

PENGEMBANGAN MODEL KINERJA BERDASARKAN FAKTOR PENENTU KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN MEDAN KOTA

Sukarman Purba

Staf Pengajar FT dan Pascasarjana Unimed, Jl Wilem Iskandar Medan-Sumatera Utara

Email: arman_prb@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor penentu kinerja, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, modal intelektual, dan motivasi berprestasi guru Negeri SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota. Poulasi penelitian seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota sebanyak 324 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin sebanyak 180 orang dengan menggunakan proporsional random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket dengan lima pilihan. Teknik analisis data dilakukan dalam dua tahap yakni secara deskriptif dan inferensial, setelah dilakukan uji persyaratan analisis, yaitu uji normalitas data dan uji linieritas regresi. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis jalur (*path analysis*) dan untuk menguji kecocokan model teoretik digunakan uji *goodness of fit* dengan menggunakan Chi Kuadrat. Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis ternyata kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi, modal intelektual berpengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, modal intelektual berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, dan motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Semua hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya sehingga ditemukan suatu *fixed model* atau model teoretik yang menggambarkan struktur hubungan kausal antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, modal intelektual, motivasi berprestasi, dan kinerja guru SMP Negeri Di Kecamatan Medan Kota. Berdasarkan temuan penelitian kinerja guru dapat ditingkatkan bila kepemimpinan kepala sekolah, modal intelektual, dan motivasi berprestasi ditingkatkan. Besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, modal intelektual, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 35,11 persen, sedangkan sisanya ditentukan faktor lain.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Modal Intelektual, Motivasi Berprestasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan wadah tempat proses pendidikan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis (Fattah, 2003:1). Ini menunjukkan Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal terdiri dari beberapa komponen yang saling berkaitan, yaitu kepala sekolah, guru, pegawai, konselor, siswa, serta komite sekolah yang digolongkan sebagai sumber daya manusia yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Guru sebagai suatu asset sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam proses pembelajaran di Sekolah dan menentukan mutu pendidikan. Guru memiliki peran sebagai pengajar, pendidik, dan pelatih bagi siswa, dan merupakan agen perubahan sosial (*agent of social change*) yang dapat mengubah pola pikir, sikap, dan perilaku siswa menuju kehidupan yang lebih baik, dan mandiri. Tugas dan kewajiban serta tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik, ternyata merupakan pekerjaan yang tidak mudah. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, seorang guru yang profesional dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu, karena peranan guru dalam proses pembelajaran meliputi sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, perencana, supervisor, motivator, dan konselor. Sebagai tulang punggung pendidikan, guru diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya yaitu proses pembelajaran yang berkualitas demi tercapainya tujuan pendidikan. Soedijarto (1998:4) menyatakan bahwa pembelajaran yang berkualitas adalah proses belajar yang memenuhi persyaratan: a) mengandung nilai-nilai yang diinginkan, b) membuat mahasiswa terlibat secara aktif dalam proses belajar, dan c) dapat menghasilkan berbagai proses belajar, seperti pengamatan, menyelidik untuk menemukan, menulis laporan, membaca buku, membuat kesimpulan apa yang dibaca dan memberikan pendapat.

Namun dalam kenyataannya, berdasarkan data dari *United Nation Development Programme* (UNDP) yang

dikeluarkan pada tanggal 2 Nopember 2011 dalam *Human Development Index* bahwa peringkat pendidikan Indonesia menurun dari tahun 2010 di peringkat 108 menjadi peringkat 124 pada tahun 2011, sehingga peringkatnya menurun dari tahun yang lalu kata Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Harian Sinar Indonesia Baru, 9 November 2011: 11). Hal itu juga sependapat dengan Purba (2009:91) yang menyatakan salah satu persolan pendidikan yang sedang dihadapi bangsa kita adalah persolan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Kesalahan guru dalam memahami profesinya akan mengakibatkan bergesernya fungsi guru secara perlahan-lahan. Pergeseran ini telah menyebabkan dua pihak yang tadinya sama-sama membawa kepentingan dan saling membutuhkan, yakni guru dan siswa, menjadi tidak lagi saling membutuhkan. Akibatnya suasana belajar sangat memberatkan, membosankan, dan jauh dari suasana yang membahagiakan, dan ini akan berdampak pada penurunan kinerja guru dalam mengajar. Hasil penelitian yang dilakukan Gultom (2017: 65) bahwa kinerja guru di SMP Kota Medan masih tergolong cukup. Hasil penelitian ini menunjukkan perlunya peningkatan kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga perlu dilakukan pembatasan. Pembatasan ini difokuskan pada beberapa variabel yang diduga berpengaruh kinerja guru, yaitu: kepemimpinan kepala sekolah, modal intelektual, dan motivasi berprestasi.

