

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMP SE-KECAMATAN KERSANA KABUPATEN BREBES

Mohamad Zamroni ¹⁾ Nurkolis ²⁾ Yovitha Yuliejantingsih ²⁾

¹⁾ Guru di Kabupaten Brebes

²⁾ Universitas PGRI Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan (3) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru SMP.

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif populasi adalah guru SMP di Kecamatan Kersana Kabupaten brebes sebanyak 130. Sampel penelitian ini sejumlah 98 orang guru. Data dikumpulkan melalui angket. Uji validitas, Reliabilitas, Normalitas data, linearitas dan Uji hipotesisi melalui regresi linier sederhana dan regresi linier ganda menggunakan SPSS 21.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa: (1) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 15,7%, (2) pengaruh motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) signifikan karena hasil analisis statistik menunjukkan F hitung lebih besar dari F tabel yaitu F hitung $11,781 > F$ tabel $(0,5598) = 2,30$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data statistik tersebut ada korelasi antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 10,9%, dan (3) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bersama-sama secara positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru berdasarkan data statistik berpengaruh sebesar 21,6%.

Saran yang diberikan (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah yang belum baik selama ini perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru, (2) perlu meningkatkan motivasi kerja para guru untuk meningkatkan kinerjanya,

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap dan perilaku. Dalam era globalisasi saat ini semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama teknologi informasi. Sehingga akan menuntut perubahan khususnya dalam dunia pendidikan. Kondisi tersebut menuntut kita untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkesinambungan.

Pendidikan nasional bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantar bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu persaingan dengan adanya era globalisasi dan

perubahan menjadi peluang dan kemudian dan mengelolanya menjadi kekuatan yang mampu meningkatkan kualitas hidup kehidupan bangsa dan Negara di masa depan. Pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana, artinya dikehendaki,diinginkan,ada maksud dan tujuan baik secara eksplisit (nyata) maupun secara implisit (terselubung) dari pihak pendidik. Pendidikan tidak terjadi secara kebetulan saja atau asal-asalan (Sudharto, dkk, 2009: 7-8).

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang strategis dalam mewujudkan keberhasilan penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan. Kepala sekolah adalah seorang manajer yang memegang kekuasaan tertinggi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya (Subagyo, 2013: 54). Kepala sekolah seharusnya seorang yang visioner yaitu mampu memandang kedepan tentang kehidupan masyarakat Indonesia dengan segala peluang dan tantangannya. Pendek kata kepala sekolah harus mampu memproyeksikan kemampuan dan kompetensi serta gaya kepemimpinan yang diperlukan bawahan dan masyarakat. Oleh karenanya dalam memimpin lembaga pendidikan kepala sekolah dituntut mampu menerapkan gaya-gaya kepemimpinannya yang dapat mencerminkan perilaku-perilaku yang dapat ditiru bawahannya dan dapat memberi motivasi kerja para guru dan staf yang dipimpinnya.

Baik atau buruknya mutu lulusan sekolah dari berbagai jenjang pendidikan juga dipengaruhi oleh berbagai komponen antara lain: organisasi dan manajemen, ketenagaan, ketatausahaan, sarana prasarana, program dan proses, lingkungan dan stakeholder. Mutu pendidikan maupun mutu sekolah sering tertuju kepada mutu lulusannya. Mutu lulusan yang rendah dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti lulusan tidak dapat melanjutkan studi pada jenjang yang lebih tinggi, tidak dapat diterima di dunia kerja, diterima bekerja tapi tidak berprestasi, tidak dapat mengikuti perkembangan masyarakat, dan tidak produktif. Lulusan yang tidak produktif akan menjadi beban masyarakat, menambah biaya kehidupan, dan kemungkinan akan menjadi warga yang tersisih dari masyarakat (Sukmadinata, 2010: 10).

Proses pembelajaran yang bermutu dapat berlangsung dengan baik, bila siswa terlihat secara aktif, siswa memiliki motivasi belajar tinggi, siswa mempunyai minat dan perhatian dalam belajar, guru memperhatikan perbedaan individual siswa (prinsip

individualitas), peragaan dalam pengajaran. Proses pembelajaran yang bermutu, siswa mempunyai hak dan kebebasan untuk bersuara, berpendapat dan berargumen di dalam kelas yang berkaitan dengan materi pelajaran di kelas. Proses pembelajaran yang efektif bukan gurunya saja, seolah-olah siswa hanya dianggap sebagai suatu benda yang pasif, yang hanya mendengarkan dan mematuhi apa yang akan disampaikan oleh guru, tetapi dalam proses pembelajaran, guru dapat menciptakan kondisi yang dapat memunculkan motivasi siswa untuk mengikuti proses pembelajaran, sehingga antara siswa dan guru sama-sama aktif, dalam transfer ilmu antar siswa satu ke siswa yang lain sebagai tutor sebaya.

Berdasarkan pra penelitian terhadap guru SMP se- kecamatan Kersana kabupaten Brebes dalam pelaksanaan proses pembelajaran belum direncanakan secara matang dari rencana pelaksanaan pembelajaran, kegiatan pembelajaran dan evaluasi penilaian pembelajaran akan berdampak pada penurunan hasil belajar peserta didik. Dalam mewujudkan tujuan pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting maka dari itu harus dapat memberi motivasi kerja guru sehingga dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja guru dalam perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan kegiatan penilaian sebagai umpan balik.

Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor motivasi diduga mempengaruhi kinerja guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Yahya (2013: 68) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 53,3%. dan kontribusi yang diberikan oleh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 65,5%, dengan demikian gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama – sama kedua variabel memberikan 51,2% terhadap kinerja guru.

Dalam upaya mewujudkan kinerja yang baik diperlukan proses penilaian kinerja. Penilaian kinerja guru diartikan sebagai penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam kerangka kepangkatan dan jabatannya (Permen PAN No.16 Tahun 2009). Penilaian kinerja guru akan sangat membantu dalam upaya mengelola guru dan mengembangkannya dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah (Barnawi dan Arifin, 2012: 25). Menurut Sedarmayanti (2013: 261) mengemukakan, penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji

dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan: hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana, seseorang mencapainya). Pengertian beberapa istilah: penilaian adalah uraian sistematis, tentang kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang/kelompok. Periode penilaian adalah lamanya waktu untuk mengobservasikan kinerja karyawan, hasil kerja dibuat menjadi laporan formal. Kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan, pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai, dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Sementara itu Mulyasa (2013 : 102) menjelaskan penilaian kinerja guru berkaitan dengan efektifitas pembelajaran yang mencakup beberapa aspek, baik yang berkaitan dengan informal, proses maupun out putnya. Selanjutnya peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negera dan Reformasi Birokrasi No.16 tahun 2009 menegaskan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya. Dalam hal itu dikemukakan bahwa penilaian kinerja guru dilakukan secara rutin setiap tahun yang menyoroti 14 (empat belas) kompetensi bagi guru pembelajaran, dan 17 kompetensi bagi guru BK/konselor, serta pelaksanaan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah. Kemudian kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi: kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen). Selanjutnya Supardi (2014: 73) menyampaikan dari uraian dan deskripsi konsep mengenai kinerja, indikator kinerja, kinerja guru dan penilaian kinerja guru dapat dibuat sintesa teori yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

Kepala sekolah adalah pemimpin lembaga satuan pendidikan. Tanpa kehadiran kepala sekolah proses pendidikan termasuk pembelajaran tidak akan berjalan efektif. Kepala sekolah adalah pemimpin yang proses keberadaannya dapat dipilih secara langsung, ditetapkan oleh yayasan atau ditetapkan oleh pemerintah. Menurut Subagyo (2013: 54) kepala sekolah adalah seorang manajer yang memegang kekuasaan tertinggi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Sementara Pidarta dalam Mulyasa (2014: 126) mengemukakan tiga keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk menyukseskan kepemimpinannya. Ketiga keterampilan tersebut adalah: (1) keterampilan konseptual yaitu keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi, (2) keterampilan manusiawi yaitu keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi dan memimpin, (3) keterampilan teknik yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Sementara Wahjosumidjo (2011: 83) secara sederhana kepala sekolah didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sementara Andang (2014: 54) berpendapat kepala sekolah merupakan pemimpin tunggal di sekolah yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang untuk mengatur, mengelola dan menyelenggarakan kegiatan di sekolah, agar apa yang menjadi tujuan sekolah dapat tercapai. Sedangkan menurut Permendinas nomor 28 tahun 2010 pasal 1 ayat 1 Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak atau roudhotul athfal, taman kanak-kanak luar biasa, sekolah dasar atau madrasah ibtidaiyah, sekolah luar biasa, sekolah menengah pertama luar biasa, sekolah menengah pertama atau madrasah tsanawiyah, sekolah menengah atas atau madrasah aliyah, sekolah menengah kejuruan atau madrasah aliyah kejuruan atau sekolah menengah atas luar biasa, yang bukan sekolah bertaraf internasional, atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional.

