

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI DI KABUPATEN DELI SERDANG PROVINSI SUMATERA UTARA

Sungguh Ponten Pranata

Manajemen, STIE TRICOM

Email: sungguh.ponten.aritonang@gmail.com

ABSTRACT

This research is aimed to analyze whether visionary leadership, competency, and motivation has significant effects to teachers' performances partially or simultaneously. The accessible population in this research were 113 state senior high school teachers in Deli Serdang Regency North Sumatera Province. The research design is survey with questionnaire data collection technique. The data test technique was done by using analysis of validity test, reliability test, classic assumption test, statistical test, and hypothesis test. All analysis techniques was used with the help of SPSS 22 program. Based on the analysis result descriptively, it was found that the visionary leadership variable is in excellent category. However, it still has some weaknesses such as lack of growing the spirit, lack of motivating the teachers to act in the correct direction, and lack of coordinating teachers' different abilities. Based on the analysis of t test result, tcount is higher than ttable. It shows that leadership, competency, work motivation, and performance affect positively and significantly to teachers' performances. Moreover, based on the analysis of F test result, Fcount is higher than Ftable. It shows that visionary leadership, competency, and work motivation affect positively and significantly to teachers' performances and the value of determination coefficient (R^2) is 0,7691. It shows that the contribution of visionary leadership variable, competency, and work motivation is 0,7691 or 76,91% while the rest is 23,08% or 23% is affected by other variables namely compensation, work culture, work environment, and many more.

Keywords: *Visionary Leadership, Competency, Work Motivation*

I. PENDAHULUAN

Kekuatan kepemimpinan menghasilkan berbagai kebijakan dan operasionalisasi kerja yang dibimbing oleh visi yang akan dijadikan dasar pencapaian tujuan. Visi yang dijalankan secara konsisten harus menuntut perubahan budaya yang lebih berorientasi pada nilai-nilai baik proses maupun nilai-nilai pendidikan. Dengan demikian hal penting yang memposisikan diri sebagai komponen yang memberikan pengaruh yang kuat pada efektifitas pencapaian pendidikan yang berkualitas di era desentralisasi adalah *Visionary Leadership* (Kepemimpinan Visioner).

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat penilaian umum bahwa pemimpin pendidikan (khususnya di tingkat satuan pendidikan) belum menjalankan fungsi kepemimpinannya apalagi *Visionary leadership* sebagai tuntutan perubahan organisasional. Belum optimalnya fungsi kepemimpinan akan berpengaruh kuat terhadap penciptaan, pembentukan, dan eksistensi budaya pendidikan baik pada jalur, jenjang dan jenis pendidikan, karena budaya menjadi representasi kepemimpinan dari seorang pemimpin pendidikan.

Guru memiliki peran yang penting dan memiliki posisi strategis dan bertanggung jawab dalam pendidikan nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan kepada siswa. Sedangkan dalam proses pembelajaran guru merupakan pemegang peran utama, karena secara teknis dapat menterjemahkan proses perbaikan sistem pendidikan dalam suatu kegiatan di kelas. Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggarakannya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggara proses belajar siswa. Oleh karena itu kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan di sekolah. Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2009 (Depdiknas, 2009:39) "Tentang Sistem Pendidikan Nasional, memuat penjelasan sebagai berikut :

1. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi."

Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas tugas yang ditandai dengan keahlian pada penguasaan materi maupun metode pembelajaran. Selain itu juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdian. Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat bangsa dan negara. Guru yang profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual moral dan spiritual. Tanggung

jawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dan , mengelola dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif. Tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral.

Lebih lanjut Udin Syaefudin Saud (Udin Syaefudin Saud, 2009 : 97), Guru profesional ciri-cirinya sebagai berikut :

1. Mempunyai komitmen pada proses belajar siswa.
2. Menguasai secara mendalam materi pelajaran dan cara mengajarkannya.
3. Mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya.

Merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya yang memungkinkan mereka untuk selalu meningkatkan profesionalismenya.” Dalam upaya memajukan dan mengembangkan jabatan guru sebagai jabatan profesional yang dituntut untuk berkinerja seoptimal mungkin berdasarkan kompetensi dan profesionalisme bidangnya maka, kepala sekolah sangat berperan didalamnya, dengan memberikan kesempatan dan peluang serta mengarahkan dan membimbing yang maksimal dan berkesinambungan, terhadap para guru sehingga dapat berkinerja secara optimal. Untuk meningkatkan kompetensi guru juga tidak terlepas dari motivasi mengingat guru merupakan corong terdepan dalam penyampaian ilmu pengetahuan, artinya setiap guru harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, di satu sisi guru dituntut harus lebih profesional sementara di sisi lain kebutuhan hidup guru terus meningkat yang menjadikan motivasi menjadi berkurang.

Kinerja guru merupakan konsep yang sangat penting untuk diperhatikan oleh kepala sekolah, karena dengan kinerja yang tinggi dapat mendorong kinerja individu dan kelompok yang akan meningkatkan efektifitas organisasi. Setiap individu mempunyai kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Lebih lanjut Veithsal dan Deddy mengatakan Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Yang artinya bahwa faktor eksternal cenderung akan mempengaruhi motivasi guru untuk dapat bekerja secara profesional baik itu berupa gaji maupun tunjangan dan supervisi pengawasan kepala sekolah.

Hasil pengamatan di lapangan, pada SMA Negeri Kabupaten Deliserdang Sumatera Utara, diketahui :

- a. Masih ada guru yang belum membuat perangkat pembelajaran (silabus dan RPP), proses pembelajaran belum menggunakan RPP, kurang maksimal dalam proses pembelajaran, kurang menggunakan alat peraga dan media pembelajaran, metode mengajar tidak bervariasi,
- b. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya belum melaksanakan pengawasan secara intensif kepada guru, disebabkan kurang kompetensi supervisi dan kurang menguasai fungsi supervisi yang harus dilaksanakannya. Semestinya agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik diperlukan adanya supervisi dari atasan yang dilakukan oleh tim pengawas dan kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di organisasi pendidikan formal tersebut atau di lingkungan dimana kepala sekolah tersebut ditugaskan.
- c. Rendahnya kompetensi kepala sekolah. Dari data yang diperoleh pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deliserdang Provinsi Sumatera masih relatif rendah, jumlah kepala sekolah yang sering mengikuti pelatihan-pelatihan.
- d. Dalam penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa guru-guru yang mengikuti pendidikan dan latihan guru sesuai bidang studinya masing-masing frekuensinya masih rendah dan terbatas jumlahnya.
- e. Motivasi kerja yang kurang membuat kinerja guru kurang maksimal sehingga pembelajaran terkesan rutinitas, dan tidak memiliki variasi.
- f. Disiplin guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya masih terkesan lemah dan masih dipengaruhi oleh realisasi motivasi yang diterima seperti intensif material maupun insentif non material.

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku yang menjadi panutan interaksi antar pemimpin dan pengikut serta pencapaian tujuan yang lebih riil dan komitmen bersama dalam pencapaian tujuan dan perubahan terhadap budaya organisasi yang lebih maju. Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh konsensus anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai. Stoner, (2012:12) Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan merupakan kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Menurut Katz dan Kahn dalam Sondang (2013:79) berbagai definisi kepemimpinan pada dasarnya dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok besar yakni “sebagai atribut atau kelengkapan dari suatu kedudukan, sebagai karakteristik seseorang, dan sebagai kategori perilaku”.

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2012:66) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). Hal

ini sejalan dengan pendapat Becker and Ulrich dalam Suparno (2015:24) bahwa *competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang di perlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.

