

**PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA KEPADA
KINERJA GURU DI SMA**

RESTY GUSTIAWATI

resty.gustiawati@yahoo.com

**PENDIDIKAN JASMANI KESEHATAN DAN REKREASI
FKIP – UNSIKA**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Guru di SMA. Metode yang digunakan adalah metode survai dengan bentuk kuisioner dengan jumlah populasi adalah 54 orang guru SMA. Dari hasil analisis data penelitian Sistem penilaian kinerja, secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja guru kepada kinerja guru, menunjukkan hasil perhitungan koefisien pengaruh variabel eksogenus terhadap variabel endogenus sebesar 0,111 (11,1%). tampak nilai $\rho >$ nilai α Jadi $0,113 > 0,05$ maka H_0 diterima, analisis uji F berdasarkan hasil perhitungan uji F secara parsial $F_{hitung} = 2,091$, dengan $F_{tabel} = 3,27$, hasil ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $2,091 < 3,27$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel sistem penilaian kinerja, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan kepada kinerja guru di SMA. Sistem penilaian kinerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hasil perhitungan koefisien determinasi 0,537 (53,7%) dan besarnya pengaruh sebesar 28,8%. tampak nilai $\rho <$ nilai α . Jadi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh antara sistem penilaian kinerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap motivasi kerja. Secara parsial Berdasar hasil perhitungan koefisien korelasi yaitu $r_{hitung} = 0,390$, dan $r_{tabel} = 0,273$ tampak nilai $\rho <$ nilai α . Jadi $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang berarti antara sistem penilaian kinerja dengan motivasi kerja. Berdasar hasil perhitungan koefisien korelasi yaitu $r_{hitung} = 0,372$, dan $r_{tabel} = 0,273$. Koefisien korelasi nilai $r >$ dari nilai r tabel yang berarti signifikan. Tampak nilai $\rho <$ nilai α . Jadi $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang berarti antara kepemimpinan dengan motivasi kerja guru SMA.

Kata Kunci: Sistem Penilaian, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai suatu organisasi yang didalamnya terdapat personal guru, perlu dikembangkan motivasi kerja. Motivasi kerja yang dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri guru untuk melaksanakan tugas. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Uno (2007:72). Bagi seorang

guru SMA, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat pada aktivitas pembelajaran dan administrasi sekolah yang dikerjakan akibat dorongan dari dalam diri serta dorongan yang diberikan oleh pemimpin. Pertanyaannya adalah apakah motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru SMA? Hal ini pun, memerlukan pengkajian, baik secara teoritis maupun pengujian empiris di lapangan.

Dalam melaksanakan tugas apapun seorang karyawan butuh dorongan dari dalam maupun dari luar dirinya, untuk mengerjakan tugas dengan baik dan menghasilkan pekerjaan yang optimal, sama halnya dengan kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpinpun berdampak pada hasil kerja karyawan, seorang pemimpin harus paham perannya sebagai pemimpin dan peranannya sebagai manager. Dalam kaitannya pada motivasi kerja, peran pemimpin yang sangat berpengaruh untuk memengaruhi seorang individu atau kelompok untuk mengadakan perubahan kearah tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan manager disini lebih berperan terhadap proses penilaian karyawan/guru.

Dalam judul penelitian ini, kepala sekolah harus mampu menjadi manajer yang efisien dan pemimpin yang efektif, karena dalam instansi pendidikan sekolah dikepalai oleh seorang kepala sekolah yang harus dapat menginteraksi peran keduanya, yang dapat menciptakan seorang kepala sekolah yang ideal. Berdasarkan kondisi faktual tersebut masalah sistem penilaian kinerja, kepemimpinan, terhadap motivasi kerja yang berdampak pada kinerja guru, dapat diteliti. Sebab, yang terlihat dilapangan guru cenderung melalaikan tugas-tugasnya jika pemimpinnya tidak pernah memberikan perhatian, motivasi, dan penilaian yang objektif kepada guru. Tidak bisa kita pungkiri bahwa motivasi gurupun termasuk dalam pemberian hadiah, pujian, penghargaan dan insentif. Oleh karena itu jika pemimpin di suatu sekolah melupakan hal-hal tersebut, sehingga membuat semangat guru untuk mengajarpun menurun, hal tersebut dapat berakibat kepada kualitas sekolah tersebut. Karena dari motivasi kerja guru yang buruk kemungkinan besar dapat berpengaruh kepada hasil kerja guru yang buruk pula, begitupun sebaliknya. Sehingga menurut saya masalah ini perlu untuk di teliti.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, terlihat jelas bahwa permasalahan yang berdampak pada kinerja guru sangat luas pembahasannya dan karena kurangnya tenaga, dana, waktu, dan luasnya tempat penelitian, maka peneliti membatasi ruang lingkup masalah penelitian ini dibatasi pada empat masalah yaitu, sistem penilaian, kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja guru.

Bertolak dari identifikasi masalah dan pembatasan masalah tersebut, maka secara operasional permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh sistem penilaian terhadap motivasi kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja?

4. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama sistem penilaian dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan bagaimana dampaknya kepada kinerja guru?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem penilaian terhadap motivasi kerja, Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja berdampak pada kinerja guru, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem penilaian dan kepemimpinan secara simultan terhadap motivasi kerja dan dampaknya kepada kinerja guru di SMA 3 Tambun Selatan.

LANDASAN TEORI

1. Sistem Penilaian Kinerja

Menurut Komaruddin (1994:836), sistem adalah (1) Metode atau urutan yang teratur (2) Metode atau skema (rancangan) yang membimbing atau mengatur; metode prosedur atau klasifikasi (3) Seperangkat doktrin atau prinsip yang terorganisasi, biasanya dirancang untuk menjelaskan susunan atau fungsi dari keseluruhan (4) Sekelompok obyek atau satuan yang bergabung untuk membentuk suatu keseluruhan dan bekerja, berfungsi, atau bergerak saling tergantung dan harmonis (5) Suatu jaringan kerja (*network*) yang terdiri atas prosedur-prosedur yang berhubungan satu sama lain yang bergabung bersama untuk membentuk suatu kegiatan atau untuk mencapai sasaran spesifik (6) Suatu keseluruhan yang terdiri atas sejumlah variabel yang berinteraksi.

Suatu sistem pada dasarnya adalah suatu susunan yang teratur dari kegiatan yang berhubungan satu sama lain dan prosedur-prosedur yang berkaitan yang melaksanakan dan memudahkan pelaksanaan kegiatan utama dari suatu organisasi. Sedangkan prosedur adalah rangkaian yang tepat yang terdiri atas instruksi-instruksi langkah demi langkah yang menjelaskan apa, siapa, kapan, dan bagaimana melaksanakan sesuatu. Prosedur mengemukakan bagaimana komponen-komponen dibuat menjadi keseluruhan, Komaruddin (1994:837).

Setiap pemimpin perlu mengambil keputusan dan keputusan itu akan semakin tepat apabila informasinya juga tepat. Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah penilaian, Vethzal (2008:3).

Penilaian (*Appraisal*) adalah suatu sistim formal dalam menghargai buah pekerjaan (prestasi) seorang manajer dengan berkala dan dengan tulisan, Komaruddin (1994:35). Sedang penilaian dalam Kamus Bahasa Indonesia Lengkap Purwadarminta (1997: 444) adalah pemberian angka yang mewakili prestasi seseorang.

Beberapa pengertian tentang kinerja yang dapat menambah wawasan, yaitu:

- Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Stolovitch and Keeps (Veithzal, 2008:14).
- Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja Griffin (Veithzal, 2008:14).
- Kinerja dipengaruhi oleh tujuan. Mondy and Premeaux (Veithzal, 2008:15).

d. Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan. Casio (Veithzal, 2008:14-15).

Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian adalah sebagai suatu proses pengukuran penilaian, Vithzal (2008:3). Penilaian kinerja lebih dipandang sebagai suatu proses sosial dan proses komunikasi daripada hanya sebagai alat pengukur. Melihat penilaian kinerja sebagai suatu bentuk sosio-psikologis bukan suatu keunikan Ilgen dan Favero (Veithzal, 2008:3).

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. Selain itu, kinerja sebagai suatu sistem pengukuran, dan evaluasi, memengaruhi atribut-atribut yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, perilaku dan keluaran, dan tingkat absensi untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada saat ini, Veithzal (2008:47).

Dari penjabaran diatas sistem penilaian kinerja dapat diartikan sebagai metode yang dirancang secara sistematis dan terstruktur oleh suatu organisasi untuk mengamati, menilai, dan mengevaluasi karyawan/ guru dalam bentuk tulisan, angka ataupun huruf untuk memperoleh informasi tentang pekerjaan, perilaku, hasil kerja karyawan/ guru yang dikaitkan dengan ketercapaian standar kerja yang telah ditetapkan.

2. Kepemimpinan

Apa kepemimpinan dan manajemen itu? Pengedepanan beberapa definisi berikut ini diharapkan memberikan gambaran yang cukup menyeluruh mengenai arti kepemimpinan dan manajemen. Kepemimpinan adalah pengaruh komunikasi langsung antara pribadi dalam situasi tertentu untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu. Tannebaum, Weschler, dan Nassarik (Danim dan Suparno, 2009:2). Shared Goal, hemhiel dan Coons (Danim dan Suparno, 2009:2) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sikap pribadi yang ditampilkan oleh seseorang dalam memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Rauch dan Behling (Danim dan Suparno, 2009:2) kepemimpinan adalah suatu proses yang memengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama.

Oleh banyak pakar, pemimpin dipandang sebagai inti dari manajemen dan perilaku kepemimpinan merupakan inti perilaku dari manajemen. Inti kepemimpinan adalah pembuatan keputusan, termasuk keputusan untuk tidak memutuskan. Kepemimpinan akan berjalan jika ada keputusan yang akan dijalankan, demikian juga manajemen. Ini berarti manajemen akan tercapai tujuannya dijalankan oleh subyek yang mempunyai sifat-sifat kepemimpinan. Kepemimpinan hanya dapat menjelma secara sesungguhnya jika ditampilkan oleh seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai kepemimpinan. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin dan menjalankan kepemimpinan. Dia berkemampuan memengaruhi pendirian dan pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Pemimpin adalah orang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan, dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama.

