

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA DAN MOTIVASI GURU DI SMP NEGERI KOTA
LUBUKLINGGAU**

Rudi Erwandi
STKIP PGRI Lubuklinggau, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja dan motivasi guru. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji-t dan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 35,8%. Artinya kedua variabel dapat berjalan seiring, semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik tingkat kinerja guru; 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 99,3%. Artinya motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengaktualisasikan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal; dan 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 96,8%. Kedua variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berjalan seiring dengan variabel kinerja guru, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja, Motivasi

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek yang tidak bisa terlepas dari semua sendi kehidupan manusia, baik pendidikan dalam arti makro maupun pendidikan dalam arti mikro, karena setiap individu manusia mengalami proses pendidikan. Fenomena tersebut memberikan indikasi bahwa pendidikan memegang peranan kunci dalam menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, bahkan sangat

<http://ojs.stkip PGRI-lubuklinggau.ac.id/index.php/JPP>

menentukan berhasil tidaknya pembangunan. Secara lebih arif dapat dikatakan bahwa pendidikan yang bermutu dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang bermutu. Melalui pendidikan dapat dikembangkan juga kemampuan pribadi, daya pikir dan tingkah laku yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa “Pendidikan Nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Permasalahan yang ada di dunia pendidikan menunjukkan potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru. Mulyasa (2013) menjelaskan bahwa “Hakikatnya peningkatan kinerja guru adalah untuk meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan”. Hadis dan Nurhayati (2010) mengemukakan bahwa “Merosotnya mutu pendidikan di Indonesia secara umum dan mutu pendidikan tinggi secara spesifik dilihat dari perspektif makro dapat disebabkan oleh buruknya sistem pendidikan nasional dan rendahnya sumber daya manusia”.

Perbaikan kualitas pendidikan tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemegang kebijakan yang mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kepala sekolah juga merupakan motor penggerak bagi semua sumber daya sekolah secara lebih spesifik kepala sekolah dituntut untuk mampu menggerakkan guru secara efektif, membina hubungan baik antar warga sekolah agar terciptanya suasana kondusif, menggairahkan, produktif, kompak serta mampu melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan pengevaluasian terhadap berbagai kebijakan dan perubahan yang dilakukan secara efektif dan efisien yang semua diarahkan untuk menghasilkan produk atau lulusan yang berkualitas.

<http://ojs.stkippgri-lubuklinggau.ac.id/index.php/JPP>

Keberhasilan dalam upaya mengembangkan kinerja guru juga sangat ditentukan oleh kepala sekolah mulai dari merencanakan, melaksanakan, mengawasi atau mengendalikan serta menyelaraskan semua sumber daya pendidikan. Guru mempunyai peran dalam mentransformasikan input pendidikan sehingga menghasilkan output yang baik tentunya dengan proses yang baik seperti kegiatan belajar yang sesuai dengan kurikulum, dan adanya kompetensi dari guru, sehingga diharapkan adanya peningkatan kualitas dalam proses belajar mengajar. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi kompetensi guru.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu motivasi, kepemimpinan, fasilitas kerja dan sebagainya. Namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru, sehingga kondisi tersebut dapat meningkatkan kinerja. Menurut Usman (2013) motivasi kerja diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga terdorong untuk bekerja”.

Disamping kepemimpinan kepala sekolah faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim sekolah. Adapun menurut Hadiyanto (2004) mengemukakan bahwa iklim sekolah adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru dan para pegawai tata usaha (administrator) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu. Di duga munculnya iklim sekolah yang baik dari warga sekolah akan melahirkan kinerja yang baik pula. Oleh karenanya, itu akan menjadi salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah.

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik, bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi yang didalamnya terdapat berbagai dimensi

<http://ojs.stkipgri-lubuklinggau.ac.id/index.php/JPP>

yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah, karena itu kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mewujudkan suatu tujuan.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas mutu sekolah. Penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan mempunyai pengaruh yang berarti dalam pengambilan keputusan, maupun dalam mempengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai kinerja guru yang baik. Menurut Permadi (2010) bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2013) “Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih”. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Sampel dalam penelitian ini terdiri 57 orang guru teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa: “Teknik ini digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional”. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian berupa angket dalam bentuk skala *likert* yang disusun berdasarkan teori kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja guru, dimana masing-masing variabel berjumlah 40 item yang akan di uji coba terlebih dahulu, sehingga diketahui nilai validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear

seederhana dan berganda kemudia Uji t dan Uji F dengan perhitungan *Statistical Product and Service Solution for windows release 24.00*.