Berdasarkan pendahuluan di atas, maka artikel ini bertujuan untuk mengkaji dan mengungkap:

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi guru SMP.
2. Pengaruh Modal Intelektual terhadap Motivasi Berprestasi guru SMP.
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru SMP.
4. Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja guru SMP.
5. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap kinerja guru SMP.

1. Kinerja

Kinerja guru pada dasarnya merupakan penampilan kerja atau unjuk kerja yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Tugas utama guru di sekolah tentunya adalah melaksanakan pengajaran kepada siswa. Pengajaran tersebut menyangkut perencanaan pengajaran, pelaksanaan, dan evaluasi hasil pembelajaran sehingga guru dituntut memiliki performansi kerja guru yang ditampilkan dalam kegiatan proses belajar-mengajar untuk mencapai tujuan pengajaran secara efektif dan efisien baik dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran maupun evaluasi hasil pembelajaran bahkan guru juga harus menunjukkan perilakunya yang dapat dijadikan panutan bagi peserta didik. Dengan demikian, kinerja guru berkaitan dengan aktivitas dan perilaku kerjanya dalam mengelola pembelajaran, yang meliputi merencanakan pembelajaran, implementasi pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran. Natawijaya dan Moein (1991:22) menyatakan kinerja guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pelajaran kepada siswanya. Subroto (1997:16) menyatakan kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran. Dengan demikian, kinerja guru dapat dilihat ketika gurua melakukan interaksi belajar mengajar di kelas dalam melakukan tugas-tugasnya yang menjadi tanggungjawabnya yang dicirikan dengan indikator: merencanakan program kerja, memberdayakan, tanggap terhadap keluhan dan prestasi, menjalin

kerjasama, pengelolaan administrasi dan evaluasi terhadap program kerja yang telah dilaksanakan.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang-orang untuk bekerja secara antusias demi ketercapaian tujuan (Newstrom, 2007:159). Yulk (2007:8) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang agar memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfalisitasi upaya individu dan kolektif untuk tujuan bersama. Sedangkan, Rivai (2008:2) menyatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut Stoner dan Freeman dalam Purba (2010:23) bahwa "*Leadership is the art of coordinating and motivating individual and group to achieve the desired end*" (Kepemimpinan adalah seni untuk mengkoordinasikan dan pemberian motivasi terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu). Hersey & Blanchard (1996:89), mengemukakan "*leadership is the activity of influencing people to strive willingly for group objectives*". Kepemimpinan merupakan upaya untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok ke arah pencapaian tujuan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah ilmu atau seni, proses mempengaruhi, motivasi, perintah, pengarahan, dan bimbingan oleh pimpinan terhadap bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di Sekolah haruslah memahami kondisi dan keadaan sekolah sehingga dapat berhasil dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja para bawahannya untuk mencapai sasaran yang maksimal. Penelitian Edmonds dalam Sagala (2007:90) memberi gambaran bahwa kemampuan kepala sekolah menjadi penggerak utama dalam pelaksanaan program sekolah. Dengan

