



Pengembangan Instrumen untuk Mengukur Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

Hendriady de Keizer, Dematria Pringgabayu, Kunto Ajibroto

Politeknik Pajajaran ICB, Jl. PHH Mustopa No. 155 Bandung 40132

demabayu5@gmail.com

doi. org/10.18382/jraam.v4i1.007

Informasi Artikel

Tanggal masuk	12-10-2018
Tanggal revisi	12-07-2019
Tanggal diterima	17-07-2019

Keywords:

Leadership
Motivation
Work Culture
Performance

Abstract

This study aims to develop an instrument to measure the influence of leadership, motivation, and work culture of principals on teacher performance. The research method used is quantitative by using statistical analysis, while data collection for the preparation of instruments using questionnaires compiled based on literature reviews combined with the results of FGD with experts. The results showed that the research instrument was valid and reliable with an average validity value of 0.51 and the reliability value was 0.86, therefore it can be concluded that the instruments developed for leadership, motivation, work culture and teacher performance variables can be used for further studies.

Kata kunci:

Kepemimpinan
Motivasi
Budaya Kerja
Kinerja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengembangkan instrumen untuk mengukur pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja Kepala Sekolah terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik, sedangkan pengumpulan data untuk penyusunan instrumen menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan tinjauan literatur yang dikombinasikan dengan hasil FGD dengan ahli. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen penelitian adalah valid dan reliabel dengan nilai rata-rata kevalidan adalah 0,51 dan nilai reliabilitas adalah 0,86, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen yang dikembangkan untuk variabel kepemimpinan, motivasi, budaya kerja serta kinerja guru dapat digunakan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.



1. Pendahuluan

Pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam membentuk watak bangsa serta mengembangkan potensi peserta didik.

Tenaga pendidik atau dalam hal ini adalah Guru di Sekolah, apabila memiliki kinerja yang baik maka hal tersebut tentunya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan dalam dunia pendidikan.

Sebaliknya, guru dengan kinerja maupun prestasi kerja kurang baik akan berpengaruh pada pencapaian tujuan serta kredibilitas satuan pendidikan. [1]

Baik atau buruknya kinerja guru pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, sebut saja seperti kemauan serta kemampuan guru dalam mengajar, sarana dan juga prasarana sekolah yang ada, lingkungan kerja, kemudian budaya dari sekolah tersebut, motivasi kerja Guru dan faktor-faktor lainnya. [2]

Kinerja seorang guru merupakan variabel yang erat hubungannya dengan tujuan pendidikan secara produktif. Karena terjadinya transfer pengetahuan, sosial budaya dan nilai serta norma kehidupan, akan terjadi dalam proses belajar mengajar. Baik buruknya kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari dalam dirinya (*internal factor*) dan faktor luar dirinya (*external factor*). [3]

Guru yang memiliki mutu tinggi serta etos kerja yang profesional, menjadi tuntutan utama dari masyarakat, seiring dengan semakin ketatnya persaingan di era globalisasi saat ini. Untuk membentuk guru profesional sangat tergantung pada berbagai faktor seperti: kompetensi guru, kepala sekolah, pemerintah, masyarakat. Berkaitan dengan hal tersebut maka pemerintah sangat mendorong melalui beberapa program dan upaya antara lain dengan adanya sertifikasi guru. Diharapkan dengan guru-guru yang memiliki sertifikasi maka akan meningkatkan kualitas guru terutama dalam hal pengajaran.

