



Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Sdm) Sekolah Menengah Atas Negeri 1 (Sman 1) Yogyakarta

Ahmad Badawi Khabir¹, Abdul Choliq Hidayat², Ifada Rahmayanti³

¹Universitas Ahnad Dahlan

²Universitas Ahnad Dahlan

³Universitas Ahnad Dahlan

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 31

Januari 2022

Disetujui 12

Februari 2022

Diterbitkan 20

Februari 2022

Kata kunci:

Kepemimpinan,
motivasi kerja,
kinerja

Keywords:

Leadership,
work motivation
performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah pada kinerja SDM SMAN I Yogyakarta, pengaruh motivasi kerja pada kinerja SDM di SMAN I Yogyakarta, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama pada kinerja SDM di SMAN I Yogyakarta. Desain penelitian menggunakan survei dengan cara pendekatan korelasional. Sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh. Analisis yang dilaksanakan dengan deskriptif prosentase, multivariat, dan regresi berganda. Pengaruh variabel independen pada variabel dependen berdasarkan pada Rasio Prevalensi (RP) dan Confidens Interval (CI) 95%. Alat ukur dengan menggunakan kuesioner, lembar catatan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kepemimpinan kepala sekolah rata-rata 57,80, motivasi kerja rata-rata 65,3, kinerja SDM rata-rata 105,26. Ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja sumber daya manusia (SDM) di SMAN I Yogyakarta sebesar 2,978. Ada korelasi motivasi kerja pada kinerja sumber daya manusia (SDM) di SMAN I Yogyakarta sebesar 8,670. Ada korelasi secara simultan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi dengan kinerja sumber daya manusia SDM SMAN I Yogyakarta sebesar 79,219. Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Baik Tenaga Pendidik Maupun Tenaga Kependidikan Pada SMAN 1 Yogyakarta. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Baik Tenaga Pendidik Maupun Tenaga Kependidikan Pada SMAN 1 Yogyakarta. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Cara Bersama-sama (SIMULTAN) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Baik Tenaga Pendidik Maupun Tenaga Kependidikan Pada SMAN 1 Yogyakarta.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of principal leadership on HR performance at SMAN I Yogyakarta, the effect of work motivation on HR performance at SMAN I Yogyakarta, the influence of principal leadership and work motivation together on HR performance at SMAN I Yogyakarta. The research design used a survey with a co-relational approach. The sample used is a saturated sample. The analysis was carried out using descriptive percentage, multivariate, and multiple regression. The effect of the independent variables on the dependent variables is based on the Prevalence Ratio (RP) and Confidence Interval (CI) 95%. Measuring tools using questionnaires, notes from interviews, observations, and documentation. The average principal's leadership is 57.80, work motivation is 65.3 on average, HR performance is 105.26. There is a relationship between the principal's leadership and the performance of human resources (HR) at SMAN I Yogyakarta of 2,978. There is a correlation of work motivation on the performance of human resources (HR) at SMAN I Yogyakarta of 8,670. There is a simultaneous correlation between the principal's leadership and motivation with the performance of human resources at SMAN I Yogyakarta of 79,219. Principal's leadership has a positive and significant impact on the performance of human resources, both educators and education staff at SMAN 1 Yogyakarta. Work Motivation Has Positive And Significant Influence On The Performance Of Human Resources Both Educators And Education Personnel At SMAN 1 Yogyakarta. Principal Leadership And Work Motivation Together (SIMULTAN) Have Positive And Significant Influence On The Performance Of Human Resources Both Educators And Education Personnel At SMAN 1 Yogyakarta.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Belajar mengajar secara formal yang dilaksanakan pada suatu sekolah melalui pembelajaran dapat berperan meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan guna menunjang berjalannya pembangunan dalam negara Indonesia secara menyeluruh. Sumber daya khususnya manusia (SDM) yang baik adalah bagian penting untuk mewujudkan bangsa serta negara maju dan sejahtera. Banyaknya sarana prasarana yang tersedia, sumber daya alam (SDA), dan modal, pada akhirnya tergantung pada kemampuan manusia yang berkualitas dan handal dalam mencapai pembangunan bagi bangsa serta negara yang maju bisa tercapai (Schein dalam Mangkunegara, 2017: 23)