Manajer adalah seorang yang memiliki keahlian menjalankan tugas tugas manajerial mencakup fungsi organik dan fungsi substantif. Fungsi organik manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian, serta evaluasi. Fungsi substantif manajemen berkaitan dengan pengelolaan personalia, keuangan, sarana dan prasarana, kehumasan lembaga, layanan khusus, dan lain-lain.

Kepemimpinan yang baik harus mampu membangun kehidupan organisasi dengan mengembangkan budaya yang disebut nilai-nilai eksekusi atau keunggulan atau “*value of excellence*”. Kepemimpinan berkaitan dengan pengikutsertaan seluruh anggota atau pengikutnya beradaptasi dengan perubahan dalam mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi, serta mengkoordinasikan secara aktif tugas yang perlu dalam mencapai keberhasilan. Sekolah sebagai suatu organisasi, tidak hanya memerlukan kepala sekolah untuk mengelola sumberdaya sekolah, yang lebih banyak berkonsentrasi pada permasalahan anggaran dan persoalan administratif lainnya. Sekolah memerlukan pimpinan yang memiliki visi yang mampu mengilhami staf pengajar dan semua komunitas sekolah.

Kepala sekolah harus mampu menjadi manajer yang efisien dan pimpinan yang efektif. Dia harus mencerminkan tampilan kekepalasekolahan sejati, yaitu memiliki kemampuan manajemen dan dapat menampilkan sikap dan sifat sebagai kepala sekolah. Istilah kekepalasekolahan bermakna segala seluk-beluk yang berkaitan dengan tugas kepala sekolah. Perilaku kekepalasekolahan tercemar dari kristalisasi interaksi antara fungsi organik manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian, serta evaluasi dan pelaporan) dengan fungsi substantive, yaitu akademik, ketenagaan, keuangan, fasilitas, kehumasan, pelayanan khusus, dan sebagainya. Fungsi organik manajemen merupakan roda gigi dalam menjalankan fungsi substantif. Interaksi sinergis keduanya melahirkan sosok perilaku kekepalasekolahan ideal, yaitu yang mampu membawa organisasi sekolah untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Peningkatan mutu pendidikan persekolahan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan staf pengajar dan anggota komunitasnya secara keseluruhan. Peran utama kepala sekolah antara lain mengembangkan agar sekolah menjadi lembaga pendidikan yang baik dan mampu mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab menjaga dan memotivasi guru, peserta didik, dan administrasi sekolah agar mau dan mampu melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah. Disinilah esensi bahwa kepala sekolah harus mampu menjalankan peran kekepalasekolahan (*school principalship*), berikut kemampuannya di bidang manajemen kepala sekolah.

Kepala sekolah dituntut mampu berperan sebagai seorang pemimpin profesional. Ciri khas kepala sekolah yang profesional adalah menguasai secara baik pekerjaannya melebihi rata-rata personalia lain di sekolah, dan memiliki komitmen moral yang tinggi atas pekerjaannya sesuai dengan kode etik profesinya. Menurut Wahjosumidjo (Danim dan Suparno, 2009:14) sekolah yang berhasil adalah sekolah yang memiliki pemimpin yang berhasil. Kepemimpinan

sekolah yang “baik” akan menciptakan kultur sekolah yang berhasil mendorong guru bekerja dengan penuh dedikasi dan siswa belajar keras tanpa paksaan. Dengan kata lain, Wahjosumidjo mengisyaratkan pentingnya pemimpin sekolah yang memiliki harapan tinggi terhadap guru dan siswa. Disamping itu, kepemimpinan sekolah yang berhasil akan memberikan kesempatan kepada siswa untuk menjadi dirinya sendiri, terbiasa dengan hidup tertib, dan mematuhi peraturan-peraturan sekolah.

Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi sekelompok orang lain agar bertindak sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Terkait dengan permasalahan motivasi kerja, pemimpinpun harus mengetahui apa yang harus diperbuatnya, agar yang dipimpin lebih termotivasi untuk kreatif, inovatif, bereksperimen, berprestasi dan sebagainya. Kepemimpinan sangat berpengaruh kepada kualitas lembaga yang dipimpinnya. sehingga keefektifan suatu organisasi merupakan tanggung jawab seorang pemimpin.

3. Motivasi Kerja

Meneliti guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan disekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah kurangnya motifasi kerja guru. Pertanyaan yang muncul adalah apa yang dimaksud dengan motivasi kerja itu untuk membahas motivasi kerja, terlebih dahulu dikemukakan tetap konsep motivasi. Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang memengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku, Robert (Uno, 2007:63). Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya, Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan, Sardiman (Uno, 2007:63).

Disamping itu, menurut Harold motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu, Uno (2007:64). Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yaitu tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan.

Dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan gurunya untuk mengerjakan tugasnya, haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Senada dengan pendapat tersebut motivasi juga diartikan sebagai keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Proses ini dirangsang oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu, Uno (2007:65).

Motivasi kerja yang merupakan kajian pokok dalam pembahasan ini, jika bertolak dari uraian teoritis sebagaimana dipaparkan di atas maka dapat disebutkan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat diukur melalui dimensi internal dan eksternal.