Kepala sekolah memiliki peranan penting dalam menentukan mutu pendidikan, seperti meningkatkan kinerja guru sebagai ujung tombak pendidikan, menjaga kualitas tenaga kependidikan, sampai dengan menjaga serta memelihara sarana dan prasarana sekolah agar layak untuk digunakan siswa. Kepala sekolah juga harus selalu memimpin, memberikan motivasi, dan menciptakan kinerja yang kondusif, agar bisa memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut. [4]

Sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan masyarakat, maka tugas kepala sekolahpun menjadi lebih kompleks, oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengembangkan instrumen penelitian untuk mengukur pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru agar kinerja kepala sekolah dan guru semakin baik. Beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Nuchiyah (2007), Setiyati (2014), dan Karweti (2010) belum sepenuhnya membahas tentang kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Budaya Kerja, serta dampaknya terhadap kinerja guru secara keseluruhan di sebuah sekolah.

Ketepatan instrumen penelitian merupakan bagian yang sangat penting dari suatu proses penelitian secara keseluruhan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah ditemukannya instrumen yang tepat untuk mengukur pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kinerja kepala sekolah terhadap kinerja. Ketepatan instrumen meliputi validitas dan reliabilitas.

2. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan mengutamakan pada pengujian instrumen kuesioner yang digunakan sehingga dapat diketahui apakah instrumen tersebut bisa digunakan kembali untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 42 Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) swasta yang ada di kota Bandung. Instrumen kuesioner untuk setiap variabel didapatkan dari kajian pustaka yang kemudian dikombinasikan dengan pendapat para ahli yang berasal dari kalangan pengawas SMA yang ada di kota Bandung sebanyak 10 orang.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji coba instrumen diikuti oleh 42 responden dengan profesi guru dengan kategori berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang atau 47.61% dan perempuan sebanyak 22 orang atau 52.39%.

Responden mempunyai usia produktif (20-40) tahun sebesar 95.2% dari total guru yang dilibatkan. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan formal terakhir diperoleh satu orang guru lulusan S2 dan 41 orang guru lulusan S1. Dari data tersebut bisa dikatakan pendidikan masih kurang menunjang pada intelektual guru, dengan demikian masih perlu ditingkatkan lagi agar guru yang ada memiliki pendidikan S2. Masa kerja responden terbanyak berada pada tingkat 5–10 tahun berjumlah 29 atau 68,05%. Apabila dilihat dari aspek masa kerja, lebih dominan guru yang sudah mengajar 5-10 tahun. Hal ini dapat diindikasikan bahwa guru yang cukup berpengalaman, sehingga dapat mendukung tugas pokok dan fungsi sebagai guru. Jumlah guru yang sudah bersertifikasi 12 orang atau 28.6%.

Di dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan instrumen berupa kuesioner terdiri dari variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (15 item), Motivasi (15 item), Budaya Sekolah (15 item) dan Kinerja Guru (15 item) pertanyaan. Dalam pengumpulan data dilengkapi dengan hasil wawancara, survey dokumen yang ada.

Pengujian tingkat validitas tiap item merupakan uji korelasi antara skor masing-masing item yang digunakan pada instrumen kuesioner, dengan skor total dari setiap item. Menurut Sugiyono (2012), apabila korelasi antara skor item dengan skor total adalah tinggi, maka hal tersebut memperlihatkan bahwa item ini memiliki validitas yang tinggi pula. [5] Persyaratan minimum agar dapat dianggap valid apabila $r = 0,3$. Sehingga apabila korelasi antara item dengan skor total kurang dari 0,3 maka item dalam instrumen tersebut dapat dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji coba mengenai tingkat validitas butir pertanyaan disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Item Variabel	Hasil Perhitungan	Standar Ke-valid-an Kuesioner	Katagor
Kepala sekolah melakukan	0,445	0,3	Valid