demikian, kepala sekolah diharapkan dapat mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerja mencapai visi misi sekolah tanpa paksaan. Sebagai penggerak para guru, kepala sekolah harus mampu berperan sebagai pemimpin yang menggerakkan para guru agar kinerjanya meningkat. Untuk itu, kepala sekolah harus dapat menentukan dan menerapkan kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi agar dapat meningkatkan motivasi berprestasi bawahannya. Hasil penelitian Lumban Gaol (2012:107) bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara langsung berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja guru dengan besar sumbangan sebesar 73,96%. Manullang (2006:96-97) mengatakan kepemimpinan yang efektif membuat organisasi efektif, dan sebaliknya kepemimpinan yang kurang efektif membuat organisasi gagal mewujudkan visi, misi, dan tujuan, yang mana tanpa pimpinan, sebuah organisasi akan merupakan kerumunan manusia dan peralatan. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah adalah persepsi guru terhadap kemampuan kepala sekolah menanamkan keyakinan, memberdayakan siswa, guru, pegawai, teknisi laboratorium/workshop dengan penuh perhatian dan pengarahan untuk mencapai visi dan misi yang didefinisikan dengan indikator-indikator, yaitu melaksanakan visi dan misi, pemberdayaan bawahan, pembimbingan dan pengarahan, pengelolaan administrasi, perbaikan dan pengembangan lembaga.

3. Modal Intelektual

Menurut Ulrich (1998:16) bahwa modal intelektual merupakan produk dari interaksi antara kompetensi dengan komitmen. Sedangkan, Stewart (1997:x) menyatakan *Intellectual capital is intellectual material-knowledge, information, intellectual property, experience that can be put to use to create wealth*. Fitz-enz (2002:10) menyatakan: *Intellectual capital is the intangible asset that stays behind when the employee leave, human capital is the intellectual assets that goes home every night with the employees*. Modal intelektual merupakan aset yang tidak nyata yang terdiri dari modal organisasi, intelektual properti dan hubungan yang kompleks dari

proses dan budaya ditambah modal rasional dan modal manusia. Modal intelektual merupakan potensi di masa depan yang merupakan kombinasi dari modal manusia (kecerdasan, keahlian, pengetahuan) dan potensi dari orang-orang dalam organisasi (Edvinsson, 2000:12). Sedangkan, Brooking and Motta (1996:16) menyatakan modal intelektual merupakan aset yang tidak terlihat yang merupakan gabungan dari faktor manusia, proses dan pelanggan yang memberikan keunggulan kompetitif. Berdasarkan dari pendapat tersebut dapat dinyatakan bahwa modal intelektual merupakan aset yang tidak terlihat dari suatu organisasi yang dapat digunakan untuk menciptakan nilai bagi organisasi melalui modal manusia. Berdasarkan konsep di atas, modal intelektual berfokus pada dimensi modal manusia. Kompetensi dan komitmen pada konsep modal intelektual dari Ulrich masuk dalam modal manusia karena kompetensi dan komitmen ada melekat pada pekerja atau karyawan itu sendiri, dengan indikator persepsi terhadap fungsi manajemen, menyenangi pekerjaan, bangga terhadap organisasi, kepedulian terhadap suasana kerja, bertanggungjawab terhadap pekerjaan, kesiapan dalam bekerja, berperan aktif dalam organisasi, dan kepedulian terhadap orang lain.

4. Motivasi Berprestasi

Motivasi yaitu dorongan atau keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan. Usman (2008:250), menyatakan motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang dalam berperilaku. Wahyusumidjo (1994:172) menyatakan keberhasilan seorang pemimpin menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi selain kewibawaannya juga terletak pada kemampuannya memotivasi orang lain. Pemberian motivasi oleh kepala sekolah kepada guru, atau motivasi yang timbul dari diri guru sendiri untuk berprestasi akan mampu mencapai kepuasan kerjanya, sehingga tercapai kinerja organisasi dan