Motivasi Secara umum sering juga diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang. Motivasi dapat berupa motivasi *intrinsic* dan *ekstrinsic*. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobynya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi. Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang dimaksudkan untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya manusia dan manusia akan dapat menjadi seperti apa. Landy dan Becker membuat pengelompokan pendekatan teori motivasi ini menjadi 5 kategori yaitu teori kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan, teori harapan, teori penetapan sasaran. Motivasi adalah dorongan hati atau jiwa yang menjadi dasar atau alasan untuk melakukan sesuatu kegiatan pekerjaan. Dalam pengkajian ini motivasi diukur dengan menggunakan konsep yang dikembangkan oleh Mc Clelland. Menurut Mc Clelland ada tiga hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu: motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan), motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan), dan motivasi berafiliasi (dorongan hati untuk berhubungan dengan orang lain serta untuk disenangi orang lain) Hartati (2007:36). Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Menurut Berelson dan Steiner dalam Sunyoto (2013:14) adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi Sunyoto (2013:30).

Menurut pendapat Wirawan, (2014:50), "Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu." Menurut A. Anwar Prabu Mangku Negara (2014:67), "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Menurut Suharsaputra (2010:14), "Kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu." Kinerja seseorang akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo(2010:2), "Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja".

II. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam hal ini adalah survey. Menurut Kerlinger dikutip Sugiyono "Mengemukakan penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variable sosiologis maupun psikologis

Lokasi penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan pada 4(empat) unit SMA Negeri Di Kabupaten Deli Serdang bagian Timur sebagai sampel yang terdiri :

1. SMAN Hamparan Perak,
2. SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan,
3. SMAN 1 Batang Kuis,
4. SMAN 1 Labuhan Deli.

Dipilihnya sekolah tersebut sebagai obyek penelitian berdasarkan pada beberapa pertimbangan sebagai berikut :

1. Jarak antara lokasi obyek penelitian dekat dengan tempat tinggal peneliti.
2. Peneliti sangat memahami dan mengerti lokasi tersebut sehingga memungkinkan mempermudah dalam penyelesaian penelitian sesuai dengan jadwal penelitian.
3. Terbatasnya waktu dan biaya, maka sekolah yang diambil dalam penelitian ini adalah SMA Negeri Di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara.

Pembagian SMA Negeri Deliserdang Provinsi Sumatera Utara berdasarkan letak Geografis dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1 Data SMA Negeri di Deliserdang Berdasarkan Letak Geografis

No.	Wilayah	Kecamatan	Nama Sekolah
1	Timur	Kec. Hamparan Perak Kec. Percut Sei Tuan Kec. Batang Kuis Kec. Labuhan Deli	SMAN Hamparan Perak SMAN 2 Percut Sei Tuan SMAN 1 Batang Kuis SMAN 1 Labuhan Deli
2	Utara	Kec. Sibolangit Kec. Pancur Batu Kec. Sunggal Kec. Namo Rambe Kec. Gunung Meriah	SMAN 1 Sibolangit SMAN 1 Pancur Batu SMAN 1 Sunggal SMAN 1 Namorambe SMAN Gunung Meriah
3	Barat	Kec. Bangun Purba Kec. Galang Kec. Deli Tua Kec. Stm Hilir Kec. Lubuk Pakam	SMAN 1 Bangun Purba SMAN 1 Galang SMAN 1 Deli Tua SMAN 1 stm Hilir SMAN 2 Lubuk Pakam
4	Selatan	Kec. Tanjung Morawa Kec. Lubuk Pakam Kec. Kutalimbaru Kec. Gunung Meriah	SMAN 1 Tanjung morawa SMAN 2 Lubuk Pakam SMAN 1 Kutalimbaru SMAN Glugur Rimbun

Sumber : <http://dapo.dikmen.kemdikbud.go.id/> Tahun 2016

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi tersebar di Kabupaten Deliserdang, karena terbatas sumber penelitian maka digunakan populasi target dalam penelitian ini yaitu semua guru SMAN di Kabupaten Deliserdang Bagian Timur dengan jumlah populasi terjangkau secara rinci dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2: Daftar Populasi Terjangkau

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMAN Hamparan Perak	26
2	SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan	31
3	SMAN 1 Batang Kuis	28
4	SMAN 1 Labuhan Deli	28
Total		113

Sumber : <http://dapo.dikmen.kemdikbud.go.id/> Tahun 2016.