pembinaan kepada guru baik dalam rapat maupun dalam keseharian	0,541	0,3	Valid
Kepala sekolah melakukan pembinaan kepada siswa melalui upacara ataupun kegiatan lainnya	0,558	0,3	Valid
Kepala sekolah menyusun perencanaan visi dan misi secara matang	0,491	0,3	Valid
Kepala sekolah membuat rencana dan program yang akan dilaksanakan di sekolah	0,562	0,3	Valid
Kepala sekolah memberdayakan guru sebagai tim kerja dalam melaksanakan program kegiatan sekolah	0,483	0,3	Valid
Kepala sekolah mengawasi pelaksanaan program kegiatan sekolah	0,557	0,3	Valid
Kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program kegiatan	0,512	0,3	Valid
Kepala sekolah mengadministrasikan	0,521	0,3	Valid
Kepala sekolah membuat program supervise	0,445	0,3	Valid
Kepala sekolah melakukan supervisi secara berkala	0,430	0,3	Valid
Kepala sekolah memberikan sikap keteladanan dalam kesehariannya	0,470	0,3	Valid
Kepala sekolah mengambil keputusan dengan pertimbangan guru, komite sekolah maupun pihak lain yang			

dianggap berkepentingan Kepala sekolah memberikan gagasan baru dalam proses pembelajaran	0,543	0,3	Valid	Sebagai guru saya harus mempunyai hubungan baik dengan teman sejawat	0,462	0,3	Valid
Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi	0,439	0,3	Valid	Sebagai guru saya menghargai pekerjaan saya	0,565	0,3	Valid
Kepala sekolah memberikan sanksi kepada guru yang melanggar disiplin	0,603	0,3	Valid	Saya selalu menerima gagasan yang baik dari teman sejawat	0,557	0,3	Valid
Tabel 2 Validitas Variabel Motivasi				Saya melakukan remedial untuk siswa yang belum mencapai KKM	0,514	0,3	Valid
Item Variabel	Hasil Perhitungan	Standar Ke-valid-an	Katagori				
Sebagai guru saya harus berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan melebihi standar	0,433	0,3	Valid	Kenaikan pangkat saya selalu lancer	0,591	0,3	Valid
Sebagai guru saya harus mengatasi hambatan dalam pekerjaan	0,487	0,3	Valid	Kebijakan kepala sekolah mampu membangkitkan motivasi saya sebagai guru	0,439	0,3	Valid
Sebagai guru saya harus menyampaikan gagasan-gagasan baru	0,575	0,3	Valid	Frekuensi kepala sekolah melakukan supervisi mempengaruhi saya sebagai guru dalam melaksanakan KBM	0,467	0,3	Valid
Sebagai guru saya harus melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi	0,507	0,3	Valid	Saya merasa perlu untuk bekerja dengan baik karena promosi/jabatan/kenaikan pangkat ditentukan oleh kinerja yang tinggi	0,437	0,3	Valid
Sebagai guru saya harus mengikuti pelatihan, penataran atau workshop	0,457	0,3	Valid	Penghargaan sekolah terhadap guru yang kinerjanya baik maupun kurang saya rasakan sama saja.	0,521	0,3	Valid
Sebagai guru saya harus mempunyai hubungan dengan atasan	0,575	0,3	Valid				

Saya merancang bahan ajar dengan menggunakan sumber yang bervariasi (tidak hanya buku pegangan peserta didik)	0,522	0,3	Valid	Saya menindak lanjuti nilai evaluasi yang diperoleh dengan memberikan tugas terstruktur/tidak terstruktur	0,480	0,3	Valid
Saya merancang strategi, pendekatan, dan metode pembelajaran relevan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai/kompetensi harus dikuasai peserta didik	0,481	0,3	Valid	Saya menggunakan hasil penilaian untuk menyempurnakan rancangan dan/atau pelaksanaan pembelajaran berikutnya.	0,529	0,3	Valid
Saya sesuaikan teknik dan jenis penilaian (tes lisan, tes tertulis, tes perbuatan) sesuai dengan tujuan pembelajaran	0,538	0,3	Valid				
Saya merancang alat tes untuk dapat mengukur kemajuan belajar peserta didik dari aspek kognitif, afektif dan/atau psikomotorik	0,439	0,3	Valid				
Saya melakukan apersepsi dan motivasi	0,523	0,3	Valid				
Saya menyampaikan kompetensi yang akan dicapai dalam rencana kegiatan	0,476	0,3	Valid				
Saya mengaitkan materi dengan materi lain yang relevan, perkembangan iptek dan kehidupan nyata	0,431	0,3	Valid				
Saya berusaha menumbuhkan partisipatif aktif peserta didik melalui insteraksi guru, peserta didik, sumber belajar	0,583	0,3	Valid				
Saya melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan peserta didik	0,492	0,3	Valid				
Saya melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian remidi/pengayaan	0,453	0,3	Valid				
Saya melakukan evaluasi pembelajaran dengan alat evaluasi yang sesuai dengan tujuan pembelajaran	0,526	0,3	Valid				

