

**PENGARUH PELAKSANAAN ANGKA KREDIT DAN  
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
MOTIVASI KERJA  
GURU SMU NEGERI DI KOTA PEKALONGAN**

**Joko Widodo<sup>1</sup>**

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pelaksanaan penilaian angka kredit dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMU Negeri di Kota Pekalongan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan korelasional. Sampel penelitian berjumlah 93 guru Sekolah Menengah Umum (SMU) Negeri di Kota Pekalongan. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Data yang terkumpul dianalisis dengan teknik korelasi parsial dan regresi ganda dengan menggunakan komputer program SPSS Versi 11.5.

Hasil analisis korelasi parsial ditemukan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelaksanaan penilaian angka kredit terhadap motivasi kerja dengan memisahkan variabel kepemimpinan kepala sekolah. Perolehan angka koefisien korelasi hasil analisis ( $r_p$ ) = 0,4116 pada probabilitas 0,000; (2) terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru dengan memisahkan variabel pelaksanaan penilaian angka kredit, angka koefisien korelasi dari hasil analisis ( $r_p$ ) = 0,5981 pada probabilitas 0,000.

Hasil analisis korelasi ganda menunjukkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh pelaksanaan penilaian angka kredit dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Hasil uji F diperoleh angka 47,419 pada probabilitas 0,000. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa: (1) pelaksanaan penilaian angka kredit mempunyai kontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja sebesar 33 %, (2) kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kontribusi terhadap motivasi kerja guru sebesar 54,5 %. Berdasarkan hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kontribusi yang lebih besar terhadap motivasi kerja guru jika dibandingkan dengan pelaksanaan penilaian angka kredit bagi guru Sekolah Menengah Umum (SMU) Negeri Kota Pekalongan.

**Kata kunci** : Angka Kredit, Kepemimpinan, Motivasi Kerja.

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Pembinaan aparatur negara diorientasikan kepada kemampuan, kesetiaan, pengabdian dan tanggung jawab pegawai negeri terhadap negara dan bangsa. Hal ini dimaksudkan untuk mengimbangi laju pembangunan pembangunan dalam menghadapi era globalisasi pasar bebas yang dimulai pada tahun 2003.

Pendayagunaan aparatur negara tidaklah dapat dipisahkan dari pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh yang merupakan aktivitas yang berkaitan dengan masalah pendayagunaan tenaga kerja dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, dan persoalan pokok yang dihadapi terutama berkisar pada penerimaan, pengembangan, pemberian balas jasa dan pemberhentian (Gie, 1986 : 32).

Gie (1986:35) menjelaskan bahwa, pembangunan negara memerlukan aparatur administrasi negara yang mampu bekerja sebagai aparat pelaksana

<sup>1</sup> Staf Pengajar Jurusan Ekonomi FIS UNNES

negara. Peningkatan mutu pegawai negeri sipil sebagaimana dikemukakan di atas juga merupakan wujud pengembangan sumber daya manusia dan merupakan faktor penting di dalam setiap organisasi. Karena itu keberadaan pegawai negeri sipil sebagai sumber daya manusia ditinjau dari sisi kualitas dan kuantitas merupakan faktor pendorong atau penggerak bagi organisasi dalam mencapai tujuan.

Guru berhak menikmati kenaikan pangkat pilihan disebabkan guru termasuk dalam kelompok jabatan fungsional. Dalam melaksanakan tugas pengabdianya ada sejumlah ciri khas untuk jabatan fungsional yang tertuang dalam PP No. 16 Tahun 1999 pasal 3 yaitu, (1) mempunyai metodologi, teknik analisis, teknik dan prosedur kerja yang didasarkan atas disiplin ilmu pengetahuan dan atau pelatihan teknis tertentu dengan sertifikasi, (2) memiliki etika profesi yang ditetapkan oleh organisasi profesi.