Dari penjabaran diatas, maka bisa dirumuskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang maupun dari luar dirinya untuk melakukan sesuatu kegiatan sesuai dengan profesinya, dengan pengharapan ekonomi dan psikis yang membuat kepuasan dan kebanggaan terhadap dirinya dalam lingkungan pekerjaan ataupun masyarakat di sekelilingnya.

4. Kinerja Guru

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang sangat kompleks ini, manajemen dapat melakukan perbaikan ke dalam, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat. Ini artinya perusahaan harus memperbaiki kinerja perusahaannya melalui perbaikan kinerja karyawannya. Keberhasilan perusahaan dalam memperbaiki kinerja perusahaannya sangat tergantung kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkemampuan tinggi.

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan itu ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup, mempertahankan hidup; dan memelihara hidup yang pada dasarnya semuanya untuk memenuhi tujuan hidup. Tujuan hidup melalui bekerja meliputi tujuan yang khusus dan pengelompokkan kerja yang menimbulkan rasa berprestasi (*sense of accomplishment*) dalam diri individu pekerja tersebut. Pada dasarnya kehidupan manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat nonmaterial, seperti: kebanggaan dan kepuasan kerja. Di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses bekerja itulah, seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya.

Sementara itu, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Beberapa pengertian berikut ini akan memperkaya wawasan kita tentang kinerja.

- a. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. (Stolovitch and Keeps (Veithzal, 2008:14).
- b. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Griffin (Veithzal, 2008:14).
- c. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan. Mondy and Premeaux (Veithzal, 2008:15).

- d. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Hersey and Blanchard (Veithzal, 2008:15).
- e. Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan. Casio(Veithzal, 2008:15).
- f. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Donnelly, Gibson and Cevich (Veithzal, 2008:15).
- g. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni: (a) tugas individu; (b) perilaku individu; dan (c) ciri individu. Robbin (Veithzal, 2008:15).
- h. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Schermerhorn, Hunt and Osborn (Veithzal, 2008:15).
- i. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *Oppurtunity* (O), yaitu kinerja = f (A x M x O). Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins: 1996) dalam Veithzal (2008:15). Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, Motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalakan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Seorang karyawan/ guru tidak akan mampu bekerja dengan baik jika tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Meskipun pekerjaan itu dapat selesai dikerjakan, namun tidak membuahkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan kinerja seorang karyawan, pengetahuan bidang tugas pekerja yang bersangkutan sangat penting. Dengan demikian, faktor-faktor yang menandai kinerja yaitu hasil

Kebutuhan yang dibuat pekerja; Tujuan yang khusus; Kemampuan; Kompleksitas; Komitmen; Umpan balik; Situasi; Pembatasan; Perhatian pada setiap kegiatan; Usaha; Ketekunan; Ketaatan; Kesiediaan untuk berkorban; dan Memiliki standar yang jelas.

Salah satu contoh faktor yang harus di pahami oleh guru yaitu kurikulum. Kualitas keluaran proses pendidikan antara lain ditentukan oleh kurikulum dan efektivitas pelaksanaannya. Kurikulum itu harus sesuai dengan filsafat dan cita-cita bangsa, perkembangan siswa, perkembangan ilmu dan teknologi, serta kemajuan dan tuntutan masyarakat terhadap kualitas lulusan lembaga pendidikan itu. Kurikulum merupakan seperangkat pengalaman belajar yang dirancang untuk siswa sekolah menengah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan. Disinilah seorang guru dapat memperlihatkan kinerjanya kepada dirinya, pemimpinya, dan masyarakat khususnya orang tua siswa yang bersangkutan.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi atas hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya sesuai dengan standar dan kriteria administrasi profesi keguruan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survai. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apa bila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi, yang disebut juga studi sensus, Arikunto (2002:108). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 orang guru SMAN 3 Tambun Selatan yang beralamat di Perum Graha Prima Desa Mangun Jaya Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi.

Skala pengukuran yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan 5 alternatif tanggapan. Skala ini berisikan seperangkat pernyataan positif dan pernyataan negatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah angket (kuisisioner), yaitu jenis angket tertutup. Pada penelitian ini, penulis menggunakan Teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*). Path analysis digunakan apabila secara teori berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

Path Analysis Menguji kebermaknaan (*test of significance*) setiap koefisien jalur yang telah dihitung, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, serta menguji perbedaan besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogenus terhadap variabel endogenus, Ali Muhidin (2009:239). Pada penelitian ini hipotesis statistic yang diajukan sebagai berikut:

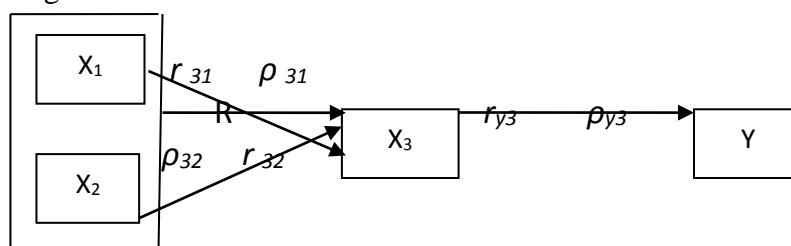
- a. $H_0 : P_{X_3X_1} = 0,$
 $H_1 : P_{X_3X_1} \neq 0,$
- b. $H_0 : P_{X_3X_2} = 0,$
 $H_1 : P_{X_3X_2} \neq 0,$
- c. $H_0 : R_{yX_3} = 0,$
 $H_1 : R_{yX_3} \neq 0,$