Dalam pemikiran ini, bangsa bisa mendapatkan kemajuan yang pesat dengan bentuk pendidikan bermutu dan berkualitas yang baik. Bekal pokok guna mewujudkan sumber daya unggul dan berkualitas adalah pendidikan tertata dan terencana secara baik. Pendidikan pertama adalah lembaga sekolah yang merupakan satu bagian pilihan atas keterlaksanaan pembelajaran suatu bangsa. Lembaga sekolah adalah suatu lembaga yang mempunyai visi, misi, dan tujuan serta fungsi. Adapun dalam menjalankan misi, menghasilkan visi, mendapatkan tujuan, dan melakukan fungsinya, membutuhkan kemampuan yang baik atau sesuai ahlinya, cara kerja system keorganisasian yang baik, dan berbagai sumber baik bersifat materi maupun non-materi yang bisa mendukungnya (Sudarmanto, 2009: 1)

Dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 memberi amanat guna membuat cerdas hidup bangsa dan pemerintah berusaha serta mengadakan suatu sistem pembelajaran nasional sesuai dengan undang-undang yang ada. Pembangunan nasional pada pendidikan adalah usaha membuat cerdas hidup bangsa serta dapat meningkat mutu seseorang untuk menjadikan kelompok kehidupan masyarakat atau bangsa yang berkeadilan dan sejahtera sesuai Pancasila serta UUD 1945 memberi kesempatan penduduknya dalam mengembangkan diri menjadi warga yang sempurna (Hasbullah, 2005: 174).

Sasaran pembangunan pada bidang pendidikan merupakan usaha meningkatkan mutu pendidikan dan bagian umum dalam usaha meningkatkan kualitas warga negara Indonesia. Menteri Pendidikan Nasional atau Pemerintah mencanangkan “Usaha Peningkatan Kualitas atau Mutu Pendidikan”, setelah berada pada Undang-undang (UU) Republik Indonesia No 20 pada tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan dan pembelajaran Nasional, menjelaskan pendidikan nasional dapat membentuk watak serta mengembangkan kemampuan dan perilaku warga yang luhur dalam rangka usaha mewujudkan kecerdasan dalam kehidupan warga negara, mempunyai tujuan mengembangkan kemampuan atau potensi siswa menjadi manusia yang mempunyai iman yang baik serta takwa pada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki perilaku diri mulia, badan/jasmani sehat, mempunyai pengetahuan yang cukup, terampil dalam bertindak, berpikir baik dalam mencari solusi, dapat mengurus diri sendiri dalam kehidupan, jadi warga atau bangsa Negara yang bersikap tidak otoriter dan bekerja sama serta mempunyai rasa dan usaha tanggung jawab yang baik.

Kesuksesan pendidikan dalam membantu meningkatkan peserta didiknya tidak akan terlepas dari bagian-bagian yang masih ada hubungan di dalamnya (Mulyasa, 2018: 97). Besarnya bagian-bagian pendidikan dalam berpartisipasi menunjukkan seberapa tinggi pemahaman pada perannya pendidikan guna kemajuan warga, dan besarnya peran serta bagian-bagian pendidikan dan sebagai bagian yang menentukan pada kesuksesan dan keberhasilan yang ingin diraih, dan akhirnya bisa mewujudkan kualitas sekolah. Dengan demikian, untuk mencapai mutu pendidikan yang baik dibutuhkan peningkatan baik secara kualitas maupun kuantitas bagian-bagian dalam keberlangsungan pendidikan, khususnya sumber daya manusia. Diakui atau tidak ikut serta dan kegunaan guru dalam pembelajaran terdapat dominasi serta memiliki partisipasi yang sangat baik. Oleh karena itu kesuksesan dan berhasilnya mencapai tujuan akhir pendidikan mempunyai sumbangsih kualitas kerja pendidik (Suparlan, 2006: 29).

