



HUBUNGAN PERSEPSI MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI KECAMATAN PASIR SAKTI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Siti Muawanah

Muhammadiyah University of Metro Lampung
E-mail: sitimuawanah1981@yahoo.com

Abstract

Teacher performance is something that is achieved through the performance shown as well as the ability of a teacher's work in carrying out his teaching work. Increased effectiveness of learning is influenced by the factors of supervision of the principal's classroom and teacher's motivation to teach. The purpose of this study is to find out (1) The correlation between school principals' perceptions and teacher performance, (2) Work motivation and teacher performance, and (3) Correlation between Principal management perception and work motivation simultaneously with performance of Junior High School teacher .

Population of the study is 140 teachers. Using Slovin formula, there were 58 teachers. While the sample determination steps were chosen randomly. The results of the analysis obtained in this study are as follows: (1) There is a positive influence between the perception of principal's management and teacher performance, this is explained by the regression equation $\hat{Y} = 34,111 + 0,591 X_1$ so it can be interpreted that any change in the perceptual scores of principal's management score of 14,70%, (2) There is a positive influence between work motivation and teacher performance, this is envisaged by the regression equation $\hat{Y} = 42,799 + 0,281 X_2$ so it can be interpreted that any change of motivation score of work will result the increase of teacher performance score by 10,10%, and (3) There is a positive influence between principal management perception and work motivation together with teacher performance, this is explained by regression equation $\hat{Y} = 24,351 + 0,218 X_1 + 0,509 X_2$, so it can indicated that the better the perception of principal's management and work motivation will be the same and well also its contribution to the improvement of teacher performance with a signification value of 20,50%.

Keywords: *Principal Management, Work Motivation, Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan dibidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa,



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.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Hal tersebut tidak dapat disangkal karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru. sebagian besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat (Djamarah, 2000: 33).

Kemampuan manajerial dalam hal mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyerasikan segala sumber daya pada dasarnya terkait dengan bagaimana penerapan fungsi-fungsi manajemen atau

proses manajemen. Adapun tahapan-tahapan dari proses manajemen dengan mengadopsi pendapat George R. Terry (1997: 89), diantaranya: *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (menggerakkan), dan *controlling* (*pengendalian*).

Kepala sekolah selain memiliki kemampuan manajerial yang baik, juga harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sebab motivasi kerja merupakan kekuatan penting yang harus ada dalam diri kepala sekolah sebagai dorongan untuk berusaha dan bekerja keras sehingga dapat diperoleh keberhasilan bagi dirinya dan instansi dimana ia bekerja. Menurut Hasibuan (2001: 95), “motivasi sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan”. Berdasarkan teori hirarki kebutuhan menurut Maslow yang dikutip oleh Uno (2016: 41-42), menyebutkan lima kebutuhan manusia: 1) kebutuhan fisiologis, 2) kebutuhan rasa aman, 3) kebutuhan akan cinta kasih atau kebutuhan sosial, 4) kebutuhan penghargaan, dan 5) kebutuhan aktualisasi diri.

Lebih lanjut, Penilaian kinerja guru dalam pembelajaran secara garis besar



menurut Uzer Usman (2005: 17) dapat dikelompokkan menjadi enam bagian utama yaitu: (1) Kemampuan membuat administrasi pelaksanaan pembelajaran, (2) Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, (3) Kemampuan mengelola kelas, (4) Kemampuan melakukan evaluasi, (5) Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja, (6) Kemampuan mengembangkan profesi.

Adapun hasil penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui besarnya hubungan persepsi manajemen kepala sekolah dengan kinerja guru, (2) mengetahui besarnya hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru, (3) mengetahui besarnya hubungan antara persepsi manajemen kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis diantaranya: 1) Bagi kepala sekolah, diharapkan Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan motivasi kerja dan persepsi guru tentang manajemen kepala sekolah dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru. 2) Bagi Peneliti, Sebagai sumbangsih peneliti terhadap kontribusi pengembangan ilmu

pengetahuan khususnya ilmu manajemen pendidikan. 3) Bagi Pembaca, Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar teoritis bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan motivasi kerja dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pada guru. 4) Bagi Peneliti Lain, Biasanya digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian pengembangan selanjutnya atau dapat digunakan untuk mengadakan penelitian ulang pada subjek yang berbeda.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan persepsi manajemen kepala sekolah dengan kinerja guru?,
2. Apakah ada hubungan motivasi kerja kepala sekolah dengan kinerja guru?
3. Apakah ada hubungan persepsi manajemen kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru?

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari



penelitian ini adalah masalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui keeratan hubungan persepsi manajemen kepala sekolah dengan kinerja guru.
2. Untuk mengetahui keeratan hubungan motivasi kerja kepala sekolah dengan kinerja guru.
3. Untuk mengetahui keeratan hubungan persepsi manajemen kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.
- 4.