- d. $H_0 : R_{X_3(X_1, X_2)} = 0, R_{Y X_3} = 0$
 $H_1 : R_{X_3(X_1, X_2)} \neq 0, R_{Y X_3} \neq 0.$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Untuk keperluan pengujian hipotesis, terlebih dahulu harus memenuhi sejumlah asumsi dan persyaratan analisis yang digunakan dalam penelitian, persyaratan analisis nya yaitu 1. Gambar diagram jalur yang diajukan, 2. Menghitung koefisien jalur, 3. Uji perbedaan besarnya pengaruh variabel eksogenus terhadap variabel endogenus, melalui penghitungan analisis jalur menggunakan program *Statistical Package and Social Sciences (SPSS)*. Secara diagramatik struktur hubungan kausal antara variabel penyebab dengan variabel akibat. Diagram Jalur (*Path Diagram*), ditentukan oleh proposisi teoritik yang berasal dari kerangka berpikir penelitian. Diagram Jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1

Diagram Jalur yang menyatakan pengaruh kausal dari X_1, X_2 , ke X_3 dan dari X_3 ke Y .

Keterangan:

X_1 : Sistem penilaian kinerja

X_2 : Kepemimpinan

X_3 : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Guru

ρ_{31} : Koefisien jalur antara Sistem Penilaian dengan Motivasi kerja

ρ_{32} : Koefisien jalur antara Kepemimpinan dengan Motivasi kerja

ρ_{y3} : Koefisien jalur antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

r_{31} : Koefisien korelasi antara Sistem Penilaian dengan Motivasi kerja

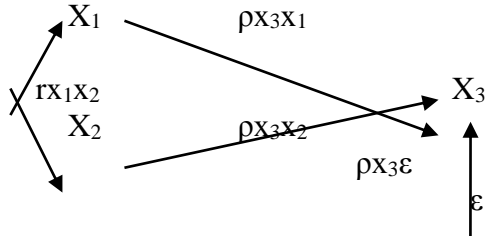
r_{32} : Koefisien korelasi antara Kepemimpinan dengan Motivasi kerja

r_{y3} : Koefisien korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru.

Pada gambar 1 di atas terdapat dua buah sub-struktur. Pertama sub-struktur yang menyatakan hubungan kausal dari X_1 dan X_2 ke X_3 , dan sub-struktur kedua mengisyaratkan hubungan kausal dari X_3 ke Y . Persamaan struktural untuk gambar 1 adalah $X_3 = \rho_{X_3 X_1} X_1 + \rho_{X_3 X_2} X_2 + \varepsilon_1$ dan $Y = \rho_{Y X_3} X_3 + \varepsilon_2$. Pada sub-struktur pertama X_1 dan X_2 merupakan variabel eksogenus, dan X_3 sebagai variabel endogenus, serta ε_1 sebagai variabel residu. Pada sub-struktur kedua, X_3 merupakan variabel eksogenus, dan Y sebagai variabel endogenus, serta ε_2 sebagai variabel residu kedua.

a. Model Sub Struktur Pertama

Pengaruh Sistem penilaian kinerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) terhadap Motivasi kerja (X_3), diagram jalurnya sebagai berikut :



Gambar 2
Analisis jalur pengaruh sikap guru (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap motivasi belajar (X_3)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur dengan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 1
Koefisien Sub Struktur Pertama

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-27,711	23,982		-1,155	,253
	VAR00001	,691	,240	,343	2,879	,006
	VAR00002	,575	,184	,372	3,125	,003

a. Dependent Variable: VAR00003

Tabel 2
Korelasi antar variabel

		SPK	K	MK	KG
SPK	Pearson Correlation	1	,127	,390**	,292*
	Sig. (2-tailed)		,360	,004	,032
	N	54	54	54	54
K	Pearson Correlation	,127	1	,416**	-,004
	Sig. (2-tailed)	,360		,002	,978
	N	54	54	54	54
MK	Pearson Correlation	,390**	,416**	1	,231
	Sig. (2-tailed)	,004	,002		,093
	N	54	54	54	54
KG	Pearson Correlation	,292*	-,004	,231	1
	Sig. (2-tailed)	,032	,978	,093	
	N	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dimana diketahui,

- $\rho_{X_3X_1} = 0,343$, yang merupakan koefisien jalur dari X_1 terhadap X_3
- $\rho_{X_3X_2} = 0,372$, yang merupakan koefisien jalur dari X_2 terhadap X_3
- $r_{X_1X_2} = 0,127$, yang merupakan koefisien korelasi antara X_1 terhadap X_2
- $r_{X_3X_1} = 0,390$, yang merupakan koefisien korelasi antara X_1 terhadap X_3
- $r_{X_3X_2} = 0,416$, yang merupakan koefisien korelasi antara X_2 terhadap X_3 .

Pada persamaan jalur tersebut, koefisien residu (ϵ) dapat dihitung berdasarkan output *Model Summary*, yaitu:

Tabel 3
Summary SPSS sub struktur pertama

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,537 ^a	,288	,260	10,35738

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00003

$$R^2_{x_3(x_1, x_2)} = 0,288,$$

Berdasarkan koefisien jalur tersebut, maka persamaan jalurnya dapat di buat sebagai berikut:

$$X_3 = \rho_{x_3x_1} X_1 + \rho_{x_3x_2} X_2 + \epsilon_1$$

$$X_3 = 0,343 X_1 + 0,372 X_2 + \epsilon_1$$

Pada persamaan jalur tersebut, koefisien residu (ϵ) dapat dihitung berdasarkan output *Model Summary*, Rumus yang digunakan adalah: dengan rumus:

$$P_{X_3\epsilon} = \sqrt{1 - R^2_{x_3(x_1, x_2)}}$$

diketahui $R^2_{x_3(x_1, x_2)} = 0,288$. Sehingga koefisien residu adalah:

$$P_{X_3\epsilon} = \sqrt{1 - 0,288} = 0,843$$

Setelah koefisien residu diperoleh, maka persamaan jalurnya menjadi :

$$X_3 = \rho_{x_3x_1} X_1 + \rho_{x_3x_2} X_2 + \epsilon_1$$

$$X_3 = 0,343 X_1 + 0,372 X_2 + 0,843$$

Berdasarkan hasil tersebut, pengaruh sendiri-sendiri (*partial*) variabel endogenus (X_3) terhadap variabel eksogenus X_1 dan X_2 dapat dihitung sebagai berikut:

1) Untuk jalur X_1 terhadap X_3

a) Besarnya pengaruh langsung variabel X_1 terhadap X_3

$$\begin{aligned} \rho_{x_3x_1} \cdot \rho_{x_3x_1} &= 0,343 \times 0,343 \\ &= 0,1176 \\ &= 11,76\% \end{aligned}$$

b) Besarnya pengaruh tidak langsung variabel X_1 terhadap variabel X_3 , melalui variabel X_2 :

$$\begin{aligned} \rho_{x_3x_1} \cdot r_{x_1x_2} \cdot \rho_{x_3x_2} &= 0,343 \times 0,127 \times 0,372 \\ &= 0,0162 \\ &= 1,62\% \end{aligned}$$

c) Besarnya pengaruh total variabel X_1 terhadap X_3 :

$$\begin{aligned} (\rho_{x_3x_1} \cdot \rho_{x_3x_1}) + (\rho_{x_3x_1} \cdot r_{x_1x_2} \cdot \rho_{x_3x_2}) &= 0,1176 + 0,0162 \\ &= 0,1338 \\ &= 13,38\% \end{aligned}$$

Simpulannya adalah pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap motivasi kerja atau motivasi kerja ditentukan oleh sistem penilaian kinerja adalah sebesar 13,38%.

2) Untuk jalur X_2 terhadap X_3

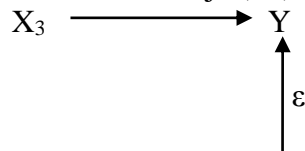
- a) Besarnya pengaruh langsung variabel X_2 terhadap X_3 :
 $\rho_{X_3X_2} \cdot \rho_{X_3X_2} = 0,372 \times 0,372$
 $= 0,138$
 $= 13,83\%$
- b) Besarnya pengaruh tidak langsung variabel X_2 terhadap X_3 ,
melalui X_1 : $\rho_{X_3X_2} \cdot r_{X_1X_2} \cdot \rho_{X_3X_1} = 0,372 \times 0,127 \times 0,343$
 $= 0,0162$
 $= 1,62\%$
- c) Besarnya pengaruh total variabel X_2 terhadap X_3 :
 $(\rho_{X_3X_2} \cdot \rho_{X_3X_2}) + (\rho_{X_3X_2} \cdot r_{X_1X_2} \cdot \rho_{X_3X_1}) = 0,138 + 0,0162$
 $= 0,1542$
 $= 15,42\%$

Simpulannya: pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja atau motivasi kerja ditentukan oleh kepemimpinan adalah sebesar 15,42%.

Besarnya pengaruh bersama-sama (simultan) variabel eksogenus (X_1 dan X_2) terhadap endogenus (X_3) dihitung menggunakan aplikasi program SPSS dilihat dari output *Model Summary* (Tabel 3), dapat dilihat besarnya koefisien determinasi yang ditunjukkan pada kolom R adalah 0,537. Sementara besarnya pengaruh bersama-sama variabel X_1 dan X_2 terhadap X_3 ditunjukkan oleh kolom R^2 yaitu $0,288 = (28,8\%)$.

b. Model Sub Struktur Kedua

Pengaruh Motivasi kerja (X_3), diagram jalurnya sebagai berikut :



Gambar 3

Analisis jalur pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y)

Tabel 4
Summary SPSS Sub Struktur Kedua

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,334 ^a	,111	,058	7,859

a. Predictors: (Constant), MK, SPK, K

b. Dependent Variable: KG

Dari hasil output *Model Summary* di atas, pada kolom R Square tertera nilai pengaruh X_3 terhadap Y, yaitu dapat dilihat melalui persamaan jalur dibawah ini.