tujuan organisasi. Dalam risetnya Mc Clelland dalam Manullang (2008:185) menemukan bahwa orang yang mempunyai kebutuhan yang besar akan prestasinya mempunyai karakteristik yaitu: 1) tanggung jawab dalam memecahkan masalah; 2) menentukan tujuan yang sulit bagi dirinya dan memperhitungkan resiko; 3) mengetumakan pentingnya umpan balik. Lebih lanjut, dijelaskan ciri-ciri khusus orang yang mempunyai motif berprestasi adalah: 1) bersemangat jika unggul; 2) mau mengambil resiko yang diperhitungkan; 3) mau bertanggung jawab; 4) memilih tugas yang menantang; 5) menghendaki umpan balik; 6) bekerja tidak untuk uang atau penghargaan. Dari karakteristik di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan kecendrungan dalam diri individu untuk mencapai prestasi secara optimal atau usaha yang gigih untuk mencapai keberhasilan dalam segala aktivitas kehidupannya. Motivasi berprestasi guru merupakan dorongan yang tumbuh pada guru untuk mencapai keunggulan prestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi dorongan atau keinginan seseorang dalam melakukan pekerjaan atau mengerjakan sesuatu kegiatan atau tugas tertentu yang telah dibebankan dengan sebaik-baiknya, agar mencapai prestasi dengan tingkat yang terpuji dan memuaskan dengan indicator keinginan untuk berprestasi, berupaya meningkatkan kemampuan, tanggung jawab pribadi untuk sukses; menyukai tantangan, dan siap menghadapi resiko.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Berprestasi guru SMP.
2. Modal Intelektual berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Berprestasi guru SMP.
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SMP.
4. Modal Intelektual berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SMP

5. Motivasi Berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SMP.

METODE

Jenis penelitian ini disebut metode survai, yang termasuk kategori penelitian "explanatory atau confirmatory", yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis, yang dilaksanakan pada SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota. Populasi penelitian ini seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Kota Medan yang berjumlah 384. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 180 orang, dengan teknik *proportional random sampling*.

Data dikumpulkan dengan menggunakan angket dengan lima pilihan jawaban, setelah terlebih dahulu diujicobakan. Pengujian hipotesis dengan analisis jalur setelah terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis, yaitu uji normalitas dengan statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan uji linieritas digunakan Analisis Variansi untuk tes linieritas regresi, dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Uji kesesuaian model (*goodness of fit model*) dengan koefisien Q. Jika $Q = 1$ mengindikasikan model *fit* sempurna, tetapi jika $Q < 1$, untuk menentukan *fit* tidaknya model, maka statistik Q perlu diuji dengan statistik W yang dihitung dengan rumus: $W = - (N - d) \ln Q$, di mana N menunjukkan ukuran sampel, d adalah banyak koefisien jalur yang tidak signifikan.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data yang akan disajikan pada bagian ini meliputi data variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Modal Intelektual (X_2) dan Motivasi Berprestasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4). Data tersebut merupakan hasil kuantifikasi jawaban-jawaban responden atas angket yang disebarakan kepada guru SMP sebagai sampel penelitian. Jumlah angket yang disebarakan sebanyak 180 set sesuai dengan jumlah sampel penelitian. Deskripsi data setiap variabel

penelitian disajikan dalam rangkuman pada tabel 1 pada halaman berikut.

Tabel 1. Rangkuman Perhitungan Statistik Deskriptif Data Penelitian

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
N	180	180	180	180
Mean	140.11	111.17	135.16	103.87
Median	143.50	113.00	135.50	105.00
Mode	146	122	134	105
Std. Deviation	16.527	15.214	16.711	8.474
Variance	273.150	231.451	279.249	71.803
Range	87	58	77	37
Minimum	83	82	91	84
Maximum	170	140	168	121
Sum	25220	20011	24328	18696
Minimum Ideal	36	32	35	30
Maksimum Ideal	180	160	175	150
Mean Ideal	108	96	105	90
Standar Deviation Ideal	24,00	21,33	23,33	20,00

Berdasarkan analisis data pada tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa:

- Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁), tertinggi adalah 170, skor terendah 83, dan rerata sebesar 140,11 serta simpangan bakunya adalah 16,527. Sedangkan skor tertinggi ideal 180, skor terendah ideal 36, dan rerata skor ideal 108 serta simpangan baku ideal adalah 24,00. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁), cenderung dalam kategori cukup.
- Skor Modal Intelektual (X₂) tertinggi adalah 140, skor terendah 82, dan rerata sebesar 111,17 serta simpangan bakunya adalah 15,214. Sedangkan skor tertinggi ideal 160, skor terendah ideal 32, dan rerata skor ideal 96 serta simpangan baku ideal adalah 21,33. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Modal Intelektual guru (X₂) cenderung dalam kategori cukup.
- Skor Motivasi Berprestasi (X₃) tertinggi adalah 168, skor terendah 91, dan rerata sebesar 135,16 serta simpangan bakunya adalah 15,094. Sedangkan skor tertinggi ideal 175, skor terendah ideal 35, dan rerata skor ideal 105 serta simpangan baku ideal adalah 23,33. Secara keseluruhan dapat

disimpulkan bahwa motivasi berprestasi guru (X₃) cenderung dalam kategori cukup.