Hermiono (2014: 99) berpendapat bahwa pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh kepala sekolah merupakan faktor yang mempengaruhi kepemimpinannya. Disamping itu pendelegasian tanggung jawab supervisi

kepadanya, kesadaran terhadap fungsinya sebagai pemimpin pendidikan serta waktu yang dapat dipakai oleh kepala sekolah untuk menjalankan fungsi supervise adalah merupakan faktor-faktor yang sangat mempengaruhi kesempatan kepala sekolah untuk mengembangkan kepemimpinannya. Tidak semua kepala sekolah mengerti maksud kepemimpinan, kualitas serta fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh kepemimpinan pendidikan.

Dari beberapa pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sikap, perilaku, pola atau cara yang dilakukan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya untuk mempengaruhi guru/karyawan serta siswa tentang apa yang diinginkan baik dalam pemberian tugas, hubungan kerja, maupun pengambilan kebijakan untuk mencapai tujuan organisasi yang mencakup kedalam tiga aspek yaitu; gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas, gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tingkat kematangan bawahan. Gaya kepemimpinan situasional dengan indikatornya adalah pengawasan yang ketat, pelaksanaan tugas, memberi petunjuk, mengutamakan hasil dari pada proses, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, memberi dukungan, kekeluargaan, kerja sama, ketekunan bekerja, aktif dan pengalaman.

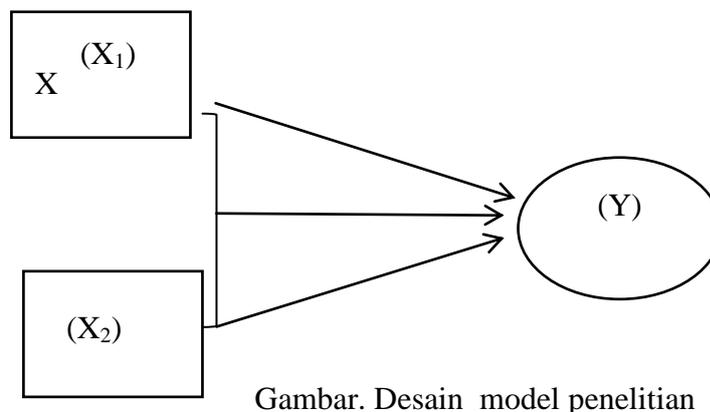
Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*) Gomes (2003: 181). Sebagai pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan hendaknya kepala sekolah memiliki pengetahuan yang luas dan memiliki keterampilan kepemimpinan. Hal itu perlu agar mampu mengendalikan, mempengaruhi, dan mendorong bawahannya dalam menjalankan tugas dengan jujur, tanggung jawab, efektif dan efisien.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku, daya dorong, serta kekuatan yang muncul dalam

diri individu yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja secara efektif dan terintegasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Oleh karena itu motivasi kerja guru dapat diartikan sebagai dorongan yang ada baik dalam diri seorang guru maupun dari sekitarnya yang menyebabkan guru tersebut memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan menunaikan tugasnya sebagai seorang guru dalam rangka mencapai tujuan dari kegiatan mendidik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current status* dari subyek yang diteliti dan menggunakan metode kuantitatif untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti. Desain penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tampak pada gambar dibawah ini.



Keterangan:

X₁ = Gaya kepemimpinan kepala sekolah

X₂ = Motivasi Kerja

Y = Kinerja guru

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP se-Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes yang berjumlah 130 guru. Untuk penentuan jumlah sampel dari suatu populasi dengan taraf kepercayaan 95%. Pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel penelitian sebanyak 98 responden

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket (kuesioner). Kuesioner penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu untuk

mengukur mengenai sikap, pendapat dan persepsi guru tentang masalah yang menjadi variabel penelitian yang terdiri atas variabel.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir, skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan rumus uji korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid atau tidak, apabila nilai r yang diperoleh (r_{hitung}) dibandingkan dengan (r_{tabel}) dengan taraf signifikan 5% apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ lebih besar dari 0,361.

