

**PENGARUH INSENTIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 5 BALIKPAPAN
TAHUN 2017** *EFFECT OF INCENTIVES AND STYLE
LEADERSHIP TO TEACHER PERFORMANCE IN SMA
NEGERI 5 BALIKPAPAN YEAR 2017*

Siti Mardiana¹, Sugianto²
Universitas Balikpapan¹, Universitas Balikpapan²
Pos-el : Sitimardiana.sab@gmail.com¹, sugianto@uniba-bpn.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Balikpapan. Jumlah guru yang dijadikan responden sebanyak 45 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga semua populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penyebaran angket (kuesioner). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

Insentif (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan taraf tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05), maka diperoleh hasil $0,05 > 0,001$ yang berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan dari SPSS diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.571. t_{tabel} sebesar 1.682. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja guru (Y) terdapat pengaruh positif pada taraf tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05), maka diperoleh hasil $0,05 > 0,000$ yang berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan dari SPSS diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.026. t_{tabel} sebesar 1.682.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan atas variabel independen terhadap variabel dependen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru pada taraf tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05), maka diperoleh hasil $0,05 > 0,000$ diperoleh nilai F_{hitung} yaitu 28.364 dan F_{tabel} sebesar 3.22 atau F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Hasil perhitungan tersebut menjelaskan bahwa Hipotesis yang diajukan diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMA Negeri 5 Balikpapan. Sehingga ketika gaya kepemimpinan dan insentif diterapkan dengan tepat dalam bekerja maka kinerja Guru di SMA Negeri 5 Balikpapan meningkat.

Kata kunci : Insentif, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Guru

Abstract

This study aims to determine how much influence the provision of incentives and leadership styles on the performance of teachers in SMA Negeri 5 Balikpapan. The number of teachers who made the respondents as much as forty five people. The sampling method used is saturated sampling, so all populations are used as samples. Data collection was done through interviews and questionnaires (questionnaires). The method of analysis used in this study is multiple linear regression.

Incentive (X1) partially significant effect on teacher performance. With the level of significance of 5% (0.05), then the results obtained $0.05 > 0.001$ which means there is a significant positive influence between independent variables to the dependent variable. Based on the calculation of SPSS obtained t_{count} of 3.571. t_{table} of 1,682. The result of this

research shows that leadership style (X2) on teacher performance (Y) there is positive influence at the level of significance level of 5% (0,05), then the result is $0,05 > 0,000$ which means there is significant positive influence between the independent variable dependent variable. Based on the calculation of SPSS obtained tcount of 6.026. ttable of 1,682.

Based on the result of simultaneous test of independent variable to dependent variable has positive and significant influence on teacher performance at level of significance level of 5% (0,05), then obtained result of $0,05 > 0,000$ obtained Fcount value 28.364 and Ftable equal to 3.22 or Fcount is greater than Ftable. The results of these calculations explain that the proposed hypothesis is accepted, so it can be concluded that incentives and leadership style together significantly influence the performance of teachers SMA Negeri 5 Balikpapan. So when the style of leadership and incentives are applied appropriately in work, the performance of teachers in SMA Negeri 5 Balikpapan increases.

Keywords : Incentives, Leadership Style, Teacher Performance

1. PENDAHULUAN

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 3. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan yang membentuk watak peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya 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. Guru sebagai komponen yang penting dalam proses pembelajaran harus memiliki empat kompetensi yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 mengenai kualifikasi dan kompetensi. Empat kompetensi yang harus dimiliki guru tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi keprofesionalan, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Dari empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru tersebut dapat

menjadi gambaran mengenai kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Sianipar dalam Susanto (2013:28) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu atau perwujudan dari hasil perpaduan yang sinergis akan terlihat dari produktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Barnawi dan Arifin (2014:14) kinerja guru dapat diartikan sebuah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Upaya yang dilakukan untuk mewujudkan kinerja guru yang baik memerlukan proses penilaian. Menurut Hasibuan dalam Rinawati (2012) dalam Barnawi dan Arifin (2014: 25) penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan untuk menilai perilaku pegawai dalam pekerjaan baik secara kualitatif ataupun kuantitatif.

