
**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPETENSI
GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU IPS
SMP NEGERI DI KOTA CIREBON**

Oleh:

Mohamad Joharudin

Dosen Prodi Pendidikan Ekonomi Unswagati

ABSTRACT

The research based on the low of teachers' performance, so it can decrease the educational purposes. The purposes of the research are to find out the description of the leadership of principle, teachers' competency, teachers' motivation, and teachers' performance of IPS at SMP Negeri in Kota Cirebon. The influence of the leadership of principle, the teachers' competency, and the teachers motivation to the teachers' appearance of IPS in SMP Negeri Kota Cirebon. The research uses descriptive analysis. The population of the research is the IPS teachers at SMP Negeri in Kota Cirebon which are 99 teachers of 18 schools. The high of the leadership of the principle at SMP Negeri Cirebon based on opinion of the respondent is 79,64%. The high of teachers' motivation at SMP Negeri in Kota Cirebon is 80,01%. The high competency at SMP Negeri in Kota Cirebon is 81,17%. The high of teachers' performance at SMP Negeri in Kota Cirebon is 78,25%. There influence of the leadership of the principle to the teachers' competency. There is influence positive influence of the leadership of the principle and the teachers' competency to the teachers' motivation. There is influence of the leadership of the principle, the teachers' competency and the teachers' motivation to the teachers' performance, but it is not significant.

Keywords: The Leadership of Principle, Teachers' Competency, Teachers Motivation, and Teachers' Appearance

PENDAHULUAN

Guru sebagai salah satu bagian dalam sistem sekolah merupakan sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan. Kinerja guru di sekolah berperan vital guna mencapai tujuan sekolah. Namun, dari sisi kinerja guru menjadi sorotan sejumlah kalangan. Jika kinerja pada lembaga pemerintah langsung dirasakan masyarakat, kinerja guru yang merasakannya adalah siswa atau orang tua siswa. Dengan beragam cara diupayakan untuk mencapai kinerjanya yang terbaik. Implementasi kebijakan pemerintah dengan memberikan peningkatan kesejahteraan guru sebagai implikasi Undang-Undang yang menetapkan anggaran 20 persen sudah dilaksanakan.

Dalam beberapa tahun terakhir. Lantas, kinerja guru pun menjadi perhatian sejumlah pihak. Guru dituntut untuk benar-benar kompeten di bidangnya, dan guru juga harus mengabdikan seoptimal mungkin.

Kinerja guru yang optimal dipengaruhi sejumlah faktor, baik dari sisi internal maupun pada sisi eksternalnya. Sebagai gambaran, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kota Cirebon terdiri dari 18 sekolah yang salah satu indikator sekolah yang dianggap berhasil apabila perolehan nilai Ujian Nasional dengan nilai yang tinggi, dan tingkat kelulusan maksimal. Pada umumnya, sekolah yang perolehan nilai UN-nya paling dengan pencapaian 100 persen maka dianggap telah berhasil, dan sekolah itu pun akhirnya akan mendapat kepercayaan dari khalayak masyarakat. Ke-

nyataannya, keberhasilan siswa meraih hasil UN yang maksimal itu belum tentu merupakan hasil kinerja guru. Maka, untuk membuktikan asumsi tersebut tentunya diperlukan penelitian. Sebab keberhasilan prestasi sekolah juga ditentukan oleh berbagai faktor, satu diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Syafarudin dalam Alan Tucker mengemukakan, bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi/ mendorong seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan pekerjaannya secara sukarela guna mencapai tujuan tertentu atau sasaran dengan situasi tertentu.

Kepala sekolah bertanggungjawab terhadap kelancaran proses pendidikan dan pengajaran di sekolahnya. Untuk kelancaran tugasnya supaya berjalan dengan baik maka seorang kepala sekolah harus memahami, menguasai dan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan. Implementasi kemampuan seorang kepala sekolah dapat terwujud dari upayanya dalam menjalankan tugas-tugasnya tersebut. Semenjak dia melakukan perencanaan, pengorganisasian, serta mengarahkan hingga mengkoordinasikan seluruh kegiatan di sekolah. Selain itu, dia juga harus melakukan pengawasan, serta mengevaluasi kegiatan, kebijakan, mengadakan rapat, sampai mengambil keputusan, mengatur proses pembelajaran hingga melaksanakan kerjasama dan kehumasan dengan masyarakat.

Selain itu, tugas menyelenggarakan administrasi, antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, supervisi keuangan, menyusun kurikulum, pengelolaan kesiswaan, sarana dan prasarana, kepegawaian, serta tugas lainnya. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru ialah motivasi kerja. Seorang guru akan mampu bekerja profesional, apabila dia memiliki motivasi yang kuat. Guru yang memiliki motivasi tinggi biasanya akan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan itu. Motif itu yang yang mendorong sehingga memberi kekuatan, yang mengakibatkan guru mau serta rela bekerja keras. Hal ini seperti dalam penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), dan Miller dalam Mangkunegara (2005). Dia menyimpulkan bahwa, “Ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja atau raihan prestasi kerja”. Artinya, semua pimpinan, manajer, serta pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi yang tinggi saat menjalankan kinerjanya dengan maksimal dan sebaliknya yang dalam menjalankan kinerjanya rendah karena motivasi kerjanya juga rendah.

METODE PENELITIAN

Suprianto (2001:237) menyampaikan “Desain penelitian pada prinsipnya untuk me-

entukan metode penelitian apa saja yang akan dipergunakan dalam penelitian. Sedangkan Fred N. Kerlinger (2004:483) mengungkapkan bahwa, penelitian/rancang bangun penelitian merupakan rencana dan struktur (model/paradigma) penyelidikan yang disusun sedemikian rupa guna memperoleh jawaban dari pertanyaan-pertanyaan penelitian”. Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode analisis deskriptif. Metode ini ialah penelitian terhadap masalah-masalah yang berupa fakta-fakta terhadap suatu populasi. Tujuan dalam pelaksanaan penelitian deskriptif ini ialah untuk menguji hipotesis atau memberikan jawaban sementara dari pertanyaan yang berkaitan dengan subyek yang diteliti, dan menggunakan metode penelitian kuantitatif guna mencari pengaruh antar variabel dalam penelitian tersebut.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan dan analisis data, maka dapat dikemukakan beberapa pembahasan sebagai berikut:

1. Gambaran peran kepemimpinan kepala sekolah di SMP di Kota Cirebon

Hasil analisis deskriptif data menggambarkan tingkat peran kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri di Kota Cirebon sebesar 79,64% yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa, peran kepemimpinan kepala sekolah relatif tinggi. Karena itu, peran kepemimpinan kepala sekolah tetap menjadi fokus utama dalam

berjalannya kegiatan pendidikan di tiap-tiap satuan pendidikan terutama ditingkat Sekolah Menengah Pertama. Keberhasilan prestasi sekolah juga ditentukan oleh berbagai faktor, satu diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah.

Tabrani Rusyan (2000) menyampaikan bahwa, “Kepemimpinan kepala sekolah akan memberikan motivasi bagi kerja guru dan hasil belajar siswanya”. Sementara Mulyasa (2009:98), mengemukakan bahwa kepala sekolah setidaknya memiliki tugas pokok dan fungsi antara lain sebagai Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator atau disingkat (EMASLIM)”. Kepala sekolah sebagai pimpinan ia harus mampu menunjukkan serta melakukan pengawasan dalam meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (2002:10) mengemukakan bahwa, sekolah sebagai leader harus memiliki karakter yang khas dalam hal kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, pengetahuan dalam administrasi serta dapat melakukan pengawasan”.

Seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan yang dapat mewujudkan apa yang menjadi visinya. Sebagai seorang pimpinan, kepala sekolah harus dianalisis dari sisi kepribadian serta wawasan pengetahuannya dalam dunia kependidikan, visi serta misi lembaga pendidikannya, kemampuan dalam mengambil keputusan, serta kemampuan

berkomunikasi. Kepribadian seorang kepala sekolah sebagai leader bisa terlihat dari sifat-sifat seperti (1) jujur, (2) kepercayaan diri, (3) rasa tanggung jawab, (4) keberanian dalam mengambil keputusan, (5) memiliki jiwa besar, (6) emosinya stabil, serta (7) dapat menjadi teladan.

