

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU.

Kadir

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan Bandung

Email: kadir@stiepas.ac.id

Abstract

The development of science and technology urges the society's needs for qualified education. There must be an optimal way so that the citizen can obtain the adequate education. For this reason, the role of schools is essential in producing qualified education. This study aims to determine the effect of principal leadership, competence, and motivation on teacher performance.

The study carries out the explanation approach by surveying the teachers in a junior high school in Indramayu Regency. Data analysis technique of this study is path analysis. The results of the study show principals leadership, competence, and motivation partially and simultaneously have a significant influence on teacher performance.

Keywords: *leadership, competence, motivation, teacher performance.*

Abstrak

Perkembangan ipteks menuntut kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang berkualitas. Untuk itu perlu suatu cara yang optimal agar kualitas pendidikan dapat diperoleh oleh masyarakat. Oleh karena itu peran sekolah dalam menghasilkan kualitas pendidikan penting untuk diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru.

Pendekatan yang dilakukan ekplanasi dengan survey terhadap guru di salah satu SMPN di Kabupaten Indramayu. Teknik analisis data menggunakan path analisis dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terbukti terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata kunci : kepemimpinan, kompetensi, motivasi, kinerja guru.

Pendahuluan

Sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, memicu munculnya kesadaran kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang berkualitas, hal tersebut memeruplan peran dari berbagai pihak disisi regulasi dirasakan perlunya undang-undang guru yang mengatur secara khusus berbagai aspek mengenai guru. Regulasi tersebut diperlukan dalam rangka dasar acuan mengenai standarisasi kualitas pendidikan.

Pendidikan sekolah memiliki stakeholders yang meliputi kepala sekolah, guru, murid, masyarakat, pemerintah maupun dunia usaha. Oleh karena itu sekolah memerlukan pengelolaan yang akurat, agar dapat memberikan hasil yang optimal terhadap kebutuhan dan tuntutan semua pihak yang menjadi stakeholders. Dari sudut pandang organisasi, sekolah sebagai suatu organisasi yang bersifat kompleks dan unik. Sekolah memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Koordinasi sekolah tidak lain adalah tanggung jawab dari pimpinan yaitu kepala sekolah.

Jabatan guru merupakan jabatan yang fungsional, guru harus memiliki kemampuan dan kewenangan untuk menjalankan profesi keguruannya, (kompetensi Profesional). Dengan kompetensi Profesional yang dimiliki oleh guru yang didukung oleh organisasi yang kondusif, diharapkan guru mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula. (UU Nomor 14 Tahun 2005)

Seseorang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan fisik dan mental, baik itu kebutuhan yang disadari maupun tidak disadari. Pada dasarnya kebutuhan setiap orang sama, tetapi keinginan tidak sama karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan, dan lingkungan kerja (pimpinan dan bawahan). Motivasi kerja seseorang tidak muncul secara tiba tiba. Pimpinan dalam memotivasi bawahan harus menyadari, bahwa orang akan bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Berbagai studi menunjukkan bahwa guru dapat mempengaruhi perilaku belajar anak / siswa lebih efektif. Fungsi guru yang langsung menangani proses pembelajaran di kelas sangat strategis dalam upaya meningkatkan manajemen sekolah terutama kaitannya dengan proses pembelajaran tersebut. Guru dengan

kaitannya dalam interaksi pembelajaran menunjukkan kinerjanya, dapat dilihat saat melakukan interaksi belajar mengajardi kelas termasuk bagaimana dia mempersiapkannya.

Berangkat dari kondisi tersebut, arah kebijakan pembangunan pendidikan adalah mengupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan yang bermutu tinggi bagi seluruh rakyat Indonesia yang berkualitas. Salah satu diantaranya adalah peningkatan profesional tenaga pengajar, kemampuan akademik serta peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik, sehingga tenaga pendidik mampu berfungsi secara optimal.