- Skor Kinerja Guru (X₄) tertinggi adalah 121, skor terendah 84, dan rerata sebesar 103,87 serta simpangan bakunya adalah 8,474. Sedangkan skor tertinggi ideal 150, skor terendah ideal 30, dan rerata skor ideal 90 serta simpangan baku ideal adalah 20,00. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Kinerja Guru (X₄) cenderung dalam kategori cukup.

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pada tabel berikut disajikan rangkuman uji normalitas data penelitian.

Tabel 2. Rangkuman Perhitungan Normalitas Kolmogorov-Simirnov Test

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	
N	180	180	180	180	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	111.17	135.16	103.87	95,3000
	Std. Deviation	15.214	16.711	8.474	9,46219
	Most Extreme Absolute Differences	.083	.096	.067	.092
	Positive	.083	.054	.049	.092
	Negative	-.078	-.096	-.067	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z	1.248	1.108	1.289	.904	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.089	.171	.072	.387	

a. Test distribution is normal

b. Calculated from data

Berdasarkan rangkuman hasil perhitungan di atas ditunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran keseluruhan data tidak menyimpang dari distribusi normal, berarti asumsi normalitas telah dipenuhi.

a. Uji Linieritas

Pada tabel berikut disajikan rangkuman analisis uji linieritas hubungan variabel eksogenus dengan variabel endogenus dan uji keberartian regresi.

Tabel 3 Rangkuman Hasil Uji Linieritas dan Uji Keberartian

No	Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen	Uji Linieritas			Uji Keberartian Regresi		
		F _h	Sig.	Status	F _h	Sig.	Status
1	X ₁ dengan X ₂	0,982	0,349	Linier	9,909	0,002	Signifikan
2	X ₁ dengan X ₃	1,108	0,315	Linier	31,381	0,000	Signifikan
3	X ₁ dengan X ₄	1,376	0,078	Linier	34,247	0,000	Signifikan
4	X ₂ dengan X ₃	1,299	0,122	Linier	27,592	0,000	Signifikan
5	X ₂ dengan X ₄	1,350	0,091	Linier	57,112	0,000	Signifikan
6	X ₃ dengan X ₄	1,341	0,109	Linier	33,993	0,000	Signifikan

Dari tabel tersebut ditunjukkan bahwa untuk uji linieritas semua nilai signifikansi $F_h > 0,05$ dan untuk uji keberartian regresi semua nilai signifikansi $F_h < 0,05$ berarti bentuk hubungan variabel eksogenus dengan variabel endogenus adalah linier sehingga asumsi linieritas telah terpenuhi.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian persyaratan analisis telah dipenuhi, selanjutnya pengujian hipotesis dilaksanakan untuk menjawab permasalahan penelitian yang telah dirumuskan. Komputasi statistik koefisien korelasi dan koefisien jalur berikut pengujiannya keberartiannya diringkas pada tabel 4 berikut.