Uji reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Nilai batas yang digunakan adalah nilai r *product moment* pada taraf signifikansi 5%. Jika harga $r_{hitung} > 0,70$ maka instrument tersebut reliabel, dan sebaliknya jika harga $r_{hitung} < 0,70$ maka dikatakan instrument tersebut tidak reliabel.

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data suatu variabel penelitian mengikuti distribusi data yang normal atau tidak. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas “*goodness of fit*” dari Kolmogorov-Smirnof, karena data penelitian berskala ordinal (Santoso, 1999: 311). Data dikatakan berdistribusi normal jika nilainya $> 0,005$. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear. Untuk mengetahui linier atau tidak dapat dilakukan dengan melihat pada angka signifikansi *Deviation From Linearity*. Jika signifikansi *Deviation From Linearity* lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), berarti mempunyai hubungan linier.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis tunggal antara satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) yaitu: dengan persamaan regresi dirumuskan : $\hat{Y} = a + bX$. Regresi ganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis dua atau lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) dengan persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai minimum 73, nilai maksimum 112, *range* 39, median 100, jumlah nilai 9,673, nilai rata-rata 98,70

dengan standar deviasi 8,592. Berdasarkan data tersebut dapat ditentukan banyaknya kelas interval variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1). Banyak kelas interval untuk variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah $\frac{39}{5} = 7,8$ dibulatkan menjadi 8. Jadi lebar kelas 8 (tujuh) dan banyaknya kelas interval 5 (lima) sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Kelas Interval	Keterangan	Banyaknya	%
73 – 80	Sangat tdk baik	5	5,10
81 – 88	Tidak baik	5	5,10
89 – 97	Sedang	20	20,40
98 – 105	baik	48	48,97
106 - 113	Sangat baik	20	20,40
Jumlah		98	100

Sumber: Data primer yang telah diolah

Tabel 1 tersebut menunjukkan jawaban paling banyak adalah kategori tinggi. Skor rata-rata 98,70 berada pada interval 98 - 105 atau tinggi, dengan demikian dapat dikatakan gaya kepemimpinan kepala sekolah SMP se- kecamatan Kersana kategori baik.

Dari tabel 2 diketahui bahwa nilai minimum 107, nilai maksimum 145, *range* 38, median 129, jumlah nilai 12.481, nilai rata-rata 127,36 dengan standar deviasi 8,254. Berdasarkan data tersebut dapat ditentukan banyaknya kelas interval variabel Motivasi Kerja (X_2). Banyak kelas interval untuk variabel Motivasi Kerja adalah $\frac{38}{5} = 7,6$ dibulatkan menjadi 8.

Tabel 2 Persepsi terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Kelas Interval	Keterangan	Banyaknya	%
107 - 114	Sangat rendah	12	12,24
115 - 122	Rendah	5	5,10
123- 130	Sedang	45	45,92
131 - 138	Tinggi	32	32,65
139 - 148	Sangat tinggi	4	4,08
Jumlah		98	100

Sumber: Data primer yang telah diolah

Tabel tersebut menunjukkan jawaban paling banyak katagori sedang. Skor rata-rata 127,36 berada pada interval 123 - 130 atau sedang, dengan demikian dapat dikatakan motivasi kerja guru SMP se- Kecamatan Kersana kategori sedang.

Variabel kinerja guru dengan nilai minimum 101, nilai maksimum 155, *range* 54, median 135, jumlah nilai 13.088, nilai rata-rata 133,55 dengan standar deviasi 11,133. Berdasarkan angket kinerja guru yang diisi oleh kepala sekolah, dari 34 pertanyaan dengan skor terendah 101 pada butir pertanyaan nomor 19, 20, 21 dengan indikator penguasaan keilmuan. Berdasarkan data dari responden dapat ditentukan banyaknya kelas interval yaitu: $\frac{54}{5} = 10,8$ dibulatkan menjadi 11. .

Tabel 3. Kelas Interval Variabel Kinerja Guru

Kelas Interval	Keterangan	Banyaknya	%
101 - 111	Sangat tdk baik	3	3,06
112 - 122	Tidak baik	8	8,16
123 - 133	Sedang	31	31,63
134 - 144	baik	43	43,88
145 - 155	Sangat baik	13	13,27
Jumlah		98	100

Sumber: Data primer yang telah diolah

Tabel tersebut menunjukkan jawaban paling banyak adalah kategori tinggi. Skor rata-rata 133,55 berada pada interval 134 -144 atau tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja guru SMP se- Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes katagori baik

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala SMP se- Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes diketahui: jumlah skor total adalah 9673; rata-rata adalah 98,70; standar deviasi adalah 8,592; *range* adalah 39; skor minimum adalah 73; serta skor maksimum adalah 112. Sedangkan hasil angket/kuesioner, responden memberikan pernyataan: katagori sangat tinggi sebesar 20,40%; tinggi sebesar 48,97%; sedang sebesar 20,40%; rendah sebesar 5,10%; dan sangat rendah 5,10%.

