut adalah kepemimpinan sebagai pengaruh antar pribadi yang terjadi pada suatu keadaan dan diarahkan melalui proses komunikasi, kearah tercapainya suatu tujuan atau beberapa tujuan yang sudah ditetapkan.

Model Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam kegiatan pendidikan, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang mempunyai tugas dan fungsi yang berkaitan dengan kemajuan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Kebijakan kepemimpinan pendidikan yang dapat memberdayakan guru menjadi sangat penting untuk membangun produktivitas kerja guru yang unggul dan produktif. Menurut Tery (1972) dalam Mulyasa (2007: 49) untuk dapat memberdayakan individu dalam tingkat persekolahan, kepala sekolah sebaiknya dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pemberdayaan (*create an environment conducive to empowerment*), memperlihatkan idealisme pemberdayaan (*demonstrates empowerment ideals*), penghargaan terhadap segala usaha pemberdayaan (*encourages all endeavors toward empowerment*), dan penghargaan terhadap keberhasilan pemberdayaan (*applauds all empowerment successes*).

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah cara yang digunakan oleh kepala sekolah dalam menggerakkan guru agar dapat mengikutinya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan indikator kepemimpinan kepala sekolah sebagai kepala sekolah yang ideal adalah, 1) fokus pada kelompok, 2) melimpahkan wewenang, 3) merangsang kreativitas, 4) memberi semangat dan motivasi, 5) memikirkan program penyertaan bersama, 6) kreatif dan proaktif, 7) memperhatikan sumber daya manusia, 8) membicarakan persaingan, 9) membangun karakter, 10) kepemimpinan yang tersebar dan 11) bekerjasama dengan masyarakat.

Motivasi Berprestasi

Pengertian Motivasi

Motif, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat diartikan sebagai daya penggerak dari dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (*kesiapsiagaan*). Menurut Danim (2012: 2) motivasi adalah kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Dari pengertian beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar untuk melakukan serangkaian usaha guna mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhannya.

Pengertian Motivasi Berprestasi

Menurut Usman (2008: 259) motivasi berprestasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mc. Clelland dalam Usman (2008: 259) membagi tiga kebutuhan dalam teori motivasinya. Salah satu dari kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*) yang disingkat dengan *n Ach*. Alat ukur *n Ach* telah dikembangkan oleh Murray (1943) dengan nama *Thematic Apperception Test* (TAT) yang kemudian dikembangkan oleh Mc. Clelland (1953). Ciri penting dari *n Ach* adalah kebutuhan itu dipelajari. Suatu *n Ach* yang mulanya rendah akan meningkat setelah mendapatkan pelatihan atau pengalaman. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas maka dapat disimpulkan

bahwa motivasi berprestasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta berani mengambil risiko yang sudah diperhitungkan sebaik-baiknya.

Indikator Motivasi Berprestasi

Menurut Mc. Clelland dalam Usman (2008: 260) orang yang memiliki motif berprestasi tinggi bercirikan antara lain; (1) bertanggung jawab atas segala perbuatan, mengatikan diri pada karir dan masa depan serta tidak menyalahkan orang lain dalam kegagalan; (2) berusaha mencari umpan balik atas perbuatan dan bersedia mendengarkan pendapat orang lain sebagai masukan untuk memperbaiki diri; (3) berani mengambil risiko dengan penuh perhitungan melebihi orang lain dan menciptakan yang terbaik; (4) berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif dan mampu mewujudkan gagasan dengan baik dan kurang menyenangkan system yang membatasi gerak ke arah yang lebih positif; (5) pandai mengatur waktu dan tidak menunda pekerjaan; dan (6) bekerja keras dan bangga dengan hasil yang dicapai. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah daya dorong yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar atau melaksanakan tugas-tugasnya. Adapun indikator motivasi berprestasi ada empat hal, antara lain sebagai berikut; (1) menyukai pekerjaan yang dijalani, (2) menghendaki umpan balik, (3) berani mengambil resiko dalam melaksanakan tugasnya, dan (4) memiliki perhitungan untuk mencapai keberhasilan.