Pendidik adalah kemampuan manusia yang berada pada sekolah guna mendapatkan tujuan pendidikan. Undang-Undang (UU) Negara Republik Indonesia No 14 pada tahun 2005 yang berisi Guru serta Dosen, pada pasal 1 serta ayat (1) menyatakan “Guru merupakan pendidik yang ahli dalam bidangnya dengan tugas pokoknya mendidik, memberi pelajaran, menuntun, mengarahkan, memberi latihan, menilai serta memberi evaluasi pada siswa dalam pendidikan usia dini, arah pendidikan formal, pendidikan bawah/dasar, dan pendidikan umum/menengah”. Dengan demikian, pendidik yang besar sumbangannya dan bermutu kualitasnya akan memberi sumbangan besar bagi perkembangan diri peserta didik dan warga masyarakat. Tugas pokok pendidik tersebut adalah tanda yang digunakan guna mengukur kualitas dan kuantitas kinerja guru untuk menyelesaikan tugas-tugasnya (Soedijarto, 2010: 25).

Pendidik yang kualitasnya baik akan dapat berpartisipasi menjadi seorang pemimpin yang ada di antara muridnya dan teman sejawatnya, dia bisa berperan menjadi penguat serta bisa menyebarkan nilai tinggi dan mulia yang terdapat keyakinan padanya sekaligus menjadi contoh untuk muridnya dan lingkungannya, lebih pokoknya pendidik yang berkualitas rajin berusaha mewujudkan kemajuan untuk meningkatkan ketrampilan berkarya serta lingkungannya. Pendidik berkualitas yang menjalankan beberapa tugas baik yang berkaitan langsung pada kegiatan pembelajaran maupun tidak terkait, sangat mempengaruhi pada hasil pembelajaran dan kinerja pendidik tidak akan selalu dipengaruhi pola kepemimpinan kepala sekolah (Samana, 2016: 14).

Adapun Yulk (1994 pada Sagala (2017: 115) berpendapat “Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi, memberi perintah secara persuasif, menunjukkan atau memberi tauladan, dan memberi bimbingan pada orang lain guna meraih tujuan yang ditentukan”. Pola kepemimpinan yang dilakukan kepala atau pimpinan sekolah mempunyai hubungan dengan kerja pendidik. Fungsi yang dilakukan kepala sekolah selaku pemimpin yang diterangkan di dalam Mulyasa (2018: 97) antara lain pendidik, pengatur, pembuat administrasi, menjadi supervisi, pemimpin, pembuat inovasi, dan pemberi motivasi. Hal demikian itu, guna meningkatkan serta memperbaiki keadaan pembelajaran. Prioritasnya adalah perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran dengan memperbaiki kinerja guru yang menjalankannya. Pendidik mempunyai kemampuan yang besar dalam dirinya, akan tetapi kemampuan tersebut belum dinyatakan dalam aktivitas pembelajaran secara menyeluruh sebab belum mendapatkan perhatian khusus serta masukan pengawas sebagai pemimpin di sekolah dan atasannya (Usman, 2007: 262).

Para guru supaya dapat bekerja dengan sepenuh kapasitas diperlukan adanya kepemimpinan dalam mempengaruhi mereka untuk memberi motivasi dan menyadarkannya. Pimpinan dituntut bisa bersamaan dengan bawahannya dalam menyelesaikan tugas-tugas di sekolah. Selain itu, Motivasi kerja juga merupakan faktor yang sangat penting. Wardana (2018) berpendapat Bahwa kinerja guru mempunyai korelasi signifikan pada motivasi kerja. Demikian itu menunjukkan Bahwa tinggi maupun rendahnya kinerja pendidik dipengaruhi oleh motivasi. Guru yang merupakan tenaga profesional kependidikan motivasi kerjanya berbeda-beda diantara pendidik satu Dibandng pendidik lainnya Hal ini dapat berakibat terdapat Perbedaan kualitas kerja pendidik kaitannya dengan kualitas pendidikan.

