



PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU SD

Ahmad Romani✉

Prodi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Januari 2012

Disetujui Februari 2012

Dipublikasikan Juni 2012

Keywords:

Leadership,

Job Satisfaction,

Achievement Motivation

Abstrak

Motivasi berprestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja. Rumusan masalah penelitian adalah (1) Berapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru? (2) Berapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi berprestasi guru? (3) Berapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi berprestasi guru. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di SD Kecamatan Ketanggungan, dengan sampel 100 orang guru. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan adanya keterkaitan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama dengan motivasi berprestasi. Simpulan penelitian adalah (1) Ada pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi berprestasi sebesar 0.251, (2) ada pengaruh antara kepuasan kerja guru dengan motivasi berprestasi sebesar 0.323, (3) ada pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi sebesar 0.94. Simpulan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi berprestasi dengan tingkat kontribusi yang sangat besar yaitu 94%.

Abstract

Achievement motivation is influenced by several factors, including the influence of the principal's leadership and job satisfaction. The research problems are (1) How large is the effect of principal leadership on achievement motivation of teachers? (2) How much influence on achievement motivation and job satisfaction of teachers? (3) What are the relationship of principal's leadership and job satisfaction on achievement motivation of teachers. The approach used is descriptive research by employing quantitative approach. The study was conducted in primary Ketanggungan District, with a sample of 100 teachers. Results showed that the relationship between principal leadership and teacher job satisfaction together with achievement motivation. The results of the study were (1) There is the influence of the principal's leadership achievement motivation for 0.251, (2) there is the influence of the teacher job satisfaction with achievement motivation for 0.323, (3) there is a simultaneous effect between principal leadership, job satisfaction of achievement motivation 0.94. It is concluded that this research is that the principal's leadership and job satisfaction has been linked to achievement motivation with a huge level of contribution reaching 94%.

© 2012 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:
Kampus Unnes Bendan Ngisor, Semarang, 50233
Email: pps@unnes.ac.id

Pendahuluan

Pendidikan merupakan suatu proses yang sangat kompleks dan berjangka panjang, di mana berbagai aspek yang tercakup dalam proses saling erat berkaitan satu sama lain dan bermuara pada terwujudnya manusia yang memiliki nilai hidup, pengetahuan hidup dan keterampilan hidup. Depdiknas (2000) dalam proses pendidikan tersebut, kepala sekolah menempati posisi yang menentukan dalam menggerakkan kebijakan sekolah.

Motivasi berprestasi yang masih rendah dibuktikan dengan masih sedikit guru yang berminat mengikuti ajang guru berprestasi, tidak semua sekolah mengirim gurunya untuk mengikuti kegiatan ini, guru masih tidak percaya diri untuk tampil di depan sebagai guru yang berprestasi, proses belajar mengajar hanya sebagai rutinitas pekerjaan yang tidak menunjukkan peningkatan mutu guru yang dibuktikan sebagai guru berprestasi. Minat menjadi kepala sekolah memiliki dukungan yang banyak dari guru dari pada pemilihan guru berprestasi, sehingga pada proses seleksi kepala sekolah banyak guru yang diskualifikasi, dan walaupun berhasil menjadi nominasi masih banyak guru yang mendapatkan nilai di bawah standar yang ditentukan (Dessler, G. 1997).. Hal ini membuktikan bahwa motivasi yang tinggi tidak disertai dengan prestasi yang memadai. Sertifikasi guru tidak cukup sebagai modal seseorang merasa puas dan termotivasi untuk berprestasi, peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai *motivator* belum mampu memotivasi guru sebagai bawahan untuk berprestasi, dan perannya sebagai *leader* belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga guru merasa puas bekerja dan termotivasi untuk berprestasi (Houston, J. P. 1985). Rendahnya motivasi berprestasi dan rendahnya kepuasan kerja berdampak pada proses belajar mengajar yang terkesan statis, tidak ada kemajuan karena guru kurang inovatif dalam memberikan materi kondisi demikian akan membuat peserta didik pun terkena imbasnya yang tidak memiliki kemampuan bersaing dengan siswa sekolah lain yang lebih maju (Gordon, J. (1991).

Begitu kompleksnya tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam menjalankan manajemen sekolah yang dipimpinnya sehingga untuk menjadi kepala sekolah harus memiliki berbagai kompetensi yang memadai. Namun mencermati tentang mutu kepala sekolah, berdasarkan Djaili. (2000) bahwa menurunnya mutu pendidikan persekolahan di Indonesia disebabkan masih rendahnya tingkat profesionalisme kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di tingkat lapangan

yang memiliki korelasi rendah juga mutu guru di Indonesia.

Kepala sekolah memiliki peranan yang urgen dalam menjalankan kepemimpinannya, kualitas kepala sekolah menentukan pula kualitas guru yang dipimpinnya, tidak banyak kepala sekolah yang mampu membangkitkan motivasi tenaga pendidik dan kependidikan dalam berprestasi dalam tugas-tugasnya, penerapan padahal kemampuan berprestasi tenaga pendidik dalam hal ini adalah guru sangat mempengaruhi prestasi siswanya (Hasibuan, M. SP. 1994).. Rendahnya motivasi berprestasi guru terkait hubungan dengan kepuasan kerja yang dirasakannya, kebijakan pemerintah dengan adanya sertifikasi sangat membantu guru dalam merasakan puas terhadap pekerjaannya dari segi materi, meskipun dilapangan belum menunjukkan keberartian dari kebijakan pemerintah ini, masih banyak tenaga pendidik yang konstan dengan pekerjaannya, tidak ada perubahan yang signifikan dari kebijakan ini, guru tidak menunjukkan perubahan dalam pola mengajarnya dan tidak pula menunjukkan prestasi yang menonjol. Kepuasan kerja tidak serta merta hanya di nilai dari Berapa upah yang diterima, melainkan iklim kerja yang menyenangkan, kesempatan berprestasi dan kebijakan kepala sekolah merupakan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja. Tingginya kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru.

Fenomena yang terjadi, dari tahun ke tahun, SD di Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes belum terlihat ada kemajuan yang berarti terutama bidang inovasi dan kreativitas guru (Hersey, P. and Blanchard, K.H. 1993). Para guru hanya menjalankan tugasnya dengan kegiatan-kegiatan rutinitas yang tidak memerlukan tantangan, sehingga tidak ada perubahan-perubahan atau inovasi baru yang terjadi di sekolah. Motivasi yang dimiliki guru baru sampai pada tingkat motivasi kerja, belum sampai pada kebutuhan untuk berprestasi secara maksimal. Padahal, di era kompetitif dan dunia yang semakin global, dibutuhkan guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk menciptakan sekolah-sekolah efektif dan unggulan. Rumusan masalah penelitian ini adalah (1) Berapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru SD? (2) Berapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi berprestasi guru? (3) Berapa besar kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi berprestasi guru?

Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan dan mengetahui tentang berapa besar

pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi, berapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi berprestasi, dan berapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi berprestasi guru.

Metode

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD di Kecamatan Ketanggungan, Brebes yang berjumlah 537 orang dengan sampel sejumlah 100 orang guru. Teknik analisis data yang dilakukan adalah korelasi parsial, korelasi ganda, dan regresi ganda. Variabel penelitian meliputi kinerja kepala sekolah (X1), kepuasan kerja (X2), dan motivasi berprestasi (X3). Kinerja kepala sekolah dalam penelitian ini adalah pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh kepala sekolah. Indikator-indikator kepuasan kerja yaitu ketertarikan terhadap pekerjaan, kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, kesesuaian imbalan/kompensasi yang diterima, kepuasan atas pujian dan penghargaan, kepuasan terhadap kebijakan organisasi, kerja sama yang menyenangkan, kesempatan mengembangkan diri dan objektivitas penilaian atasan (Dinas Pendidikan dan pengawas). Indikator motivasi berprestasi akan digunakan menurut Djaali dkk (2000) yaitu senang bekerja sendiri dan berusaha untuk unggul dalam kelompoknya, menyelesaikan tugas dengan baik, rasional dalam meraih keberhasilan, menyukai tantangan, menerima tanggung jawab pribadi untuk sukses dan menyukai situasi pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi, umpan balik dan resiko tingkat menengah.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa skor motivasi berprestasi menyebar dari skor terendah 66 sampai skor teoritis dan empiric tertinggi 99 dengan rentang data 33, dari hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata 81.30, Median 82.00 dan standar deviasi (STD) sebesar 6.192. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan motivasi berprestasi guru SD dalam kategori sedang. Hal ini ditunjukkan oleh 61% termasuk dalam kategori sedang dan 26% dalam kategori rendah sedangkan sisanya 13% termasuk kategori tinggi.

Hasil penelitian yang diperoleh bahwa skor kepemimpinan kepala sekolah menyebar dari

skor terendah 85 sampai skor teoritis dan empirik tertinggi 126 dengan rentang data 41, dari hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata 108.45, median 109.00 dan standar deviasi (STD) sebesar 8.750

Analisis korelasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi adalah 0,740. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi tinggi.

Persamaan regresi linier ganda motivasi berprestasi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja $Y = 1.053 + 0.027 X_1 + 0.994 X_2$. Uji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan menghasilkan F hitung sebesar 641.40 dengan F tabel sebesar 3,087. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung signifikan. Berdasarkan perhitungan korelasi antara X_1 dan X_2 dengan Y diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.94. Koefisien determinan sebesar 0.94 menunjukkan bahwa sekitar 94% variasi yang terjadi pada motivasi berprestasi dapat dijelaskan oleh variasi kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja melalui persamaan regresi $Y = 1.053 + 0.027 X_1 + 0.994 X_2$.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata ketiga hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Pengujian hipotesis menyimpulkan hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan Kepuasan Kerja guru secara bersama-sama dengan Motivasi berprestasi. Berdasarkan analisis korelasi ganda diperoleh perhitungan koefisien korelasi ganda ($r_{y,12}$) sebesar 0,323 dan besarnya pengaruh kedua variabel X tersebut terhadap Y secara bersama-sama ditunjukkan oleh koefisien determinan ($R_{y,21}^2$) sebesar 0.251, berarti bahwa variasi yang terjadi pada Motivasi berprestasi sebesar 94% bisa dijelaskan secara bersama oleh kepemimpinan kepala sekolah dan Kepuasan Kerja guru melalui persamaan $Y = 1.053 + 0.027 X_1 + 0.994 X_2$ yang telah diuji keberartiannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Kepuasan Kerja guru secara bersama-sama meningkatkan Motivasi berprestasi.

Realitas empirik menunjukkan bahwa kecenderungan umum dari motivasi berprestasi masih berada pada kategori sedang (61%) dari skor ideal. Kecenderungan tersebut membawa implikasi agar semua pihak yang mempengaruhi dan mendukung motivasi berprestasi agar berusaha untuk meningkatkan kinerja guru sehingga menjadi baik.

Adanya kecenderungan umum yang mun-

cul pada kepemimpinan kepala sekolah masih berada pada kategori sedang (70%) dari skor ideal. Kecenderungan tersebut akan membawa implikasi agar kepala sekolah sekolah mampu meningkatkan kualitas kepemimpinannya melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah sehingga dapat meningkatkan motivasi berprestasi. Demikian juga kecenderungan umum yang muncul pada kepuasan kerja guru masih ada pada kategori sedang (65%) dari skor ideal. Kecenderungan tersebut akan membawa implikasi agar kepala sekolah sekolah selaku *steekholder* mampu memberikan kepuasan kerja guru sehingga dapat meningkatkan motivasi berprestasi. Adanya pengaruh signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru, memberikan indikasi bahwa untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru SD kecamatan Ketanggungan dapat dilakukan melalui upaya peningkatan kepuasan kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah.

Simpulan

Simpulan penelitian ini adalah motivasi berprestasi guru SD dalam kategori sedang. Hal ini ditunjukkan oleh 61% termasuk dalam kategori sedang dan 26% dalam kategori rendah sedangkan sisanya 13% termasuk kategori tinggi. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam kategori sedang. Hal ini ditunjukkan oleh 70% termasuk dalam kategori sedang dan 17% dalam kategori tinggi sedangkan sisanya 13% termasuk kategori rendah. Kepuasan Kerja Guru dalam kategori sedang. Hal ini ditunjukkan oleh 65% termasuk

dalam kategori sedang dan 8% dalam kategori tinggi sedangkan sisanya 27% termasuk kategori rendah. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dengan Motivasi berprestasi yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0.251. Terdapat pengaruh antara Kepuasan kerja guru dengan Motivasi berprestasi yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0.323. Terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dengan Motivasi berprestasi, ditunjukkan dengan koefisien determinan sebesar 0.94.

Daftar Pustaka

- Depdiknas (2000). *Rambu-rambu Penilaian Kinerja Sekolah (SLIP dan SMA)*, Jakarta, Dirjen Dikdasmen
- Dessler, G. (1997). *Human Resource Management (Seventh Edition)*. Edisi Bahasa Indonesia: Molan, B. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Prenhallindo
- Djaali. (2000), *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta
- Gordon, J. (1991). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. Boston: Allyn and Bacon
- Hasibuan, M. SP, (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : CV. Haji Masgung
- Hersey, P. and Blanchard, K.H. (1993), *Management Organizational Behavior, Utilizing Home Resources*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Houston, J. P. (1985). *Motivation*. New York: Macmillan Publishing Company