Tabel 4 Rangkuman Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi, Koefisien Jalur dan Keberartiannya

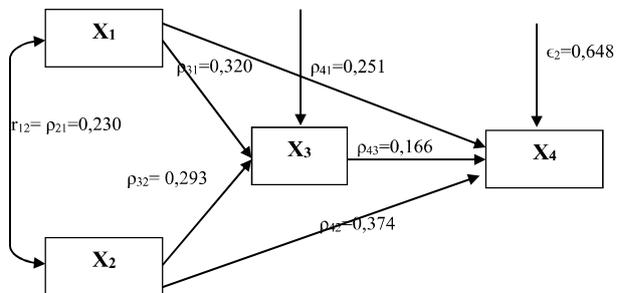
No Hipotesis	Koefisien Korelasi*	Koefisien Jalur	t _{hitung}	signifikansi	Keterangan
1	$r_{12} = 0,230$	$\rho_{21} = 0,230$	3,418	0,002	Jalur Berarti
2	$r_{13} = 0,387$	$\rho_{31} = 0,320$	4,274	0,000	Jalur Berarti
3	$r_{23} = 0,366$	$\rho_{32} = 0,293$	4,325	0,000	Jalur Berarti
4	$r_{14} = 0,402$	$\rho_{41} = 0,251$	3,801	0,000	Jalur Berarti
5	$r_{24} = 0,493$	$\rho_{42} = 0,374$	5,710	0,000	Jalur Berarti
6	$r_{34} = 0,400$	$\rho_{43} = 0,166$	2,398	0,018	Jalur Berarti

*Semua koefisien korelasi signifikan {t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (5%) = 1,658}

Kriteria pengujian adalah tolak Ho jika signifikansi nilai t_{hitung} < 0,05 atau terima Ha jika nilai t_{hitung} > 0,05 Pada tabel 4 seluruh koefisien jalur memiliki nilai signifikansi nilai t_{hitung} < 0,05, sehingga semua jalur berarti dan semua hipotesis yang diajukan diterima, yaitu Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi berprestasi guru, Modal Intelektual berpengaruh langsung

positif terhadap Morivasi Berprestasi, Kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru, Modal Intelektual berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru, Motivasi Berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru.

Selanjutnya, berdasarkan harga-harga koefisien korelasi dan koefisien jalur yang diperoleh dari hasil perhitungan, dapat digambarkan diagram jalur (Path Diagram) yang merupakan *fixed model* atau *model teoretik* yang menggambarkan hubungan kausalistik antar variabel penelitian yang menentukan kinerja guru SMP seperti pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Hubungan Kausal Empiris X₁, X₂, X₃, terhadap X₄.

4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pada tabel berikut ditunjukkan hasil rangkuman pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dan Modal Intelektual (X₂) terhadap Motivasi Berprestasi (X₃)

Tabel 5 Rangkuman Pengaruh Langsung maupun Tidak Langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dan Modal Intelektual (X₂) terhadap Motivasi Berprestasi (X₃)

Variabel	Pengaruh			Total Pengaruh
	Langsung terhadap X ₃	Tidak langsung dari hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi variabel eksogenus		
		X ₁	X ₂	
X ₁	0,102	-	0,022	0,124
X ₂	0,086	0,022	-	0,108
Jumlah Pengaruh yang melalui jalur				0,232
Jumlah Pengaruh yang tidak melalui jalur				0,768

Pada tabel 5 tersebut ditunjukkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Modal Intelektual (X_2) terhadap Motivasi Berprestasi (X_3) sebesar 0,232 atau 23,2 persen sedangkan sisanya sebesar 0,768 atau 76,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain, baik Motivasi Berprestasi itu sendiri maupun faktor lainnya di luar variabel eksogenusya.

Pada tabel 6 berikut disajikan rangkuman pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Modal Intelektual (X_2) dan Motivasi Berprestasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4).

Tabel 6 Rangkuman Pengaruh Langsung maupun Tidak Langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Modal Intelektual (X_2) dan Motivasi Berprestasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4)

Variabel	Pengaruh				Total Pengaruh
	Langsung terhadap X_4	Tidak langsung dari hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi variabel eksogenus			
		X_1	X_2	X_3	
X_1	0,0630	-	0,0215	0,0161	0,1006
X_2	0,1399	0,0215	-	0,0227	0,1841
X_3	0,0276	0,0161	0,0227	-	0,0664
Jumlah Pengaruh yang melalui jalur					0,3511
Jumlah Pengaruh yang tidak melalui jalur					0,6489