Jika jumlah populasi 113 orang maka jumlah sampel yang diambil dengan presentasi tingkat kesalahan 5% sebanyak 88 orang, Dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih di tolelir.

$$\frac{113}{1+113(0,05)^2} = 88.10916179 \text{ atau di bulatkan menjadi } 88 \text{ orang.}$$

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Melakukan wawancara secara langsung (*interview*) dengan Kepala Sekolah SMA di Negeri Kabupaten Deliserdang Bagian Timur. Untuk mendapatkan informasi yang di perlukan oleh.

2. Memberi daftar pertanyaan (*questioner*) yang diberikan kepada Kepala Sekolah, para guru di sekolah-sekolah SMA Negeri di Kabupaten Deliserdang Bagian Timur.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se Deliserdang. Hasil pengujian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri di Kabupaten Deliserdang Bagian Timur. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien antara kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 16,203 yang artinya setiap perubahan variabel antara kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru akan meningkat sebesar 16,203 menunjukkan secara parsial kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, akan turut meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan dianggap berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya kinerja guru. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini didukung oleh hasil penelitian oleh Agung Sudarto (2015:190) dengan Judul Penelitian “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Gunung Sewo Jogjakarta” dengan hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh 91% terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se Deliserdang. Hasil pengujian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se Deliserdang. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien antara kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 3,148 yang artinya setiap perubahan variabel antara kompetensi maka kinerja guru akan meningkat sebesar 3,148 menunjukkan secara parsial kompetensi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Kompetensi dianggap mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya kinerja guru. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini didukung oleh hasil penelitian oleh Juanda Utalahoma (2013: 190) dengan Judul Penelitian “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Manaken Papua” dengan hasil penelitian kompetensi berpengaruh 85% terhadap Kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se Deliserdang. Hasil pengujian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se Deliserdang. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien antara motivasi terhadap kinerja guru sebesar 2,277 yang artinya setiap perubahan variabel antara kompetensi maka kinerja guru akan meningkat sebesar 2,277 menunjukkan secara parsial motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Motivasi dianggap memiliki berpengaruh positif yang signifikan terhadap meningkatnya kinerja guru. Artinya H_0 diterima dan H_0 ditolak hal ini didukung oleh hasil penelitian oleh Calvi (2012:190) dengan Judul Penelitian “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS di Dinas Kebersihan Bogor” dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh 85% terhadap kinerja PNS.

Pengaruh Kepemimpinan visioner, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji hipotesis simultan atau uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan kepemimpinan visioner, kompetensi dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, kompetensi dan motivasi sebesar 0,7691 atau 76,91% sedangkan sisanya 23,08% dijelaskan oleh faktor lain seperti budaya kerja, kompensasi, lingkungan dan sebagainya.

IV. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis secara deskriptif bahwa variabel kepemimpinan visioner berada pada kategori sangat baik namun masih terdapat beberapa kelemahan seperti kurang menumbuhkan semangat, kurang memotivasi guru untuk bertindak dengan arah yang benar dan kurang mengkoordinasi kemampuan guru yang berbeda pada SMA Negeri di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara; Untuk variabel kompetensi berada pada kategori sangat baik namun masih terdapat beberapa kelemahan seperti kurang menguraikan satuan bahasan, kurang merancang kegiatan belajar mengajar dan kemampuan untuk memahami fungsi lembaga kemasyarakatan pada SMA Negeri di Kabupaten Deliserdang Provinsi Sumatera Utara; Untuk variabel motivasi kerja berada pada kategori sangat baik namun masih terdapat beberapa kelemahan seperti kurang tekun dalam mendidik, kurang tekun dalam mengajar dan kurang tekun dalam membimbing pada SMA Negeri di Kabupaten Deliserdang Provinsi Sumatera Utara; Untuk variabel kinerja berada pada kategori sangat baik namun masih terdapat beberapa kelemahan seperti kurangnya kepuasan