Menurut Herzberg (dalam Winardi, 2017: 30) menyatakan motivasi kerja tidaklah dimensi tunggal, namun terdapat dua bagian, yaitu: *higiene* dan pendorong (*satisfier*). *Higiene* merupakan bagian luar atau lingkungan sekitar seperti kebijaksanaan dalam pembuatan administrasi, berkaitan pada rekan kerja, upah, merasa aman, dan kondisi kerja serta posisinya. Pendorong atau motivator merupakan bagian yang mendorong adanya rasa kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, anggapan orang Lain, kemajuan, perasaan yang ada pada mereka kerjakan sangat penting serta tanggung jawab. Semangat guru merupakan bagian penting pada peningkatan kerja guru sebab sebagai motivator utama dalam menjalankan kewajiban yang sesuai dengan aturan yang ada.

Di antara bagian yang bisa mempengaruhi pada kinerja guru Bernandin & Russel (1998: 383) berpendapat, kinerja yang optimal dipengaruhi oleh Keberpihakan orang yang memiliki ilmu pengetahuan, kecakapan, ketangkasan, sikap dan perilaku baik. Begitu juga sebaliknya, kualitas kerja yang rendah dipengaruhi oleh orang yang tidak memiliki pengetahuan, ketangkasan, kecakapan, sikap serta perilaku yang baik. Disamping itu, situasi dan kondisi yang berbeda juga akan mempengaruhi kinerja seseorang. Kondisi baik dalam kejiwaan, kemasyarakatan serta Pihak Lain yang dapat menjadi penyangga, maka ke arah mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Begitu juga sebaliknya, kalau keadaan yang tidak baik secara kejiwaan, lingkungan sekitar yang Berlawanan, bisa mengarah hasil kerja minimal (Juran, J. M. and Frank M. Gyrna, 1993).

Menurut Satalaksana dkk (2016: 55) faktor yang dapat memberi pengaruh kerja guru terbagi jadi dua berupa diri sendiri dan sesuai situasi dan kondisi. Diantara bagian diri sendiri adalah kemampuan dalam diri (bakat), watak (sifat), keinginan (minat), umur, kelamin, tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman hidup, dorongan, dan lain-lain. Faktor ini merupakan bagian diri seseorang keberadaannya sebelum orang itu sampai di tempat kerjanya. Hal yang ada pada seseorang ini sulit diganti. Bagian atau faktor situasional merupakan bagian yang ada pada luar kerja. Bagian atau faktor ini dibagi menjadi dua bagian yang berupa fisik pekerjaan dan lingkungan sosial pekerjaan.

Berdasar pada penjelasan tersebut bisa disimpulkan bahwa faktor dalam diri guru dan faktor luar berpengaruh pada peningkatan kualitas kinerja guru. Faktor dalam diri yaitu kemampuan intelektual, kemampuan emosional, kemampuan spiritual, dorongan (motivasi), menguasai bahan pelajaran, kemampuan guru pada belajar mengajar serta kualitas hasil pendidikan. Sedangkan faktor luar adalah sarana prasarana pendidikan, siswa, kurikulum, manajerial proses berjalan lembaga sekolah, mode kepemimpinan, kemampuan dalam diri, rekrutmen tenaga pendidik, status dan kedudukan pendidik di tengah masyarakat, keberpihakan masyarakat serta keberpihakan pemerintah. Guru serta kepala sekolah dapat memberdayakan sarana sekolah, peserta didik dan kurikulum yang merupakan cara pemasukan dan alat untuk memasukkan, hingga belum merupakan jaminan bias meningkatkan hasil kerja guru (Sugilar, 2010: 29).

