



Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru

Harbeng Masni ✉, Universitas Batanghari Jambi

Zuhri Saputra Hutabarat, Universitas Batanghari Jambi

Lili Andriani, Universitas Batanghari Jambi

Diliza Afriliani, Universitas Batanghari Jambi

✉ harbeng.masni@gmail.com

Abstract: This study uses a survey method by distributing questionnaires to all respondents who are the sample. This method is used because it can describe the conditions that exist in fact. In accordance with the problems and objectives to be achieved in this study to examine the direct effect of the independent variable on the dependent variable. The subjects in this study were teachers SMA Negeri District Kerinci, with data analysis techniques for learning outcomes using the t-test, it can be concluded that the average teacher performance was 75.33. The results of the t-test obtained the results of the coefficient $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ or $5.048 > 2.039$.

Keywords: Leadership, Motivation, Teacher Performance

Abstrak: Penelitian ini menggunakan metode survey melalui penyebaran angket kepada seluruh responden yang menjadi sampel. Metode ini digunakan karena dapat menggambarkan kondisi yang ada secara faktual. Sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk meneliti pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Subjek dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri Kabupaten Kerinci, dengan teknik analisis data hasil belajar menggunakan uji t-test, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja guru adalah 75,33. Hasil uji t-test diperoleh hasil koefisien $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $5,048 > 2,039$.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

Received 26 Oktober 2021; **Accepted** 2 November 2021; **Published** 20 November 2021

Citation: Masni, H., Hutabarat, Z.S., Andriani, L., & Afriliani, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Jendela Pendidikan*, 01 (04), 226-231.



Copyright ©2021 Jurnal Jendela Pendidikan

Published by CV. Jendela Edukasi Indonesia. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-Share Alike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional dari bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, selain untuk memajukan kesejahteraan umum dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Ini berarti sektor pendidikan mendapat posisi penting dan strategis dalam pembangunan, seiring dengan upaya pemerintah untuk memacu pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Upaya meningkatkan kemajuan pembangunan bangsa dan negara di bidang pendidikan terus dilakukan melalui keputusan Pemerintah dan DPR-RI yang sepakat melakukan perubahan terhadap UU No. 2 tahun 1989 menjadi UU No.20 tahun 2003 tentang Sisdiknas.

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan merupakan aspek yang teramat penting untuk membangun peradaban bangsa khususnya Indonesia. Dengan jumlah penduduk lebih dari 230 juta jiwa, apabila tidak didukung dengan basis pendidikan yang kuat, maka jumlah penduduk yang besar itu hanya akan menjadi beban ketimbang menjadi modal dasar pembangunan.

Menurut (Check, J. W., & Schutt, 2011) adalah yang sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan adalah sekolah. Sekolah merupakan suatu organisasi yang terdiri dari unsur kepala sekolah, guru, siswa, tenaga administrasi, sarana dan prasarana sekolah. Kepala sekolah merupakan komponen penting yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah. Sebagai pemimpin kepala sekolah berfungsi mengkombinasikan unsur-unsur yang ada di sekolah, sehingga dapat terkoordinasi dengan baik tujuan pendidikan sesuai dengan target dan rencana yang telah dibuat.

Dalam pelaksanaan pendidikan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah sangat menentukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama tenaga kependidikan. Kepemimpinan kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar (KBM), dengan demikian akan berpengaruh pula pada kualitas hasil belajar. Hasil belajar siswa sangat dipengaruhi oleh proses belajar mengajar (PBM) guru, karena guru memegang peranan penting terhadap keberhasilan peserta didik (Ali, 1985). Kualitas pendidikan berkaitan erat dengan kinerja guru, khususnya dalam pembelajaran.

Undang-undang nomor 14 tahun 2005, tentang guru dan dosen, bab IV pasal 8 menegaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya pasal 9 menjelaskan kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 ayat (1) sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Uzer Usman, 1995).

Dari penjelasan bab IV pasal 8, pasal 9 dan 10 dapat ditarik kesimpulan bahwa jabatan guru adalah jabatan profesi yang memerlukan kualifikasi akademik. Sejalan dengan yang dikemukakan (Ali, 1985), mengatakan ada tiga jenis keterampilan yang harus dikuasai guru adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan teknik (*technical skills*), yaitu keterampilan untuk menggunakan metode-metode dan teknik-teknik pembinaan guru.
2. Keterampilan manajerial (*managerial skills*), yaitu keterampilan dalam
3. pembuatan keputusan dalam hubungannya dengan elemen-elemen institusional seorang pembina pekerja.
4. Keterampilan manusiawi (*human skills*), yaitu keterampilan untuk melakukan kerja sama dengan para guru dan aparat sekolah lainnya dalam rangka melaksanakan pekerjaannya secara efektif.

Ketiga jenis keterampilan tersebut menurut asumsi Alfonso sangat penting. Alfonso lebih lanjut menyatakan bahwa ketiga keterampilan tersebut adalah kemampuan esensial yang dapat dijadikan oleh pimpinan untuk merespon terhadap bidang-bidang tugasnya. Tidak hanya itu Alfonso lebih tegas mengatakan bahwa ketiga jenis keterampilan tersebut adalah suatu kompetensi yang menentukan kesuksesan performansi seorang pembina (Sultanova et al., 2021).

(Dewiyani, 2015) lebih lanjut mengatakakan bahwa guru profesional harus menguasai seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan dan pelatihan, sehingga kompetensi guru sesuai dengan standar yang telah ditentukan baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Kinerja guru pada sekolah menengah atas (SMA Negeri) dalam wilayah Kota Jambi perlu dilakukan penelitian, mengingat akhir-akhir ini banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah yang bisa berpengaruh terhadap peningkatan kualitas lulusan. Faktor-faktor tersebut antara lain lingkungan kerja, fasilitas yang tidak memadai termasuk ruang guru, kehadiran guru, suasana hubungan kerja antara guru, guru dengan staf administrasi, guru dengan siswa, guru dengan kepala sekolah.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi secara empiris pengaruh antara variabel bebas kepemimpinan (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) dengan variabel terikat kinerja guru (Y). Sedangkan tujuan khusus dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri se-Kota Jambi.
2. Menguji motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri se-Kota Jambi.

METODE

Metode deskriptif adalah metod yang dipakai dalam penelian yang peneliti lakukandan dengan jenis penelitian yaitu survey Adapun penelekatan dalam penelitian yaitu dengan menggunakan kuantitatif artinya hasil penelitian akan berupa angka yang selanjunya akan diinterpretasikan kedalam kata-kata. Interumen dalam prosedur pengumpulan data yang dipakai yaitu angket, observasi, dan dokumentasi. Adapun instrumen dalam penelitian ini diambil dari teori yang selanjutnya peneliti kembangkan dan menggunakan angkat setiap variable. Teknik analisis data yang peneliti lakukan yaitu uji statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS yang dengan signifikansi sebesar 0,05 (Sukardi, 2013).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh dalam memberikan pengarahan kepada bawahan baik individu maupun kelompok untuk mencapai keberhasilan organisasi. (Spoetl and Tütlys, 2020) Salah satu pengaruh kepemimpinan organisasi adalah meningkatkan kinerja yang menunjukkan pada hasil kerja atau prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

(Arsyad, 2019) Kepemimpinan yang baik adalah mereka yang dapat membangkitkan kinerja bawahan, Kepemimpinan seorang pemimpin berkaitan dengan kepengikutan, yaitu bagian terpenting dalam usaha melahirkan sebuah organisasi yang sebenarnya. makin baik kepemimpinan seorang pemimpin maka makin baik pula kinerja bawahan untuk pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya kepemimpinan yang kurang baik akan menyebabkan menurunnya kinerja bawahan. Semakin baik kepemimpinan seorang pemimpin semakin berpengaruh terhadap kinerja bawahan untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang memberikan nilai pada organisasi.

Kepemimpinan terhadap kinerja mempunyai hubungan, apabila kepemimpinan memperoleh penilaian yang baik, maka kinerja bawahan akan meningkat. Kepemimpinan adalah sesuatu yang mendasari sikap dan proses perubahan dari diri seseorang dalam memberikan pengaruh kepada orang lain, sehingga orang tersebut dengan bersemangat berusaha mencapai tujuan. Dengan demikian, dapat diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (Baharuddin et al., 2020).

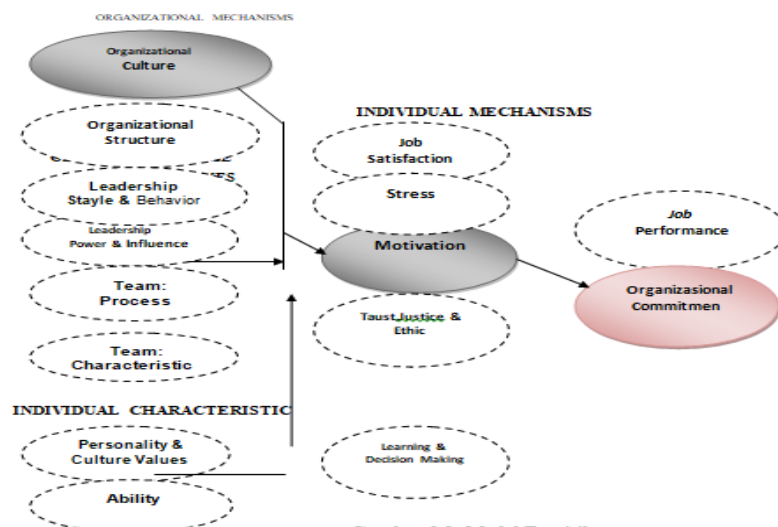
2. Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru

Motivasi berprestasi adalah dorongan yang kuat dari diri seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya guna mencapai tujuan organisasi (Aworanti, Taiwo, and Iluobe, 2015). Motivasi berprestasi pada diri seseorang hakikatnya merupakan semangat dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

Motivasi berprestasi yang baik adalah mereka yang dapat membangkitkan kinerja, makin baik motivasi berprestasi maka makin baik pula kinerja. Sebaliknya kurang baik motivasi berprestasi akan menyebabkan menurunnya kinerja (Uzer, 2005). Semakin baik motivasi berprestasi seorang pemimpin semakin berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi berprestasi adalah sebuah kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang berdampak pada arah, intensitas dan upaya yang tinggi untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik dan lebih bertanggung jawab.

Sementara itu yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu, kinerja meliputi hasil dari pekerjaan yang memberikan nilai pada organisasi dan individu (Uzer Usman, 1995). Setiap perilaku diasosiasikan dengan hasil tertentu, baik individu maupun kelompok. Pada konteks sekolah menengah atas (SMA) sebagai salah satu bentuk organisasi, kinerja pada organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian, dapat diduga bahwa motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

(Colquit. LePine and Wesson. 2009: 8)



Gambar 3.1. Model Teoritik

3. Budaya Organisasi, Motivasi terhadap Komitmen Kerja Guru

Budaya organisasi yang baik adalah mereka yang dapat membangkitkan komitmen kerja karyawan, budaya organisasi berkaitan dengan perilaku seseorang, yaitu bagian terpenting dalam usaha melahirkan sebuah organisasi yang sebenarnya. Makin baik budaya organisasi maka makin baik pula komitmen kerja bawahan untuk pencapaian tujuan organisasi (Graieg and College, 2017).

Sebaliknya budaya organisasi yang kurang baik akan menyebabkan menurunnya komitmen kerja bawahan. (Giancarlo and Facione, 2001) semakin baik budaya organisasi semakin berpengaruh terhadap komitmen kerja seseorang untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang memberikan nilai tambah pada organisasi. Sementara itu yang dimaksud Motivasi yang baik adalah mereka yang dapat membangkitkan komitmen kerja, makin baik motivasi maka makin baik pula komitmen kerja seseorang. Sebaliknya kurang baik motivasi akan menyebabkan menurunnya komitmen kerja. Semakin baik motivasi seorang semakin berpengaruh terhadap komitmen kerja. (Hamzah B. Uno, 2008) motivasi adalah sebuah kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang berdampak pada arah, intensitas dan upaya yang tinggi untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik dan lebih bertanggung jawab. Dengan demikian, dapat diduga bahwa budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri Kabupaten Kerinci. Dari target penelitian yang dilakukan dengan mengadopsi model yang dikemukakan (Hadinata, 2009).

SIMPULAN

Mengingat banyaknya faktor yang berhubungan dengan kinerja guru pada sekolah menengah atas (SMA Negeri) dalam wilayah Kota Jambi, yang tidak mungkin seluruhnya dapat diamati secara mendalam untuk mengukur pengaruh langsung kinerja guru di sekolah. Dalam penelitian ini dibatasi pada tiga variabel yaitu: Pengaruh kepemimpinan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMA Negeri dalam wilayah Kota Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ali, Muhamad. 1985. *Penelitian Kependidikan Prosedur & Strategi*. Bandung: Angkasa.
2. Arsyad, Arsyad. 2019. "Hubungan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Motivasi Mengajar." 5(2): 66–70.
3. Aworanti, O A, M B Taiwo, and O I Iluobe. 2015. "Validation of Modified Soft Skills Assessment Instrument (MOSSAI) for Use in Nigeria." 3(11): 847–61.
4. Baharuddin, Fiskia Rera, Andi Muadz Palerangi, Kata Kunci, and Guru Profesional. 2020. "Pinisi : Journal of Teacher Professional Artikel Info Artikel History : Received ; 7-03-2020 Revised : 19-03-2020 Accepted ; 28-04-2020." 1: 54–66.
5. Check, J. W., & Schutt, R. K. 2011. *Research Methods in Education*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
6. Dewiyan, M J. 2015. "Improving Students Soft Skills Using Thinking Process Profile Based on Personality Types." *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* 4(3): 118–29.
7. Giancarlo, Carol Ann, and Peter A. Facione. 2001. "A Look Across Four Years at the Disposition Toward Critical Thinking Among Undergraduate Students." *The Journal of General Education* 50(1): 29–55.
8. Graieg, Lindsay, and Strathalbyn Christian College. 2017. "What It Might Mean to Be a 'Classroom Ready' Teacher?" (2002): 16–21.
9. Hadinata, P. 2009. "Iklim Kelas Dan Motivasi Belajar Siswa SMA." *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma* 3(1): 100652.
10. Hamzah B. Uno. 2008. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
11. Spoetl, Georg, and Vidmantas Tütlys. 2020. "Education and Training for the Fourth Industrial Revolution." *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* 26(1): 83–93.
12. Sukardi. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.

13. Sultanova, L., V. Hordienko, G. Romanova, and K. Tsytisura. 2021. "Development of Soft Skills of Teachers of Physics and Mathematics." *Journal of Physics: Conference Series* 1840(1).
14. Uzer, Moh Usman. 2005. *Menjadi Guru Professional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
15. Uzer Usman. 1995. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

PROFIL SINGKAT

Harbeng Masni adalah dosen program studi pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, fakultas keguruan dan ilmu pendidikan, Universitas Batanghari Jambi.

Zuhri Saputra Hutabarat adalah dosen program studi pendidikan Ekonomi Indonesia, fakultas keguruan dan ilmu pendidikan, Universitas Batanghari Jambi.

Lili Andriani adalah dosen program studi pendidikan Ekonomi Indonesia, fakultas keguruan dan ilmu pendidikan, Universitas Batanghari Jambi.

Diliza Afriliani adalah dosen program studi pendidikan Ekonomi Indonesia, fakultas keguruan dan ilmu pendidikan, Universitas Batanghari Jambi.