

PENGARUH MOTIVASI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU

(*The Effect Of Motivation of The Head Of The School Teacher Performance*)

Kalbi Jafar

kalbijafar@gmail.com

Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Parepare

Abstract, This study aims to determine the role of principals' motivation to improve teacher performance in MAN 1 Parepare. To know the principal motivation implication on teacher performance improvement in MAN 1 Parepare. To analyze the supporting and inhibiting factors supporting factors and inhibitors of principals' motivation to improve teacher performance in MAN 1 Parepare. This research is quantitative research. Data collection techniques used in this study are observation, documentation, and questionnaires that are then managed through statistical formulas. The results showed that (1) the principal in MAN 1 Parepare in providing motivation to the teacher has been running well; (2) Teacher performance in MAN 1 Parepare is good enough although it still needs to be improved. Teacher competency standards are already largely workable. This can not be separated from the motivation done by the principal; (3) Result of hypothesis test analysis of variable X to variable Y is known value of sig. (2-tailed) $0,126 > 0,05$ based on assessment criterion h_0 rejected. Thus the hypothesis which states "There is influence of principal supervision on teacher performance" is accepted.

Keywords: Motivation, Headmaster, Performance

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di MAN 1 Parepare. Untuk mengetahui implikasi motivasi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di MAN 1 Parepare. Untuk menganalisa faktor pendukung dan penghambat faktor pendukung dan penghambat motivasi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di MAN 1 Parepare. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, dan angket yang kemudian dikelola melalui rumus statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepala sekolah di MAN 1 Parepare dalam memberikan motivasi kepada guru sudah berjalan dengan baik; (2) Kinerja guru di MAN 1 Parepare sudah cukup baik meskipun masih perlu ditingkatkan. Standar kompetensi guru sudah sebagian besar bisa dilaksanakan. Hal ini tidak lepas dari motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah; (3) Hasil analisis uji hipotesis variabel X terhadap variabel Y diketahui nilai sig.(2-tailed) $0,126 > 0,05$ berdasarkan kriteria penilaian maka H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "Terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru" diterima.

Kata Kunci: Motivasi, Kepala Sekolah, Kinerja

PENDAHULUAN

Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, dan karakter peserta didik. Oleh karena itu, para pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan pengembangan profesionalisme ini membutuhkan dukungan dari pihak yang mempunyai peran penting dalam hal ini adalah kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Kemudian menurut Maman Ukas bahwa "Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, agar ia mau berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan."¹

Kepala sekolah sebagai sentral dalam organisasi sekolah memberikan tugas dan tanggung jawab untuk menggerakkan organisasi demi mencapai visi dan misi yang telah termaktub. Dengan demikian, kepala sekolah sebagai pemimpin selain mengawasi jalannya

¹Ukas, Maman, *Manajemen* (Bandung: Agini, 2004). h. 268.

tiap-tiap bagian yang terdapat dalam struktur organisasi dan pembelajaran, kepala sekolah harus senantiasa memberikan motivasi kepada guru dan stafnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah

1) Bagaimana peran motivasi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di MAN I Parepare? 2) Bagaimana implikasi motivasi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di MAN I Parepare? 3) Bagaimana faktor pendukung dan penghambat motivasi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di MAN I Parepare?

PEMBAHASAN

1. Motivasi Kepala Sekolah

Kata "motivasi" berasal dari bahasa Inggris *motivation* yang mengandung arti alasan, daya batin, dorongan dan motivasi. Bentuk kata kerjanya *motivate* artinya mendorong, merangsang.²

Menurut G.R. Terry yang diterjemahkan oleh J Smith D.F.M, "Motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat karena ada tujuan yang ingin dicapai."³

Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak terkait untuk belajar atau berperan guna mencapai tujuan yang diterapkan.⁴ Kepemimpinan kepala sekolah diharapkan dapat menggerakkan orang-orang, memanfaatkan potensi dan sumber daya dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu.

Dalam mengembangkan kepemimpinan kepala sekolah, diperlukan kriteria khusus untuk mewujudkan lembaga yang berkualitas. Untuk dapat melaksanakan tugasnya sebagai kepala sekolah, setidaknya memiliki persyaratan atau sifat-sifat sebagai berikut: 1) Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa 2) Memiliki inteligensi yang tinggi 3) Memiliki fisik yang kuat 4)

Berpengetahuan luas 5) Percaya diri 7) Dapat menjadi anggota kelompok 8) Adil dan bijaksana 9) Tegak dan berinisiatif 10) Berkapasitas membuat keputusan 11) Memiliki kestabilan emosi 12) Sehat jasmani dan rohani 13) Bersifat profektif⁵

Douglas J. Thomp menjelaskan bahwa kepala sekolah adalah orang yang sangat penting dalam sistem sekolah. Mereka mengusahakan, memelihara aturan dan disiplin, menyediakan barang-barang yang diperlukan, melaksanakan dan meningkatkan program sekolah, serta memilih dan mengembangkan pegawai/personal. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai penanggungjawab penuh pada lembaga, apa saja yang menjadi kebijakannya tentunya mengarah kepada pengembangan sekolah.

Kepala sekolah memiliki fungsi dan tugas yang sangat besa, karena di samping dituntut untuk memiliki kompetensi professional, juga perlu ada (a) kompetensi manajer, (b) sebagai *leader* (pemimpin), (c) sebagai supervisor, (d) sebagai administrator, (e) sebagai *educator* (pendidik), (f) sebagai pencipta iklim kerja, dan (g) sebagai wirausahawan.

2. Kinerja Guru

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.⁶

Dalam organisasi sekolah berhasil tidaknya tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru, karena tugas utama guru adalah mengelola kegiatan pembelajaran. Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menurut Andrew F. Sikula sebagaimana dikutip Hisbun, penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan

²Echols, John M. dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia* (Cet. XXIII, Jakarta: PT Gramedia Pustaka: 1994). h. 386.

³Terry, G.R.. *Prinsip-prinsip Manajemen*, diter. Terj. J Smith D. F. M (Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 2003). . 130.

⁴Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Cet. I, Jakarta: Ciputat Press, 2005). h. 164

⁵Danim, Sudarwan, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2002). h. 206.

⁶Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Rosda Karya, 2000). h. 67.

dan ditujukan untuk pengembangan.⁷ Menurut Muhaimin, mengemukakan bahwa seorang guru dikatakan telah mempunyai kemampuan profesional jika pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *Continuous Improvevemen*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan jaman yang dilandasi oleh kesadaran tinggi bahwa tugas medidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada jamannya dimasa yang akan datang.⁸

Menurut Ivor K. Davies terdapat empat fungsi umum yang merupakan ciri kinerja seorang guru, yaitu 1) Merencanakan, yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar. 2) Mengorganisasikan, yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis mungkin. 3) Memimpin, yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasi murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar 4) Mengawasi, yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya dan bukunya mengubah tujuan.⁹

Dengan demikian, penulis menyimpulkan dari pengertian di atas, bahwa kinerja guru adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja.

Metode Penelitian

Jenis dan Lokasi Penelitian

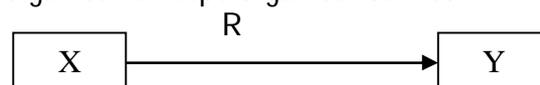
Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang dimaksud dengan penelitian deskriptif kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan

secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail.¹⁰

Pelaksanaan penelitian selama dua bulan dan penelitian ini mengambil lokasi di MAN 1 Parepare

Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian yang digunakan adalah paradigma sederhana terdiri atas satu variabel independen dan dependen. Hal ini dapat digambarkan seperti gambar berikut.



Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji kepatutan yang digunakan untuk menganalisis data angket pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN 1 Parepare adalah uji perbedaan rata-rata. Uji perbedaan rata-rata yang akan digunakan adalah uji *t*. akan tetapi uji *t* dapat dilakukan apabila sampel berasal dari data yang berdistribusi normal. Untuk mengetahuinya dilakukan uji normalitas dan juga varians kedua sampel homogen. Untuk mengetahui homogen atau tidak dilakukan uji homogenitas dengan bantuan program win SPSS Vers. 21 sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,964 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Karena data residual berdistribusi normal maka analisis data dapat dilanjutkan keanalisis data regresi.

2. Uji Homogenitas

Analisis data dengan menggunakan SPSS 21 dengan menggunakan perhitungan homogenitas variansi populasi, diperoleh nilai *p-value* = 0,114. Karena nilai *p-value* = 0,114 $> \alpha = 0,05$ maka, berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variansi populasi berasal dari populasi yang sama (homogen).

3. Uji Regresi

Koefisien regresi variable motivasi kepala sekolah (*b*₁) sebesar 0.026 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kepala

⁷Hasibun, H. Melayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. III; Jakarta: PT. Bumi Aksara 2005). h. 87.

⁸Muhaimin, *Kompetensi Profesional Guru* (Cet. IV; Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada, 2001). h. 63.

⁹Davies, Ivor K., *Pengelolaan Belajar* (Jakarta:PT. Rajawali Pers, 1987). h. 35-36

¹⁰Yusuf, A. Muri, *Metode Penelitian; Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan* (Cet; II, Jakarta: Kencana, 2015). h.

sekolah, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,026, koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable (X) motivasi kepala sekolah terhadap (Y) kinerja guru adalah positif.

4. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji t , pada taraf signifikansi 5% maupun pada taraf signifikansi 1% diperoleh nilai sig.(2-tailed) $0,126 > 0,05$ berdasarkan kriteri penilaian maka H_0 ditolak. Jadi terdapat pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN 1 Parepare

Dari hasil angket mengenai kegiatan motivasi kepala sekolah di MAN 1 Parepare, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan motivasi kepala sekolah sudah berjalan dengan baik.

PENUTUP

Kepala sekolah di MAN 1 Parepare dalam memberikan motivasi kepada guru sudah berjalan dengan baik.

Kinerja guru di MAN 1 Parepare sudah cukup baik meskipun masih perlu ditingkatkan. Standar kompetensi guru sudah sebagian besar bisa dilaksanakan. Hal ini tidak lepas dari motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Hasil analisis uji hipotesis variabel X terhadap variabel Y diketahui nilai sig.(2-tailed) $0,126 > 0,05$ berdasarkan kriteria penilaian maka H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "Terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru" diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan* Bandung: CV Pustaka Setia, 2002.
- Devies, Ivor K., *Pengelolaan Belajar* (akarta:PT. Rajawali Pers, 1987.
- Echols, John M. dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia* Cet. XXIII, Jakarta; PT Gramedia Pustaka: 1994
- Hasibun, H. Melayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. III; Jakarta: PT. Bumi Aksara 2005.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: PT. Rosda Karya, 2000.
- Muhaimin, *Kompetensi Profesional Guru* Cet. IV; Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada, 2001.
- Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* Cet. I, Jakarta: Ciputat Press, 2005.

Terry, G.R.. *Prinsip-prinsip Manajemen*, diter. Terj. J Smith D. F. M Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Ukas, Maman, *Manajemen* Bandung: Agini, 2004.

Yusuf, A. Muri, *Metode Penelitian; Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan* Cet; II, Jakarta: Kencana, 2015.