Persamaan jalurnya adalah: $Y = \rho_{YX_3} \cdot X_3 + \epsilon$

$$Y = 0,111 X_3 + \epsilon$$

Pada persamaan jalur tersebut, koefisien residu (ϵ) dapat dihitung berdasarkan output *Model Summary*, sebagai berikut:

$$P_{Y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2 y(x_1, x_2, x_3)}$$

diketahui $R^2 y(x_1, x_2, x_3) = 0,111$. Sehingga koefisien residu adalah:

$$P_{X_3\varepsilon} = \sqrt{1 - 0,111} = 0,942$$

Setelah koefisien residu diperoleh, maka persamaan jalurnya menjadi:

$$Y = 0,111 X_3 + 0,942$$

Untuk jalur dari X_3 terhadap Y : Besarnya pengaruh langsung variabel X_3 terhadap Y : $\rho_{yX_3} \cdot \rho_{yX_3} = 0,111 \times 0,111$

$$= 0,0123$$

$$= 1,23\%$$

Simpulannya adalah pengaruh motivasi kerja yang sudah mewakili sistem penilaian kinerja dan kepemimpinan yang berdampak pada kinerja guru adalah sebesar 1,23%.

Pengujian keberartian koefisien jalur yang dapat diketahui melalui aplikasi SPSS. Kriteria yang digunakan adalah apabila:

Jika nilai $\rho >$ nilai α maka H_0 diterima

Jika nilai $\rho <$ nilai α maka H_0 ditolak.

Dalam perhitungan dengan program SPSS dapat dilihat di output *Coefficients*.

Sebagai berikut:

Tabel 5
Coefficients Sub Struktur 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-27,711	23,982		-1,155	,253
	VAR00001	,691	,240	,343	2,879	,006
	VAR00002	,575	,184	,372	3,125	,003

a. Dependent Variable: VAR00003

a. Hipotesis 1

$H_0 : \rho_{X_3X_1} = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap motivasi kerja,

$H_a : \rho_{X_3X_1} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap motivasi kerja,

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas, tampak nilai $r <$ nilai α . Jadi $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang berarti antara sistem penilaian kinerja dengan motivasi kerja. Analisis uji t berdasarkan hasil perhitungan uji t secara parsial $t_{hitung} = 2,879$, dengan $t_{tabel} = 2,031$, hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,879 > 2,031$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel sistem penilaian kinerja terhadap peningkatan motivasi kerja guru di SMAN 3 Tambun Selatan Bekasi.

b. Hipotesis 2

$H_0: \rho_{X_3X_2} = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan motivasi kerja,

$H_a: \rho_{X_3X_2} \neq 0$, terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas, tampak nilai $r <$ nilai α . Jadi $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang berarti antara kepemimpinan dengan motivasi kerja. Analisis uji t berdasarkan hasil perhitungan uji t secara parsial $t_{hitung} = 3,125$, dengan $t_{tabel} = 2,031$, hasil ini

menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,125 > 2,031$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi kerja guru di SMAN 3 Tambun Selatan Bekasi.

c. Hipotesis 3

$H_0: R_{x_3(x_1x_2)} = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh sistem penilaian dan kepemimpinan secara simultan terhadap motivasi kerja.

$H_a: R_{x_3(x_1x_2)} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh sistem penilaian dan kepemimpinan secara simultan terhadap motivasi kerja.

Tabel 6
Anova Sub Struktur pertama

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2217,273	2	1108,637	10,334	,000 ^a
	Residual	5471,042	51	107,275		
	Total	7688,315	53			

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00003

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS output *Anova* di atas, tampak nilai $r < \alpha$. Jadi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh antara sistem penilaian kinerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap motivasi kerja. Analisis uji F berdasarkan hasil perhitungan uji F secara parsial $F_{hitung} = 10,334$, dengan $F_{tabel} = 3,27$, hasil ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $10,334 > 3,27$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel sistem penilaian kinerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap motivasi kerja guru di SMAN 3 Tambun Selatan Bekasi.

d. Hipotesis 4

$H_0: \rho_{y(x_1,x_2,x_3)} = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh sistem penilaian kinerja dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja yang berdampak pada kinerja guru,

$H_a: \rho_{y(x_1,x_2,x_3)} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh sistem penilaian kinerja dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja yang berdampak pada kinerja guru,