3. Tinjauan Pustaka

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, kinerja yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Sedangkan "Guru" berarti orang yang pekerjaannya mengajar. Jadi "Kinerja Guru" menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai/ kinerja yang diperlihatkan/kemampuan kerja orang yang pekerjaannya mengajar. Sejalan dengan pendapat di atas, menurut Anwar (2002: 22) menyatakan bahwa kinerja yang berkenaan dengan profesi keguruan merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu memberikan pelajaran pada siswanya. Seorang guru sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran,

menurut Darmadi (2009: 71) guru harus: (1) Mampu membawa siswa kepada tujuan yang ingin dicapai, (2) Mampu mempengaruhi siswa; (3) Berpandangan luas; (4) Berwibawa, (5) Berpengetahuan, dan (6) Berpengalaman. Definisi manajemen yang dikemukakan oleh Daft (2003: 4) sebagai berikut: "*Management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning organizing leading and controlling organizational resources*". Pendapat tersebut kurang lebih mempunyai arti bahwa manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien lewat perencanaan pengorganisasian pengarahan dan pengawasan sumberdaya organisasi.

Plunket dkk.(2005: 5) mendefinisikan manajemen sebagai: "*One or more managers individually and collectively setting and achieving goals by exercising related functions (planning organizing staffing leading and controlling) and coordinating various resources (information materials money and people)*". menurut George R. Terry (1997: 89), ia menyatakan fungsi manajemen mencakup, "perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengendalian.



Dimiyati dan Mudjiono (2009: 75) menyebutkan: “motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia”. Purwanto (2012: 64) Mengatakan bahwa fungsi motivasi bagi manusia adalah:

1) Sebagai motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan, 2) Menentukan arah perbuatan, yakni kearah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita, 3) Mencegah peyelewengan dari jalan yang lurus di tempuh untuk mencapai tujuan, dalam hal ini makin jelas tujuan, maka makin jelas pula bentangan jalan yang harus di tempuh, 4) Menyeleksi perbuatan diri, artinya menentukan perbuatan mana yang harus di lakukan, yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, maka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk korelasi. Menurut Arikunto (2005: 55) “ penelitian korelasional dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih”. Melalui penelitian korelasional dapat diketahui hubungan variasi dalam sebuah variabel terhadap lainnya dengan menganalisis peranan (*independent*) variable yaitu hubungan persepsi manajemen kepala

sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2), dan 1 (satu) variable terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja guru (Y).

Subjek penelitian yang ditargetkan sebagai populasi adalah para guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Pasir Sakti sebanyak 140 guru yang tersebar ke dalam 6 sekolah. Berdasarkan rumus Slovin maka populasi tersebut digunakan tingkat kelonggaran ketidak telitian sebesar 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 58 orang. Dikarenakan populasi bersifat heterogen maka sampel diambil menggunakan teknik *cluster random sampling*. Instrumen dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner dengan metode primer dan skunder sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Ada hubungan yang positif antara manajemen kepala sekolah dengan kinerja guru, hal ini diterangkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 34,111 + 0,591 X_1$ sehingga dapat diinterpretasikan bahwa setiap perubahan skor variabel manajemen kepala sekolah akan berakibat naiknya skor kinerja guru sebesar 14,70%, (2) Ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru, hal ini diterangkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} =$



$42,799 + 0,281 X_2$ sehingga dapat diinterpretasikan bahwa setiap perubahan skor variabel motivasi kerja akan berakibat naiknya skor kinerja guru sebesar 10,10%, dan (3) Adahubungan yang positif antara manajemen kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru, hal ini diterangkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 24,351 + 0,218 X_1 + 0,509 X_2$, sehingga dapat diindikasikan bahwa semakin baik manajemen kepala sekolah dan motivasi kerja maka akan semakin baik pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 20,50%.

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Hubungan antara Persepsi Manajemen Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi diperoleh skor probabilitas (sig.) sebesar 0,046 dengan demikian kofisien regresi adalah signifikansi atau model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru yang menggambarkan kebermaknaan antara manajemen kepala sekolah dengan kinerja guru ada kontribusi yang sangat signifikan sehingga dapat dijelaskan bahwa:

- a. Kinerja guru tanpa didukung manajemen kepala sekolah (konstan) besarnya adalah 34,111.
- b. Setiap perubahan / peningkatan variabel manajemen kepala sekolah akan menentukan tingkat kinerja guru setiap ada kenaikan satu poin pada variabel manajemen kepala sekolah akan berakibat naiknya skor variabel kinerja guru sebesar 0,591 .

Dengan demikian hipotesis kinerja guru pada guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur sebesar 14,70 %. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik persepsi manajemen kepala sekolah akan diikuti oleh meningkatnya kinerja guru. Menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas.

b. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru.