Implementasi kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah terwujud dalam pelaksanaan tugasnya, antara lain menyusun perencanaan, mampu mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, melaksanakan pengawasan melakukan evaluasi terhadap kegiatan, sampai dengan menentukan kebijakan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran, dan mengadakan hubungan masyarakat. Di samping itu, tugas dalam menyelenggarakan administrasi, seperti menyusun perencanaan kegiatan, pengorganisasian kegiatan, pengarahan keuangan sebuah kegiatan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain. Dengan melihat tugas kepala sekolah yang sangat banyak, maka setiap kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan pengelolaan organisasi (manajerial) yang mumpuni. Jika hal itu tidak dimiliki maka tidak mungkin dapat mengelola sekolah dan menciptakan suasana sekolah yang kondusif yang diharapkan warganya.

2. Gambaran kompetensi guru di SMP di Kota Cirebon.

Hasil analisis deskriptif data menggambarkan tingkat kompetensi guru IPS di SMP Negeri di Kota Cirebon sebesar 81,17% yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa, tingkat kompetensi guru IPS relatif tinggi. Oleh karena itu, guru-guru IPS di Kota Cirebon harus tetap menjaga eksistensi terhadap kompetensi yang dimiliki, baik dilihat dari pedagogiknya, kepribadiannya, sosialnya maupun profesionalnya.

Dengan demikian, kompetensi guru memiliki peranan yang cukup penting dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab guru. Kompetensi guru menjadi salah satu modal utama yang harus dimiliki oleh seorang guru. Diungkapkan Willy Susilo (2001:46), bahwa “Seseorang yang cerdas dia sanggup mengubah rasa malas menjadi rajin, melawan rasa benci menjadi cinta, menanggulangi rasa takut, mengubah sikap yang masa bodoh menjadi sikap peduli, menegakkan disiplin diri, mengendalikan amarah pribadi, sanggup menahan hawa nafsu atau keinginan, mengatasi kesedihan, serta dapat melipatgandakan tenaga.” Dikaitkan dengan upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi, kompetensi dosen/guru mempunyai peran yang strategis (Uhar, 2012).

Sementara Hanafiah (1994) mengungkapkan bahwa, “Tercapai tidaknya mutu pendidikan yang diharapkan, akan sangat ditentukan dari mutu dosen di setiap bidang ilmu yang diampunya.” Pernyataan lain menyatakan bahwa mutu pendidikan bergantung pada

mutu personel pengajar atau ada istilah “the man behind the gun” (Sutisna, 1993). Komponen-komponen dalam kompetensi yang musti dimiliki para pendidik, dibuat lebih rinci oleh Johnson dalam Makmun (1996) sebagai berikut:

Pertama, *performance component*. Komponen itu terdapat beberapa perilaku yang tampak dalam aktivitas kerja (proses pembelajaran), hal itu merupakan totalitas atas pengetahuan keterampilan, proses, serta nilai dalam membuat keputusan bagi penampilan pribadi sampai mencapai tujuan-tujuan pembelajaran.

Kedua, *teaching subject component*. Komponen ini adalah ilmu pengetahuan yang dikonvergensi dengan tujuan sebuah pembelajaran. Komponen ini terdapat fakta-fakta, gagasan, nilai-nilai, proses, serta keterampilan pengajar untuk membantu siswa dalam memperoleh pembelajarannya.

Ketiga, *teaching process component*. Hal ini berupa kajian tentang pengolahan (proses pembelajaran) yang memungkinkan komponen ini sebagai acuan bagi sejumlah teknik-teknik manusiawi serta dibuatnya gagasan-gagasan, serta desain-desain, strategi-strategi, membuat keputusan, hingga mengevaluasi kemajuan atas hasil pembelajaran tersebut.

Keempat, *the personal adjustment component*, Yakni terdapat elemen-elemen dasar

berupa penyesuaian karakteristik individu pendidik dan penampilan kerja yang sesuai dengan tuntutan kompetensinya. Proses ini meliputi praktik keahlian baik dari sisi sikap, kreativitas, serta upaya-upaya memperbaiki diri serta mengurangi kelemahan yang dianggap tidak sesuai dengan tampilan kompetensi.

Kelima, *the teaching professional component*, adalah sumber berupa himpunan informasi dalam bentuk teori dan praktik dalam dunia pendidikan yang menjadi acuan profesional. Termasuk ke dalam komponen ini, antara lain filsafat pendidikan yang terdiri dari sosiologi pendidikan, psikologi pendidikan, kurikulum pendidikan, tes dan pengukuran pendidikan, manajemen pembelajaran, media pendidikan. dan lain sebagainya.

Keenam, *attitude component*. Hal ini terdapat saripati elemen-elemen dari mulai sikap, nilai, dan peranan yang penting yang menjadi dasar semua kompetensi pendidik.

3. Gambaran motivasi kerja guru di SMP di Kota Cirebon

Hasil analisis deskriptif data menggambarkan tingkat motivasi kerja guru IPS di SMP Negeri di Kota Cirebon sebesar 80,01% termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa, tingkat motivasi kerja guru IPS relatif tinggi. Oleh karena itu, guru-guru

IPS di Kota Cirebon senantiasa harus tetap mempertahankan, bahkan lebih meningkatkan lagi motivasi kerjanya untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

Tingginya motivasi kerja sebagai bentuk dorongan yang kuat, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Veithzal mengemukakan bahwa, “Ada dua faktor yang dianggap menjadi dorongan individu, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan seberapa kuat usaha individu dalam bekerja”. Faktor motivasi intrinsik yang bersifat intrinsik (dari dalam) serta faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik (dari luar) dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk faktor motivasi yang bersifat intrinsik merupakan prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja tanggung jawab, dan kemajuan. Termasuk juga faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik dalam hubungan interpersonal (dua pihak) antara atasan dan bawahan teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi. Kedua faktor itu sangat berpengaruh besar pada motivasi seseorang.

Namun, bukanlah sesuatu yang harus (mutlak) dapat dilakukan kuantifikasi, sebab motivasi erat berhubungan dengan banyak komponen yang kompleks.

4. Gambaran kinerja guru di SMP di Kota Cirebon

Hasil analisis deskriptif data menggambarkan tingkat kinerja guru IPS di SMP

Negeri di Kota Cirebon sebesar 78,25% yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa, tingkat kinerja guru IPS relatif tinggi. Oleh karena itu, guru-guru IPS di Kota Cirebon harus tetap menjaga kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diembannya.

Kualitas kinerja guru terlihat dari persiapan mengajar guru, pelaksanaan pembelajaran, dan kegiatan evaluasi pembelajaran. Guru adalah ujung tombak dalam pelaksanaan proses belajar-mengajar di lembaga pendidikan/sekolah. Hal ini, karena guru adalah individu yang berhadapan langsung dengan siswanya. Maka, tinggi rendahnya prestasi siswa sangat erat kaitannya dengan kinerja guru tersebut dalam menjalankan tugasnya sehari-hari mendampingi siswanya.

Sehingga, guru dengan kinerja baik adalah sosok guru yang sangat diharapkan sekolah maupun siswanya. Ia akan diharapkan terus menjalankan tugas sebaik-baiknya. Sesuai dalam Undang- Undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan pada bab 1 pasal 1 bahwa “Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah Menilai kinerja guru berada pada bidang garapan sumber daya manusia, yakni guru dalam fungsi pengawasan di mana salah satu komponennya adalah melakukan penilaian, sedang-

kan kinerja guru itu sendiri menunjuk pada bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan melakukan penilaian hasil belajar dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

5. Pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru

Nilai t-test sebesar 4,894 dengan Sig. 0,000 lebih kecil dibandingkan nilai proporsional 0,05 yang berarti, tersebut signifikan. Artinya, H0 ditolak sedangkan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, H1 yang menyatakan terdapat pengaruh positif peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru berarti signifikan dan secara statistik diterima. Besarnya koefisien korelasi jalur peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru, yaitu sebesar 0,445. Sedangkan, besarnya pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah kompetensi guru, yaitu sebesar 0,198 atau 19,8%. Sementara itu, selebihnya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti penulis. Kinerja seorang dapat dilihat dari kemauan dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sehari-hari. Tugas seorang guru tercermin dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di dalam kelas. Kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dimulai dari merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan melakukan kegiatan evaluasi pembelajaran. Dan itu

semua tercermin dalam tugas pokok seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran. Guru berhadapan dengan siswa pada saat proses belajar mengajar berlangsung di dalam kelas. Seorang guru harus berkinerja yang baik, terutama saat proses belajar berjalan. Guru diharapkan mempunyai kapasitas kelimuan yang memadai sesuai bidangnya, pandai dalam berkomunikasi, melakukan pengasuhan serta dapat menjadi pendidik yang baik bagi siswanya untuk tumbuh dan berkembangnya mereka menjadi dewasa.

6. Pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja

Nilai t-test X1 terhadap X3 sebesar 4,368 dengan Sig. 0,000 dan Nilai t-test X2 terhadap X3 2,283 dengan Sig. 0,025. Nilai Sig. dibandingkan nilai proporsional 0,05 yang berarti, persamaan regresi tersebut signifikan. Artinya, H0 ditolak sedangkan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, H1 yang menyatakan terdapat pengaruh positif peran kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru berarti signifikan dan secara statistik diterima. Besarnya koefisien korelasi jalur peran kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru, yaitu sebesar 0,549. Sedangkan, besarnya pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap motivasi guru, yaitu sebesar 0,301 atau 30,1%. Se-

mentara itu, selebihnya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti penulis. Hasil penelitian ini dengan pendapat yang dikemukakan oleh Tabrani Rusyan (2000) mengungkapkan bahwa, “Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswanya”. Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan meningkatkan motivasi tenaga kependidikan, dapat membuka komunikasi dua arah, serta mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuannya terhadap kependidikan, visi misi sekolah, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepala sekolah juga harus berupaya mencurahkan kemampuannya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin, atau dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang dapat jadi teladan bagi seluruh bawahannya, kemampuan termasuk memberikan motivasi, pengambilan keputusan, komunikasi, dan pendelegasian wewenang.

7. Pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru

Nilai t-test X1 terhadap Y sebesar 1,843 dengan Sig. 0,068, Nilai t-test X2 terhadap Y sebesar 3,587 dengan Sig. 0,001, dan Nilai t-test X3

terhadap Y sebesar 1,410 dengan Sig. 0,162. Nilai Sig. X1 terhadap Y terhadap Y lebih besar dibandingkan nilai proporsional 0,05, sedangkan Nilai Sig X2 terhadap Y lebih kecil dibandingkan nilai proporsional berarti persamaan regresi tersebut tidak signifikan. Artinya, H0 diterima sedangkan H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa, H0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif peran kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru berarti signifikan dan secara statistik diterima. Besarnya koefisien korelasi jalur peran kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, yaitu sebesar 0,556.

Sedangkan, besarnya pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, yaitu sebesar 0,309 atau 30,9%. Sementara itu, selebihnya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti lebih jauh penulis. Menurut Uben dan Hughes kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Baik dalam penciptaan iklim sekolah yang sehat serta memacu maupun menghambat efektivitas kerja guru.

Memimpin sebuah lembaga pendidikan, kepala sekolah diharuskan menjadi motor yang menggerakkan jalannya sebuah proses pendidikan/pembelajaran. Tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja guru ialah kompetensi yang dimiliki guru. Kompetensi menurut gambaran Spencer dan

Spencer (1993) sebagaimana dikutip Suharsaputra bahwa karakteristik dasar seorang pekerja yang memberdayakan sisi kepribadiannya yang terdalam, dan dapat memberikan pengaruh pada perilakunya saat menghadapi pekerjaan pada akhirnya mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan prestasinya dalam pekerjaannya. Definisi lebih jelas serta tegas tersebut dibutuhkan oleh suatu jenis pekerjaan tertentu pada industri dan waktu tertentu dalam memberikan manfaat yang besar kepada beberapa pihak, seperti : (1) Untuk organisasi, pada kepentingan pengembangan SDM; (2) Individu-individu di dalam organisasi, untuk mengenali competency gap (jurang kemampuan) yang harus dikejar; dan (3) Para pencari kerja atau calon pegawai lainnya menyesuaikan dengan kompetensi yang diharapkan. Spencer and Spencer (1993:9) yang dikutip Uhar Suharsaputra, menjelaskan bahwa “Kompetensi

individu adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil saat menghadapi situasi di tempat kerja yang ada dan terbentuk dari sinergi yang melibatkan watak, konsep diri, motivasi internal, hingga kapasitas pengetahuan kontekstual”. Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang akan memberikan pengaruh kinerja individu karyawan. Kelima hal itu antara lain yaitu:

- a. Motif (*motives*), yaitu sesuatu yang dipikirkan oleh seseorang dengan konsisten, kemudian muncul dorongan guna mewujudkan

kannya dalam bentuk tindakan-tindakan. Marshall (2003:40) juga mengatakan bahwa, “Motif adalah pikiran-pikiran dan preferensi-preferensi tidak sadar yang mendorong perilaku karena perilaku merupakan sumber kepuasan”. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

- b. Watak (*traits*), yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi. Hal ini dipertegas oleh Marshall (2003:40) yang mengatakan Watak adalah karakteristik yang mengakar pada diri seseorang dan mencerminkan kecenderungan yang dimilikinya”.
- c. Konsep diri (*self concept*), yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya. Marshall (2003:40) juga mengungkapkan bahwa, “Konsep diri adalah gambaran yang seseorang mengenai dirinya sendiri dan hal mencerminkan identitas dirinya. Di samping itu, Kreitner and Kinicki (2001:137) Menyampaikan bahwa konsep diri ialah persepsi pada diri seseorang baik sebagai makhluk fisik, sosial maupun spiritual”.
- d. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang memiliki makna pada diri seseorang dalam bidang kajian tertentu.
- e. Keterampilan (*skill*), ialah kemampuan

dalam melakukan sebuah pekerjaan fisik maupun mental. Dale mengungkapkan bahwa, “Keterampilan merupakan aspek perilaku yang dapat dipelajari dengan latihan yang digunakan dalam memenuhi suatu tuntutan pekerjaan”.

Salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja seorang guru ialah motivasinya dalam bekerja. Setiap guru mampu bekerja dengan profesional apabila ia mempunyai motivasi tinggi. Pegawai ataupun guru yang mempunyai motivasi tinggi, dia akan dapat menjalankan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, tentunya hal itu karena ada motif-motif yang melatarbelakangi serta memberi dorongan hingga dilakukannya tindakan tersebut, motif akan menjadi faktor yang mendorong sehingga memberikan kekuatan kepadanya bahkan ia akan rela bekerja keras. Hal itu dibuktikan berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan yang dikutip Mangkunegara (2005), yang memberikan kesimpulan bahwa “Ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja”. Artinya, pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah akibat rendahnya motivasi dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengo-

lahan data, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Tingginya peran kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri di Kota Cirebon dibuktikan dengan persepsi responden yang mencapai 79,64%. Hal ini menunjukkan bahwa, peran kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri di Kota Cirebon relatif baik. Selain peran kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan demi berjalannya kegiatan pendidikan di setiap satuan pendidikan terutama di tingkat sekolah menengah pertama.

Tingginya motivasi kerja guru IPS SMP Negeri di Kota Cirebon dibuktikan dengan persepsi responden yang mencapai 80,01%. Hal menunjukkan bahwa, guru-guru IPS SMP di Kota Cirebon memiliki semangat dan etos kerja yang cukup tinggi. Tingginya kompetensi guru IPS SMP Negeri di Kota Cirebon dibuktikan dengan persepsi responden yang mencapai 81,17%. Hal ini menunjukkan bahwa, tingkat kompetensi guru IPS relatif tinggi. Karena itu, guru-guru IPS di Kota Cirebon harus tetap menjaga eksistensi terhadap kompetensi yang dimiliki, baik dilihat dari pedagogiknya kepribadiannya, sosialnya, maupun profesionalnya. Dengan demikian, kompetensi guru memiliki peranan yang cukup penting dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab guru.

Tingginya tingkat kinerja guru IPS SMP Negeri di Kota Cirebon dibuktikan dengan persepsi responden yang mencapai 78,25%. Hal menunjukkan bahwa, tingkat kinerja guru

IPS relatif tinggi. Oleh karena itu, guru-guru IPS di Kota Cirebon harus tetap menjaga kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diembannya. Kualitas kinerja guru terlihat dari persiapan mengajar guru, pelaksanaan pembelajaran, dan kegiatan evaluasi pembelajaran. Terdapat pengaruh positif peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru IPS di SMP Negeri di Kota Cirebon. Besarnya koefisien korelasi jalur peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru, yaitu sebesar 0,445. Sedangkan, pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru, yaitu sebesar 0,198 atau 19,8%.

Sementara itu, selebihnya lain yang tidak diteliti penulis. Terdapat pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru IPS di SMP Negeri di Kota Cirebon. Besarnya pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru, yaitu sebesar atau 30,1%. Sementara itu, selebihnya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti penulis.

Pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah, guru, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kota Cirebon tidak signifikan. Besarnya pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, yaitu sebesar 0,309 atau 30,9%. Sementara itu, selebihnya lain yang tidak diteliti penulis. Sebagai bahan masukan dan untuk men-

gatasi beberapa kendala dan hambatan yang dihadapi, maka penulis mengemukakan beberapa rekomendasi sebagai berikut: Hasil yang menunjukkan tingginya peran kepemimpinan kepala sekolah SMP di Kota Cirebon mutlak harus dipertahankan. Untuk itu, kepala sekolah seyogyanya mampu menjalankan tugas kepemimpinannya dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan yang berkualitas dan memiliki daya saing secara global.

Tingginya motivasi kerja guru, kompetensi guru, dan kinerja guru di SMP Negeri di Kota Cirebon seyogyanya dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi dengan meningkatkan semangat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diemban. Selain itu, guru diharapkan dapat memperkaya wawasan keilmuan baik melalui pelatihan maupun pendidikan untuk meningkatkan kompetensinya, sehingga dapat mencapai kinerja secara optimal. Keterkaitan yang erat antara semua variabel peran kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kompetensi guru dan kinerja guru seyogyanya dapat selalu dijaga dan lebih dikembangkan lagi keharmonisannya, karena semuanya itu saling berkaitan dan saling mempengaruhi satu sama lain dalam satu tujuan yang sama, yaitu tujuan pendidikan.

REFERENSI

- A. Tabrani R, (Tahun 2000), "Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru" Cianjur: CV Dinamika Karya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. MSDM Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Akhmad Sudrajat <http://akhmadsudrajat.wordpress.com>. Pengembangan Aktivitas, Kreativitas & Motivasi Siswa.
- Ambar Teguh Sulistiani Rosidah, MSDM, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto Suharsimi, (1997), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Danim Sudarwan (2004), "Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok," Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, "Perilaku dalam Organisasi" (Terjemahan Agus Darma), Jakarta: Erlangga.
- Depdiknas Direktorat Pembinaan SMP, (2006), *Pembakuan Bangunan dan Perabot SMP* Jakarta: Direktorat Pembinaan SMP. Depdiknas. 2003. *UU SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional)* Jakarta: Sinar Grafika.
- E. Mulyasa, "Menjadi Kepala Sekolah Profesional," Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- E. Mulyasa, (2007), "Menjadi Guru Profesional" Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy, (2001) "Manajing Human Resources" USA: Prentice Hall.
- Husen, Umar, (2004), "Riset Sumber Daya

-
- Manusia” Jakarta Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto, (2005), “Riset Sumber Daya Manusia”, Yogyakarta: STIE YPKN.
- Kerlinger, Fred. N. (2004), “Asas-Asas Penelitian Behavioral” Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- KBBI, (2002). Balai Pustaka.
- Kusnendi. (2008), “Model-model Persamaan Struktural Satu dan Multi Group Sampel dan Lisrel” Bandung. Alfabeta.
- Luthan, Fred, (2006) “Perilaku Organisasi”, Yogyakarta ANDI.
- Moh. Surya. (2004). “Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran” Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Moh. Uzer Usman, “Menjadi Guru Profesional” Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Nawawi, Hadari, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah RI, 2005, Standar Nasional Pendidikan, Jakarta: CV Eko Jaya. Rahman at all, (2006), Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jatinangor: Alqaprint.
- Rivai, Veithzal, (2004), “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi” Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, (2009), “Sumber Daya Manusia Produktivitas Kerja” Bandung: CV Mandar Maju.
- Sidik Priadana, (2005), “Panduan Penyusunan Skripsi dan Tesis” Bandung: STIE Pasundan.
- Siagian, Sondang P Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta: Rineka Jaya.
- Siswanto, Bedjo, (2005), “Manajemen Tenaga Kerja”, Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono, “Metode Penelitian Administrasi” Bandung: Alfabeta.
- Sujana, (2005), “Metode Statistika” Bandung: CV Tarsito.
- Sujana, (2003), “Teknik Analisis Regresi dan Korelasi” Bandung: CV Tarsito
- Sukardi, (2007), “Metodologi Penelitian Pendidikan” Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Supranto J. (2000), Statistik Teori Aplikasi, Bandung: PT Gelora Aksara. Timple, Suharsaputra, Uhar (2010). “Administrasi Pendidikan” Bandung. PT. Rafika Aditama.
- Suharsaputra, Uhar (2012). “Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif” Bandung. PT. Rafika Aditama.
- Hernowo Narmodo, 2005, “Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah” <http://etd.eprins.ums.ac.id/6864/>.
- Rizal Aminudin, 2008, “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Semarang” <http://etd.eprins.ums.ac.id>