Tabel 7
Anova sub struktur kedua

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	387,525	3	129,175	2,091	,113 ^a
	Residual	3088,179	50	61,764		
	Total	3475,704	53			

a. Predictors: (Constant), MK, SPK, K

b. Dependent Variable: KG

Berdasarkan hasil perhitungan dengan aplikasi program SPSS output *Anova*, tampak nilai $r > \alpha$. Jadi $0,113 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak terdapat

pengaruh antara sistem penilaian kinerja dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja yang berdampak pada kinerja guru, Analisis uji F berdasarkan hasil perhitungan uji F secara parsial $F_{hitung} = 2,091$, dengan $F_{tabel} = 3,27$, hasil ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $2,091 < 3,27$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel sistem penilaian kinerja dan kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan kepada kinerja guru di SMAN 3 Tambun Selatan Bekasi.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian di atas, pembahasan hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sistem penilaian kinerja dinyatakan terdapat pengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasar hasil perhitungan koefisien korelasi yaitu $r_{hitung} = 0,390$, dan $r_{tabel} = 0,273$ hal ini menunjukkan adanya korelasi di antara Sistem penilaian kinerja terhadap motivasi kerja. Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung sistem penilaian kinerja terhadap motivasi kerja sebesar 13,38%. Hal ini menunjukkan ada pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap motivasi kerja, Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi mengajar guru di SMA Negeri 3 Tambun Selatan Bekasi, sebagian besar perlu ditingkatkan, ditunjukkan dengan hasil persentase pengaruh antar variabel yang kurang tinggi, karena dari motivasi ini guru dapat menghasilkan kinerja yang bagus. Sehingga dapat menyempurnakan profesionalisme guru di SMAN 3 Tambun Selatan Bekasi.
2. Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja, Berdasar hasil perhitungan koefisien korelasi yaitu $r_{hitung} = 0,372$, dan $r_{tabel} = 0,273$. Koefisien korelasi nilai $r >$ dari nilai r tabel yang berarti signifikan. Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 15,42%, hasil pengaruh ini tergolong rendah. Hal ini dapat disebabkan kepemimpinan di sekolah kurang mengena kepada motivasi kerja guru. Mungkin juga dapat disebabkan kesibukan pemimpin, sehingga kurangnya pendekatan kepada guru, yang apabila jika kepala sekolah selaku pemimpin dapat memberikan suatu dorongan dari luar kepada guru untuk melakukan tugasnya dengan baik, maka guru akan segan untuk melanggar ketentuan yang telah dibuat oleh sekolah.
3. Sistem penilaian kinerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hasil perhitungan koefisien determinasi 0,537 (53,7%) dan besarnya pengaruh sikap guru dan iklim organisasi terhadap motivasi belajar adalah 28,8%. Hal ini berarti kontribusi variabel sistem penilaian guru dan kepemimpinan tidak terlalu besar. Walaupun tidak terlalu memberi kontribusi yang tinggi, kedua variabel ini tetap menjadi bagian dalam memengaruhi motivasi kerja guru di SMAN 3 Tambun Selatan.
4. Sistem penilaian kinerja, kepemimpinan dan motivasi kerja guru kepada kinerja guru, menunjukkan hasil perhitungan koefisien pengaruh variabel eksogenus terhadap variabel endogenus yaitu 0,111 (11,1%). Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi $\rho > \alpha$, sehingga secara simultan antara system

penilaian kinerja dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja dinyatakan tidak memiliki dampak kepada kinerja guru di SMAN 3 Tambun Selatan. Sehingga pemimpin harus berpikir hal apa yang lebih berpengaruh untuk meningkatkan kinerja guru.

SIMPULAN

1. Sistem penilaian kinerja terhadap motivasi kerja di SMAN 3 Tambun Selatan, dinyatakan dalam keadaan cukup baik, hal ini dibuktikan dari hasil kontribusinya sebesar 13,38%.
2. Kepemimpinan terhadap motivasi kerja, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, dan hasil kontribusi antara variabel kepemimpinan dengan motivasi kerja sebesar 15,42%.
3. Sistem penilaian kinerja dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja di dapat hasil kontribusi sebesar 28,8% hal ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja dan kepemimpinan memberikan kontribusi yang baik terhadap motivasi kerja di SMAN 3 Tambun Selatan.
4. Sistem penilaian kinerja dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja dinyatakan tidak mempunyai pengaruh. Didapat hasil kontribusi yang rendah sebesar 11,1% sehingga kurang berdampak kepada kinerja guru di SMAN 3 Tambun Selatan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian, Cetakan Keduabelas*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Brata, S. S. (2009). *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada
- Danim, S., dan Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta,
- Komaruddin. (1994). *Ensiklopedia Menejemen, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Ikrar Mandiabad
- Muhidin, S.A., dan Abdurahman, M. (2009). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia
- Pangabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. Ghalia Indonesia
- Poerwadarminta. (1984). *Kamus Bahasa Indonesia*. Bandung: Balai Pustaka Grafindo Persada
- Purwanto, M. N. (2001). *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran, Cetakan Kesepuluh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Purwoto, A. (2007). *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta: PT. Grasindo
- Riduwan. (2006a). *Belajar Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula, Cetakan Ketiga*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2006b). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta
- Ruseffendi, E.T. (1998). *Statistika Dasar untuk Penelitian Pendidikan*. Bandung: IKIP Bandung Press

- Singarimbun, M., dan Effendi, S. (1989). *Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi*. Jakarta: LP3ES
- Soetjipto dan Kosasi, R. (2004). *Profesi Keguruan, Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Syafruddin, N. (2005). *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum, Cetakan Ketiga*. Jakarta: Quantum Teaching
- Uno, H. B. (2007). *Teori Motivasi & Pengukurannya, Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Veithzal, R. (2008). *Performance Appraisal, Edisi Kedua*. Bandung: PT. Rajagrafindo Persada
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya, Cetakan Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers