

# KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN SUNGAI PAGU KABUPATEN SOLOK SELATAN

**Siska Handayani**

*Jurusan/Program Studi Administrasi Pendidikan FIP UNP*

## *Abstract*

Based on author observation at SD Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan showed that there is obstacle with teaching motivated that far from the expectation. It's because depend on the leadership of head master. The population of this observation is the teacher of SD Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan as much 83 people. The sample is taking away from technique proportionate sampling random stratified equal to 70 people by using Krejcie Table. The analysis of data using simple regression of SPSS 1.5 version. The result of this observation is there is correlation between the contribution of head master leadership to the teaching motivation at SD Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan, as much 50.7%.

Kata Kunci; Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Guru

## **PENDAHULUAN**

Salah satu tuntutan dan harapan masyarakat saat ini adalah agar mutu pendidikan diperhatikan secara sungguh-sungguh (Syahnur, 1991:1). Sejalan dengan tuntutan dan harapan tersebut, peranan guru sangatlah penting. Guru merupakan fasilitator, motivator dan simulator proses pembelajaran yang mengharuskan diri menguasai beberapa kemampuan dasar. Kemampuan yang dimaksud disini diantaranya adalah gaya mengajar. Gaya mengajar juga bukan hanya difokuskan kepada mimik dan motorik guru di muka kelas, namun lebih luas yaitu bagaimana guru dapat mengembangkan pendekatan dalam mengolah bahan pelajaran dan memanipulir situasi belajar.

Seorang guru harus mempunyai keinginan yang kuat dan tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga dengan pekerjaan yang mulia tersebut dapat mengangkat harkat dan martabat anak bangsa. Untuk itu keinginan yang kuat dalam melaksanakan tugas merupakan suatu motif bagi guru atau pegawai lainnya. Motif ini berkembang menjadi motivasi untuk mencapai suatu tujuan kerja secara khusus dan tujuan instansi secara umum.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Hamzah (2008:3) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata

motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Jadi jelaslah bahwa motivasi sebagai penggerak seseorang mau bekerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Veithzal (2004:455) mendefinisikan motivasi sebagai “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sedangkan Mitchell dalam Winardi (2001:1) mengemukakan bahwa motivasi mewakili proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Selanjutnya Malayu (2001:95) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan menggunakan segala potensi dan berpartisipasi aktif serta meningkatkan kegairahan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja sangat penting bagi guru karena dengan motivasi kerja yang tinggi guru akan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, khususnya dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Motivasi kerja pada hakekatnya merupakan suatu dorongan dan energi penggerak seorang guru untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Menurut Wahjosumidjo dalam Animar (2006) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai motivasi kerja akan terlihat dari ketekunan, semangat kerja, disiplin dan tanggung jawab dalam melaksanakan kerja.

Siagian (1995:115) mengatakan bahwa ketekunan sama dengan kesungguhan dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang guru yang tekun adalah guru yang bekerja dengan penuh konsentrasi. Guru yang tekun dapat dilihat dari caranya melaksanakan pekerjaannya yakni kesungguhannya dalam bekerja, bekerja dengan cermat dan bekerja dengan penuh kesabaran.

Malayu (2003:94) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik. Artinya kemauan bekerja itu berasal dari diri seseorang tanpa adanya paksaan dari orang lain. Semangat kerja seorang guru dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat dari bersemangatnya dalam melaksanakan pekerjaan, melaksanakan tugas dengan gembira dan antusias dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Pandji (1995:71) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Guru yang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat dari taat/patuh pada peraturan organisasi, menerima sanksi terhadap kelalaian tugas.

Hasibuan (2003:70) menyatakan tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat wewenang yang diterima. Guru yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya apabila suatu kepercayaan yang diberikan kepadanya, sehingga ia akan berusaha dengan sebaik mungkin menyelesaikan pekerjaannya.

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa begitu pentingnya motivasi kerja guru dalam mendukung pelaksanaan kerja seseorang. Orang yang mempunyai motivasi kerja guru yang tinggi akan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, khususnya dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Menurut Edwin (1995:116) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah upah, keterjaminan pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah yang jelas dan singkat dan organisasi yang relevan dari segi sosial. Selanjutnya Harbani (2008:152) menjelaskan faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor ekstern dan faktor intern. Adapun faktor ekstern adalah kepemimpinan, lingkungan kerja yang menyenangkan, komposisi yang memadai, adanya penghargaan atas prestasi status dan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku. Sedangkan faktor intern adalah kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah diduga merupakan salah satu factor yang mempengaruhi motivasi kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Miftah (2007:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Selanjutnya Veithzal dan Deddy (2010:42) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan stategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Jadi dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku bawahan.

Berdasarkan pendapat yang diuraikan di atas, penulis mencoba melihat dan membahas serta menjadikan indikator penelitian dari gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu:

- Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas lebih mementingkan perhatiannya kepada pelaksanaan tugas guru yang harus terlaksana dengan baik, mengikuti aturan yang ditetapkan serta mengacu kepada standar kerja yang diharapkan. Menurut Lipito (1988:122) gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas mempergunakan pengawasan yang ketat agar karyawan bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan, mereka mempergunakan kekuasaan formal untuk memimpin karyawan. Oleh karena itu pemimpin yang berorientasi pada tugas dalam prakteknya banyak

memberikan petunjuk, pengawasan, menanamkan keyakinan akan pentingnya pelaksanaan tugas kepada bawahan.

- Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada bawahan

Gaya kepemimpinan yang berorientasi bawahan lebih mementingkan perhatiannya pada masalah hubungannya dengan bawahan (guru), dengan mengupayakan penciptaan hubungan kemanusiaan yang baik. Menurut Wahjosumidjo (1992:63) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan pada bawahan ditandai dengan: kepala sekolah lebih memberikan motivasi daripada melakukan pengawasan terhadap bawahan, kepala sekolah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah lebih bersifat kekeluargaan, percaya, saling menghormati antar sesama anggota kelompok.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik adalah memberikan penghargaan, reward, dan prestasi demi meningkatkan motivasi kerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu penyebab diduga penyebab rendahnya motivasi kerja guru yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, adapun fenomena gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu: kepala sekolah terlihat kurang disegani oleh pegawainya, kepala sekolah kurang memberikan perhatian dan bimbingan kepada guru untuk menyelesaikan tugas di sekolah, kepala sekolah jarang memberikan pujian kepada guru yang berprestasi sehingga guru menganggap prestasi yang telah mereka raih tidak dihargai.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, penulis masih melihat rendahnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Permasalahan ini nampak dari beberapa fenomena: 1) rendahnya tanggungjawab sebagian guru untuk menyempurnakan persiapan mengajar, 2) masih ada diantara guru yang acuh tak acuh terhadap tugas yang diberikan kepala sekolah sehingga tugas tersebut tertunda pelaksanaan dan penyelesaiannya, 3) ada diantara guru yang menumpuk-numpuk pekerjaan, 4) kurang disiplinnya sebagian guru dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya dan 5) adanya sebagian guru yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya sehingga pulang sebelum jam pembelajaran berakhir.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan masalah yang diteliti dan secara lebih spesifik adalah bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan, bagaimana motivasi kerja guru di SD Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan, dan apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan, motivasi kerja guru di SD Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan dan kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan.

## METODOLOGI

Penelitian ini adalah penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS yang ada di SD Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan yang berjumlah 83 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Sampel penelitian adalah 70 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang sumber datanya adalah guru. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah angket. Data dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 15.

## HASIL PENELITIAN

### *Deskripsi Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah*

Jumlah butir angket gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah 40, maka skor minimal adalah 40 dan skor maksimal 200. Dari hasil pengolahan data diperoleh skor terendah 101 dan skor tertinggi 190, mean 141,26, median 141,50, modus 140,00 dan standar deviasi 19,22.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kelas Interval	F	%fo	fk	%fk
101-113	7	10,00	7	10,00
114-126	11	15,71	18	25,71
127-139	12	17,14	30	42,85
140-152	16	22,86	46	65,71
<b>153-165</b>	<b>18</b>	<b>25,72</b>	<b>64</b>	<b>91,43</b>
166-178	5	7,14	69	98,57
179-191	1	1,43	70	100
<b>Jumlah</b>	<b>70</b>	<b>100</b>		

Pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa 25,72% skor gaya kepemimpinan kepala sekolah berada pada kelas interval rata-rata, 65,71% diatas kelas interval rata-rata dan 8,57% berada dibawah skor rata-rata. Berdasarkan tingkat pencapaian responden variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan pada umumnya berada pada kategori cukup (70,63% dari skor ideal).

### *Deskripsi Data Motivasi Kerja Guru*

Jumlah butir angket motivasi kerja guru adalah 30, maka skor minimal adalah 30 dan skor maksimal adalah 150. Dari hasil pengolahan data diperoleh skor terendah 102 dan skor tertinggi 139, mean 121,96, median 121,50, modus 127,00 dan standar deviasi 9,22.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru

Kelas Interval	F	%fo	fk	%fk
102-106	4	5,71	4	5,71
107-111	6	8,57	10	14,28
112-116	8	11,43	18	25,71
<b>117-121</b>	<b>17</b>	<b>24,29</b>	<b>35</b>	<b>50,00</b>
122-126	12	17,14	47	67,14
127-131	10	14,29	57	81,43
132-139	13	18,57	70	100
<b>Jumlah</b>	<b>70</b>	<b>100</b>		

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa 24,29% skor motivasi kerja guru berada pada kelas interval rata-rata, 25,71% diatas kelas interval rata-rata dan 50,00% berada dibawah skor rata-rata. Berdasarkan tingkat pencapaian responden variabel motivasi kerja guru SD Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan pada umumnya berada pada kategori baik (81,30% dari skor ideal).

***Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan.***

Berdasarkan analisis data antara variable gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SD Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan diperoleh nilai r sebesar 0,712 pada taraf signifikan 0,05 dengan koefisien determinasi 0,507. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru sebanyak 50,7%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3 : Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru

Korelasi	Koefisien korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r <sup>2</sup> )	p	Ket.
(ry) 1	0,712	0,507	0,000	Sig.

**PEMBAHASAN**

Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru (50,7%). Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Edwin (1995:116) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah upah, keterjaminan pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah yang jelas dan singkat dan organisasi yang relevan dari segi sosial.

Selain dari itu, temuan ini mendukung teori yang dikemukakan Handoko (1995:52) bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru yaitu Faktor

ekstern seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, penghargaan/pengakuan, perkembangan organisasi, dan pembinaan karir. dan faktor intern seperti semangat kerja, kegairahan kerja dan ketekunan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja guru berada pada kategori baik (81,30% dari skor ideal), mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pimpinan sekolah mengenai masalah motivasi kerja guru adalah melakukan usaha pemotivasian pada guru, sehingga motivasi kerja guru akan tetap terjaga. Untuk memotivasi guru, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para guru. Usaha pemotivasian pada guru adalah ketekunan, semangat kerja, disiplin kerja dan tanggung jawab. Jadi, motivasi kerja yang tinggi sangat penting bagi guru karena dengan motivasi kerja yang tinggi guru akan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, khususnya dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Selanjutnya hasil penelitian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan berada pada kategori cukup (70,63%), kepala sekolah lebih banyak menggunakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas karena lebih memberi penekanan kepada pelaksanaan tugas-tugas serta kurang mepedulikan bagaimana guru bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah yang bergaya ini tidak memprioritaskan hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dengan guru, tetapi lebih berorientasi pada pandangan bahwa penyelesaian pelaksanaan tugas menjadi prioritas utama. Jadi, salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan aktivitas disekolah adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Agar gaya kepemimpinan kepala sekolah mendorong peningkatan motivasi kerja guru, maka kepala sekolah harus menggunakan gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas dan berorientasi bawahan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada disekolah tersebut maka hasil yang diharapkan akan dapat dicapai dengan optimal.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan berada pada kategori cukup. gaya kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru SD Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. Artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu factor yang mempengaruhi terciptanya motivasi kerja guru. Seiring dengan simpulan, kepala sekolah SD Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi sehingga anggota organisasi dapat bekerja secara optimal seperti yang diharapkan. Meningkatkan motivasi kerja guru dapat dilakukan dengan rasa ketekunan, semangat kerja, disiplin kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas di sekolah sehingga tujuan pendidikan yang diharapkan dapat terwujud dengan baik.

Kepala sekolah SD Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan, hendaknya menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dengan memberikan penghargaan, reward, dan prestasi pada guru sehingga guru dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik lagi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara dimana kepala sekolah harus lebih sering memperhatikan faktor ekstern dan faktor intern.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian suatu Pendidikan Praktis* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Edwin B. Flippo. (1985). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Hamzah B, Umo (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harbani, Pasolong. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Malayu S.P. Hasibuan (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pandji Anoraga. (1995). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Syahnur, Agustiar. (1991). *Profesionalisme dan Pengembangan Staf (Makalah)*. Disampaikan pada Temu Ilmiah dan Kongres Nasional I Divisi Administrasi Pendidikan ISPI di Bukittinggi 16-28 September 1991. Bukittinggi. Panitia Temu Ilmiah ISPI.
- Sondang, Siagian. (1995). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Winardi. (2001). *Motivasi dan Pemasangan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.