

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU DI SMK N 1 BANYUMAS

Prima Diadita Wiguna
Pendidikan Ekonomi, FKIP
Universitas Muhammadiyah Purworejo
primadiaditawiguna@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Banyumas, (2) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN 1 Banyumas, (3) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN 1 Banyumas. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMKN 1 tahun 2013 yang berjumlah 40 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 37 orang guru, ditentukan berdasarkan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner) dan observasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori tinggi yaitu 64,9%, kepemimpinan kepala sekolah pada kategori baik yaitu 67,6%, dan kinerja guru pada kategori baik yaitu 78,4%. Dari hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa (1) variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru $t_{hitung} = 4,206$; $sig\ 0,000 < 0,05$. (2) variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru $t_{hitung} = 3,471$; $sig\ 0,001 < 0,05$. (3) variabel motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru $F_{hitung} = 21,673$; $sig\ 0,000 < 0,05$ besar pengaruhnya sebesar 56%.

Kata-Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Guru

A. PENDAHULUAN

Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi, mengadakan supervisi, memberikan insentif, memberikan kesempatan

yang baik untuk berkembang dalam karir, meningkatkan kemampuan, gaya kepemimpinan yang baik. Sementara kinerja guru dapat ditingkatkan apabila yang bersangkutan mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa menetapkan harapan-harapan yang diakui hasil kerjanya.

Mengingat pentingnya peran guru sebagai ujung tombak pelaksana pendidikan maka sekolah harus berusaha mempertahankan dan meningkatkan kinerja para guru agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien.

Beberapa hal yang menyebabkan meningkatnya kinerja guru antara lain motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, ketrampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Semua guru memiliki kebutuhan untuk mengungkapkan diri, ingin diterima sebagai bagian dari "anggota keluarga sekolah", ingin dipercaya dan didengar kata-katanya, dihargai oleh kepala sekolah dan bangga terhadap apa yang dikerjakannya. Melalui komunikasi dua arah (termasuk rapat/meeting) pihak manajemen atau kepala sekolah dapat mengidentifikasi hal-hal tersebut sekaligus menginformasikan tentang tujuan organisasi dan rencana masa depan serta mendorong guru untuk memberikan *feedback*. Pihak manajemen juga harus belajar bagaimana membentuk "budaya organisasi" dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini hanya dapat dicapai melalui praktek kepemimpinan dan manajemen perusahaan yang baik, pendekatan kemanusiaan, keadilan bagi semua, struktur karir yang jelas, program pelatihan dan pengembangan yang terpadu, dukungan peralatan kerja yang memadai, penilaian kinerja yang obyektif, program "*reward*" yang tepat, gaji dan tunjangan yang memadai serta kegiatan-kegiatan lain yang diadakan oleh perusahaan (Papu, 2002: 3)

Jika kebutuhan guru tersebut terpenuhi berarti guru memperoleh dorongan dan daya gerak untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ini berarti kinerja guru dapat tercapai dengan baik

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara parsial dan bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Banyumas.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini direncanakan dilakukan di SMK Negeri 1 Banyumas Kabupaten Banyumas mulai bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2013. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri 1 Banyumas Kabupaten Banyumas tahun 2013 yang berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel dengan teknik *random sampling* berjumlah 37 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket atau kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibuat berdasarkan deskripsi teori yang kemudian dikembangkan menjadi 10 pertanyaan untuk masing-masing variabel.

Langkah selanjutnya setelah data terkumpul adalah mengolah data sehingga dapat digunakan untuk pengambilan keputusan atas masalah tersebut. Data dalam penelitian ini berbentuk interval sehingga uji statistik yang digunakan untuk data interval adalah statistik parametrik seperti analisis regresi linier. Uji statistik yang mengikuti analisis regresi linier adalah Uji Korelasi (r), Uji t , Uji Determinasi (R^2), dan Uji F

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK Negeri 1 Banyumas tergolong baik yaitu 78,4%,. Motivasi kerja yang memiliki kategori tinggi yaitu 64,9%, sangat tinggi 21,6% dan sedang 13,5%. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri 1 Banyumas tergolong baik. Kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki kategori baik yaitu 67,6%, sangat baik 21,6% dan cukup baik 10,8%.

Hasil uji statistik dengan uji korelasi parsial yang menunjukkan hubungan antara variabel motivasi (X1) dengan kinerja guru (Y) diketahui nilai r_{x_1y} sebesar 0,585 lebih besar dari r tabel (0,325) berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Banyumas. Uji korelasi parsial yang menunjukkan hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X2) dengan kinerja guru (Y) diketahui nilai r_{x_2y} sebesar 0,511 lebih besar dari r tabel (0,325) berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Banyumas.

Uji Korelasi (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji R diketahui nilai R hitung sebesar 0,749 lebih besar dari r tabel (0,325) berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Banyumas.

Dari hasil uji t diperoleh bahwa $t_{hitung} = 4,206$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan signifikan, berarti hipotesis pertama diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Banyumas. Dari hasil uji t juga diperoleh bahwa $t_{hitung} = 3,471$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$ maka dapat dikatakan signifikan, berarti hipotesis kedua diterima yang artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Banyumas.

Hasil pengujian diperoleh nilai R^2 sebesar 0,560, berarti bahwa peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh besarnya perubahan motivasi kerja dan kepemimpinan sebanyak 56%.

Dari hasil analisis diperoleh harga F_{hitung} sebesar 21,673 dengan $sig = 0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan signifikan, berarti hipotesis yang berbunyi motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Banyumas dapat diterima.

Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi di sekolah, pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Kepala sekolah harus belajar bagaimana membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini hanya dapat dicapai melalui praktek kepemimpinan dan manajemen perusahaan yang baik, pendekatan kemanusiaan, keadilan bagi semua, struktur karir yang jelas, program pelatihan dan pengembangan yang terpadu, dukungan peralatan kerja yang memadai, penilaian kinerja yang obyektif, program "reward" yang tepat, kompensasi (gaji dan tunjangan) yang memadai serta kegiatan-kegiatan lain yang diadakan oleh sekolah.

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah sebesar 56% sedangkan sisanya yaitu 44% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Banyumas. Hal ini ditunjukkan dari hasil r_{x_1y} sebesar 0,585 dan dari uji t diperoleh $t_{hitung} = 4,206$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Banyumas. Hal ini ditunjukkan dari hasil r_{x_2y} sebesar 0,511 dan dari uji t diperoleh $t_{hitung} = 3,471$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$ maka dapat dikatakan signifikan.
3. Motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Banyumas. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F diperoleh harga F_{hitung} sebesar 21,673 dengan $sig = 0,000 < 0,05$ maka dapat

dikatakan signifikan. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah sebesar 56%.

Untuk meningkatkan kinerja guru berkaitan dengan motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Guru SMKN 1 Banyumas harus tetap mempertahankan kinerja baiknya selama ini, menjadi guru yang professional yang mempunyai kompetensi pedagogik dan kompetensi professional.
2. Kepala sekolah SMKN 1 Banyumas lebih meningkatkan dan memperhatikan kesejahteraan guru-guru yang berada dibawah kepemimpinannya agar guru menjadi termotivasi dan merasa diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes F, Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani, 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mulyasa. 2007. *Menjadi kepala sekolah professional*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.