PEMBAHASAN

Sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan di sekolah. Jika pengertian kepemimpinan tersebut diterapkan dalam organisasi pendidikan, maka **kepemimpinan pendidikan** bisa diartikan sebagai suatu usaha untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi (2005) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dalam organisasi pendidikan yang menjadi pemimpin pendidikan adalah kepala sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, **kepala sekolah memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang cukup berat**. Untuk bisa menjalankan fungsinya secara optimal, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. **Peranan utama kepemimpinan kepala sekolah** tersebut, nampak pada pernyataan-pernyataan yang dikemukakan para ahli kepemimpinan. Knezevich yang dikutip Indrafachrudi (1999) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sumber energi utama ketercapaian tujuan suatu organisasi. Di sisi lain, Owens (2001) juga menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan merupakan sarana utama untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, *agar kepala sekolah bisa melaksanakan tugasnya secara efektif, mutlak harus bisa menerapkan kepemimpinan yang baik*.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mendapatkan hasil pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Lubuklinggau, berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa untuk variabel kepemimpinan diperoleh nilai $t_{hitung} = 5.478$ dan nilai sig = 0,000.
<http://ojs.stkipgri-lubuklinggau.ac.id/index.php/JPP>

Karena nilai $t(0,05; 55) = 2.044$ maka dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi signifikan. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka persamaan regresi yang dinyatakan dengan $= 113.33 + 0.1535 X_1$ dapat digunakan untuk menyimpulkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Mulyasa (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah “*utput drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performancedapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Kondisi di atas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Manik dan Bustomi (2011) dimana, hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru dengan besarnya pengaruh sebesar 22,90 %. Penelitian Rahamawati (2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 15,1%. Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas menunjukkan sebagai seorang pemimpin kepala sekolah mempunyai tugas untuk menggerakkan segala sumber yang ada di sekolah sehingga dapat diberdayakan untuk digunakan secara maksimal demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik atau buruknya

kinerja guru di sekolah sangat bergantung pada bagaimana kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugas.

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Menurut A. Tabrani Rusyan (2000), Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

Pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMP Negeri Kota Lubuklinggau, berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai thitung = 7.377 dan nilai sig = 0,000. Karena nilai $t(0,05; 55) = 2,044$ maka dapat dikatakan bahwa thitung > ttabel dan nilai sig < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi signifikan. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka persamaan regresi yang dinyatakan dengan $= 26.837 + 1.029 X_2$ dapat digunakan untuk menyimpulkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Persamaan regresi di atas bahwa kenaikan skor motivasi kerja berkecenderungan diikuti oleh kenaikan kinerja guru. Secara kuantitatif kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru sebesar 1.029 pada arah positif dengan konstanta 26.837. Artinya, semakin bagus kepemimpinan kepala sekolah semakin tinggi motivasi kerja guru tersebut. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal.

<http://ojs.stkipgri-lubuklinggau.ac.id/index.php/JPP>

Kondisi di atas didukung oleh penelitian Eros (2014) menjelaskan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 61,1%. Penelitian berikutnya oleh Abdul Salam dan Mawoli (2012) menjelaskan hasil penelitian bahwa adanya korelasi positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru.

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan bawahan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para bawahan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh suatu penghargaan atas prestasi yang dicapai. Motivasi yang berada dalam diri seseorang perlu untuk selalu ditingkatkan. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu pun dengan orang yang bekerja, motivasi sangat diperlukan. Orang yang memiliki motivasi akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Fungsi motivasi kerja guru yaitu sebagai penggerak yang mendorong guru untuk melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan, menentukan arah perbuatan sesuai dengan rangkaian tujuan yang telah dirumuskan, dan menyeleksi perbuatan dengan menyisihkan kegiatan-kegiatan yang tidak bermanfaat dalam penyelesaian pekerjaan. Motivasi kerja guru berfungsi untuk mendorong guru sehingga timbul suatu perbuatan seperti mengerjakan pekerjaan secara berkala. Sebagai pengarah dan penggerak dalam pencapaian tujuan yaitu terselesaikannya pekerjaan. Apabila fungsi tersebut telah berjalan akan menentukan cepat atau lambatnya suatu penyelesaian pekerjaan. Sukmadinata (2009: 62), "motivasi memiliki dua fungsi, yaitu: pertama mengarahkan atau *directional function*, kedua mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan atau *activating and energizing function*". Motivasi kerja guru berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan

<http://ojs.stkipgri-lubuklinggau.ac.id/index.php/JPP>

guru. Pemberian motivasi pada guru dalam rangka penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik akan mengarahkan, mengaktifkan, dan meningkatkan kinerja guru tersebut.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 35,8%. Artinya kedua variabel dapat berjalan seiring, semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik tingkat kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 99,3%. Artinya motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengaktualisasikan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 96,8%. Kedua variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berjalan seiring dengan variabel kinerja guru, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsalam, Mawoli, M. A. 2012. *Motivation and Job Performance of Academic Staff of State Universities in Nigeria: The Case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State International. Journal of Business and Manegement*, 7 (14), 178-185.
- Eros, E. 2014. Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, 1 (1), 25-37.
- Manik, E. dan Bustomi, K. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5 (2), 97-107.
- Hadis, A. N. 2010. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Mulyasa, E. 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Permadi, K. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method)*. Alfabeta, Bandung.
- Usman, H. 2013. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Bumi Aksara, Jakarta.