Kenaikan pangkat dengan sistem angka kredit, memberi peluang bagi guru TK, SD, SLTP dan SLTA untuk mencapai pangkat dan golongan ruang puncak yaitu pangkat Pembina Utama dengan golongan / ruang IV/e. Hal tersebut bisa terjadi karena peraturan yang ada memungkinkan seorang guru bisa naik pangkat setelah masa 2 (dua) tahun dari saat kenaikan pangkat sebelumnya. Apalagi bagi guru yang benar-benar berprestasi dan profesional, maka kenaikan pangkat dalam masa 2 tahun bukanlah hal yang menyulitkan. Kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan untuk mencapai kenaikan pangkat dimaksud sebagai berikut: (1) memperoleh ijazah pendidikan yang lebih tinggi, (2) memperoleh tanda tamat pe-latihan, (3) mengajar 18 jam atau membimbing siswa lebih dari 150 siswa, (4) mengikuti kegiatan EBTA/EBTANAS atau UAS/UANAS, (5) menyusun kisi-kisi, (6) menyusun soal, (7) pengawas EBTA/EBTANAS atau UAS/UANAS, (8) melaksanakan tugas tertentu di sekolah sebagai kepala sekolah atau wakil kepala sekolah, (9) menda-patkan penghargaan sebagai guru teladan, (10) ikut pengembangan profesi dari ber-bagai aspek kegiatan, (11) aktif dalam kegiatan kemasyarakatan, (12) aktif dalam ke-giatan yang mendukung pendidikan dan sebagainya

Dipandang dari sudut manajemen, kebijakan pemerintah di atas merupakan suatu usaha menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga memungkinkan para guru berkompetisi secara positif dalam melaksanakan tugas dalam rangka pengum-pulan angka kredit untuk kenaikan pangkat dan jabatan. Teori motivasi berprestasi dari McClelland menjelaskan bahwa, seseorang mempunyai motivasi bekerja karena adanya kebutuhan untuk berprestasi, (Soekamto, 1994). Motivasi dalam pengertian ini merupakan fungsi dari tiga variabel, yaitu; (1) harapan untuk melakukan tugas de-ngan berhasil, (2) persepsi tentang nilai tugas, dan (3) kebutuhan untuk mencapai ke-berhasilan atau sukses.

#### **Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh yang berarti antara pelaksanaan penilaian angka kredit terhadap motivasi kerja guru SMU Negeri di Kota Pekalongan?
2. Apakah ada pengaruh yang berarti antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru SMU Negeri di Kota Pekalongan?
3. Apakah secara bersama-sama ada pengaruh antara pelaksanaan penilaian angka kredit dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMU Negeri di Kota Pekalongan?

#### **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Secara khusus tujuan penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan penilaian angka kredit terhadap motivasi kerja guru SMU Negeri di Kota Pekalongan .
-

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMU Negeri di Kota Pekalongan..
3. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan penilaian angka kredit dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMU Negeri di Kota Pekalongan.

Adapun kegunaan penelitian sebagai berikut :

- a. Menguji teori-teori psikologi manajemen yang menjelaskan bahwa persepsi anggota organisasi tentang sistem penilaian prestasi kerja dan perilaku pemimpin organisasi dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja bawahan.
- b. Berguna bagi pengembangan manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan persepsi anggota organisasi tentang penilaian prestasi kerja, perilaku ke-pemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

### LANDASAN TEORI

#### Persepsi Guru

Persepsi didefinisikan sebagai proses pemberian arti atau makna terhadap lingkungan oleh seseorang individu (Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.H. (1996). Dengan demikian setiap individu berpotensi mempunyai perbedaan dalam menafsirkan suatu kejadian atau objek yang sama.

Thoha (1988) menjelaskan bahwa, proses persepsi meliputi suatu interaksi yang sulit dari kegiatan seleksi, penyusunan dan penafsiran. Persepsi seseorang terhadap suatu objek atau kejadian di sekitar kehidupannya bergantung pada pengetahuan, pengalaman, dan nilai yang dimiliki.. Dengan demikian, persepsi adalah suatu proses pemikiran (kognitif) individu dalam menafsirkan informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan maupun perasaan.

Angka kredit adalah suatu angka yang diberikan berdasarkan penilaian atas prestasi kerja yang telah dicapai seseorang guru dalam mengerjakan butir rincian kegiatan yang digunakan sebagai salah satu syarat untuk pengangkatan dalam pangkat dan atau jabatan guru (Surat Edaran Bersama Menteri P dan K dan BAKN, 1989). Terkandung dalam pengertian di atas, bahwa prestasi kerja merupakan ukuran yang harus dicapai oleh seseorang guru apabila akan menduduki pangkat dan atau jabatan. Prestasi kerja menurut Fatah (1996) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam menghasilkan sesuatu. Guru tidak hanya melaksanakan kegiatan rutin; mengajar dan membimbing siswa, akan tetapi dituntut kreativitas untuk mengembangkan profesi keguruan.

Setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan rincian tugas (*job description*) dihargai sesuai dengan bobot angka kredit yang ditetapkan. Secara garis besar, unsur kegiatan yang dinilai terdiri dari: Unsur utama yaitu; (1) pendidikan, (2) proses belajar mengajar atau bimbingan, dan (3) pengembangan profesi. Unsur penunjang adalah kegiatan yang mendukung pelaksanaan tugas guru, yaitu; (1) melaksanakan kegiatan akan pengabdian pada masyarakat, (2) melaksanakan kegiatan pendukung pendidikan. c. Guru yang bertugas di wilayah terpencil Penilaian prestasi kerja guru oleh Tim Penilai dilakukan setelah guru yang bersangkutan memenuhi jumlah angka kredit kumulatif minimal untuk kenaikan pangkat/jabatan. Kewenangan menetapkan angka kredit sebagaimana tertuang dalam Surat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Jawa Tengah Nomor 860/6602909 tanggal 17 Mei 2002 tentang Mekanisme Usul Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Guru.

### **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Dalam kaitannya dengan peran Kepala Sekolah, Subagio Atmodiwiro (1991 : 81) mengemukakan ada beberapa peran Kepala Sekolah yaitu sebagai pemimpin pengajaran, manajer, supervisor, motivator dan komunikator. Dengan memperhatikan konsepsi peran tersebut kita dapat memahami berbagai harapan dari anggota masyarakat, apa yang seharusnya dilakukan oleh Kepala Sekolah. Mereka menghendaki atau setidaknya berharap agar sekolah yang ada dalam lingkungannya dapat memenuhi sasaran keinginannya. Sekolah tersebut dapat menghasilkan siswa-siswa yang bermutu dan terampil. Dari pihak atasan Kepala Sekolah diharapkan memenuhi sasaran keharusan dan sasaran keinginan organisasi pendidikan yaitu menjadi sekolah yang efektif.

Kepala Sekolah bisa berperan sebagai seorang pemimpin, apabila ia mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan tugas-tugas yang diinginkannya. Dengan demikian pemimpin harus bekerja berlandaskan kepada kepentingan kelompok, kepentingan pribadi anggota dan memiliki keahlian, pengetahuan yang melebihi kelompok yang dipimpinnya. Seorang Kepala Sekolah mempunyai anggota yang memiliki berbagai kemampuan dan ketrampilan. Mereka ini terdiri dari staf pengajar, staf administrasi, siswa dan orang tua siswa. Kepala Sekolah memadukan mereka dalam usaha agar mereka mampu menampilkan diri dengan baik, mampu menampilkan sekolahnya dengan baik, sehingga akan tercapai hasil yang baik yaitu sekolah yang efektif.

### **Motivasi Kerja Guru**

Motivasi berasal dari kata lain "*MOVERE*" to move berarti memindahkan artinya pindah dari suatu kondisi tertentu ke kondisi yang lain. (Islamy, 1996 : 34). Stephen Robbins (1996 : 67) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Selanjutnya dikemukakan bahwa suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berstatus pegawai ne-geri sipil (PNS) di SMU Negeri Kota Pekalongan yang berjumlah 126 orang. Populasi yang berjumlah 126 guru tidak semua menjadi subyek penelitian, akan tetapi mengambil sebagian dari populasi dengan pertimbangan dan alasan-alasan tertentu. Guru Sekolah Menengah Umum (SMU) Negeri di Kota Pekalongan yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) berjumlah 126 orang yang terdiri dari beberapa golongan kepangkatan.

Sasaran penelitian dipilih guru yang mempunyai golongan kepegawaian IIIc, IIIId, dan IVa yang berjumlah 93 orang, maka pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive*. *Purposive sampling* menurut Sugiyono (1994) adalah teknik penentuan sampel dengan cara memilih subyek tertentu berdasarkan kriteria tertentu yang sudah ditentukan. Tidak berbeda dengan pendapat di atas, Mohammad Ali (1993) menjelaskan bahwa, teknik pengambilan sampel secara purposif didasarkan pada suatu pertimbangan tertentu berdasarkan ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Pertimbangan memilih guru golongan IIIc, IIIId, dan IVa, karena memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga mengetahui perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan dapat menilai pelaksanaan penilaian angka kredit jabatan fungsional guru.

---

### Uji Validitas Instrumen

Suatu alat ukur dikatakan valid apabila alat ukur dimaksud mengukur apa yang hendak diukur (Vredenburg (1983). Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Djamaludin Ancok (1995) validitas menunjuk sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Dengan demikian validitas suatu instrumen jika instrumen dimaksud benar-benar dapat mengukur sifat-sifat atau karakteristik variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas empiris sebuah instrumen menggunakan teknik korelasi "Product Moment" Karl Pearson, (Moore, 1983). Sedangkan rumus korelasi "Product Moment" sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total.

$\sum XY$  = jumlah skor X dan skor Y

$\sum X$  = jumlah skor per item yang diperoleh oleh seluruh subyek uji coba.

$\sum Y$  = jumlah skor seluruh item yang diperoleh subyek uji coba.

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat skor Y

N = jumlah sampel.

Dengan  $n = 30$ , besarnya koefisien korelasi pada tabel tes satu sisi (*one tailed*) pada taraf 0.05 % diperoleh angka sebesar 0.361 (Sutrisno Hadi, 1994:). Dengan demikian item instrumen yang dianggap valid adalah item yang koefisien korelasinya lebih besar atau sama ( $\geq$ ) 0.361 dari nilai butir kritik tersebut. Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa variabel pelaksanaan penilaian angka kredit sebanyak 22 item dinyatakan valid sebanyak 20 item, sedangkan yang tidak valid 2 item, yaitu item nomor 12 dan 20. Hasil uji validitas variabel kepemimpinan kepala sekolah sebanyak 15 item dinyatakan valid semua, sedangkan uji validitas tem angket variabel motivasi kerja guru sebanyak 21 item dinyatakan valid sebanyak 20 item, sedangkan yang tidak valid 1 item yaitu item nomor 21.

### Uji Reliabilitas

Djamaludin Ancok, (1995:122) mengartikan reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Suatu alat ukur digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan demikian reliabilitas instrumen mengandung arti konsistensi suatu instrumen penelitian jika digunakan untuk mengukur gejala yang sama.

Uji reliabilitas instrumen menggunakan rumus "Alpha dari Cronbach" (Slavin, R.E, 1992), sebagai berikut:

$$C.A. = \left[ \frac{I}{I-1} \right] \left[ 1 - \frac{S^2 I}{S^2 X} \right]$$

Keterangan:

C.A = Koefisien Alpha

I = Banyaknya item dalam kuesioner

$S^2_1$  = Jumlah varians seluruh butir

$S^2_X$  = Varians total

### Pengumpulan Data Penelitian

Pengumpulan data merupakan tahapan penting dalam proses penelitian, karena itu agar diperoleh data yang akurat dan mencerminkan pendapat, pandangan serta kesan guru tentang pelaksanaan penilaian angka kredit, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru, maka memanfaatkan waktu luang sehingga guru dapat mengisi kuesioner secara cermat. Dalam penelitian ini, kuesioner yang diedarkan kepada guru yang menjadi subjek penelitian sebanyak 93 eksemplar dapat terkumpul semua, berarti mencapai 100%. Berdasarkan jumlah kuesioner yang terkumpul telah memenuhi syarat untuk dianalisis dengan statistik parametrik

### Teknik Analisis Data

Untuk menguji normalitas sebaran data masing-masing variabel bebas maupun variabel terikat digunakan rumus Chi Kuadrat, sedangkan bentuk rumusnya sebagai berikut:

$$X^2 = \sum \frac{(fo - fh)}{fh} \quad (\text{Spiegel, M.. R.1988})$$

Keterangan:

$X^2$  = Chi Kuadrat

fo = Frekuensi observasi dari populasi

fh = Frekuensi yang diharapkan dalam populasi

Kriteria yang digunakan untuk menguji linier tidaknya data adalah: hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dikatakan linier apabila  $F_{hit} < F_{tabel}$ , dan hubungan tidak linier apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Sedangkan prosedur untuk uji homogenitas terhadap ubahan penelitian dapat digunakan uji homogenitas Barlett-Box F dengan toleransi 5%. Kriterianya adalah ubahan (variabel) dimaksud homogen bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Uji persyaratan selanjutnya adalah uji kolinieritas, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel bebas. Model regresi dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi multikolinieritas atau adanya korelasi di antara variabel bebas.

### Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Korelasi parsial bermaksud untuk melihat hubungan dua variabel jika diintroduksi variabel yang lain, (Isparyadi, 1988). Sedangkan Sudjana (1992) berpendapat bahwa, korelasi parsial bertujuan untuk mengetahui hubungan sebuah variabel bebas dengan variabel terikat dengan mengontrol variabel bebas lainnya. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Sugiyono (1994:154) menyatakan sebagai berikut: "Korelasi parsial digunakan untuk analisis bila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan variabel dependen, di mana salah satu variabel bebas lainnya dikendalikan atau dibuat tetap.
2. Analisis regresi linier dengan dua ubahan bertujuan untuk: (1) menemukan kontribusi masing-masing variabel bebas yaitu, persepsi guru tentang pelaksanaan penilaian angka kredit ( $X_1$ ), dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja guru (Y) sebagai variabel terikat, (2) mencari persamaan garis regresi, (3) mencari korelasi antara prediktor dengan kriterium, (4) menguji signifikansi korelasi (Hadi,1995). Dengan analisis regresi dapat menemukan harga F garis regresi, dan dapat menguji signifikansi F.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Persepsi Guru tentang Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit.

Dari deskripsi data menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak pada rentangan 70-77 sebanyak 40 (43,0%). Sesuai dengan klasifikasi, maka pelaksanaan penilaian angka kredit berdasarkan persepsi guru Sekolah Menengah Umum (SMU) Negeri Kota Pekalongan termasuk kategori cukup memuaskan.

Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan penilaian angka kredit menurut persepsi guru Sekolah Menengah Umum (SMU) Negeri Kota Pekalongan termasuk dalam kategori cukup memuaskan, hal ini dapat dilihat pada tampilan diagram batang tertinggi pada skor 40 (43%). Sedangkan tampilan diagram batang lainnya berada pada skor 23 (24,7%) pada kategori sangat memuaskan dan memuaskan sedangkan terendah skor 4 (05,78%) kategori tidak memuaskan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penilaian angka kredit menurut persepsi guru Sekolah Menengah Umum (SMU) Negeri Kota Pekalongan dalam kategori cukup memuaskan, sehingga dapat dijadikan dasar untuk memotivasikerja guru.

### Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Aktivitas kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Umum (SMU) Negeri Kota Pekalongan menurut persepsi guru diperoleh skor minimal 41 dan skor maksimal 69, sehingga mempunyai rentangan skor sebesar 28. Nilai rata-rata hitung (*mean*) sebesar 60,76 dan simpangan baku sebesar 5,669.

Deskripsi data menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak pada rentangan 59-64 sebanyak 50 (53,8%). Sesuai dengan klasifikasi, maka kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Umum (SMU) Kota Pekalongan termasuk kategori baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Umum (SMU) Negeri Kota Pekalongan termasuk dalam kategori baik, hal ini dapat dilihat pada tampilan diagram batang tertinggi pada skor 50 (53,8%). Sedangkan tampilan diagram batang lainnya berada pada skor 23 (24,7%) kategori sangat baik dan terendah skor 3 (03,3%) kategori tidak baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Umum (SMU) Negeri Kota Pekalongan dalam kategori baik menurut persepsi guru sehingga dapat memotivasi kerja guru di sekolah.

### Motivasi Kerja Guru

Distribusi frekuensi motivasi kerja guru didapat skor minimal 50 dan skor maksimal 91, sehingga mempunyai rentangan skor sebesar 41. Nilai rata-rata hitung (*mean*) sebesar 75,61 dan simpangan baku sebesar 8,248. Dari deskripsi data menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak pada rentangan 74-81 sebanyak 56 (60,3%). Sesuai dengan klasifikasi, maka motivasi kerja guru pada Sekolah Menengah Umum (SMU) Negeri Kota Pekalongan termasuk dalam kategori tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kinerja guru pada Sekolah Menengah Umum (SMU) Negeri Kota Pekalongan termasuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat pada tampilan diagram batang tertinggi pada skor 56 (60,3%). Sedangkan tampilan diagram batang lainnya berada pada skor 15 (16,1%) kategori sangat baik, dan terendah skor (05,4%) kategori rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru Sekolah Menengah Umum (SMU) Negeri Kota Pekalongan mempunyai motivasi kerja dalam kategori tinggi selama menjalankan tugas sebagai guru bidang studi.

## Pembahasan

### Uji Persyaratan Analisis

#### Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas data variabel persepsi guru tentang pelaksanaan pe-nilai-an angka kredit ( $X_1$ ), variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ), dan variabel motivasi kerja guru ( $Y$ ), harga  $X^2$  yang diperoleh atau  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%, berarti data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal. Karena data hasil penelitian berdistribusi normal berarti memenuhi syarat untuk menggunakan analisis regresi ganda.

#### Uji Linieritas Data

Hasil analisis uji linieritas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian ( $X_1$  dan  $X_2$ ) memiliki  $F_h > F_t$ . Hal ini berarti semua variabel tersebut memiliki hubungan yang linier terhadap  $Y$ .

#### Uji Homogenitas Data

Berdasarkan hasil penelitan terlihat bahwa semua variabel penelitian ( $X_1, X_2$  terhadap  $Y$ ) memiliki  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . hal ini berarti semua variabel tersebut memiliki variasi yang homogen terhadap variabel  $Y$ . Dengan demikian, persyaratan homogenitas variabel penelitian terpenuhi untuk uji statistik inferensial.

#### Uji Kolinieritas

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa kedua variabel bebas tidak terdapat korelasi (kolinier), hal ini dibuktikan perolehan nilai eigen (*eigenvalue*) sebesar 0,115 untuk  $X_1$  dan 0,101 untuk  $X_2$  berarti lebih besar dari 0 sebagai batas toleransi nilai eigen multikolinier. Demikian juga perolehan angka pada kondisi indek (*condition index*) sebesar 6,311 untuk  $X_1$  dan 7,004 untuk  $X_2$  < angka kondisi indek multikolinier sebesar 15.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit terhadap Motivasi Kerja Guru dengan Memisahkan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi parsial  $r_{1y-2} = 0.4116$ . Harga korelasi parsial pada  $r$  tabel dengan  $n = 93$  pada taraf kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5% = 0,202. Dengan demikian  $r_{1y-2} > r$  tabel. Berdasarkan *output* didapatkan probabilitas 0.000, dengan demikian terdapat korelasi secara signifikan antara persepsi guru tentang pelaksanaan penilaian angka kredit dengan motivasi kerja guru dengan memisahkan variabel kepemimpinan kepala sekolah.

#### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru dengan Memisahkan Variabel Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit

Hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi parsial  $r_{2y-1} = 0.5981$ . Harga korelasi parsial pada  $r$  tabel dengan  $n = 93$  pada taraf kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5% = 0,202. Dengan demikian  $r_{2y-1} > r$  tabel. Berdasarkan *output* didapatkan probabilitas 0.000, dengan demikian terdapat korelasi secara signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru dengan memisahkan variabel persepsi guru tentang pelaksanaan penilaian angka kredit..

#### Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru

Hasil analisis korelasi ganda antara persepsi guru tentang pelaksanaan penilaian angka kredit ( $X_1$ ) dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dengan motivasi kerja guru ( $Y$ ) diperoleh koefisien korelasi ganda  $R_{y(1,2)} = 0.716$ , dan harga  $R^2_{y(1,2)}$  adalah 0,513. Dalam analisis korelasi ganda yang



digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan dua variabel bebas dengan satu variabel terikat adalah harga  $R^2_{y(1,2)}$ . Sedangkan untuk mengetahui signifikansi korelasi ganda dimaksud dilanjutkan dengan uji F. Hasil uji F pada tabel Anova menunjukkan harga  $F_{hitung}$  sebesar 47,419 dengan derajat kebebasan (db) 2 lawan 93. Sedangkan harga  $F_{tabel}$  5% (db 2,93) diperoleh angka sebesar 3,09. Berdasarkan *output* didapatkan signifikansi 0.000.

#### **Kontribusi Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru**

Hasil analisis didapat persamaan regresi sebagai berikut;  $b_1 = 0,330$ ,  $b_2 = 0,545$  dan harga konstanta = 6,035. Berdasarkan harga-harga tersebut selanjutnya untuk menunjukkan sumbangan setiap harga X dari seluruh harga X dengan Y, maka dibuat persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 0,330X_1 + 0,545 X_2 + 6,035$ .

Persamaan garis regresi diatas menunjukkan bahwa rasio (nisbah) variabel Y akan meningkat masing-masing sebesar 0,330/unit jika  $X_1$  meningkat satu unit, dan Y akan meningkat sebesar 0,545/unit jika  $X_2$  meningkat satu unit. Selanjutnya harga sebesar 6,035 motivasi kerja guru tidak dapat dijelaskan melalui persepsi guru tentang pelaksanaan penilaian angka kredit dan kepemimpinan kepala sekolah, hal tersebut kemungkinan disebabkan oleh faktor-faktor atau variabel-variabel lain yang belum diteliti.

Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kontribusi 54,5 % lebih besar dibandingkan dengan persepsi guru tentang pelaksanaan penilaian angka kredit yang hanya mempunyai kontribusi 33 % dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Umum (SMU) Negeri Kota Pekalongan.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