Hasil analisis deskriptif diperoleh skor rata-rata 98,70 yang terletak pada interval 98 - 105 dengan kriteria tinggi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMP se- Kecamatan

Kersana terhadap guru adalah katagori tinggi. Persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah katagori tinggi, karena pada umumnya responden dalam menilai gaya kepemimpinan sekolah cenderung mengisi katagori tinggi

Pengujian hipotesis besar pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, hasil penelitian menunjukkan koefisien determinasi sebesar 15,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Yahya (2013) bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Penelitian terhadap variabel gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap guru SMP se- Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes yang mencakup: pengawasan yang ketat, pelaksanaan tugas, memberi petunjuk, mengutamakan hasil dari pada proses, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, memberi dukungan, kekeluargaan ,kerja sama, ketekunan bekerja, dengan aktif dan berpengalaman. Dalam penelitian ini dari 25 butir pertanyaan dengan skala 1-5 yang diajukan ke 98 responden paling rendah responden menjawab pertanyaan pada butir 15 dengan total skor 73. Dalam kaitannya dengan butir 15 pada instrumen penelitian dinyatakan bahwa “dalam pengambilan keputusan kepala sekolah hendaknya melibatkan bawahan terutama guru senior untuk membantu mencari pemecahan masalah tentang keputusan kepala sekolah” masuk dalam indikator melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Berkaitan dengan indikator yang masih lemah, maka pelaksanaan gaya kepemimpinan kepala sekolah perlu ditingkatkan agar memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja guru.

Ardana, dkk (2012: 184) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan juga bisa diamati dari sudut pola perilaku pemimpin dalam menghadapi tingkat kematangan (*maturity*) dari para bawahan. Pengertian kematangan di sini bukan seperti halnya pengertian umum tentang kedewasaan seseorang, melainkan menyangkut suatu kemampuan dan kemauan dari para bawahan untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilakunya sendiri. Tingkat kemampuan menyangkut pengetahuan maupun ketrampilan yang diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengalaman. Sedangkan tingkat kemauan berkaitan dengan keyakinan diri maupun semangat dan dorongan yang dimiliki.

Kepala sekolah dalam pengambilan keputusan melibatkan bawahan, terutama guru dengan pendekatan dan kepemimpinan yang tepat, menindaklanjuti hasil gaya kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Hal ini dapat ditunjukkan dengan besarnya nilai koefisien korelasi sebesar 0,397 (positif) dengan taraf signifikansinya sebesar 0,000 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan secara parsial memberi sumbangan sebesar 0,157 atau 15,7% sehingga gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru yaitu 15,7%.

Berdasarkan indikator dalam instrumen angket terdapat hal-hal yang perlu mendapatkan perhatian dari kepala sekolah untuk adanya perbaikan yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan melibatkan bawahan (guru, karyawan, komite) belum berjalan dengan optimal, hal ini dikarenakan ada perasaan perbedaan tingkat pangkat dan golongan/ruang, masa kerja, usia, ataupun perasaan guru senior dan guru junior kedialisan kepala sekolah.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil statistik deskriptif variabel motivasi kerja guru SMP se- Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes diketahui: jumlah skor total adalah 12481; rata-rata adalah 127,36 standar deviasi adalah 8,254 range adalah 38; skor minimum adalah 107; serta skor maksimum adalah 145. Sedangkan hasil angket/kuesioner, responden memberikan pernyataan: katagori sangat tinggi sebesar 40,8%; tinggi sebesar 32,65%; sedang sebesar 45,92%; rendah sebesar 5,10%; dan sangat rendah 12,24%.

Hasil analisis statistik deskriptif diperoleh skor rata-rata 127,36 yang terletak pada interval 123 - 130 dengan kriteria sedang. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja guru SMP se- Kecamatan Kersana katagori sedang. Motivasi kerja kategori sedang karena responden ada kecenderungan memilih nilai tengah.

Penelitian terhadap variabel motivasi kerja terhadap guru SMP se-Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes dengan indikator: keinginan untuk hidup, memiliki, memperoleh penghargaan, pengakuan, menguasai, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel, menetapkan kebutuhan, menetapkan

hubungan vertikal, melakukan pemetaan program, pengawasan dan evaluasi. Dalam penelitian ini dari 33 butir pertanyaan dengan skala 1-5 skor terendah pada butir nomor 25 yaitu indikator menetapkan kebutuhan . Karena motivasi intrinsik guru masih rendah maka perlu peran kepala sekolah sebagai motivator agar guru-guru memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis deskripsi gaya kepemimpinan kepala sekolah diperoleh data sebagai berikut: katagori sangat tinggi sebesar 20,40%; tinggi sebesar 48,97%; sedang sebesar 20,40%; rendah sebesar 5,10%; dan sangat rendah 5,10%, skor rata-rata 98,70 yang terletak pada interval 98 - 105 dengan kriteria tinggi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMP se-Kecamatan Kersana terhadap guru adalah katagori baik. Pada variabel tinggi indikator yang masih lemah adalah butir melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dalam hal ini kepala sekolah belum mengambil keputusan dengan pihak lain yang sesuai dengan masalah-masalah yang dihadapi guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah mampu meningkatkan kerjasama dengan pihak lain guna peningkatan kualitas sekolah.. Melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru.

Analisis deskripsi bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah SMP se-Kecamatan Kersana terbanyak katagori sedang. Hal ini karena motivasi kerja dalam katagori sedang, sedangkan kinerja guru dalam katagori sedang. Kemungkinan ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru SMP se- Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes.

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan model regresi linier pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah $Y = 57,596 + 0,389 X_1 + 0,301 X_2$

Hasil uji determinasi menunjukkan harga $R^2 = 0,216$. Hal ini berarti gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja guru sebesar 0,216 atau 21,6%, sedangkan

sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, 2013. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kerja Guru SD Negeri Dabin I Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara".

Hasil ujikorelasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa kekuatan korelasi gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama tergolong lemah. Sumbangan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama juga relatif kecil.

Meskipun lemah ketiga bentuk korelasi antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat (X_1Y , X_2Y , dan X_1X_2Y) masih bernilai positif artinya kedua variabel bebas berbanding lurus dengan variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama. Dengan demikian naik turunnya nilai kedua variabel bebas akan diikuti dengan naik turunnya variabel terikat.

Penyebab lemahnya kekuatan korelasi dan kecilnya sumbangan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dapat diketahui dengan menganalisis jawaban responden terhadap angket yang telah dibagi. Dengan menganalisis jawaban responden terhadap angket dapat diharapkan dapat menemukan jawaban mengapa sumbangan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat sangat kecil.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 15,7%.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 10,9%
3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi

sebesar 21,6%, dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Saran

1. Bagi Kepala Sekolah (a) Kepala sekolah sebaiknya menyampaikan rencana kegiatan program sekolah dengan melibatkan bawahan yaitu, komite sekolah, guru dan staf tata usaha dan menindaklanjuti hasil program sekolah yang dilaksanakan sebelumnya, dengan melibatkan bawahan, program sekolah akan lebih baik dan sesuai dengan permasalahan akademik yang dialami guru di sekolah. (b) Kepala sekolah sebaiknya dalam merencanakan suatu program dimusyawarahkan dengan komite, guru dan staf tata usaha agar tidak ada kesenjangan dan permasalahan.
2. Bagi Guru (a) Guru hendaknya meningkatkan motivasi kerja bahwa tugas guru itu mulia dan dilaksanakan dengan ikhlas (b) Guru hendaknya meningkatkan penguasaan keilmuan pembelajaran/ paedagogik dan penerapan teknologi informasi, dan komunikasi dalam proses pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Andang. 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar. Ruzzmedia.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Barnawi dan Arifin, Mohammad. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta : Ar. Ruzz Media.
- Danim, Sudarwan. 2008. *Kinerja Staff dan Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Hermiono, Agustinus. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kasmono, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se- Subrayon Pecangaan Kabupaten Jepara*.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Notoatmodjo, Sukidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Kompetensi Guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007. *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta : Depdiknas.
- Riduwan. 2013. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.
- Sardiman, A. M. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakart : Rineka Cipta.
- Subagyo. 2013. *Manajemen Pendidikan*. Semarang: FIS Universitas Semarang.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardan, dkk. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Undang – undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zaenal, Veithzal Rizki. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.