Dalam prespektif pengelolaan sekolah, guru mempunyai peranan kunci disamping faktor-faktor lain seperti sarana prasarana, biaya, kurikulum, sistem pengelolaan dan peserta didik. Apa yang disiapkan dalam pengelolaan pendidikan, seperti sarana prasarana, biaya, kurikulum hanya akan berarti jika ditunjang oleh kinerja guru yang profesional. (Adeyemi, 2010)

Kinerja guru dan tenaga kependidikan lainnya masih belum memadai, utamanya dalam hal bidang keilmuannya. Memang jumlah tenaga pendidik secara kuantitatif sudah cukup banyak, tetapi kualitas kinerjanya masih dipertanyakan. Banyak diantara tenaga pendidik yang kurang berkualitas dan keliru dalam menyampaikan materi pelajaran, sehingga kondisi tersebut tentunya tidak muncul begitu saja, banyak factor yang menyebabkan kurang profesionalnya seorang guru. Oleh karena itu, pemerintah berupaya agar guru yang tampil adalah guru yang benar-benar profesional yang mampu mengantisipasi tantangan-tantangan dalam dunia pendidikan.

Mengingat peranan strategis guru dalam setiap upaya peningkatan mutu, relevansi, dan efisiensi pendidikan, maka peningkatan kualitas kinerja guru merupakan kebutuhan yang sangat mendesak dalam mendorong terwujudnya mutu pendidikan, sebagaimana diamanatkan dalam Pembangunan Pendidikan Nasional dewasa ini.

Meskipun dalam prespektif manajemen dikatakan bahwa mutu pendidikan bukan hanya ditentukan oleh guru melainkan oleh mutu masukan (siswa), sarana, manajemen dan faktor-faktor eksternal lainnya. Akan tetapi seberapa banyak siswa mengalami kemajuan belajarnya, banyak tergantung pada kepiawaian guru

dalam mengajar siswa.

Dari telaah kebijakan nasional pun, nampak bahwa peran dan posisi guru dalam keseluruhan manajemen pendidikan telah mendapatkan tempat yang istimewa. Demikian pula SMPN di salah satu Kabupaten Indramayu kinerja guru yang dipresentasikan dalam rata-rata nilai ujian nasional untuk 3 tahun terakhir dirata-ratakan prestasi tiga tahun terakhir mendapat nilai 8.63 dalam posisi baik. perolehan nilai ini dari tahun ke tahun bahkan menurun bila dibandingkan dari tahun sebelumnya. Tingkat kelayakan pendidikan yang dimiliki, menurut pengamatan penulis masih belum optimal dalam pembelajaran pada siswa. Salah satu penyebab tidak optimalnya kinerja guru diantaranya kompetensi guru masih belum dapat menyesuaikan diri pada perubahan. Sedikitnya guru yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi masih belum relevan. Kemampuan yang dimiliki oleh guru dengan kenyataan di lapangan motivasi guru yang belum optimal diakibatkan karena ada kesenjangan pendapat antara guru honor dan guru tetap.

Berdasarkan uraian di atas yang menyebabkan kinerja guru belum optimal karena kompetensi, motivasi, dan kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah. Disisi lain, upaya manajemen untuk mendorong terciptanya ketaatan pada standar standar organisasi (Noe et al, 2006), merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hal itu kemungkinan karena tugas dan tanggung jawab guru saat memerlukan ketaatan terhadap berbagai peraturan khususnya yang berkenaan dengan rencana pengajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, dan evaluasi hasil belajar siswa

Berdasarkan hasil kehadiran guru yang merupakan salah satu indikator ketaatannya terhadap peraturan ada kecenderungan bahwa pelaksanaan tugas yang mencakup rencana pengajaran, pelaksanaan pengajaran, dan evaluasi hasil belajar dapat dilakukan. Berdasarkan uraian diatas terdapat fenomena tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru dan tujuannya untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru.

Kerangka Pemikiran

Kepala sekolah memiliki cara memimpin dengan ilmu dan pengetahuan yang dimilikinya. Mulyasa (2006) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja para tenaga kependidikan (guru) di lingkungan kerjanya masing-masing. Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak di tempuh oleh sekolah menuju tujuannya.