Dari hasil pengujian signifikansi diperoleh skor probabilitas (sig.) sebesar 0,046 dengan demikian kofisien regresi adalah signifikansi atau model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru yang



menggambarkan kebermaknaan antara manajemen kepala sekolah dengan kinerja guru ada kontribusi yang sangat signifikan sehingga dapat dijelaskan bahwa:

- a. Kinerja guru tanpa didukung motivasi kerja (konstan) besarnya adalah sebesar 42,799.
- b. Setiap perubahan/peningkatan variabel motivasi kerja akan menentukan tingkat kinerja guru setiap ada kenaikan satu poin pada variabel motivasi kerja akan berakibat naiknya skor variabel kinerja guru sebesar 0,281.

Dengan demikian hipotesis kinerja guru pada guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur sebesar 10,10 %. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Purwanto (2012: 64) Mengatakan bahwa fungsi motivasi bagi manusia adalah: 1) Sebagai motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan. 2) Menentukan arah perbuatan, yakni kearah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita. 3) Mencegah

peyelewengan dari jalan yang lurus di tempuh untuk mencapai tujuan, dalam hal ini makin jelas tujuan, maka makin jelas pula bentangan jalan yang harus di tempuh.

c. Hubungan antara Persepsi Manajemen Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Secara bersama-sama dengan Kinerja Guru.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik manajemen kepala sekolah dan tingginya motivasi dalam mengajar maka akan berkontribusi terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 24,351 + 0,509 X_1 + 0,218 X_2$, dengan demikian persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel persepsi manajemen kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini dengan setiap perubahan skor persepsi manajemen kepala sekolah dan motivasi kerja sebesar satu satuan dapat diestimasi skor kinerja guru akan berubah sebesar



0,000 satuan X_1 dan 0,509 satuan X_2 pada arah yang sama. Dari perhitungan regresi antara persepsi tentang manajemen kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru tergolong sedang yaitu sebesar 0,509, dengan demikian antara manajemen kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi yang berarti meskipun regresinya tergolong sedang. Besarnya manajemen kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru pada guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur adalah sebesar 20,20%. Secara empiris hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada kontribusi yang positif dan signifikan antara manajemen kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Berdasarkan temuan empiris tersebut, hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi sebagai berikut: Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru, antara lain dapat dilakukan dengan pengembangan manajemen kepala sekolah dan motivasi kerja yang tepat guna dan tepat hasil. Hal ini sejalan dengan pendapat Uno (2007: 72) eksistensinya dalam

perilaku organisasi membagi kedalam tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi yaitu: a) Perbedaan karakteristik individu, meliputi: kebutuhan, nilai, sikap dan minat, b) Perbedaan karakteristik pekerjaan, meliputi: Persyaratan keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan tipe-tipe penilaian yang berbeda, dan c) Perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi, meliputi: perbedaan peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah (kompensasi) dan misi organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perbedaan tersebut akan mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan sebaiknya para pemimpin mengetahui perbedaan-perbedaan karakteristik tersebut dalam memotivasi bawahan

SIMPULAN

Kesimpulan ini diwujudkan dari temuan hasil analisis sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen kepala sekolah dengan kinerja guru. Menurut hasil pengolahan data besarnya kontribusi tersebut



adalah sebesar 14,70 % yang dapat dikategorikan sedang.

2. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Menurut hasil pengolahan data besarnya kontribusi tersebut adalah sebesar 10,10 % yang dapat dikategorikan sedang.
3. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Menurut hasil pengolahan data besarnya kontribusi tersebut adalah sebesar 20,50 % yang dapat dikategorikan sedang.

Dengan demikian bahwa semakin baik tingkat manajemen kepala sekolah dalam mengelola sekolah dan begitu pula dengan tingginya motivasi kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja guru dan begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat manajemen kepala sekolah dalam mengelola sekolah dan begitu pula dengan motivasi kerja maka akan menurunkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. (2002). *Leader ship (Teori Pengembangan Filosofi Kepemimpinan Kerja)*. Jakarta: Dinas Latihan Jabatan LAN.
- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara
- Darmadi. (2009). *Dasar-dasar motivasi*. edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daft. (2003). *Leadership in Organizationt*. Jakarta: Pren halindo.
- Dimiyati, dan Mujiono. (2000). *Motivasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Djamarah. (2000). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Edisi Revisi. Jakarta: Djambatan.
- Hasibuan, S.P. Melayu. (2001). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Makalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Maslaw. (2006). *Atribute On Theory Achievment Motivation and Educational Process (Review Of Educational Research)*.
- Plunket, dkk. (2005). *Management: Concept, Practices, and Skill*. Boston: Allyn and Bacon.
- Purwanto. (2012). *Fungsi Motivasi dalam Pekerjaan*. Bandung: Erlangga
- Uno, B.Hamzah. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Usmar Uzer. (2005). *Guru Profesional*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.



ISSN 2541-2922 (Online)
ISSN 2527-8436 (Print)

Terry, George R. (1997). *Principle of management*. New York: Richald.

D. Irwin, Inc.