

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Sugeng Suyatno

SDN 23 Pulau Rimau

e-mail: sugengsuyatno48@gmail.com

Abstrak---Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah lingkungan kerja dan motivasi guru di SDN 23 Pulau Rimau terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dan teknik analisis jalur (Path Analysis). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SDN 23 Pulau Rimau sebanyak 13 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja guru, hal itu berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru. Karena Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh parsial terhadap kinerja guru, maka bisa dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Selanjutnya, karena motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, maka kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Abstract- This study aims to determine the influence of principal leadership and work environment on teacher's work motivation in SDN 23 Pulau Rimau, and the influence of headmaster leadership, work environment and work motivation on teacher performance. The research uses quantitative approach and path analysis technique. The population in this study is all teachers in SDN 23 Pulau Rimau as many as 13 respondents. The results of this study indicate the principal's leadership and work environment have a partial effect in teachers' work motivation, meaning that the principal's leadership and work environment have a direct influence on Teachers' work motivation. Since the leadership of principal has a partial effect on Teacher performance, it can be stated that the principal's leadership has a direct effect on teacher performance. Furthermore, since work motivation has no effect on Teacher performance, the leadership of principal and the work environment does not have an indirect effect on Teacher

Keywords: Principal leadership, Work Environment, Work Motivation, Teacher Performance



PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang mencapai kinerja yang baik. Perhatian sangat penting dalam upaya pencapaian Pemerintah terhadap Pendidikan sudah tujuan organisasi, karena kinerja merupakan disosialisasikan, anggaran pendidikan yang perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang diamanatkan undang-undang yaitu sebesar 20 sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh persen sudah mulai dilaksanakan. Maka guru pegawai sesuai dengan perannya dalam harus benar-benar berkompeten dibidangnya organisasi. Guru merupakan salah satu dan harus mampu mengabdikan secara sumber daya manusia yang berada di optimal. Secara optimal kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun sekolah, kinerja Guru di Sekolah mempunyai oleh berbagai faktor, baik internal maupun peran penting dalam pencapaian tujuan eksternal. Salah satu indikator suatu sekolah sekolah. Berbagai usaha dilakukan untuk dianggap sudah berhasil adalah dengan

perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Seperti halnya di SDN 23 Pulau Rimau, nilai UN serta kelulusan menunjukkan bahwa peningkatan prestasi siswa belum optimal. Rendahnya rata-rata skor nilai UN siswa tersebut dapat dijadikan acuan bahwa kinerja guru di SDN 23 Pulau Rimau masih belum optimal. Menurut Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 (Indonesia, 2005) tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mengajar, membimbing, mendidik, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah." Tugas-tugas utama guru tersebut diatas dapat dijadikan dimensi pengukuran kinerja guru profesional. Keberhasilan Sekolah ditentukan oleh berbagai faktor diantaranya adalah kepemimpinan Kepala Sekolah. Menurut A Tabrani Rusyan (2000), kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Selanjutnya menurut E, Mulyasa, (2009), Kepala Sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai berikut: (1) Leader; (2) Manajer; (3) Administrator; (4) Supervisor; (5), Mediator, (6) Inovator, dan (7) Motivator. Melihat tugas Kepala Sekolah yang begitu banyak, ditulis Mulyasa, maka seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak memiliki kemampuan maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif. Kepemimpinan kepala sekolah di SDN 23 Pulau Rimau dipandang sudah dilaksanakan

dengan baik. Dugaan tersebut didukung oleh data jadwal pembinaan/pengarahan dan supervisi yang dilaksanakan secara intensif. Akan tetapi pada pelaksanaannya, program pembinaan guru rutin melalui apel pagi sudah tidak berjalan lagi. Hal ini tentunya dapat berakibat pada penurunan motivasi dan disiplin kerja guru dimana mereka mendapat kesempatan untuk datang terlambat ke sekolah karena tidak harus mengikuti apel pagi sebelum jam pelajaran dimulai. Selain itu, kebijakan manajemen yang ditetapkan oleh kepala sekolah bagi para guru mengenai pemberlakuan jam hidup, dimana guru akan mendapatkan honor sesuai dengan jumlah jam kehadirannya dikelas, dirasakan cukup membebani guru, dikarenakan pada saat tidak ada kegiatan belajar mengajar di dalam kelas, seperti halnya pada saat-saat ulangan tengah semester dan ulangan semester, guru tidak mendapatkan honor. Sehingga untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, guru harus mencari penghasilan tambahan dari sumber-sumber lain diluar sekolah. Hal ini dapat berimbas pada penurunan motivasi kerja guru yang mengakibatkan penurunan kinerja guru. Menurut A, S, NitiseMITO, (2001), hal lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Semua yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan. Lingkungan kerja suatu faktor di luar diri manusia baik fisik maupun non fisik yang ada di dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik berhubungan dengan motivasi kerja guru, sehingga akan meningkatkan produktivitas yang dihasilkan oleh seorang guru dalam melaksanakan

tugasnya sebagai tenaga pendidik. Salah satu masalah lingkungan kerja di SDN 23 Pulau Rimau dari segi fasilitas dan sarana kantor, seperti belum tertatanya dengan baik ruang guru, dimana jumlah meja guru belum mencukupi untuk keperluan semua guru, sehingga terkesan sumpek dan masih kurangnya ruang kelas yang digunakan untuk kegiatan proses pembelajaran bagi peserta didik, sehingga kegiatan pembelajaran terpaksa dibagi menjadi dua shift, yakni shift pagi untuk siswa/i kelas IV dan V, serta shift sore untuk siswa-siswi kelas VI. Hal ini tentunya akan membuat guru kurang merasa nyaman dan dapat mengakibatkan penurunan motivasi kerja guru, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru harus dapat bekerja secara Professional jika pada dirinya terdapat motivasi dan semangat yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatar belakangi tindakan tersebut. Motif tersebut merupakan faktor pendorong yang memberi kekuatan, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Hal itu dibuktikan berdasarkan hasil penelitian McClelland, Murray, Miller dan Gordon (Mangkunegara, 2005), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah (Andriani dkk, 2018)

(Renata dkk, 2018). Berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja guru SDN 23 Pulau Rimau, masih belum ada hasil prestasi kerja guru SDN 23 Pulau Rimau dalam satu lomba pun. Salah satu faktornya yakni rendahnya motivasi guru baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya maupun motivasi berprestasi. Fakta lain menunjukkan masih rendahnya motivasi guru di SDN 23 Pulau Rimau dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dapat dilihat dari absensi (ketidakhadiran) dari guru. Ketidakhadiran dalam setiap bulannya masih dibawah 10% sekilas tampaknya bukan masalah besar. Tetapi sesungguhnya dalam sistem pendidikan kita saat ini, hal itu dapat membawa pengaruh buruk, siswa jadi terlantar karena gurunya absen. Apalagi kalau ditambah dengan perilaku guru yang hadir di sekolah karena malas atau kurang tanggung jawab kadang tidak hadir di kelas. Proses pembelajaran jadi terhambat sehingga para siswa tidak mendapat ilmu secara optimal.

KAJIAN TEORITIK

Menurut Wibowo, (2007), bahwa kinerja (performance) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Hasil pekerjaan yang memiliki hubungan yang erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Rahman Natawijayaat, (2006), secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa. Menurut Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1

ayat 1 (2005) disebutkan bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut E. Mulyasa (2009), Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Pendapat di atas mengandung arti bahwa Kepala Sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif untuk meningkatkan mutu sekolah (Yuliani dan Kristiawan, 2017). Kepemimpinan di lembaga pendidikan khususnya memiliki ukuran atau standar pekerjaan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi (Kristiawan dan Asvio, 2018). Sebagaimana diuraikan sebelumnya, Mulyasa, (2009) mengidentifikasi beberapa peran kepala sekolah, yaitu: (1) Edukator; (2) Manajer; (3) Administrator; (4) Supervisor; (5), Leader, (6) Inovator, dan (7) Motivator. Melihat tugas Kepala Sekolah yang begitu banyak, tulisan Mulyasa, maka seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak mempunyai, maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif. Kepala sekolah yang dapat menjalankan fungsi-fungsi di atas dengan baik dapat dikatakan kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin yang

baik. Sehingga jelas bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin agar berhasil harus menjalankan sekurang-kurangnya tujuh fungsi di atas selain juga memiliki kriteria lain seperti latar belakang pendidikan dan pengalamannya. Kepala sekolah selain mampu untuk memimpin, mengelola sekolah juga dituntut mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja sehingga dapat memotivasi guru dalam bekerja dan dapat mencegah timbulnya disintegrasi atau perpecahan dalam organisasi. Lingkungan Kerja Lingkungan kerja menurut R. Sukanto dan G. Indriyo (2000), bahwa segala sesuatu yang terdapat disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam bekerja; meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan Pengaturan keamanan tempat bekerja, Menurut, Nitisemito, A, S, (2001), bahwa lingkungan tempat bekerja merupakan sesuatu tempat yang berada disekitar para pekerja, dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan." Menurut Mardiana, (2005), lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Berdasarkan pendapat pendapat sebagaimana telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan di mana para guru melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Indikator pada penelitian ini menggunakan indikator lingkungan kerja

berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, (2007), yang membagi 2 (dua) faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu: 1) Penerangan, 2) Suhu udara, 3) Mutu udara, 4) Ukuran ruang kerja, 5) Pengaturan ruang kerja, 6) Privasi ruang kerja, 7) Kebisingan, dan 8) Fasilitas dan sarana kantor.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian Nilai dan sikap yang mempengaruhi individu, untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Nilai dan sikap merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Veithzal, R, dan Fawzi, A, (2005), mengemukakan: "Dua hal yang dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Teori yang dipakai pada penelitian ini menggunakan, teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow, A yang dikenal dengan "Teori Hierarki Kebutuhan". Alasan penulis menggunakan teori ini, karena teori ini merupakan teori dasar yang mewakili kebutuhan-kebutuhan manusia. Teori Kebutuhan dari Maslow (Hierarchy of Need Theory), kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan guru tak terpenuhi maka guru tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka guru akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas. Menurut Abraham Maslow, hierarki kebutuhan manusia

adalah: (1) Kebutuhan fisiologis (physiological needs); (2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (safety and security need); (3) Kebutuhan rasa memiliki (social needs); (4) Kebutuhan harga diri (esteem needs or status needs); (5) Kebutuhan akan perwujudan diri (self actualization).

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja guru di SDN 23 Pulau Rimau. Penelitian yang dilakukan digolongkan dalam penelitian eksplanatori. Pemilihan metode didasarkan pada keinginan peneliti untuk mengetahui pengaruh baik langsung maupun tidak langsung mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Guru di SDN 23 Pulau Rimau, dengan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai variabel bebas (independent variable) , Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas (independent variable) , Motivasi Kerja guru sebagai variabel terikat (dependent variable). Sedangkan dalam pengujian hasil penelitian ini, peneliti menggunakan taraf kepercayaan (confidence level) pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%). Artinya tingkat kepercayaan pengujiannya adalah 95%. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SDN 23 Pulau Rimau yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari kuesioner, wawancara, dan observasi. Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengkuantitatifkan variabel Kepemimpinan

Kepala Sekolah (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja Guru (Y2) dengan cara menghitung rata-rata masing-masing variabel penelitian dan memaparkan deskripsi variabel penelitian berdasarkan jawaban setiap kuesioner dengan memberikan skor untuk masing-masing jawaban.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap motivasi Kerja difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana pemimpin menjelaskan tujuan organisasi yang dipimpinnya (bawahan) serta memotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dari tabel Uji-t diperoleh nilai t hitung adalah 3.817 dan t -tabel sebesar 2.002465. Hal tersebut berarti t -hitung $>$ t -tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian bahwa terdapat hubungan linear antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan berpengaruh secara signifikan dengan nilai $\text{sig} 0.000 < 0.05$. Hal tersebut berarti apabila kepemimpinan kepala sekolah baik maka motivasi kerja akan baik juga. Hasil penelitian ini mendukung temuan Miftah Thoha (2005), yang berjudul "hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sangat erat, dimana gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja." Begitu juga pendapat Malayu Hasibuan (2002), "gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin atau seorang manajer dalam suatu organisasi dapat menciptakan integritas yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal." Dari tabel Coefficients pada pengujian pengaruh langsung variabel independen kepemimpinan kepala sekolah

terhadap variabel dependen motivasi kerja, diperoleh nilai Beta sebesar 0,334 yang berarti bahwa variabel independen kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh langsung sebesar 33,4% terhadap motivasi kerja guru di SDN 23 Pulau Rimau. Hal itu menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah masih perlu ditingkatkan pada pengaruh yang ideal yaitu pada pengaruh minimal 90%, sebab apabila masih pada pengaruh sebesar itu dapat mengakibatkan guru merasa: (a) Tidak mendapatkan pembinaan dan pengarahan dengan baik; (b) Tidak mendapatkan penjelasan, bimbingan dan evaluasi dalam melaksanakan program (c) Hasil kerjanya yang tidak dihargai karena tidak didokumentasikan dengan baik; (d) Tidak mendapatkan pendampingan, supervisi dan tindak lanjut yang tepat dalam melaksanakan tugas; (e) Tidak mendapatkan keteladanan mengenai pengambilan keputusan secara tepat; (f) Tidak mendapatkan masukan mengenai gagasan baru yang berguna bagi pengembangan sekolah, dan (g) Tidak mendapatkan penghargaan yang layak yang dapat meningkatkan motivasi sehingga berpengaruh pada peningkatan loyalitas terhadap pekerjaan, tugas dan fungsinya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerjasangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil tabel uji-t diperoleh nilai t -hitung sebesar 6.022 dan t -tabel sebesar 2,002465. Hal ini berarti t -hitung $>$ t -tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear lingkungan kerja terhadap motivasi kerjadan berpengaruh secara

signifikan dengan nilai $\text{sig}0,000 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan semakin baik lingkungan kerja di organisasi maka semakin meningkat motivasi kerja karyawan. Begitu bagi para guru, lingkungan dimana yang bersangkutan bekerja dapat mempengaruhi berbagai hal termasuk motivasi pekerja itu sendiri. Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001) faktor yang dimasukkan dalam lingkungan kerja adalah sangat luas sehingga sulit untuk disebutkan seluruhnya faktor-faktor tersebut antara lain: kebersihan, pertukaran udara, pencahayaan, musik, keamanan dan kebisingan. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja yang berdampak pada kinerja guru. Yakni bahwa ketika lingkungan kerja dapat menunjang hal-hal tersebut, maka motivasi kerja akan meningkat dan berpengaruh pada meningkatnya prestasi yang berindikasi pada kinerja guru itu sendiri. Kepala sekolah harus memperhatikan lingkungan kerja bagi para gurunya agar dapat memaksimalkan kemampuannya untuk memberikan yang terbaik bagi sekolah. Dari tabel Coefficients pada pengujian pengaruh langsung variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel dependen motivasi kerja, diperoleh nilai Beta sebesar 0.432 yang berarti bahwa variabel independen lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 43.2% terhadap motivasi kerja guru di SDN 23 Pulau Rimau. Hal itu menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan pada pengaruh yang ideal yaitu pada pengaruh minimal 90%, sebab apabila masih pada pengaruh sebesar itu dapat mengakibatkan: (a) Guru merasa tidak nyaman dalam bekerja yang dapat disebabkan oleh kurangnya fasilitas

penerangan, suhu dan mutu udara; (b) Guru tidak leluasa dalam bergerak karena ukuran ruang kerja yang tidak sesuai dengan jumlah guru dan mengalami kesulitan dalam pengaturan ruang kerja sehingga memberi kesan tidak rapi dan membosankan; (c) Guru kehilangan privasi dikarenakan harus berbagi meja dan/ atau tempat duduk dengan guru lain; (d) Guru merasa terganggu dengan suara bising kendaraan yang setiap saat berlalu-lalang disekitar ruang kerja guru; (e) Guru merasa tidak mendapatkan fasilitas ruang kelas yang cukup, sehingga terpaksa harus menjalankan sistim moving class yang berimbas pada terbuangnya waktu dikarenakan harus mencari lokasi ruang kelas yang selalu berpindah-pindah pada saat akan melaksanakan pembelajaran; (f) Guru merasa khawatir untuk membawa berkas pendukung pembelajaran ke sekolah dikarenakan tidak mendapatkan lemari arsip (locker) untuk masing-masing guru; (g) Guru merasa kesulitan dalam membina hubungan kerja sama yang baik dengan sesama rekan dan dengan atasan karena suasana kerja terkesan individualistis.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Keberhasilan pembelajaran berkaitan erat dengan kinerja guru yang menjalankan tugasnya. Untuk mewujudkan kinerja guru yang optimal diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis dan profesional. Untuk itu maka kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif juga memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk

meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan sekolah, karena pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan dukungan dan mempunyai hubungan yang baik terhadap bawahannya untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya. Hal ini terbukti dari hasil Uji t dan didapatkan bahwa t-hitung adalah 2.822 dan t-tabel sebesar 2.003241, hal ini berarti t-hitung > ttabel, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan ini dapat dikatakan bahwa ada hubungan linear kepemimpinan kepala Sekolah dan pengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan dengan nilai sig 0.007 < 0.05. Maksudnya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah makin baik pula kinerja seorang guru. Demikian pula sebaliknya makin buruk kepemimpinan kepala sekolah makin rendah kinerja seorang guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat E. Mulyasa (2006) bahwa kepala sekolah merupakan orang yang memiliki kemampuan profesional yang bekerja berdasarkan pola kinerja profesional yang disepakati bersama untuk memberi kemudahan dan mendukung keberhasilan pembelajaran. Dari tabel Coefficients pada pengujian pengaruh langsung variabel independen kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel dependen kinerja guru, diperoleh nilai Beta sebesar 0.429 yang berarti bahwa variabel independen kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 42.9%. Sedangkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel dependen kinerja guru melalui motivasi kerja adalah sebesar $0.334 \times 0.092 = 0.031$ atau 3.1%. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung dalam upaya peningkatan kinerja guru melebihi pengaruh tidak langsungnya. Atau dapat dikatakan kepemimpinan Kepala Sekolah akan lebih bagus dalam upaya peningkatan kinerja guru meski tanpa di dukung adanya motivasi kerja yang tinggi. Pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut hasilnya akan diperoleh. Total pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru sebesar $0.429 + 0.031 = 0.460$ atau 46%. Berdasarkan perhitungan tersebut terbukti bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SDN 23 Pulau Rimau masih perlu ditingkatkan pada pengaruh yang ideal yaitu pada pengaruh minimal 90%, sebab apabila masih pada pengaruh dapat mengakibatkan: (a) Kebutuhan pribadi masing-masing guru terkadang luput dari perhatian kepala sekolah. Hal ini dapat menjadi kendala terhadap kinerja guru. Guru yang selalu mengutamakan kebutuhan pribadi saat menjalankan tugas, akan menyebabkan proses belajar mengajar tidak optimal; (b) Pembinaan yang dilakukan Kepala Sekolah tidak mencapai sasaran secara tepat. Pembinaan yang tidak tepat sasaran misalnya masih ada guru yang belum mengerti akan tugas dan kewajibannya secara penuh. Pembinaan yang dilakukan Kepala Sekolah sangat penting dalam memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam menjalankan tugasnya. Pembinaan yang dilakukan harus kontinyu dan berkelanjutan sehingga membantu kelancaran tugas guru yang akan berakibat pada meningkatnya kinerja guru; (c) Kepala sekolah telah

menjalankan fungsinya dengan baik, tetapi fungsi kepala sekolah sebagai motivator masih belum optimal. Hal ini terlihat dari hasil kuesioner; (d) Motivasi kerja yang dimiliki para guru dalam menjalankan tugasnya belum optimal. Hal tersebut dapat diketahui antara lain: dalam menjalankan tugas masih tergantung pada pengawasan kepala sekolah, dalam memasuki kelas untuk mengajar masih ada yang terlambat, pada saat mengakhiri pembelajaran tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, pada saat guru tidak dapat mengajar hanya memberikan catatan kepada peserta didik, bahkan ada kalanya guru datang ke sekolah akan tetapi tidak masuk kelas.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun dalam penelitian ini lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan di mana para guru melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja guru di SDN 23 Pulau Rimau dilihat dari uji diperoleh nilai t-hitung adalah 0,109 dan ttabel sebesar 2.003241, hal ini berarti $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan linear lingkungan kerja terhadap kinerja gurudan tidak berpengaruh secara signifikan dengan nilai sig 0,913 $> 0,05$, atau dengan kata lain belum cukup bukti yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SDN 23 Pulau Rimau. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang

kurang memadai dalam kegiatan belajar mengajar. Serta kurangnya fasilitas ruang guru yang tersedia, ruangan moubeler di dalamnya, sehingga setiap meja guru terpaksa ditempati oleh lebih dari satu orang guru. Hal ini dapat mengganggu privasi dari masing-masing guru dapat berpengaruh pada rendahnya kinerja guru. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh, Arianto, D, A, N (2013) dan Fitria (2018) dengan judul Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan budaya Kerja terhadap kinerja tenaga pengajar, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar. Pada tabel Coefficients pada pengujian pengaruh langsung variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja guru, diperoleh nilai Beta sebesar 0.019 yang berarti bahwa variabel independen lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 1.9%. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja guru melalui motivasi kerja adalah sebesar $0.432 \times 0.092 = 0.039$ atau 3.9%. Sehingga apabila dijumlahkan akan diperoleh pengaruh total lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar $0.019 + 0.039 = 0.058$ atau 5.8%. Hal itu menunjukkan bahwa lingkungan kerja di SDN 23 Pulau rimau masih sangat perlu ditingkatkan sampai pada pengaruh yang ideal yaitu pada pengaruh minimal 90%, sebab apabila masih pada pengaruh sebesar itu dapat mengakibatkan (a) Terganggunya konsentrasi guru dalam bekerja sehingga guru tidak dapat bekerja

secara optimal, yang akan berakibat pada penurunan kinerja guru; (b) Guru merasa tidak nyaman tinggal berlama-lama di lingkungan kerjanya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan; (c) Guru akan mengalami penurunan motivasi dan cenderung akan malas untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat menghilangkan kreatifitas guru; (d) Guru akan cenderung menganggap tugas dan tanggung jawabnya sebagai beban, di mana hal itu akan mempengaruhi psikologis guru dan suasana kerjanya akan menjadi kaku, sehingga hubungan kerja yang terbentuk menjadi kurang harmonis, yang akan berimbas pada penurunan produktifitas dan prestasi guru.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Kebutuhan manusia tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual. Terpenuhinya kebutuhan tersebut dapat berimbas pada peningkatan motivasi kerjanya. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik karena ada motif-motif dan tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif tersebut menjadi faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras sehingga dapat meningkatkan kerjanya. Hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru di SDN 23 Pulau Rimau dilihat dari uji diperoleh nilai t-hitung adalah 0.477 dan t-tabel sebesar

2.003241, hal ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan linear motivasi kerja terhadap kinerja guru dan tidak berpengaruh secara signifikan dengan nilai $sig = 0.635 > 0.05$, atau dengan kata lain belum cukup bukti yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SDN 23 Pulau Rimau. Meskipun guru memiliki motivasi kerja yang baik, tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumaryanto, (2012), yang berjudul Pengaruh motivasi, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru, namun motivasi dan kesejahteraan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dari tabel coefficients pada pengujian pengaruh langsung variabel independen motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja guru, diperoleh nilai Beta sebesar 0.092 yang berarti bahwa variabel independen motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 9.2% terhadap kinerja guru di SDN 23 Pulau Rimau. Motivasi kerja hampir tidak berpengaruh terhadap kinerja guru atau sangat kecil pengaruhnya terhadap kinerja guru, sehingga masih sangat perlu ditingkatkan pada pengaruh yang ideal yaitu pada pengaruh minimal 90%, sebab apabila masih pada pengaruh sebesar itu dapat mengakibatkan guru merasa: (a) Tidak mendapatkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam

menjalankan tugas; (b) Tidak puas dengan gaji/honorarium yang diterima; (c) Tidak diberi kesempatan untuk beristirahat karena tugas-tugas yang selalu menumpuk, d. Tidak diperlakukan secara adil dalam promosi jabatan; (e) Hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan tidak berjalan dengan baik; (f) Tidak mendapatkan penghargaan atas prestasi yang telah dicapainya; (g) Tidak mendapat kesempatan secara adil dalam mengikuti pelatihan-pelatihan dan pengembangan diri yang lain, dan (h) Tidak mendapatkan perhatian yang berupa masukan, saran dan kritik yang memotivasi untuk maju.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Berarti bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula motivasi kerja guru di SDN 23 Pulau Rimau, begitu juga sebaliknya;
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula motivasi kerja guru di SDN 23 Pulau Rimau, begitu juga sebaliknya;
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa belum cukup bukti yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SDN 23

Pulau Rimau.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Ucapan terima kasih kepada isteri tercinta yang telah mendukung untuk mengikuti kuliah mengambil S.2 pasca sarjana.
2. Ucapan terima kasih kepada kepala sekolah serta rekan guru yang telah memberi izin belajar untuk mengembangkan mutu sekolah dan pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

1. Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
2. Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Vol. 9 (2).
3. Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The Effect of Organizational Structure And Leadership Style on Teacher Performance In Private Secondary School. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 101-112.
4. Fitria, H. (2018). The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *International Journal of*

- Scientific & Technology Research*, 7(7).
5. Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara. Indonesia,
 - U.-U. R. (2005). Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, Pasal 1, ayat 1 (Edisi 2009 ed.). Bandung: Depdiknas, Citra Umbara.
 6. Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). Pengelolaan Administrasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Madrasah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 86-95.
 7. Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
 8. Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
 9. Mulyasa, E. (2006). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
 10. Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
 11. Natawijaya, R. a. (2006). *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alqaprint.
 12. Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
 13. Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence Of Headmaster's Supervision And Achievement Motivation On Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
 14. Rusyan, A. T. (2000). *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur: CV Dinamika Karya.
 15. Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
 16. Sukanto, R. &. (2000). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
 17. Sumaryanto. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 12 (2).
 18. Toha, M. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
 19. Veithzal, R. d. (2005). *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
 20. Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grapindo Persada.
 21. Yuliani, T., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 1(2).