Dalam kaitannya dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan (guru) lebih lanjut Mulyasa (2006) mengemukakan bahwa setiap kepala sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi tenaga kependidikan dan dia sendiri harus berbuat baik. Kepala sekolah juga harus menjadi contoh, sabar dan penuh pengertian. (Eyal & Roth, 2011)

Noe et al., (2006) menyatakan bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. (Martin & Dowson, 2009) Dari pendapat tersebut diatas, maka terdapat keterkaitan antara kompetensi dan kinerja, karena kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Tanpa adanya kompetensi, kinerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi akan membutuhkan waktu yang cukup lama. Ada keterkaitan yang positif antara Motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja /prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. (Martin & Dowson, 2009)

Pegawai dapat bekerja secara profesional karena pada dirinya terdapat Motivasi yang tinggi, pegawai yang memiliki Motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatar belakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai factor pendorong yang memberi kekuatan padanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras.

Dikatakan pula oleh Mulyasa (2006) bahwa kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga

kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui Pusat Sumber Belajar (PSB). Selain itu, kepala sekolah juga harus mempunyai prinsip untuk mendorong tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya. (Runhaar, Sanders & Yang, 2010)

Metode Penelitian

Penelitian ini mengungkapkan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, motivasi terhadap kinerja guru di Kabupaten Indramayu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh informasi tentang kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan motivasi terhadap kinerja guru. Populasi adalah guru SMPN di salah satu Kabupaten Indramayu, dengan sampel sebanyak 100 guru SMPN.

Untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh baik langsung maupun tidak langsung dari variable penelitian yang ditetapkan sebagai berikut : kepemimpinan kepala sekolah berfungsi sebagai variabel bebas (*Independent variabel*) yang selanjutnya diberi notasi X1; kompetensi berfungsi sebagai variabel bebas (*independent variabel*) yang selanjutnya diberi notasi X2; motivasi berfungsi sebagai variabel bebas (*independent variabel*) yang selanjutnya diberi notasi X3, dan kinerja guru berfungsi sebagai variabel terikat (*dependent variabel*) yang selanjutnya diberi notasi Y.

Tehnik analisis yang digunakan adalah tehnik analisis deskriptif. Tehnik analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel kepemimpinan kepala sekolah(X1), kompetensi (X2), motivasi(X3) dan kinerja guru (Y), dengan cara menghitung rata-rata masing-masing variabel penelitian dengan pendekatan analisis jalur.

Hasil dan Pembahasan

Dibawah ini menampilkan hasil pengolahan data mengenai keterkaitan antar variabel yang diteliti, seperti disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Korelasi

| | | X1 | X2 | X3 | Y |
|----|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .565** | .380** | .718** |
| | Sig. (2-tailed) | . | .000 | .001 | .000 |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 |
| X2 | Pearson Correlation | .565** | 1 | .465** | .814** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | . | .000 | .000 |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 |
| X3 | Pearson Correlation | .380** | .465** | 1 | .584** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | . | .000 |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 |
| Y | Pearson Correlation | .718** | .814** | .584** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | . |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

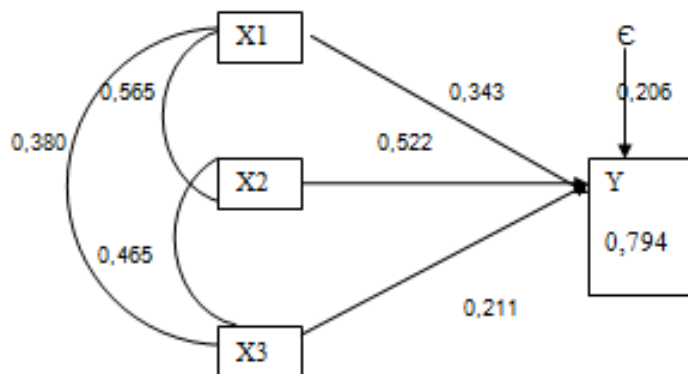
Dari tabel diatas terlihat bahwa korelasi bi-variate seluruh variabel adalah signifikan pada level 0,01 hasil uji korelasi tersebut menunjukkan semua variabel berkorelasi signifikan. Dengan demikian semua hipotesis tetap disertakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 2. Hasil perhitungan jalur

| Variabel | Koefisien jalur |
|----------------------------------|-----------------|
| Kepemimpinan kepala sekolah (x1) | 0,343 |
| Kompetensi (x2) | 0,522 |
| Motivasi (x3) | 0,211 |

Sumber : hasil perhitungan statistik

Sehingga gambar analisis jalur hasil pengolahan data melalui program SPSS adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Analisis Jalur

Dari tabel di atas, menggambarkan persamaan jalur. Dengan memperhatikan tabel tersebut maka dapat diperoleh persamaan jalur :

$$Y = 0,343 x_1 + 0,522 x_2 + 0,211 x_3$$

Sesuai dengan hipotesis penelitian maka hasil pengolahan data untuk membuktikan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3. Pengaruh total, langsung dan tidak langsung

| Variabel | Pengaruh langsung ke Y | Pengaruh tidak langsung | | | Total pengaruh tidak langsung | Total pengaruh |
|----------------|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------------------------------|----------------|
| | | X1 | X2 | X3 | | |
| X1 | 0,118 | | 0,101 | 0,028 | 0,219 | 0,247 |
| X2 | 0,272 | 0,101 | | 0,051 | 0,152 | 0,424 |
| X3 | 0,044 | 0,028 | 0,051 | | 0,079 | 0,123 |
| | 0,434 | 0,129 | 0,152 | 0,079 | | 0,794 |
| Total pengaruh | | | | | | |

Koefisien Determinasi (*Square multiple Correlation*) merupakan koefisien yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Sesuai dengan hasil perhitungan total pengaruh langsung dan tidak langsung diperoleh 79,4%, dengan demikian kontribusi ketiga variabel tersebut sebesar 79,4% sedangkan sisanya 20,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4. Regression

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .891 ^a | .794 | .785 | 4.16405 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru secara simultan memperlihatkan bahwa:

1. Pengaruh total kepemimpinan kepala sekolah (x1) terhadap kinerja guru (y) sebesar 24,7%
2. Pengaruh total kompetensi (x2) terhadap kinerja guru (y) sebesar 42,4%
3. Pengaruh total motivasi (x3) terhadap kinerja guru (y) sebesar 12,3%
4. Total pengaruh ketiga variabel tersebut sebesar 79,4 %

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru tidak dapat berjalan sendiri-sendiri namun harus selalu bersinergi dalam pelaksanaannya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi.

Kesimpulan

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung cukup signifikan, besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung sangat signifikan, besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung cukup signifikan dan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh secara signifikan. Untuk itu perlu sejalan dengan semakin besar tuntutan masyarakat terhadap peningkatan mutu lulusan, untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru, maka perlu diadakan workshop manajemen kepala sekolah serta mempertimbangkan aspirasi guru yang sifatnya membangun untuk dijadikan dasar dalam menentukan kebijakan. Sejalan dengan semakin besar tuntutan masyarakat terhadap peningkatan mutu pendidikan, maka perlu adanya peningkatan kompetensi yang sudah ada. Sejalan dengan semakin besar tuntutan masyarakat terhadap peningkatan mutu pendidikan, maka peningkatan motivasi guru perlu dilakukan secara terus menerus terutama motivasi yang berasal dari eksternal. Hal ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan salah cara memberikan jaminan pekerjaan, peningkatan kesejahteraan guru, dan menjalin hubungan interpersonal dengan baik.

Referensi

Adeyemi, T. O. (2010). Principals leadership styles and teachers job performance in senior secondary schools in Ondo State, Nigeria. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 2(6), 83-91.

- Eyal, O., & Roth, G. (2011). Principals' leadership and teachers' motivation: Self-determination theory analysis. *Journal of Educational Administration*, 49(3), 256-275.
- Martin, A. J., & Dowson, M. (2009). Interpersonal relationships, motivation, engagement, and achievement: Yields for theory, current issues, and educational practice. *Review of educational research*, 79(1), 327-365.
- Mulyasa, E. (2006). Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT. Remaja.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2006). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage, Tenth Global Edition*. McGraw-Hill Education.
- Runhaar, P., Sanders, K., & Yang, H. (2010). Stimulating teachers' reflection and feedback asking: An interplay of self-efficacy, learning goal orientation, and transformational leadership. *Teaching and teacher education*, 26(5), 1154-1161.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.