Dengan demikian, seorang guru sangat dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dalam mewujudkan

pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan. Untuk itu setiap guru mempunyai semangat kerja yang tinggi, serta ulet dalam bekerja, kompetensi yang tinggi dalam rangka menghasilkan kinerja yang bermutu.

Menurut Simamora (2004 : 514) insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja. Insentif dipandang sebagai bentuk pembayaran yang meliputi pembayaran tunai / langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran tidak langsung dapat berupa manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras dalam mencapai produktivitas yang semakin tinggi, dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/ insentif, dan komisi. Selain insentif langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja para guru.

Pemberian insentif terhadap guru adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi guru untuk lebih bekerja keras secara efektif. Insentif terkait erat dengan kinerja guru. Terdapat timbal balik dua arah antara pemberian insentif dengan kinerja. Insentif diberikan karena adanya kinerja yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkan kinerja lagi dimasa mendatang. Tujuan pemberian insentif pada dasarnya adalah berfungsi dalam memotivasi guru agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban serta tanggung jawabnya.

Selain dari dalam diri seseorang, menurut Barnawi dan Arifin (2014: 43) faktor yang mempengaruhi kinerja

guru ada juga yang berasal dari luar. Di antaranya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mempengaruhi, melatih, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum dengan maksud agar anggota kelompok yang menjadi bagian dari organisasi mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah dirancang (Kurniadin dan Machali, 2014: 291) Selaku pemimpin tentu membutuhkan langkah-langkah yang tepat dalam menyesuaikan kepemimpinan yang dibangun pada lembaga yang dipimpinnya. Selalu membangun komunikasi yang baik dengan sesama rekan guru, menciptakan suasana yang disiplin, mengetahui setiap permasalahan yang dihadapi guru, serta tetap tegas dalam memberikan intruksi. Kesemuanya itu dilakukan dalam rangka mencari suatu format kepemimpinan yang efektif agar meminimalisir permasalahan yang dijumpai dalam kepemimpinan. Ini sebagai bentuk untuk menghasilkan suatu gaya kepemimpinan yang sesuai seiring dengan berjalannya waktu pada SMA Negeri 5 Balikpapan.

Dalam pengembangan pendidikan, menurut Kurniadin dan Machali (2014: 292) kepemimpinan pendidikan mempunyai dua fungsi yaitu: (1) usaha untuk mengefektifkan organisasi pendidikan yang meliputi adanya etos kerja yang baik, manajemen yang terkelola dengan baik, mengusahakan tenaga pendidik yang memiliki ekspektasi yang tertinggi, mengembangkan tenaga pendidik sebagai model peran yang positif, memberikan perlakuan baik dan positif pada anak didik, menyediakan kondisi kerja yang baik bagi tenaga pendidik

dan staf usaha, memberikan tanggung jawab pada siswa, dan saling berbagi aktivitas antara pendidik dan anak didik; (2) mengusahakan lembaga pendidikan/ sekolah untuk berhasil (*successful school*) yang meliputi pelaksanaan fungsi kepemimpinan dengan menempatkan implementasi kurikulum sebagai tujuan utama, menekankan pada kualitas pengajaran dan pembelajaran, memiliki tujuan yang jelas dan ekspektasi yang tinggi pada tenaga pendidik, mampu mengembangkan iklim organisasi dengan baik, melakukan *monitoring* dan evaluasi sebagai bagian dari budaya organisasi, mengelola pengembangan staf dan melibatkan dukungan masyarakat dalam pengembangannya.

Kinerja

Prawirosentono (2009 : 2) menyatakan : “Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Gaya Kepemimpinan

Suatu lembaga pendidikan tidak akan berjalan dengan baik jika tidak ada seorang pemimpin. Keberhasilan suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai penggerak aktivitas untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Suprihatiningrum (2012: 275) kepemimpinan pendidikan secara umum adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi, mendorong, mengajak,

menuntun, menggerakkan, dan memaksa orang lain agar dapat menerima pengaruh dari orang lain. Kepemimpinan pendidikan berperan sangat penting dalam rangka mengarahkan tujuan dan menggerakkan organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Insentif

Menurut Hadarinawawi (2008 : 317) : Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali di berikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus dan dapat pula diberikan dalam bentuk barang.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2003:14) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2003:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan masalah diatas, maka variabel yang pertama adalah “Insentif” (X1) dan variabel kedua adalah “Gaya Kepemimpinan” (X2) sebagai variabel bebas. Sedangkan variabel yang ketiga adalah “Kinerja Guru” yang diposisikan sebagai

variabel terikat atau dependen variabel (Y).