- siswa, kurang dalam pencapaian prestasi dan penguasaan materi oleh guru pada SMA Negeri di Kabupaten Deliserdang Provinsi Sumatera Utara.
2. Berdasarkan hasil analisis hasil uji t dimana *t_{hitung}* lebih besar dari *t_{tabel}* hal ini menunjukkan kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Deliserdang Provinsi Sumatera Utara.
 3. Berdasarkan hasil analisis hasil uji F dimana *F_{hitung}* lebih besar dari *F_{tabel}* hal ini menunjukkan kepemimpinan visioner, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Deliserdang Provinsi Sumatera Utara.
 4. Nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,7691. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepemimpinan visioner, kompetensi dan motivasi kerja adalah sebesar 0,7691 atau 76,91% sedang sisanya 23,08% atau 23% dipengaruhi oleh variabel lain seperti, kompensasi, budaya kerja, lingkungan kerja dan sebagainya.

V. DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anawar Prabu Mangku Negara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, hal. 67. Akses (3 Juni 2016)
- Aksi, 2006, *Peran Strategis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Sumedang : Alqaprint Jatinangor, hal. 75.
- Arifin, HS., 2012. *Leadership: Ilmu dan seni kepemimpinan*, Penerbit Mitra Wacana Media Jakarta. Akses (12 Juli 2016)
- Arikunto, Suharsini, 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta Jakarta. Akses (12 Juli 2016)
- Dadang Suhardan, 2010, *Supervisi Profesional (Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pengajaran di Era Otonomi Daerah)*, Bandung : Alfabeta, hal 35. Akses (3 Juni 2016)
- Depdiknas, 2013, *Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 39. Akses (12 Juli 2016)
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis multi Variabel dengan program IBM SPP 21*, Edisi Ketujuh, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. Akses (12 Juli 2016)
- Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, No. 020/U/2013/tanggal 6 Februari 2013. Akses (3 Juni 2016)
- Made Pidarta, 2015, *Landasan Kependidikan, Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, Jakarta : Rineka Cipta, hal. 15. Akses (12 Juni 2016)
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 12 Tahun 2014 *Tentang Standar Pengawas Sekolah Menengah Pertama/Madrasah (SMP/MTS) dan Pengawas Sekolah Menengah Atas (SMA/MA)*. Akses (3 Juni 2016)
- Piet A. Sahertian, 2008, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta, hal. 19. Akses (3 Juni 2016)
- Rifai, 2011, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung : Yanmars, hal. 20. Akses (3 Juni 2016)
- Surya Dharma, 2009, *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, hal. 25. Akses (3 Juni 2016)
- Thomas Sergiovani, 2015, *Education and Administration*, New Jersey : Prentice Hall Inc, hal 137 Akses (3 Juni 2016) .
- Udin Syaefudin Saud, 2009, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung : Alfabeta, hal. 97. Akses (12 Juli 2016)
- Uhar Suharsaputra, 2010, *Administrasi Pendidikan*, Bandung : Refika Aditama, hal. 145. Akses (3 Juni 2016)
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, hal 2.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta : Salemba Empat, hal. 5. Akses (3 Juni 2016)
- <http://blogmotivasi.xyz/teori-motivasi-kerja-erg-oleh-clayton-alderfer/>
- <http://www.m-edukasi.web.id/2013/08/teori-motivasi-abraham-maslow-1943-70.html>). Akses (12 Juli 2016)
- <http://www.Com/EkonomiPembiayaanPendidikan-p-8859.html>) Akses (12 Juli 2016)
- <http://www.Com/Browse/Bookdetail/24595/ManagingPerformanceManagingPeople.html>. Akses (3Juni 2016)
- <http://www.Com/EkonomiPembiayaanPendidikan-p-8859.html>. Akses (3 Juni 2016)
- <http://www.Com/Browse/bookdetail/65349>, *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*, html. Akses (3 Juni 2016)
- <http://www.Com/Browse/Bookdetail/24595/ManagingPerformanceManagingPeople.html>). Akses (7 Juni 2016)
- <http://www.Com/Browse/bookdetail/65349>, *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*.html. Akses (7 Juni 2016)