Pada tabel 6 tersebut ditunjukkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Modal Intelektual (X_2) dan Motivasi Berprestasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4) sebesar 0,3511 atau 35,11 persen, sedangkan sisanya sebesar 0,6489 atau 64,89 persen dipengaruhi oleh faktor lain, baik Kinerja Guru (X_4) itu sendiri maupun faktor lainnya di luar variabel eksogenusya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara empiris kelima hipotesis yang diajukan telah terbukti secara positif dan signifikan memiliki pengaruh antara variabel yang dijadikan variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Tingkat kecenderungan kelima variabel penelitian berada pada kategori cukup. Temuan penelitian menunjukkan pengaruh

motivasi berprestasi ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan modal intelektual sebesar 23,2 persen. Besar sumbangan kepemimpinan kepala sekolah, modal intelektual dan motivasi berprestasi secara langsung maupun tidak langsung sebesar 35,11 persen. Dari ketiga variabel penelitian yang diteliti, yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah modal intelektual, diikuti kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi.

Berdasarkan temuan penelitian maka model teoretis kinerja guru SMP Negeri yang ditemukan berdasarkan teori dan dukungan data empiris melalui pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat memberikan jawaban teoretis terhadap permasalahan kinerja guru SMP.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Berprestasi guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota. Dengan perkataan lain, semakin baik Kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi Motivasi Berprestasi Guru SMP.
2. Modal Intelektual berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Berprestasi guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota. Dengan perkataan lain, semakin baik Modal Intelektual guru, semakin tinggi Motivasi Berprestasi Guru SMP.
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota. Dengan perkataan lain, semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah, semakin baik Kinerja Guru SMP.
4. Modal Intelektual berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota. Dengan perkataan lain, semakin baik Modal Intelektual guru, semakin baik Kinerja Guru SMP.

5. Motivasi Berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota. Dengan perkataan lain, semakin tinggi Motivasi Berprestasi guru, semakin baik Kinerja Guru SMP.

REFERENSI

- Brooking and Motta. (1996). *Make Knowledge an Asset for The Whole Company, Computerworld*. December, p. 16
- Edvinsson. L. (2000). "Some Perspective on Intangible and Intellectual Capital". *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 1. No. 3, p. 12.
- Fattah, Nanang. (2003). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Gultom, Hansen. (2017). "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kota Medan". *Tesis*. Medan: Pascasarjana Universitas Negeri Medan
- Hersey, Paul & Ken Blanchard. (1996). *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Erlangga
- Lumban Gaol, Masdiana. (2010). "Pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Pengendalian Stres terhadap Komitmen Guru. Studi Empiris di Sub Rayon SMPN 41 Medan". *Tesis*. Medan: Program Pascasarjana, Universitas Negeri Medan.
- Manullang, Belferik (2006). *Kepemimpinan Pedagogis: Membangun Karakter Sumber Daya Manusia*. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.
- Manullang, M. (2008). *Manajemen Personalia*. Edisi Ke-4 Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Newstrom, John W. (2007). *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw Hill.
- Natawidjaja, Rahman dan Moein. H.A. (1991). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud Direktorat Jenderal Perguruan Tinggi.
- Purba Sukarman, (2009).. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan". *Jurnal Kajian Manajemen Pendidikan*. Jakarta: UHAMKA.
- _____, (2010). *Kinerja Pimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: LaksBang Pressindo.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sagala, Syaiful. (2007). *Desain Organisasi Pendidikan dalam Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta: Uhamka Press.
- Soedijarto. (1998). *Pendidikan sebagai Sarana Reformasi Mental dalam Upaya Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Stewart, Thomas A. (1997). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*, London: Nicholas Brealey Publishing, p. x
- Subroto, Suryo. (1997). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tilaar, H.A.R. (1997). *Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Era Globalisasi: Visi, Misi, dan Program Aksi Pendidikan dan Pelatihan Menuju 2020*. Jakarta: Grasindo.
- Ulrich, Dave, et al. (1998). Intellectual Capital = Competence x Commitment. *Sloan Management Review*, Vol 39, p. 16
- Usman, Husaini (2008). *Manajemen Teori: Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (1992). *Motivasi dan Kepemimpinan*. Jakarta: Graha Indonesia.
- Yukl, Gary. (2007). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: Indeks