

FUNGSI PERSEPSI GURU TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU BAHASA INGGRIS SEKOLAH  
MENENGAH ATAS AL- IKHLAS KOTA LUBUKLINGGAU

**Hamdan<sup>1</sup>, Mufti Afan<sup>2</sup>**

Universitas PGRI Silampari, Indonesia

Hamdangh123@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya fungsi gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja guru Bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas Al-Ikhlas Kota Lubuklinggau secara terpisah maupun simultan. Populasi subjek penelitian ini adalah seluruh guru Bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas Al-Ikhlas Kota Lubuklinggau yang berjumlah 12 orang. Penelitian ini menggunakan rancangan *ex-post facto*. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis regresi dan korelasi. Hasil analisis ditemukan: (1) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ( $F_{reg} = 22,644$ ,  $p < 0,05$ ), (2) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru ( $F_{reg} = 20,662$ ,  $p < 0,05$ ), (3) terdapat kontribusi yang positif terhadap kinerja guru ( $F_{reg} = 65,552$ ,  $p < 0,05$ ), motivasi kerja terhadap kinerja guru ( $F_{reg} = 28,487$ ,  $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas Al-Ikhlas Kota Lubuklinggau secara terpisah maupun simultan.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, kinerja guru.

**PENDAHULUAN**

Faktor yang diduga berhubungan dengan kinerja guru adalah motivasi kerja, karena motivasi kerja pada dasarnya merupakan dorongan dari dalam dan luar seseorang untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Dorongan itu terkait dengan kebutuhan, kemampuan dan persepsi seseorang tentang tugas-tugas. Apabila seseorang bekerja dan dari pekerjaan itu akan terpenuhi kebutuhannya dia akan giat bekerja. Herzberg seperti yang dikutip Owens (1993: 107) menyatakan bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: (1) *motivational factors*

dan maintenance factors. Motivational factor (satisfiers) adalah meliputi prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu; sedangkan yang termasuk dalam maintenance factors atau hygiene factors adalah gaji, insentif, peluang untuk tumbuh dan berkembang, hubungan interpersonal dengan bawahan, status, hubungan interpersonal dengan atasan, peluang untuk bertumbuh, hubungan interpersonal dengan bawahan, status, hubungan interpersonal dengan sejawat, cara mensupervisi, kebijakan administrasi, hasil kerja yang dicapai secara maksimal, kehidupan pribadi, dan keamanan kerja. Lebih lanjut dikatakan bahwa jika faktor-faktor motivator atau satisfiers terpenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Tidak terpenuhinya faktor-faktor tersebut tidak akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Berpijak pada pernyataan ini, berarti faktor motivator atau satisfiers mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yang selanjutnya berdampak pada kinerja seseorang. Faktor-faktor tersebut antarlain: (1) prestasi kerja, (2) pengakuan yang diterima, (3) pekerjaan itu sendiri, (4) tanggung jawab, dan (5) pengembangan potensi individu (Owens, 1993: 107).

Maka produktivitas kerja akan menurun, kondisi kerja tak kondusif, tingkat kehadiran yang rendah, yang banyak terjadi adalah keluhan, dan tuntutan, bukan memberikan andil untuk peningkatan kinerja organisasi. Dari berbagai hal yang bersifat teoretis dan argumentatif, serta hal-hal yang menarik seperti paparan di atas, maka perlu kiranya dibuktikan secara empirik bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memberi manfaat terhadap kinerja guru bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas Al-Ikhlas Kota Lubuklinggau. dengan dibuktikannya secara ilmiah, maka penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk terus-menerus meningkatkan kinerja guru sehingga nantinya kualitas pendidikan tercapai secara optimal.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi subyek penelitian ini adalah seluruh guru Bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas Al-Ikhlas Kota Lubuklinggau yang berjumlah 12 orang. Semua diambil sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan rancangan *ex-post facto*. Penelitian melibatkan dua variabel bebas, yakni: persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dan satu variabel terikat, yakni kinerja guru. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Data dianalisis dengan analisis regresi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

## Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi  $\hat{y} = 3,632 + 0,961X_1$  dengan  $F_{reg} = 23,644$  ( $p < 0,05$ ) dengan kontribusi sebesar 31,30%. Dengan kata lain bahwa makin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah makin baik pula kinerja guru. Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 10,30% terhadap kinerja guru bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas Al Ikhlas Kota Lubuklinggau. Hal ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dipakai sebagai prediktor kinerja guru bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas Al-Ikhlas Kota Lubuklinggau atau dengan kata lain bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi dengan kinerja guru bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas Al-Ikhlas Kota Lubuklinggau.

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi:

$\hat{y} = 42,481 + 0,577 X_2$  dengan  $F_{reg} = 21,662$  ( $p < 0,05$ ) dengan kontribusi sebesar 29,40%. Dengan kata lain bahwa makin tinggi skor pencapaian motivasi kerja makin tinggi kinerja guru. Variabel motivasi kerja memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 11,90% terhadap kinerja guru bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas Al-Ikhlas Kota Lubuklinggau.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa, terdapat kontribusi yang positif dan signifikan secara bersama-sama gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi  $\hat{y} = 13,854 + 0,317X_1 + 0,234X_2 + 0,594X_3$  dengan  $F_{reg} = 28,487$  ( $p < 0,05$ ) dengan kontribusi sebesar 63,10%. Berarti ini secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dapat menjelaskan tingkat kecenderungan kinerja guru bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas Kota Lubuklinggau. Dengan kata lain bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berkontribusi terhadap kinerja guru bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas Al-Ikhlas Kota Lubuklinggau. Hasil analisis juga diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,794 dengan  $F = 28,487$  ( $p < 0,05$ ). Ini berarti, secara bersama-sama gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas Al-Ikhlas Kota Lubuklinggau sebesar 63,10%. Makin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah, makin tinggi motivasi kerja, makin baik pula kinerja guru. Bila dilihat koefisien kontribusi kedua variabel tersebut, tidak sepenuhnya bahwa variabel-variabel tersebut dapat memprediksikan kinerja guru.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

Keberhasilan penelitian ini dalam menolak hipotesis nol pada hipotesis pertama karena diketahui bahwa kepala sekolah dengan gaya kepemimpinannya dapat mempengaruhi kinerja para bawahannya di sekolahnya. Oleh karena itu gaya kepemimpinan kepala sekolah di dalam memimpin dan bertanggung jawab dengan  $F_{reg} = 66,552$  ( $p < 0,05$ ) memberikan kontribusi sebesar 56,10%. Terhadap kegiatan sekolah juga mempunyai peranan penting dalam mengembangkan, meningkatkan kinerja personalia baik individu maupun sebagai kelompok. Walaupun semua bentuk organisasi memerlukan gaya kepemimpinan yang baik dalam memimpin, namun kepemimpinan di sekolah mempunyai kekhususan tersendiri. Kepemimpinan di sekolah dalam rangka pencapaian tujuan, tidak sekedar dipengaruhi oleh kemampuan mengarahkan dan mendayagunakan personalia sebagai pelaksana kerja, tetapi juga dipengaruhi yang dapat pekerjaan. Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah harus dapat menempatkan diri sebagai bagian dari personalia yang dipimpinnya, tanpa kehilangan kewibawaan sebagai pemimpin. Disamping itu harus mampu menampilkan diri sebagai pemimpin yang bertanggung jawab. Jadi, gaya kepemimpinan kepala sekolah mewarnai eksistensi sekolah.

Dari hasil temuan seperti dipaparkan di atas, mengisyaratkan bahwa keberhasilan suatu organisasi atau institusi pendidikan sangat tergantung pada kemahiran kepala sekolah dalam mengantisipasi perubahan lingkungan internal dan eksternal. Tantangan bagi seorang pemimpin pendidikan di sekolah adalah bagaimana kepala sekolah menjadi pendorong atau pelopor perubahan yang terjadi pada lembaga yang dipimpinnya. Untuk menciptakan sekolah yang fungsional dan efektif dalam memenuhi harapan pelanggan (customer), maka perlu diciptakan hal-hal baru dalam organisasi pendidikan baik dalam pilihan metode pengajaran, finansial, penggunaan teknologi pengajaran yang baru, materi pengajaran yang bermutu tinggi, dan kemampuan menciptakan dan menawarkan lulusan. Pemimpin sebuah organisasi sekolah memerlukan pengertian akan dinamika perubahan dan mengelola perubahan itu. Di samping itu, kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Lazaruth (1984: 60), yang mengemukakan bahwa kepala sekolah harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi, mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan atau kondusif, mampu mengembangkan staf untuk bertumbuh dalam kepemimpinannya. Kepala sekolah dengan kemampuan manajerialnya dapat mempengaruhi kinerja para bawahannya di sekolahnya. Oleh karena itu kemampuan kepala sekolah dalam memimpin dan bertanggung jawab terhadap kegiatan sekolah juga mempunyai peranan penting dalam mengembangkan, meningkatkan kinerja personalia baik individu maupun sebagai kelompok, dalam upaya meningkatkan produktivitas sekolah.

Dengan demikian dugaan yang menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas Al-Ikhlas Kota Lubuklinggau telah terbukti secara empirik dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini berhasil menolak hioptesis nol pada hipotesis kedua karena *motivasi* mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan sehingga tercapai tujuan yang dikehendaki. Jadi seseorang melakukan suatu usaha karena adanya motivasi. Dalam hal ini dikatakan motivasi berfungsi pendorong usaha dan pencapaian prestasi. Adanya motivasi yang baik dalam belajar akan menunjukkan hasil yang baik. Dengan kata lain, dengan adanya usaha yang tekun dan terutama didasari adanya motivasi, maka seorang yang belajar itu akan dapat melahirkan prestasi yang baik. Intensitas motivasi seorang akan sangat menentukan tingkat pencapaian kinerja. Kinerja akan menjadi optimal kalau ada motivasi. Motivation is an essential condition of learning.

Terkait dengan kinerja guru, kepala sekolah harus memiliki kemampuan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan, sehingga implementasinya dapat dilakukan secara optimal. Apabila keempat komponen ini berjalan dengan baik maka kinerja guru juga baik. Di samping itu motivasi kerja guru juga berkontribusi dengan kinerja guru.

Berdasarkan beberapa kajian di atas, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Atau dengan kata lain, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru. Hal ini dapat didasari bahwa seorang kepala sekolah harus memiliki kecakapan kepemimpinan yang baik yang meliputi faktor kemampuan merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan. Suasana sekolah harus berada dalam suasana yang kondusif yang meliputi rasa aman dan lingkungan sosial yang baik.

Di samping itu faktor internal guru juga berperan seperti motivasi kerja yang meliputi usaha unggul, menyelesaikan tugas dengan baik, menyukai tantangan, percaya diri, tanggung jawab, umpan balik, dan menanggung risiko dari pekerjaannya. Berdasarkan paparan di atas dapat diduga bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian dugaan yang menyatakan bahwa terdapat fungsi yang positif dan penting antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru telah terbukti secara empirik dalam penelitian ini.

Penelitian ini juga menghasilkan kontribusi murni antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang diperoleh melalui analisis korelasi parsial jenjang kedua. Hasil yang diperoleh adalah: (1) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan mengendalikan variabel

motivasi kerja guru dan etos kerja ( $r_{1y-23} = 0,294$ ,  $p < 0,05$ ) dengan kontribusi parsial sebesar 6,864%, (2) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan mengendalikan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja ( $r_{2y-13} = 0,302$ ,  $p < 0,05$ ) dengan kontribusi parsial sebesar 9,120%, dan (3) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru dengan mengendalikan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru ( $r_{3y-12} = 0,575$ ,  $p < 0,05$ ) dengan kontribusi parsial sebesar 33,06%. Kekuatan kontribusi ketiga variabel bebas dengan kinerja guru secara berurutan adalah motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebelum dan setelah diadakan pengendalian, terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala Sekolah dan motivasi kerja secara simultan maupun secara terpisah dengan kinerja guru bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas Al-Ikhlas Kota Lubuklinggau. Atas dasar tersebut, variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dapat dijadikan prediktor kecenderungan kinerja guru bahasa Inggris di sekolah Menengah Atas Al-Ikhlas Kota Lubuklinggau.

## **PENUTUP**

Berdasarkan analisis dan pembahasan seperti yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, ditemukan: (1) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 3,632 + 0,961X_1$  dengan  $F_{reg} = 23,644$  ( $p < 0,05$ ) dan sumbangan efektif sebesar 10,30%, (2) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi:  $\hat{y} = 42,481 + 0,577X_2$  dengan  $F_{reg} = 21,662$  ( $p < 0,05$ ) dan sumbangan efektif sebesar 11,90%, dan (3) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan secara bersama-sama gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi  $\hat{y} = 13,854 + 0,317X_1 + 0,234X_2 + 0,594X_3$  dengan  $F_{reg} = 28,487$  ( $p < 0,05$ ) dengan kontribusi sebesar 63,10%. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas Al-Ikhlas Kota Lubuklinggau secara terpisah maupun simultan. Dengan demikian kedua faktor tersebut dapat dijadikan prediktor tingkat kecenderungan kinerja guru bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas Al-Ikhlas Kota Lubuklinggau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Amara Books
- Arbe dan Syahrin, S. 1991. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pembinaan Tenaga Kependidikan.
- Buford, J. James A. dan A. G. Bedeian. 1988. *Management in Extension (2<sup>nd</sup>)*. Auburn AcademiCooperative Extension Service: Auburn University
- Darma, A. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 1972. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Terj. Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J.L. Irmcevich JM and Domely, Ir. JL. 1994 *Organisasi dan Manajemen (Perilaku Struktur, Proses)*. Terjemahan, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Melayu. 1994. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herzberg, F et al. 1959. *Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Herzberg, F. 1996. *Work and the Nature of Man*. New York: World Publishing Company.
- Hoy, K,W dan C.G Miskell. 1987. *Educational Administration: Theory Research and Practice (2<sup>nd</sup>)*. New York: Random House.
- Owen, R.G. 1995. *Organization Behavior in Education (4<sup>th</sup> cd)*, Bostom : Allyn in Bacon, Inc.
- Purwanto, M.N. 1987. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Karya.
- Ridwan. 2004. *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung, Alfabeta.
- Riyanto, Yatim. 2001. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: SIC.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior. Concept Controversies, and Applications*. Terj. Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Sagala, Syaiful. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah & Masyarakat: Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*. Jakarta: PT. Nimas Multima.
- Sardiman, A.M. 1990. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta:
- Terry, GR. 1991. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Terjemahan Oleh DFM.J. Smith. Jakarta: IPPM dan Pustaka Bina Iman Presindo
- Thoha, M. 1983. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : CV. Rajawali.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Zainal Aqib. 2003. *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*. Insan Cendekia Surabaya.

Zainun, B. 1986. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta. Balai Aksara