Lembaga sekolah juga sebagai organisasi yang membutuhkan pengelolaan bersama, baik guru sebagai orang yang menjalankan kegiatan proses belajar mengajar di kelas maupun pimpinan sekolah yang merupakan pengendali pelaksanaan aktifitas di sekolah. Komunikasi dan kerjasama yang teratur dan terarah secara baik akan menghasilkan capaian tujuan lembaga sekolah yang baik, serta tujuan-tujuan yang ada pada individu yang berada di lingkungan lembaga sekolah. Selain hal tersebut, kebersamaan kerja pada pelaksanaan proses pembelajaran juga pengkondisian keadaan yang baik adalah hal penting yang mendukung kesuksesan sekolah untuk mencapai tujuan (Hamiyah dan Jauhar, 2014: 8).

Keberadaan kepala sekolah selaku orang yang menggerakkan organisasi, pengambil kebijakan lembaga, serta penentu tujuan dalam lembaga serta proses pelaksanaan belajar mengajar yang berada di lingkungan sekolah yang dikelola untuk diwujudkan. Oleh karena itu hendaknya selalu berusaha meningkatkan kinerjanya. Hasil kerja akan meningkat bisa terlihat melalui terwujudnya capaian pendidikan dengan efektif serta efisien. Keterampilan khusus dalam kepemimpinan, nantinya kepala sekolah dituntut untuk memiliki (Mulyasa, 2018: 126).

Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan peningkatan prestasi dan kinerja para bawahan yang dapat dilakukan oleh pemimpin. Pertama, terpenuhinya kebutuhan bawahan yang terkait dengan keefektifan pekerjaan. Kedua, pemberian pelatihan, arahan dan sebuah dukungan besar pada bawahan yang dibutuhkannya. Adapun cara yang dapat berpengaruh dalam peningkatan hasil kerja bawahan, partisipasi pimpinan sangat mempengaruhinya, karena kesuksesan yang dicapai oleh sebuah lembaga organisasi untuk memperoleh tujuan tergantung kepada kepemimpinan manajer. Oleh sebab itu, faktor pendukung terwujudnya hasil kerja bawahan adalah dorongan keinginan kerja atau dorongan pemimpin organisasi atau lembaga pendidikan yang bersangkutan. Hal ini adalah kewajiban tiap pemimpin guna dapat memberi dorongan pada bawahannya supaya dapat melakukan sesuai arahan yang telah disampaikan sehingga dapat mewujudkan keadaan dan lingkungan social kerja yang memberi motivasi adanya pelaksanaan kerja untuk kesuksesan tujuan utama sebuah organisasi bersifat efektif serta efisien (M. Thoha, 2018: 35).

Terkait dengan penjelasan-penjelasan tersebut SMAN I Yogyakarta merupakan sekolah yang mempunyai reputasi teladan sudah sejak lama sekali (puluhan tahun), hingga sekarang masih menjadi sekolah favorit, syarat masuk siswa baru harus bernilai tinggi, terkenal di masyarakat sebagai sekolah yang sangat disiplin, lulusannya terbanyak memasuki Perguruan Tinggi ternama, dan lain-lainnya (data yang ada di sekolah), akan tetapi masih ada beberapa guru yang dalam menjalankan tugasnya kurang maksimal dan kurang disiplin (rekap presensi kehadiran guru dan karyawan ada di lampiran). Di samping itu masih ada karyawan yang kurang semangat dalam menjalankan tugasnya. Kenyataan tersebut bisa dibuktikan pada kedisiplinan pemanfaatan waktu yang ada, kedisiplinan administrasi, kedisiplinan pelaksanaan berbagai tugas. Selanjutnya dari awal observasi yang pernah peneliti kerjakan, menemukan banyak kelebihan yang pada SMAN I Yogyakarta, akan tetapi masih ada kekurangan walaupun hanya sedikit. Hal tersebut dianggap sebagai hal yang menyebabkan rendahnya hasil kerja sebagian kecil guru dan karyawan.

