

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU MA IHYA' ULUMIDDIN KAMPUNG BERU KABUPATEN BANTAENG

THE EFFECT LEADERSHIP SCHOOL OF SCHOOL HEAD AND SCHOOL WORK ENVIRONMENT ON THE MOTIVATION OF THE WORK OF MA IHYA' ULUMIDDIN KAMPUNG BERU TEACHER BANTAENG DISTRICT

Ahmad Kurniah¹, Patawari², Hasan Nongkeng³

Magister Manajemen, Universitas Indonesia Timur

¹(ahmadkurnia@gmail.com)

²(patawari@uit.ac.id)

³(hasannongkeng@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi kerja guru MA Ihya Ulumiddin. Jenis penelitian ini adalah penelitian ex-post facto dilaksanakan di MA Ihya Ulumiddin Kabupaten Bantaeng. Hasil penelitian menunjukkan Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang meliputi kedewasaan, perilaku tugas, perilaku hubungan, kepribadian, derajat situasi, kekuatan dalam diri manajer, dan kekuatan dari situasi lingkungan sekolah memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru yang meliputi tanggung jawab, disiplin dan prestasi. Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsih terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan tentang pentingnya gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the direct influence of the principal's leadership style and school work environment on the motivation of the MA Ihya Ulumiddin teacher's work. The type of this research is ex-post facto research carried out at MA Ihya Ulumiddin Bantaeng Regency. The results of the research show principals' leadership styles which include maturity, task behavior, relationship behavior, personality, degree of situation, strength in managers, and strength of school environment has an influence on teacher work motivation which includes responsibility, discipline and achievement. This study is expected to contribute to the development of education management science about the importance of the principal's leadership style and work environment.

Keywords: leadership style, work environment, work motivation

PENDAHULUAN

Sistem pendidikan nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia seutuhnya. Hal ini akan dapat dicapai melalui lembaga pendidikan. Manusia Indonesia berkualitas pada dasarnya manivestasi dari manusia yang produktif. Manusia yang produktif ditandai

dengan kreativitas yang tinggi, serta mempunyai kemampuan mandiri untuk menghasilkan sesuatu untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain.

Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah, sebagai salah satu lembaga pendidikandalam rangka pembangunan tujuan nasional yang secara teknis telah

diberikan kepada daerah untuk dilaksanakan secara otonom. Sebagaimana pandangan Patawari (2012:192) bahwa Otonomi daerah adalah suatu keadaan yang memungkinkan daerah dapat mengaktualisasikan segala potensi terbaik yang dimilikinya secara optimal.

Pendidikan formal yang memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan.

Konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya.

Ada dua factor untuk mencapai keberhasilan pendidikan di sekolah yaitu

faktor internal yang berasal dari dirinya sendiri dan eksternal yang berasal dari lingkungan sekolah. Sedangkan factor lain kinerja guru, yaitu hasil kerja guru yang tercermin dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa tugas guru bukan hanya mengajar semata tetapi dimulai dari proses perencanaan sampai dengan penilaian. Tugas tersebut tidak mudah dilakukan apabila tidak memiliki motivasi kerja yang baik serta koordinasi dari kepala sekolah.

Dari beberapa factor yang mempunyai peranan sangat dominan terhadap keberhasilan pendidikan siswa adalah kedisiplinan guru dalam mengajar dan di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Olehnya itu kepala sekolah harus mampu mengelola, mempengaruhi dan melakukan kerja sama yang baik dengan semua komponen sekolah termasuk siswa dan para gurunya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Sumber data yang digunakan berupa data primer, yaitu data yang diperoleh dari MA Ihya Ulumiddin Kabupaten Bantaeng. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah survey, wawancara, dan mengkaji secara mendalam.

Kajian Pustaka

Menurut Weirich dan Koontz yang dikutip oleh Tjandra Yoga A (2002) gaya kepemimpinan adalah seni atau proses untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka bersedia dengan kemampuan sendiri atau secara antusias bekerja untuk mencapai

tujuan organisasi. Lain pula pendapat Hellriegel dan Slocum yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Tabrani Rusyan (2000) mengungkapkan bahwa : kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Karenanya kepala sekolah sebagai pemimpin hendaknya mengetahui apa yang diharapkan oleh guru maupun siswanya, tentang bagaimana seharusnya ia berperilaku dalam situasi-situasi tertentu atau gaya kepemimpinan yang mana yang harus dilaksanakan sesuai dengan kondisi sekolahnya.

Konsep tentang kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak bisa terlepas dari konsep kepemimpinan secara umum. Dalam buku kepemimpinan karangan Miftah Toha (2006) mengartikan bahwa: “Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi”. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Stephen P. Robbins (2005) yang mengatakan bahwa “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran”.

Sedangkan menurut Alan Tucker mengemukakan bahwa

“kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu”.

Kepemimpinan sebenarnya dapat berlangsung dimana saja, karena kepemimpinan merupakan proses

mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu. Berdasarkan definisi kepemimpinan yang berbeda terkandung kesamaan arti yang bersifat umum. Seorang pemimpin merupakan orang yang memberikan inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Untuk membedakan pemimpin dari non-pemimpin dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori perilaku.

Berdasarkan beberapa pembahasan tentang teori kepemimpinan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama agar mau melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan bersama. Kemampuan memimpin yaitu kemampuan seorang kepala sekolah dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan bawahan. Seseorang yang mempunyai posisi sebagai pemimpin dalam suatu organisasi mengemban tugas untuk melaksanakan kepemimpinan. Dengan kata lain pemimpin adalah orangnya dan kepemimpinan atau leadership adalah kegiatannya.

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Pada dasarnya, bagi kepala sekolah, persoalan yang dihadapkan kepadanya adalah bagaimana menciptakan suatu situasi dimana bawahan dapat memperoleh kepuasan kebutuhan individualnya di dalam

melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan sekolah, atau dengan kata lain, bagaimana kepala sekolah dapat menyesuaikan keinginan bawahan dengan jalan memberikan motivasi kerja agar tujuan sekolah dapat dicapai.

Motivasi adalah proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang akibat adanya interaksi sikap, kebutuhan, keputusan dan persepsi seseorang dengan lingkungannya. Guru mempunyai peranan yang sangat penting terhadap keberhasilan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu agar setiap guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, perlu didukung lingkungan kerja yang nyaman, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial. Hal tersebut mengacu pendapat Nitisemito (1988) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik/kondusif akan mampu meningkatkan motivasi dan gairah para guru dalam bekerja atau mengajar, sehingga mereka akan lebih banyak menggunakan waktunya di sekolah (kerja yang baik) karena adanya ketenangan, kesejukan, keindahan, kenyamanan, keamanan dan ketertiban di lingkungannya.

Sedangkan, Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan dalam Amin Wahyudi (2006:2) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar

mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung akan tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Menurut Sardiman (2012), motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung tiga pengertian, yaitu bahwa (1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu; (2) motivasi ditandai oleh adanya rasa atau feeling, afeksi seseorang. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia; (3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan.

Menurut Wexley dan Yulk (1981), motivasi adalah keadaan yang melatarbelakangi untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara pendapat Berelson dan Steiner dalam Wahjosumidjo (1999) motivasi adalah usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi. Menurut Stephen P Robbins (1996) bahwa motivasi dalam perilaku organisasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Handoko dalam Amin Wahyudi (2006:3) bahwa mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap individu untuk dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek yang ada di sekolah yang terdiri dari sarana dan prasarana fisik penunjang kerja, hubungan kepala sekolah dan tata usaha serta guru, hubungan antar guru serta hubungan dengan siswa dan orang tuanya. Apabila aspek-aspek tersebut memiliki kualitas yang baik, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja sekolah adalah baik.

Lingkungan kerja sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan motivasi seorang guru dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap keberhasilan dan prestasinya, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan kerja yang mereka lakukan. Sebuah sekolah tentunya tidak terlepas dari lingkungan, dan juga terlibat dengan lingkungan disekitar sekolah.

Sehubungan dengan pengertian motivasi diatas terdapat dua bentuk motivasi yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang tugas yang

dilakukan guru terkait dengan minatnya dalam melakukan tugas sebagai guru. Sedangkan motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan.

Guru dituntut melaksanakan kegiatan pembinaan keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT, pendidikan dan pengajaran sesuai dengan disiplin ilmunya serta memberikan bimbingan-bimbingan kepada siswa. Oleh karena itu, dipandang perlu untuk mengetahui hal-hal yang dapat memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Meneliti guru sebagai salah satu pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru. Motivasi kerja yang dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri guru dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Jika hal itu dikaitkan dengan dorongan personal dalam melakukan kegiatannya maka tujuan yang ingin dicapai tidak dapat dilepaskan dengan konsep yang dikehendaki pimpinan. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan gurunya untuk mengerjakan tugasnya, haruslah mampu memotivasi guru tersebut untuk mencapai hasil yang menjadi tujuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh langsung

gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru MA Ihya Ulumiddin Kampung Beru. Hal ini berarti bahwa baik atau tidaknya gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap tinggi atau rendahnya motivasi kerja guru-guru. Semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja guru-guru, demikian juga sebaliknya, jika gaya kepemimpinan tidak baik maka motivasi juga akan rendah.

Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru dapat ditingkatkan secara langsung melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah pendekatan yang digunakan kepala sekolah dalam menjalankan tugas dengan cara mempertimbangkan kedewasaan, perilaku tugas, perilaku hubungan, kepribadian, derajat situasi, kekuatan dalam diri manajer, dan kekuatan dari situasi. Jika kepala sekolah mempertimbangkan semua hal tersebut maka kepala sekolah dapat mendorong guru untuk termotivasi dalam bekerja dalam hal ini bahwa kepala sekolah akan meningkatkan tanggung jawab, disiplin dan motivasi berprestasi para guru.

Jika dalam diri seorang guru sudah terdapat rasa tanggung jawab maka guru akan termotivasi untuk bekerja lebih baik agar dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. Sama halnya dengan disiplin yang tinggi akan membuat guru termotivasi untuk menjalankan tugas tanpa harus dikendalikan oleh orang lain. Dan juga dengan adanya motivasi untuk berprestasi akan memungkinkan seorang guru menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya, karena pekerjaan dengan hasil yang terbaik merupakan suatu pencapaian yang dapat dikatakan sebagai

prestasi bagi seorang guru sebagai tenaga pendidik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Polma P Sinaga pada tahun 2010, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru.

Hasil Pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh langsung lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi kerja guru MA Ihya Ulumiddin Kampung Beru. Hal ini berarti bahwa tinggi atau rendahnya lingkungan kerja sekolah berpengaruh langsung terhadap tinggi atau rendahnya motivasi kerja guru-guru. Semakin tinggi lingkungan kerja sekolah maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja guru-guru, sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja sekolah semakin rendah motivasi kerja guru.

Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru dapat ditingkatkan secara langsung melalui lingkungan kerja sekolah. Lingkungan kerja sekolah adalah kualitas lingkungan kerja fisik yang mencakup sarana dan prasarana serta kualitas lingkungan sosial yang mencakup hubungan guru dengan kepala sekolah, hubungan guru dengan tata usaha, hubungan guru dengan guru, hubungan guru dengan siswa, dan hubungan guru dengan orang tua siswa/masyarakat. Jika semua kualitas fisik dan sosial ini, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan tentunya akan termotivasi dalam menjalankan tugas. Guru yang termotivasi akan bertanggung jawab, disiplin dan berprestasi.

Dari hasil penelitian, pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru rata-rata skor gaya kepemimpinan kepala sekolah 118,18 dan rata-rata

lingkungan kerja sekolah sebesar 115,77. Hal ini menunjukkan bahwa antara pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sekolah mempunyai pengaruh yang hampir sama dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini juga terlihat pada hasil uji statistik diperoleh koefisien jalur gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sekolah sama yaitu sebesar 0,479 dengan pengaruh langsung sebesar 22,9%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bawah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru MA Ihya' Ulumiddin Kampung Beru Kabupaten Bantaeng adalah meliputi kedewasaan, perilaku tugas, perilaku hubungan, kepribadian, derajat situasi, kekuatan dalam diri manajer, dan kekuatan dari situasi lingkungan sekolah memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru yang meliputi tanggung jawab, disiplin dan prestasi. Sedangkan yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja guru adalah adanya strategi yang efektif untuk dapat mengidentifikasi penyebab turun dan naiknya kualitas kinerja para guru. Namun selain dari gaya kepemimpinan ada banyak cara meningkatkan motivasi guru, melalui motivasi diri yaitu carilah alasan yang kuat mengapa anda menjadi guru, mencari Inspirai, buatlah tujuan yang realistis dalam mengajar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji milik Allah SWT sehingga penelitian ini dapat penulis selesaikan. Penelitian ini dapat terselesaikan atas bantuan dan dukungan dari beberapa pihak,

khususnya Kepala Sekolah, Guru- Guru dan Staf dan struktural MA Ihya' Ulumiddin Kampung Beru Kabupaten Bantaeng.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Wahyudi. 2006. **Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia** Vol. 1 No. 1 Desember Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Slamet Riyadi
- Aditama, Tjandra Y, 2002, **Manajemen Administrasi Rumah Sakit**. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Miftah Toha. 2006. **Kepemimpinan dalam Manajemen**. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Patawari. 2012. **Jurnal Ilmu Hukum AMANNA GAPP** Vol. 20 Nomor 2, Juni 2012 Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar
- Robbins, Stephan P. 1996. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Rusyan, A Tabrani. 2000. **Profesionalisme Kepala Sekolah**. Jakarta: Gilang Saputra Perkasa.
- Sinaga, Polma Parulian. 2010. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Sub Rayon 1 Kota Bekasi**. Tesis. Jakarta: PPs Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.

Wahjosumidjo. 1999. **Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya.** Jakarta: Raja Grasindo Persada.

Wexley, Kenneth N. dan Gary A. Yukl. 1981. **Organizational Behavior and Personal Psychology.** Illinois: Richard D. Irwin, Inc.