Terlihat dari hasil analisis yang dipaparkan pada tabel 1 sampai dengan tabel 4, semua instrumen yang digunakan untuk setiap variabel sudah valid untuk digunakan. Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Triyanto et al (2013) hanya menggunakan instrumen yang berasal dari tinjauan literatur, sedangkan dalam penelitian ini ditambahkan dengan pendapat para ahli sehingga lebih memperkaya instrumen yang digunakan serta lebih akurat. [6]

Reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi internal dan stabilitas nilai skala pengukuran tertentu. Uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu merupakan sebuah ukuran keandalan yang memiliki nilai berkisar dari nol sampai satu [7]. Nilai tingkat keandalan *Cronbach's Alpha* minimum adalah 0,70. Adapun reliabilitas masing-masing variabel disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Reliabilitas Data

Variabel Penelitian	Hasil Perhitungan	Standar Reliabilitas	Kategori
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0,863	0,7	Reliabel
Motivasi (X2)	0,858	0,7	Reliabel
Budaya Sekolah (X3)	0,861	0,7	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,861	0,7	Reliabel

Tabel 5 membuktikan bahwa hasil reliabilitas untuk empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah dapat dipercaya kebenarannya. Instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa ketika instrumen ini digunakan berulang kali dalam kuesioner,

maka hasil yang didapatkan pun tidak akan berbeda jauh.

4. Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan hasil sebagai berikut: (1) Nilai validitas data kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,51; (2) Nilai validitas data motivasi adalah 0,51; (3) Nilai validitas budaya kerja kepala sekolah adalah 0,51; (4) Nilai validitas kinerja guru adalah 0,51; (5) Nilai reliabilitas kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,863; (6) Nilai reliabilitas motivasi adalah 0,858; (7) Nilai reliabilitas budaya kerja kepala sekolah adalah 0,861; dan (8) Nilai reliabilitas kinerja guru adalah 0,861 sehingga instrumen untuk mengukur pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru telah memenuhi nilai validitas dan reliabilitas. Oleh karena itu, peneliti menyarankan berbagai sekolah untuk mengadopsi dan menggunakan instrumen ini untuk mengukur kinerja guru.

Daftar Rujukan

- [1] Wardani K. Peran guru dalam pendidikan karakter menurut konsep pendidikan Ki Hadjar Dewantara. InProceeding of The 4th International Conference on Teacher Education; Join Conference UPI &UPSI 2010 Nov (pp. 8-10).
- [2] Hamdu G, Agustina L. Pengaruh motivasi belajar siswa terhadap prestasi belajar IPA di sekolah dasar. *Jurnal penelitian pendidikan*. 2011 Apr 1;12(1):90-6.
- [3] Yogaswara A, Fattah N, Sa'ud US. Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah Dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. 2010 Oct;11(2):60-72.
- [4] Karweti E. Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. 2010 Oct;11(2):77-89.
- [5] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. 2012.
- [6] Triyanto E, Anita S, Suryani N. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pemanfaatan media pembelajaran sebagai upaya peningkatan kualitas proses pembelajaran. *Teknologi Pendidikan*. 2013;1(2):226-38.
- [7] Juliansyah Noor SE. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Prenada Media; 2016.