METODE

Desain penelitian menggunakan survei dengan cara pendekatan korelasional. Sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh (teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sampel). Analisis yang dilaksanakan dengan deskriptif prosentase, multivariat, dan regresi berganda. Pengaruh variabel independen pada variabel dependen berdasarkan pada Rasio Prevalensi (RP) dan Confidens Interval (CI) 95%. Alat ukur dengan menggunakan quesioner, lembar catatan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

HASIL DAN PENELITIAN

Kepemimpinan kepala sekolah rata-rata 57,80, motivasi kerja rata-rata 65,3, kinerja SDM rata-rata 105,26. Ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja sumber daya manusia (SDM) di SMAN I Yogyakarta sebesar 2,978. Ada korelasi motivasi kerja pada kinerja sumber daya manusia (SDM) di SMAN I Yogyakarta sebesar 8,670. Ada korelasi secara simultan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi dengan kinerja sumber daya manusia SDM SMAN I Yogyakarta sebesar 79,219.

Hasil pengujian pada hipotesis pertama pada tesis ini, menyatakan bahwa diduga ada hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja SDM memperlihatkan bahwa antara kedua variabel itu memiliki hubungan yang positif searah. Penelitian ini sesuai pendapat yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku individu yang berusaha mempengaruhi orang lain dan mereka menerimanya (Nawawi, 2003: 115). Dalam hal ini yang dipengaruhi adalah kinerja SDM. Kepemimpinan kepala sekolah cara atau bentuk kepala sekolah saat memimpin sekolah yang dipimpinnya.

Apa bila kepala sekolah memimpin dengan baik kinerja SDM akan baik pula. Begitu pula sebaliknya, kepala sekolah yang kepemimpinannya kurang baik kinerja SDM cenderung kurang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Dharma Bahwa kepemimpinan merupakan tingkah laku diperlihatkan seorang individu saat ia berusaha memberi pengaruh pada orang lain (Dharma, 2004: 37). Kepemimpinan juga bisa diartikan mampu memberi pengaruh pada suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan (Robbins, 1996: 39). Lebih lanjut kepemimpinan merupakan usaha guna memberi pengaruh pada orang lain untuk mendapatkan tujuan yang diharapkan.

Hasil pengujian hipotesis kedua pada tesis ini, yang mengatakan terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja SDM SMAN I Yogyakarta, menunjukkan antara kedua variabel tersebut mempunyai hubungan positif searah. Hasil perolehan penelitian di atas sejalan dengan pendapat yang disampaikan Imron motivasi kerja merupakan serangkaian usaha bantuan untuk memperbaiki kinerja, khususnya bantuan berupa layanan profesional yang dikerjakan oleh kepala sekolah, penilik sekolah, dan pengawas serta pembina lainnya guna meningkatkan proses serta hasil kerja khususnya terkait dengan kinerja (Imron, 2010: 9).

Adapun motivasi itu merupakan usaha untuk memperbaiki sesuatu kerja yang telah ada agar berubah lebih baik. Motivasi kerja untuk mewujudkan kinerja yang baik. Dalam proses motivasi kerja seseorang akan berusaha maksimal melakukan segala sesuatu untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan lembaga sekolah.

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga pada tesis ini, yang menyatakan ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja pada kinerja SDM SMAN I Yogyakarta menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja SDM SMAN I Yogyakarta tahun pelajaran 2020/2021.

Atas dasar uraian di atas bisa disimpulkan secara umum kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi kerja adalah faktor yang penting agar diperoleh kinerja yang optimal. Adanya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja (baik) maka akan diperoleh kinerja tinggi (baik) pula, begitu juga sebaliknya. Motivasi kerja memberikan kontribusi yang lebih tinggi dari pada kepemimpinan kepala sekolah dimana motivasi kerja merupakan cara yang paling efektif dari semua kinerja yang dilakukan oleh SDM.