Hasil Penelitian yang Relevan

Situasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri di Sub. Rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur. Hasil penelitian terdapat pengaruh kepemimpinan situasional terhadap motivasi berprestasi Guru SMP Negeri di Sub Rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur. Penelitian Zuliawati (2016) yang berjudul Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri. Hasil penelitian terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan produktivitas guru dan Penelitian Tolla (2014) yang berjudul Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Produktivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Polewali Mandar; (2) terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Polewali Mandar; dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Polewali Mandar.

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Nurul (2015) dengan penelitian yang akan dilakukan pada variable terikat, dimana dalam penelitian ini variable terikatnya adalah produktivitas kerja guru sedangkan pada penelitian Nurul pada kinerja guru. Perbedaan lain pada variable bebas, dimana variable bebasnya dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi berprestasi sedangkan pada penelitian Zuliawati variable bebasnya Kreativitas. Demikian pula instrument yang digunakan juga terdapat perbedaan karena subyek yang diteliti berbeda sehingga instrument yang dipakai juga berbeda. Pada penelitian ini subyeknya adalah Guru Taman Kanak-ka sedangkan pada penelitian Nurul (2015) subyeknya adalah Guru SMA.

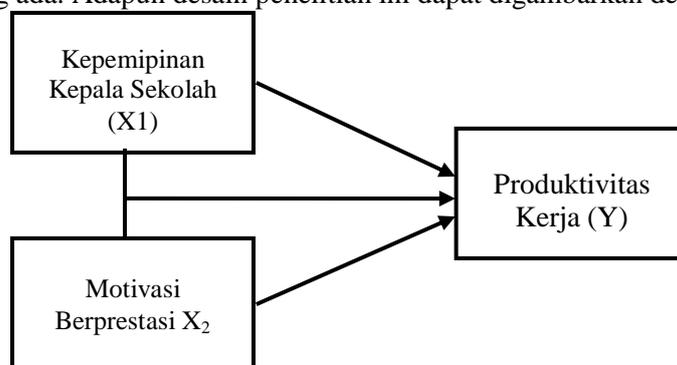
C. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Sejalan dengan sifat penelitian korelasional, peneliti berusaha menggambarkan fakta-fakta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Selanjutnya, fakta tersebut diolah dan dianalisis untuk melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat lalu menggunakan analisis korelasi. Data yang diperoleh akan digunakan untuk menggambarkan karakteristik dari populasi berdasarkan variabel yang sudah ditentukan.

Desain Penelitian

Jenis desain penelitian ini termasuk dalam *ex-post facto*. Hubungan sebab dan akibat antara subjek satu dengan subjek yang lain diteliti tidak dimanipulasi, karena penelitian *ex-post facto* hanya mengungkap gejala-gejala yang ada atau telah terjadi. Fakta dalam penelitian ini diungkapkan apa adanya dari data yang terkumpul. Dengan demikian penelitian ini mengungkap hubungan dari variabel-variabel yang ada. Adapun desain penelitian ini dapat digambarkan dengan gambar berikut :



Gambar 3.1
Desain Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner). Angket yang peneliti gunakan yaitu angket tertutup. Angket dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data tentang Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi berprestasi, dan Produktivitas kerja guru.

Teknik Analisa Data

Analisis Deskriptif Presentase

Analisis deskriptif persentase digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada dalam penelitian ini yang terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi berprestasi (X_2), dan Produktivitas kerja guru (Y).

Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menggunakan uji t, yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05 (5%).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan menggunakan uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai kritis F (tabel) dengan nilai F (hitung) yang terdapat pada tabel analisis varian. Jika $F(\text{hitung}) > F(\text{tabel})$ maka keputusan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya secara statistik data yang digunakan untuk membuktikan bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi terikat. Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti variabel-variabel bebas dalam menjalankan variabel terikat sangat

terbatas. Nilai mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2013: 97).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil angket tentang kepemimpinan kepala sekolah yang terdiri dari 11 indikator dengan 52 butir soal. Hasil jawaban responden skor rata-rata kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 194,84 dengan standar deviasi 31,68 dan rentang skor minimum dan maksimum 107,00 s.d. 239,00. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah termasuk dalam kategori tinggi.

2. Motivasi berprestasi

Hasil angket variabel motivasi berprestasi dalam 4 indikator tersebut diungkap melalui 37 butir dengan 5 alternatif jawaban dan diberikan kepada 52 responden pada 31 lembaga TK di Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal. Dari hasil jawaban responden skor rata-rata Motivasi berprestasi sebesar 131,28. dengan standar deviasi 17,87 dan rentang skor minimum dan maksimum 88 s.d. 168.

3. Produktivitas kerja guru Taman kanak-kanak.

Hasil angket tentang produktivitas kerja guru Taman Kanak-kanak pada 31 lembaga TK di Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal, yang terdiri dari 6 indikator dengan 21 butir pernyataan rerata skor 79,86 dengan katagori tinggi dengan standar deviasi 7,68 dan rentang skor maksimum dan minimum adalah 57,00 s.d. 100,00.

4. Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas kerja guru Taman kanak-kanak

Dari hasil analisis regresi sederhana mengenai hubungan antara variabel kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap variabel Produktivitas kerja guru Taman Kanak-kanak (Y) diperoleh persamaan regresinya $Y = 45,710 + 0,175 X_1$, tersebut dapat untuk menjelaskan prediksi yang menyatakan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja guru Taman Kanak-kanak sebesar 0,175 satuan. Hasil analisis uji hipotesis diperoleh nilai t sebesar 7,397 dan signifikansi 0,00. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 secara parsial ditolak karena nilai taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan ditolaknya H_0 berarti hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini diterima, yaitu ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Produktivitas kerja guru pada Lembaga Taman Kanak-kanak di Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal. Adapun besarnya pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap produktivitas kerja guru Taman Kanak-kanak sebesar 52,20% sedang sisanya 47,80% ditentukan oleh faktor lain.

1. Pengaruh Motivasi berprestasi terhadap Produktivitas kerja guru Taman kanak-kanak

Hasil analisis regresi sederhana mengenai hubungan antara variabel Motivasi berprestasi (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja guru Taman Kanak-kanak (Y) diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 38,225 + 0,317 X_2$, tersebut dapat untuk menjelaskan prediksi yang menyatakan bahwa satuan Motivasi berprestasi akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja guru Taman Kanak-kanak sebesar 0,317 satuan. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai t sebesar 7,729 dan signifikansi 0,00. Karena nilai taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka ada pengaruh yang signifikan Motivasi berprestasi dengan Produktivitas kerja guru di Lembaga Taman Kanak-kanak Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal. Hasil analisis besarnya pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru Taman Kanak-kanak sebesar sebesar 54,40%, sedang sisanya 45,60% ditentukan oleh faktor lain.

2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi berprestasi terhadap Produktivitas kerja guru Taman kanak-kanak

Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai $a = 35,299$ dan koefisien $b_1 = 0,097$ $b_2 = 0,195$ sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 35,299 + 0,097 X_1 + 0,195 X_2$. tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan prediksi yang menyatakan bahwa: 1) peningkatan kepemimpinan Kepala Sekolah akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja guru Taman Kanak-kanak sebesar 0,097 satuan, 2) peningkatan Motivasi berprestasi akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja guru Taman Kanak-kanak sebesar 0,195 satuan.

Hasil uji F diperoleh nilai F sebesar 40.812 nilai probabilitas sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 (nilai sig < 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$). Jadi kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Lembaga Taman Kanak-kanak di Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal. Sedangkan besarnya pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi berprestasi dengan kompetensi profesional guru sebesar 0,625 Sehingga kontribusi kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi berprestasi terhadap Produktivitas kerja guru Taman Kanak-kanak sebesar 62,50% sedang sisanya 37,50% ditentukan oleh faktor lain.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas kerja guru Taman kanak-kanak

Hasil analisis statistik deskriptif kepemimpinan kepala sekolah diperoleh rata-rata 194.84 yang terletak pada interval 177 – 218, masuk dalam kategori tinggi. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh skor koefisien korelasi *Pearson correlation* (r_{y1}) adalah 0.723 dengan koefisien determinasi R^2 (*Rsquare*) = 0.522 yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja guru sebesar 52.20. Hal ini memberikan gambaran bahwa dalam meningkatkan produktivitas kerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang mampu memimpin dengan baik para guru-gurunya tentunya para guru akan bekerja sebaik-baiknya sehingga tingkat produktivitas kerja juga akan semakin meningkat. Peningkatan kepemimpinan kepala sekolah mampu membangun iklim organisasi yang kondusif, kepala sekolah membiasakan guru-guru untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kepala sekolah memperlakukan semua guru yang sama, kepala sekolah bersedia membantu guru dalam mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Hal-hal tersebut diatas maka guru akan merasa diperhatikan sehingga dalam mengerjakan pekerjaan tugas sebagai guru dengan rasa senang karena merupakan bagian dari tanggung jawabnya sehingga akan selalu berusaha untuk menyajikan materi sesuai dengan program kerja yang telah ditentukan. Disamping itu guru juga menjalankan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dengan sebaik-baiknya serta mengambil resiko yang paling kecil sehingga mampu menyelesaikan permasalahan yang di kelas. Disamping itu guru juga akan mencari strategi yang tepat dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah. Hal-hal tersebut diatas memberikan bukti bahwa dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik maka produktivitas kerja guru akan semakin tinggi. Sehingga pencapaian tujuan sekolah bukan hanya menjadi tugas kepala sekolah namun menjadi tanggung jawab bersama-sama semua komponen sekolah.

2. Pengaruh Motivasi berprestasi Terhadap Produktivitas kerja guru Taman kanak-kanak

Hasil analisis statistik deskriptif diperoleh rata-rata 131,28 terletak pada interval 126 - 155, masuk dalam kategori tinggi. Pengujian hipotesis menunjukkan ada pengaruh positif antara motivasi berprestasi (X_2) terhadap Produktivitas kerja guru Taman Kanak-kanak (Y), 54.40% yang berarti bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja guru sebesar 54.40%. Hal ini memberikan bukti bahwa peningkatan produktivitas kerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatnya motivasi berprestasi para guru-guru. Guru-guru dengan tingkat motivasi berprestasi yang tinggi akan mudah dalam pencapaian produktivitas kerja guru yang tinggi.

Demikian pula sebaliknya motivasi berprestasi guru yang rendah akan mudah mempengaruhi tingkat produktivitas kerja guru juga.

Hasil penelitian ini bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi guru maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja guru dan semakin rendah tingkat motivasi kerja guru maka akan semakin rendah pula tingkat produktivitas kerjanya. Hasil analisis respon responden diperoleh sebagian besar responden sebanyak 33 responden (63.46%) dalam kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa guru dengan tingkat motivasi berprestasi yang termasuk dalam kategori tinggi memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi pula. Seorang guru dengan motivasi berprestasi kerja yang tinggi akan selalu berusaha untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan atau dibebankan sebaik-baiknya. Sedapat mungkin akan selalu berusaha bahwa target yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Sehingga mereka memiliki semangat yang tinggi untuk maju dan berkembang dalam bekerja dan akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja guru pula.

3. Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi berprestasi terhadap Produktivitas kerja guru Taman kanak-kanak

Hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru Taman Kanak-kanak (r_{xy}) sebesar 0,790 sedangkan koefisien determinasinya menunjukkan nilai sebesar 0,625. Sehingga kontribusi kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi berprestasi terhadap Produktivitas kerja guru Taman Kanak-kanak sebesar 62.50%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi berprestasi guru maka produktivitas kerja guru Taman Kanak-kanak semakin tinggi, dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi berprestasi guru maka semakin rendah kompetensi profesional Guru.

Hasil analisis deskriptif statistik diperoleh hasil bahwa rata-rata kepemimpinan kepala sekolah pada lembaga Taman Kanak-kanak di Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal yaitu 194.84 terletak pada interval 177 - 218, masuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada lembaga Taman Kanak-kanak di Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal tergolong tinggi. Rata-rata motivasi berprestasi di Taman Kanak-kanak Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal yaitu 131,28 terletak pada interval 126 - 155, masuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi pada lembaga Taman Kanak-kanak di Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal tergolong tinggi. Sedangkan skor rata-rata produktivitas kerja guru Taman Kanak-kanak pada Lembaga Taman Kanak-kanak di Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal yaitu 79.86 terletak pada interval 72 - 88, masuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan produktivitas kerja guru pada Lembaga Taman Kanak-kanak di Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal tergolong tinggi. Hal ini memberikan gambaran bahwa peningkatan produktivitas kerja guru yang tinggi dapat dicapai dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah yang baik serta dengan meningkatkan motivasi berprestasi para guru yang baik pula. Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan tercipta iklim sekolah yang baik sehingga motivasi berprestasi guru akan semakin baik dan tentunya produktivitas kerja guru akan semakin tinggi. Hal ini didukung oleh pendapat Wibowo (2007: 19) bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, dan motivasi berprestasi, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi, kebijakan pemerintah di bidang produksi, investasi, perijinan, teknologi moneter, harga dan distribusi.

E. PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal sebesar 52.20% dan sisanya yang 47.80% ditentukan oleh faktor lainnya.

2. Terdapat pengaruh positif dari motivasi berprestasi terhadap kerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal sebesar 54.40% dan sisanya yang 45.60% ditentukan oleh faktor lainnya.
3. Terdapat pengaruh positif secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Patebon sebesar 62.50 % sedangkan lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Saran

1. Indikator melimpahkan wewenang, merangsang kreatifitas dan bekerja sama dengan masyarakat diperoleh rata-rata yang paling rendah. Maka untuk itu seorang pemimpin sebaiknya memberikan kesempatan kepada para guru untuk meningkatkan kreatifitasnya dalam pembelajaran serta adanya pelimpahan wewenang kepada guru-guru yang dirasa mampu untuk mengerjakan pekerjaan sehingga tidak semua pekerjaan menjadi tanggung jawab kepala sekolah
2. Indikator berani mengambil resiko masih termasuk dalam kategori sedang. Untuk itu sebaiknya kepada sekolah mampu mendelegasikan wewenangnya kepada guru-guru misalnya dalam pembimbingan siswa dan juga guru diajak untuk rapat bersama dan diminta memberi masukan dalam pembuatan program sekolah, Sehingga guru akan berlatih bertanggungjawab dan berlatih mengambil resiko sebuah pekerjaan.
3. Indikator semangat kerja termasuk paling rendah, maka kepala sekolah bisa memberikan pendorong dalam meningkatkan semangat kerja para guru dengan memberikan reward sehingga para guru akan semangat dalam bekerja. Sedangkan guru dengan produktifitas kerja yang masih rendah diberikan pembinaan-pembinaan yang sifatnya membangun sehingga semangat kerja akan semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrun, A. 2008. *Produktivitas Kerja dan Budaya Kerja*. [http : // ahmadiamrun. Multiply. Com / journal / 18 / 090106. Html](http://ahmadiamrun.Multiply.Com/journal/18/090106.Html).
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniadin, Didin dan Machali, Imam. 2014. *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mulyana, 2010. *Rahasia Menjadi Guru Hebat*, Jakarta : Grasindo.
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurul, Luthfi Hidayathi, 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Dabin I Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap*. Skripsi, PGSD, Universitas Negeri Semarang: semarang: UNNES
- Riduwan, 2013. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Sardiman. 2012. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarjana, Sri. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Efektivitas Kepemimpinan terhadap Produktivitas*, Jurnal Perkotaan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Unika Atmajaya, Vol. 4 no. 2 pp 88-101.
- Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. Edy, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana PMG.
- Syaodih, Nana Sukmadinata. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Triyono, A. 2012. *Paradigma Baru: Manajemen Sumb Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.

- Usman, Husaini. 2008. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosuminjo, 2011. *Kepemimpinan Kepala sekolah*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.
- Zuliawati, Nurul, 2016. *Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri*. *Jurnal At-Tanbawi*, Volume. 1, No. 1, Januari-Juni 2016. Wonogiri: At-Tanbawi.