##### **Simpulan**

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan pelaksanaan penilaian angka kredit terhadap motivasi kerja guru. Hal ini berarti semakin baik pelaksanaan penilaian angka kredit yang dilakukan oleh Tim Penilai, maka diikuti pula dengan peningkatan motivasi kerja guru SMU Negeri Kota Pekalongan. Uji statistik menunjukkan bahwa perolehan koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) kedua variabel mencapai 0,4116 lebih besar dari  $r_{tabel}$  yang menunjukkan angka sebesar 0,202.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka akan diikuti pula dengan peningkatan motivasi kerja guru meningkatkan kinerja guru SMU Negeri Pekalongan. Uji statistik menunjukkan bahwa perolehan koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) kedua variabel mencapai 0,5981 lebih besar dari  $r_{tabel}$  yang menunjukkan angka sebesar 0,202.
3. Secara bersama-sama ada pengaruh pelaksanaan penilaian angka kredit dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik persepsi guru tentang pelaksanaan penilaian angka kredit dan kepemimpinan kepala sekolah maka diikuti pula dengan peningkatan motivasi kerja guru. Uji statistik menggunakan korelasi ganda diperoleh koefisien korelasi ganda  $R_{y(1,2)} = 0.716$ , dan harga  $R^2_{y(1,2)}$  adalah 0,513. Untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel bebas dengan satu variabel terikat dilanjutkan dengan uji F. Hasil uji F pada tabel Anova menunjukkan harga  $F_{hitung}$  sebesar 47,419 dengan derajat kebebasan (db) 2 lawan 93. Sedangkan harga  $F_{tabel}$  5% (db 2,93) diperoleh angka sebesar 3,09. Dengan demikian hubungan dua variabel bebas (persepsi guru tentang pelaksanaan penilaian angka kredit

dan ke-pemimpinan kepala sekolah) se-cara serentak dengan satu variabel terikat (motivasi kerja guru) sangat signifikan.

#### Saran

1. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru, masalah pelaksanaan penilaian angka kredit bagi jabatan fungsional guru perlu dibuat penjadwalan yang pasti kapan hasil akhir penilaian diberitahukan kepada guru. Kenaikan pangkat dan jabatan yang pada umumnya didasarkan atas peolehan angka kredit merupakan harapan utama bagi seorang guru untuk memperoleh kenaikan karir kepangkatan dan jabatan. Namun demikian, seringkali guru menemui hambatan untuk menca-pai kenaikan pangkat/jabatan ke jenjang yang lebih tinggi. Hambatan ini terjadi karena persyaratan untuk mengajukan kenaikan pangkat, terutama persyaratan kar-ya ilmiah hasil penelitian, seringkali tidak dapat dipenuhi oleh guru karena keter-batasan kemampuan yang dimiliki.
2. Sehubungan dengan saran nomor 1 di atas, maka untuk membantu guru yang me-ngalami hambatan dan kesulitan dalam menulis karya ilmiah hasil penelitian, perlu dilakukan pelatihan dan sekaligus bimbingan untuk menulis karya ilmiah dan me-laksanakan penelitian bagi guru SMU Negeri. Dengan demikian, akan membuka kesempatan bagi mereka untuk mencapai pangkat yang lebih tinggi.
3. Di samping itu, dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah perlu pula mendapatkan perhatian. Kepala sekolah sebagai *leader* pada suatu sekolah melalui kepemimpinannya, memiliki pengaruh yang sangat besar dalam membangkitkan semangat dan sekaligus meningkatkan motivasi ker-ja guru. Hal ini telah terbukti dalam penelitian ini. Karena itu, kepala sekolah per-lu memperhatikan kepemimpinan yang mereka terapkan dalam rangka meningkat-kan motivasi kerja guru.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. 1992. *Strategi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Penerbit Angkasa.
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian, Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Ary, D., Jacobs, L.C. dan Razavieh, A.1982. *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Alih Bahasa oleh : Arief Furchan.1985. Surabaya: Usaha Nasional.
- Atmodiwirio, Subagio. 1991. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Semarang : CV. Adhi Waskita.
- Dajan, A. 1994. *Pengantar Metode Statistik Jilid II*. Jakarta: LP3ES
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan 1993. *Keputusan Bersama Menteri Pendi-dikan dan Kebudayaan dan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nega-ra No. 0433/1993 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1994/1995. *Keputusan Menteri Pedayagu-naan Aparatur Negara No. 084/1993 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.1997/1998. *Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 025/0/1995 tentang Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.