

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Juwita Azizah, Amik Mitra Gama

E-mail: juwitaazizah@yahoo.com

Jl. Kayangan No. 99, Duri-Riau, (0765)-597342

ABSTRACT

Kepemimpinan sekolah mengacu pada konsep teori path goal dalam kerangka kepemimpinan situasional, sedangkan motivasi didasarkan pada teori Maslow yang mengarahkan yang mengarah pada tingkat terpenuhinya kebutuhan atau keinginan untuk memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, pemenuhan kebutuhan menjadi faktor pendorong tumbuhnya motivasi bekerja seseorang. Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis: (1) pengaruh gaya kepemimpinan (gaya mengarahkan, gaya membimbing, gaya mendukung dan gaya mendelegasikan) dan motivasi (kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi) terhadap kinerja guru, (2) mengetahui gaya kepemimpinan mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru dan (3) mengetahui motivasi apa berpengaruh dominan terhadap kinerja guru.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert untuk menganalisis Kepemimpinan dalam kerangka path-goal didefinisikan dalam gaya : 1)mengarahkan (X_1) , 2)membimbing (X_2), 3)mendukung (X_3), 4)mendelegasikan (X_4) dan variabel motivasi yang terbagi atas pemenuhan kebutuhan: 1)fisiologis (X_5), 2)rasa aman (X_6), 3)sosial (X_7), 4)penghargaan (X_8), dan 5)aktualisasi diri (X_9) terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan keseluruhan penelitian hingga tahap penyimpulan, saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut 1) Bagi SMA Budi Utomo khususnya Kepala Sekolah, diharapkan mempertahankan gaya kepemimpinan membimbing karena merupakan gaya kepemimpinan situasional berdasarkan teori path-goal yang sesuai untuk kondisi SMA Budi Utomo pada saat ini, 2) Sebaiknya pemenuhan kebutuhan fisiologis perlu dipertimbangkan lebih jauh, sehingga potensi yang dimiliki dapat dikembangkan dan diaplikasikan semaksimal mungkin.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja guru

PENDAHULUAN

Pembicaraan mengenai MSDM (manajemen sumberdaya manusia) dewasa ini semakin mendapat perhatian. Pada hakekatnya MSDM merupakan suatu upaya pengintegrasian kebutuhan personil dengan tujuan organisasi, agar individu dapat memuaskan kebutuhannya sendiri walaupun bekerja untuk tujuan organisasi. Saat ini pengakuan terhadap manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting. Meskipun kita berada, atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja yang memandang kerja suatu yang mulia tanpa mengabaikan manusia yang melakukan pekerjaan tersebut(Wajdi, 2017).

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang diperlihatkan pimpinan pada saat mempengaruhi orang lain, seperti dipersepsikan orang lain. Gaya bukanlah soal bagaimana pendapat pemimpin tentang perilaku mereka sendiri dalam memimpin, tetapi bagaimana

persepsi orang lain, terutama bawahannya, tentang perilaku pemimpinnya (Hersey dan Blanchard, 1992:178).

Dalam usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan menurut Rustandi (1987:70-72), sangat diperlukan seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan situasional, yaitu pemimpin yang selain mempunyai kemampuan pribadi, juga mampu membaca keadaan bawahannya serta lingkungan kerjanya. Dalam hal ini kematangan bawahan berkaitan langsung dengan gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan, agar pemimpin memperoleh ketaatan atau pengaruh yang memadai. Untuk itu pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung para bawahan untuk selalu berprestasi. Kondisi tersebut juga berlaku dalam organisasi yang bergerak di bidang pendidikan sebagaimana pada Yayasan Budi Utomo Jombang. Yayasan ini menetapkan tujuan jangka panjang sebagai landasan operasional untuk mendidik generasi muda menjadi manusia utuh yang beriman, mandiri, dan sekaligus bertanggung jawab. Ketercapaian tujuan tersebut jelas memerlukan kualitas sumber daya manusia (guru dan karyawan administrasi) yang tinggi sebagai pelaksananya roda operasionalnya.

Kualitas sumber daya manusia tersebut tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai nakhoda yang mengarahkan operasional organisasi menuju sasaran yang hendak dicapai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Ada beberapa definisi kepemimpinan menurut beberapa pakar. Menurut George Terry bahwa kepemimpinan adalah hubungan antara seorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi agar orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas-tugas yang berkaitan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Sedangkan Robbins (1996:39) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok orang kearah pencapaian tujuan. Tannenbaum mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh antar pribadi yang dilakukan dalam suatu situasi dan diarahkan melalui komunikasi pada pencapaian tujuan tertentu.

Motivasi

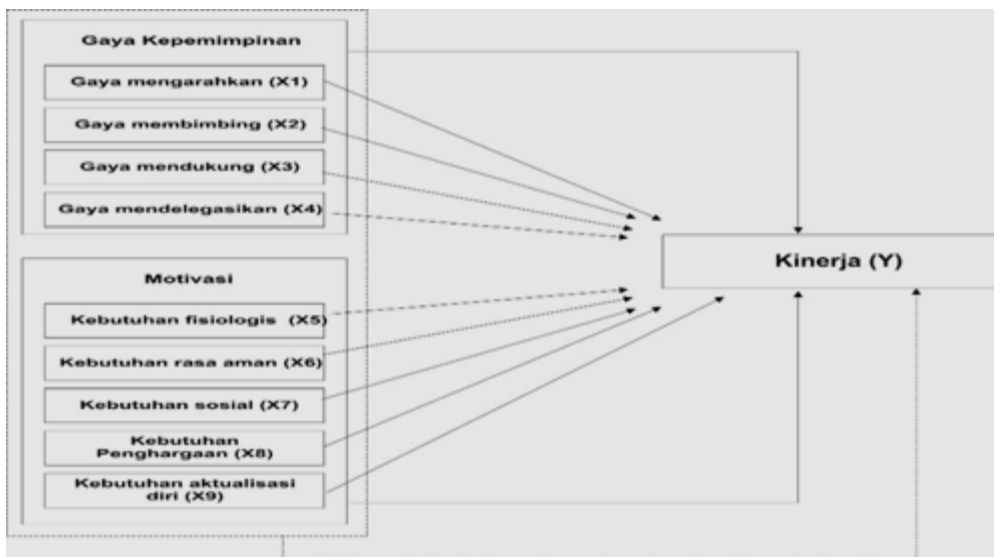
Soegiri dalam Antoni (2006:24) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Kinerja

Beberapa pendapat yang membahas pengukuran kinerja di bawah ini menjadi dasar penentuan variabel kinerja. Menurut Swasto (1996:30) ada beberapa cara untuk mengukur kinerja secara umum, yang kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. Keputusan yang diambil
6. Perencanaan kerja
7. Daerah organisasi kerja

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja (Alimudin, A., & Sukoco, 2017)



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Konseptual
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif asosiatif menggunakan metode survey terhadap keseluruhan populasi guru yang ada di SMA Budi Utomo Riau. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara tertulis dari responden berkaitan dengan gaya

kepemimpinan, Motivasi, dan kinerja guru. dan Studi Dokumen dengan mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai sejarah organisasi, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis deskriptif; bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja guru, serta untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel dalam bentuk frekuensi dan prosentase. Dan Analisis regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun bersama-sama (simultan). Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan model perumusan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + b_7 X_7 + b_8 X_8 + b_9 X_9 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja guru
- a = konstanta
- b₁, b₂ = koefisien regresi
- X₁ = Kepemimpinan Mengarahkan
- X₂ = Kepemimpinan Membimbing
- X₃ = Kepemimpinan Mendukung
- X₄ = Kepemimpinan Pendelegasian
- X₅ = Pemenuhan kebutuhan fisiologis
- X₆ = Pemenuhan kebutuhan akan rasa aman
- X₇ = Pemenuhan kebutuhan sosial
- X₈ = Pemenuhan kebutuhan penghargaan
- X₉ = Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri
- e = standar error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Untuk mengestimasi parameter atau koefisien regresi digunakan sistem pengolahan data dengan bantuan program SPSS 12 yang hasilnya dapat dilihat pada ringkasan analisis statistik sebagaimana tabel 1.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Variabel-variabel Gaya Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Guru

Variabel Bebas	Koefisien regresi	Nilai t _{hitung}	Sig
Gaya mengarahkan (X ₁)	0,108	1,345	0,185
Gaya membimbing (X ₂)	0,172	2,907	0,006
Gaya Mendukung (X ₃)	0,046	0,792	0,433
Gaya pendelegasian (X ₄)	0,168	2,885	0,009
Kebutuhan fisiologis (X ₅)	0,259	3,367	0,002
Kebutuhan akan rasa aman (X ₆)	-0,066	-0,927	0,359
Kebutuhan sosial (X ₇)	0,192	3,271	0,002
Kebutuhan penghargaan (X ₈)	0,069	1,146	0,258
Kebutuhan aktualisasi diri (X ₉)	0,180	2,819	0,007
Konstanta = -0,323 R = 0,988 Adjusted R.Square = 0,972 F hitung = 207,926 F tabel = 2,671 Sig F = 0,000 t _{tabel} = 1,978			

Koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,988 yang berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel-variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja guru. Sifat hubungan positif tersebut merupakan hubungan yang kuat, hal ini ditunjukkan dengan besaran koefisien korelasi yang lebih dari 0,5.

Berdasarkan nilai adjusted R square (0,972), besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 97,2%. Hal ini berarti bahwa 2,8% terbentuknya kinerja guru merupakan sumbangan variabel lain diluar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mengarahkan berpengaruh searah terhadap kinerja guru, namun tidak signifikan pada taraf 95% ($\alpha > 0,05$). Hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif (0,108) namun pengujian hipotesis memberikan hasil dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($sig > 0,05$).

Berbeda dengan gaya mengarahkan, gaya membimbing menunjukkan relevansinya terhadap efektivitas kinerja guru (melalui pengaruh yang diberikan bagi pencapaian prestasi). Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan membimbing berpengaruh searah yang signifikan pada taraf 95% ($\alpha > 0,05$) terhadap kinerja guru. Hal tersebut diindikasikan oleh

koefisien regresi yang bernilai positif (0,172) dan didukung oleh pengujian hipotesis memberikan hasil dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($sig < 0,05$). Model kepemimpinan mendukung tidak sesuai untuk diterapkan pada SMA Budi Utomo karena minimnya masukan-masukan inovatif dari bawahan terkait dengan pelaksanaan proses belajar mengajar. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi yang memberikan nilai koefisien regresi yang bersifat positif (0,046) yang bermakna adanya hubungan searah, namun tidak signifikan pada taraf 95% ($\alpha > 0,05$). Hal tersebut didukung oleh pengujian hipotesis memberikan hasil dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($sig < 0,05$).

Motivasi berdasarkan kebutuhan fisiologis dalam diri guru SMA Budi Utomo menunjukkan adanya pengaruh searah yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0,259). Hal ini ditunjang oleh hasil pengujian yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan pada taraf 95% ($t_{hitung} > t_{tabel}$; signifikansi (0,002) > 0,05).

Faktor motivasi (motivator) tertinggi dalam teori hirarki motivasi Maslow adalah pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Guru mengaktualisasikan diri melalui berbagai media, dan yang terutama adalah media yang menjembatani keberhasilan murid. Kredibilitas sebuah institusi pendidikan sangat bergantung pada kepercayaan masyarakat, karena pada dasarnya anggota masyarakat menyekolahkan putra-putri mereka karena mereka pada institusi pendidikan tersebut. Dengan demikian aktualisasi diri guru merupakan motivator yang penting untuk mencapai kinerja guru dan sekolah pada umumnya, sebagaimana halnya pada SMA Budi Utomo. Hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian yang memberikan koefisien regresi bernilai positif (0,180) yang menunjukkan searah yang signifikan pada taraf 95% ($-t_{hitung} > -t_{tabel}$; signifikansi (0,395) > 0,05).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan dibutuhkan sebagai fungsi pengawasan agar disamping kinerja guru terjaga, juga tidak keluar dari kerangka sistem pendidikan yang diterapkan di Indonesia. Sementara itu motivasi merupakan faktor pendorong dalam diri guru yang menggerakkan agar semaksimal mungkin memberikan kinerja yang maksimal. Gaya kepemimpinan tidak seluruhnya signifikan dimana hanya gaya kepemimpinan membimbing dan mendelegasikan yang signifikan. Sementara itu motivasi dalam hal pemenuhan kebutuhan fisiologis, sosial, dan aktualisasi diri berpengaruh signifikan pada guru SMA Budi Utomo, sedangkan pemenuhan kebutuhan rasa aman dan penghargaan tidak signifikan.
2. Kepemimpinan gaya membimbing merupakan gaya kepemimpinan yang berpengaruh dominan terhadap pencapaian kinerja guru yang maksimal. Kondisi ini berhubungan dengan adanya berbagai peraturan memberikan batasan yang tidak memungkinkan adanya pendelegasian penuh kepada pelaksana operasional.

3. Motivasi berdasarkan pemenuhan kebutuhan fisiologis merupakan variabel motivasi yang berpengaruh dominan terhadap pencapaian kinerja guru yang maksimal. Kondisi ini berhubungan dengan kondisi sosial ekonomi guru yang membutuhkan kepastian bahwa kebutuhannya akan terjamin untuk dipenuhi.

SARAN

Untuk meningkatkan kinerja guru SMA Budi Utomo Riau maka pihak kepala sekolah dan yayasan harus memenuhi kebutuhan fisiologis dengan memberikan tingkat kesejahteraan yang layak sesuai dengan kemampuan sekolah. Dan melakukan pembimbingan kepada guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimudin, A., & Sukoco, A. (2017). The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture. *JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi*, 3(2).
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 1986. *Manajemen..* Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Paul, Harsey and Kenneth, Blanchard. 1992. *Management of Organizational Behavior*. Diterjemahkan oleh Agus Dharma, edisi IV, penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen dan Coulter, Mary. 1999. *Manajemen. Sixth Editions*. PT. Prenhellindo, Jakarta.
- Wajdi, B. N. (2017). The Differences Between Management And Leadership. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.25139/sng.v7il.31>