Sugiono (2008: 115) mengemukakan sebagai berikut: Populasi adalah keseluruhan yang terdiri dari obyek atau subyek yang berkualitas dengan spesifikasi karakteristik yang ditentukan oleh peneliti untuk diolah dan kemudian dapat disimpulkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh di SMA Negeri 5 Balikpapan sebanyak 45 orang. Arikunto (2010 : 107) mengemukakan bahwa: “Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar, dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih.

Dengan demikian yang menjadi sampel dalam penelitian adalah seluruh Guru sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Instrumen adalah alat pengukur pada waktu penelitian menggunakan sesuatu metode. Oleh karena itu, instrument yang telah teruji validitas dan realibitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Instrument dalam penelitian kuantitatif dapat berupa wawancara, dokumentasi, dan kuesioner.

Dari pemaparan diatas, maka peneliti menyusun instrumen, diantaranya membuat beberapa pertanyaan untuk tertutup. Angket

tertutup adalah membatasi jawaban yang telah disediakan oleh penanya dengan menyesuaikan masalah yang ada. Dimana angket dan metode wawancara itu akan ditujukan kepada guru untuk mengambil data tentang pribadinya yang masih berhubungan dengan masalah yang diangkat peneliti.

Metode dokumentasi menggunakan instrumen pedoman dokumentasi atau check list. Metode ini digunakan untuk menggali informasi tentang dokumen tentang sekolah dan lain sebagainya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pada taraf tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05), maka diperoleh hasil $0,05 > 0,000$ yang berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan dari SPSS diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.026. t_{tabel} sebesar 1.682. Untuk itu hipotesa yang di ajukan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya.

Menurut peneliti berdasarkan hasil analisis tersebut, bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar terhadap pengelolaan sekolah. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam melaksanakan tugas pengelolaan sekolah karena dengan adanya gaya kepemimpinan maka kinerja guru akan dapat berjalan dengan baik.

Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

guru. Dengan taraf tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05), maka diperoleh hasil $0,05 > 0,001$ yang berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan dari SPSS diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.571. t_{tabel} sebesar 1.682. Untuk itu hipotesa yang di ajukan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan atas variabel independen terhadap variabel dependen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru pada taraf tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05), maka diperoleh hasil $0,05 > 0,000$ diperoleh nilai F_{hitung} yaitu 28.364 dan F_{tabel} sebesar 3.22 atau F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Hasil perhitungan tersebut menjelaskan bahwa Hipotesis yang diajukan diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap kinerja Guru SMA Negeri 5 Balikpapan. Sehingga ketika gaya kepemimpinan dan insentif diterapkan dengan tepat dalam bekerja maka kinerja Guru di SMA Negeri 5 Balikpapan meningkat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji secara simultan, faktor insentif dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru di SMA Negeri 5 Balikpapan. Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial, insentif berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja Guru di SMA Negeri 5 Balikpapan. Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru di SMA Negeri 5 Balikpapan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 3 Tentang Fungsi dan Tujuan Pendidikan Nasional.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Mengenai Kualifikasi dan Kompetensi.
- Sianipar dalam Susanto (2013:28) Tentang Kinerja.
- Barnawi dan Arifin (2014:14) Tentang Kinerja.
- Hasibuan dalam Rinawatitirin (2012) dalam Barnawi dan Arifin (2014: 25) Tentang Penilaian Kinerja.
- Simamora (2004 : 514) Tentang Insentif.
- Barnawi dan Arifin (2014: 43) Tentang Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.
- Kurniadin dan Machali (2014: 291) Tentang Pengertian Kepemimpinan.
- Kurniadin dan Machali (2014: 292) Tentang Fungsi Kepemimpinan Pendidikan.
- Prawirosentono (2009 : 2) Tentang Performance atau Kinerja.
- Suprihatiningrum (2012:275) Tentang Kepemimpinan Pendidikan
- Hadarinawawi (2008 : 317) Tentang Insentif.