Kemudian kepemimpinan kepala sekolah menempati urutan kedua setelah motivasi kerja terhadap kinerja dari pada motivasi kerja. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu bentuk kepemimpinan untuk mengatur jalannya kegiatan yang ada di sekolah. Termasuk dalam kepemimpinan tersebut adalah kinerja.

Pokok utama yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja SDM adalah dengan menerapkan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja sehingga akhirnya ada peningkatan kinerja. Disamping itu, kinerja SDM juga mendapat pengaruh dari faktor lain, seperti lingkungan, keluarga, masyarakat, teman yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Baik Tenaga Pendidik Maupun Tenaga Kependidikan Pada SMAN 1 Yogyakarta.
2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Baik Tenaga Pendidik Maupun Tenaga Kependidikan Pada SMAN 1 Yogyakarta.
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Cara Bersama-Sama (Simultan) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Baik Tenaga Pendidik Maupun Tenaga Kependidikan Pada SMAN 1 Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. 2010. *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Bumi Aksara
- Andrew, Dubrin J., 2005. *Leadership* (Terjemahan), Edisi Kedua Jakarta: Prenada Media
- Angelica, Diana. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba
- Anoraga, Pandji. 2018. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- _____. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Bina aksara
- Azwar, Saifuddin. 2008. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Liberty
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bernardin, H. John., & Russell, Joyce EA. 1993. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill, Inc.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol.10
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Rajawali Press: Jakarta
- _____. 2010. *Metodologi dan Aplikasi. Riset Pendidikan*. Bandung : Pustaka Cendekia Utama
- Djafri, Novianto. 2016. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Effendy, Onong U. (2004). *Dinamika Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Fillmore H. Stanford and E. John Capaldi. 1969. *Advancing psychological science/ed. By Wadsworth California: Wadsworth*
- Hadi, Sutrisno. 2016. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hanafi, Mamduh M. 2010. *Manajemen Keuangan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, Thoha M. 2018. *Prospek Islam Dalam Menghadapi Tantangan Zaman*. Jakarta: Lantabora Press
- Hasibuan, Melayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imron, Ali. 2010. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Juran, J. M. and Frank M. Gyrna. (1993). Edisi 3. *Quality Planning and Analysis. Singapore: McGraw-Hill International Editions*.
- Listio, Ronald. 2010. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat". Bandung: Program Pascasarjana Universitas Komputer Indonesia Bandung.
- Mangkunegara, Anwar P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mejia, dkk. 2004. *Managing Human Resources*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Moekijat. 2012. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Bandar Maju
- Muhajir, Noeng. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin
- Mulyasa, E. 2018. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Nasution. 2012. *Metode Researc*. Jakarta: Bumi Aksara

- Parlinda, Vera dan M. Wahyuddin. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen*. Volume 1 Nomor 1. Hal 1-16.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sagala, Syaiful. 2011. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Samana, A. 2016. *Profesionalisme Keguruan*, Yogyakarta: Kanisius
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara
- Slamet, Achmad. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Unnes Press.
- Sperling, Abraham. 1987. *Psychology : Made Simple*. London, The Publisher W. H. Allen & Co. Ltd
- Stanton, Willian J. 1993. *Prinsip pemasaran*; alih bahasa, Yohanes Lamarto, Jakarta : Erlangga
- Subana. 2000. *Statistik Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Sudarmanto. 2019. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugilar. 2010. *Kondisi pengelolaan pendidik, sarana prasarana sekolah*. *Jurnal Pendidikan*. Volume 11.
- Sudjana. 2012. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alvabeta
- _____. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutalaksana dkk., 2016. *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Bandung: Institut Teknologi Bandung
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Undang-undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- _____. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka
- Weber, Max. 1947. *The Theory of Social and Economic Organization*. New York: Oxford University Press
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Wursanto. 2016. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Yukl, Gary. 2016. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks