



Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Insentif Terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Ade Chandra¹, Ahmad Sabandi², Syahril³, Ahmad Zikri⁴
Universitas Negeri Padang, Sumatera Barat, Indonesia^{1,2,3,4}

E-mail: adechandra21@gmail.com¹, sabandi@fip.unp.ac.id², syahril@fip.unp.ac.id³, zikria79@yahoo.com⁴

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan insentif terhadap prestasi guru di SMP Negeri 1 Payakumbuh. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan korelasi. Populasinya adalah guru-guru di SMP Negeri 1 Payakumbuh. Pengambilan sampel dilakukan dengan *purpose sampling*. Data penelitian berupa pengamatan terhadap perilaku kepala sekolah terhadap guru. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat kontribusi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Payakumbuh sebesar 8,10% dan adanya kontribusi antara insentif dengan prestasi guru di SMP Negeri 1 Payakumbuh sebesar 7,60%. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terlihat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan insentif terhadap prestasi guru di SMP Negeri 1 Payakumbuh. Kata kunci : kepemimpinan kepala sekolah, insentif, motivasi.

Abstract

This research was conducted to see the effect of school principal leadership and incentives on teacher achievement in SMP Negeri 1 Payakumbuh. This research is a type of quantitative research with correlation. The population is teachers in SMP Negeri 1 Payakumbuh. Sampling is done with the purpose of sampling. Research data in the form of observations of the behavior of the principal of the teacher. The results obtained showed that there was a contribution between the principal's leadership and the performance of teachers in SMP Negeri 1 Payakumbuh by 8.10% and the contribution between incentives and teacher achievement in SMP Negeri 1 Payakumbuh amounted to 7.60%. Based on the results of the study it can be concluded that the influence of the principal's leadership and incentives on teacher achievement in SMP Negeri 1 Payakumbuh is seen.

Keywords : principal's leadership, incentives, motivation.

Copyright (c) Ade Chandra, Ahmad Sabandi, Syahril, Ahmad Zikri

Corresponding author :

Address : Air Tawar Padang

Email : adechandra21@gmail.com

Phone : 089531307164

DOI: 10.31004/basicedu.v4i3.379

ISSN 2580-3735 (Media Cetak)

ISSN 2580-1147 (Media Online)

PENDAHULUAN

Bangsa yang maju berasal dari sumber daya manusianya. Hal ini berarti, majunya suatu bangsa terlihat dari kualitas atau tidaknya sumber daya manusia dari negara tersebut. Serta sumber daya manusia memiliki kedudukan penting dalam mewujudkan negara yang maju (E. Mulyasa, 2013). Oleh karena itu, peningkatan terhadap sumber daya manusia supaya berkualitas harus menjadi perhatian semua pihak, terutama pemerintah. Pemerintah sebagai penanggung jawab terhadap hal tersebut telah melakukan berbagai upaya untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut. Salah satunya melalui upaya yang telah dilakukan adalah dengan menyelenggarakan proses pendidikan yang berkualitas pula (Suwardana, 2018).

Pendidikan yang berkualitas terselenggara dengan baik dengan didukung para guru yang berkualitas. Guru merupakan salah satu komponen utama yang berpengaruh dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, dikarenakan guru merupakan orang berada pada barisan pertama proses pendidikan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa guru berperan penting dalam kesuksesan penyelenggaraan proses pendidikan (Endah & Hendrastomo, 2017).

Pendidikan adalah upaya memanusiakan manusia muda. Pengangkatan manusia muda ke taraf insani harus diwujudkan di dalam proses atau upaya pendidikan. Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting untuk menciptakan insan manusia yang cerdas, kompetitif, serta kreatif” (Sufairoh, 2016). Oleh karena itu, pembaharuan dalam dunia pendidikan perlu dilakukan untuk

mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang bermutu, tidak hanya dilihat dari *output* yang dihasilkan. Pendidikan tersebut harus mengacu pada berbagai *input* seperti tenaga pengajar, peralatan, buku, biaya pendidikan, teknologi, dan *input-input* lainnya yang diperlukan dalam proses pembelajaran. Selain itu, pendidikan bermutu juga dilihat dari proses pelaksanaan pendidikan di sekolah (Suwardana, 2018).

Untuk dapat mewujudkannya, pengembangan pendidikan harus dilaksanakan dengan mengacu pada empat pilar pendidikan sebagaimana yang telah direkomendasikan oleh UNESCO, “pengembangan pendidikan harus dilaksanakan dengan mengacu pada empat pilar pendidikan yaitu *learning to know, learning to do, learning to be, dan learning to live together*. Pada domain *learning to know*, peserta didik mempelajari pengetahuan yang penting sesuai dengan jenjang pendidikan yang diikuti. Pada konteks *learning to do*, peserta didik mengembangkan keterampilan dengan memadukan pengetahuan yang dikuasai dengan latihan (*law of practice*), sehingga terbentuk keterampilan yang memungkinkan peserta didik memecahkan masalah dan tantangan kehidupan. Sementara dalam *learning to be*, peserta didik belajar secara bertahap menjadi individu yang utuh, memahami arti hidup, dan tahu apa yang terbaik dan sebaliknya dilakukan agar dapat hidup dengan baik. Akhirnya dalam *learning to live together*, peserta didik dapat memahami arti hidup dengan orang lain dengan jalan saling menghormati, menghargai, serta memahami tentang adanya saling ketergantungan. Untuk itu,

melalui empat pilar tersebut peserta didik diharapkan dapat tumbuh menjadi individu yang utuh, menyadari segala hak dan kewajiban, serta menguasai ilmu dan teknologi untuk bekal kelangsungan hidupnya (Unesco, 2006).

Mengingat begitu pentingnya peranan guru dalam kesuksesan penyelenggaraan pendidikan, maka berbagai upaya yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru pun juga terus dilakukan (Rahawarin & Arikunto, 2015; Supardi, 2016). Upaya yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru ini adalah dengan memberikan penghargaan kepada guru-guru yang berprestasi dalam bekerja, serta memberikan pembinaan kepada guru yang tidak berprestasi (Dudung, 2018; Kartowagiran, 2015), selain itu peningkatan terhadap kesejahteraan, seperti dengan memberikan tunjangan dengan harapan guru tidak lagi mencari tambahan pencarian diluar sehingga lebih fokus dan semangat dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pendidik (Kistinawati et al., 2009).

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru, namun fenomena yang penulis lihat di lapangan berdasarkan *grand tour* yang dilakukan di SMP Negeri Kota Payakumbuh pada tanggal 11 Februari 2019 terindikasi bahwa motivasi berprestasi guru masih rendah .

Pertama terdapat beberapa guru yang tidak mengerti dalam menyusun RPP, silabus, media pembelajaran (Depdiknas, 2006). perangkat pembelajaran yang disusun masih merupakan hasil fotokopi perangkat pembelajaran tahun ajaran yang lampau), selain itu beberapa guru kurang

profesional dalam bekerja ini juga terlihat dari masih adanya guru yang enggan untuk merancang media pembelajaran yang variatif dan menarik (Safari, 2017), (Sumber: hasil pengamatan dan wawancara dengan koordinator wilayah/ MKKS). Kedua beberapa guru belum profesional terhadap pekerjaan yang ditandai dengan kecenderungan mereka untuk menunda-nunda atau melalaikan pekerjaan, seperti menunda-nunda untuk mengoreksi lembaran kerja siswa dan lebih memilih untuk ngobrol dengan rekan sejawat, selain itu rendahnya tanggung jawab guru terhadap pekerjaan ini juga dapat dilihat dari perilaku guru yang cenderung tidak acuh atau membiarkan siswa berkeliaran pada saat proses pembelajaran sedang berlangsung (Karweti, 2010). Ketiga masih adanya guru yang tidak melaksanakan pekerjaan dengan tujuan pasti, dimana hal ini terlihat dari sikap guru yang tidak memiliki prioritas dalam bekerja sehingga banyak terjadi penumpukan tugas atau pekerjaan yang mendesak. Keempat tidak naik pangkat dan golongan, terhenti karena angka kredit, kebanyakan di pangkat guru pembina, golongan IV (Supriadi, 2009). Kelima, ketika kepala sekolah memberikan kesempatan untuk mengikuti lomba guru berprestasi, banyak diantara guru yang menolak mengikuti dengan alasan tidak sanggup, tidak berpengalaman, tidak percaya diri, tidak cukup bahan dan lain sebagainya (Sabandi, 2013).

Melihat jbaran fenomena di lapangan tersebut, jika kondisi seperti ini dibiarkan berlangsung terus-menerus, maka dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap kualitas lulusan SMP Negeri Kota Payakumbuh. Sehingga peneliti

merasa perlu melakukan penelitian tentang motivasi berprestasi guru dan mencari faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi atau berkontribusi terhadap peningkatan motivasi berprestasi guru dan seberapa-besar kontribusi faktor-faktor tersebut terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Kota Payakumbuh.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional karena penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya (Creswell, 2016; Sugiono, 2007). Variabel penelitian ini dibedakan atas dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah kepemimpinan kepala sekolah dan insentif, sedangkan variabel terikat adalah motivasi berprestasi guru. Dengan demikian penelitian ini akan mengungkapkan besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan insentif terhadap motivasi berprestasi guru. Populasi penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri di kota Payakumbuh tahun 2019 dengan jumlah populasi 303 orang (Sugiyono, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel bebas (*independent variabel*) penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian Insentif sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) adalah motivasi berprestasi. Definisi operasional masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi berprestasi guru (Y)
 Motivasi berprestasi guru adalah dorongan yang ada dalam diri guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan mengatasi hambatan demi pencapaian tujuan pembelajaran. Adapun indikator dari motivasi berprestasi guru adalah: a) bertanggung jawab, b) berani mengambil resiko, c) keinginan memperoleh umpan balik (*feedback*).
2. Kepemimpinan kepala sekolah (X_1)
 Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan dan membimbing oleh kepala sekolah terhadap guru untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Indikator dalam penelitian ini adalah: a) mempengaruhi guru, b) menggerakkan guru, c) mengarahkan guru, dan d) membimbing guru.
3. Pemberian insentif (X_2)
 Insentif adalah suatu imbalan yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kerja atas produktifitas dan hasil kerjanya. Indikator pemberian Insentif terdiri atas: a) pemberian honorarium, b) pemberian hadiah, c) mendapatkan pujian, d) kesempatan promosi.

Tabel 1. Daftar Guru Berdasarkan Masa Kerja

No	Nama Sekolah	Jmlh Populasi		Jmlh
		Masa Kerja		
		≤ 15 Thn	> 15 Thn	
1	SMPN 1 Pyk	2	45	47
2	SMPN 2 Pyk	1	38	39
3	SMPN 3Pyk	2	28	30
4	SMPN 4 Pyk	2	39	41

5	SMPN 5 Pyk	-	25	25
6	SMPN 6 Pyk	-	28	28
7	SMPN 7 Pyk	-	16	16
8	SMPN 8 Pyk	-	35	35
9	SMPN 9 Pyk	-	28	28
10	SMPN 10 Pyk	-	14	14
Jumlah		7	296	303

Pada tabel 1 menjelaskan guru berdasarkan umur guru menjabat di payakumbuh. Jumlah semua guru SMP Negeri di kota Payakumbuh tahun 2019 dengan jumlah populasi 303 orang. Dengan masa kerja >15 tahun sebanyak 296 orang dan <15 tahun sebanyak 7 orang guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, terdapat kontribusi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi guru di SMP Negeri 1 Payakumbuh melalui persamaan garis regres $i = 156,030,223 X_1$, dengan $F = 5,057$ dan sinifikansi $0,028 < 0,05$. Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan antara kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi guru di SMP Negeri 1 Payakumbuh dengan r hitung = 0,285, dengan koefisien determinasi sebesar 0,081. Dengan demikian kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi guru sebesar 8,10%. Sumbangan efektif (SE) kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi guru sebesar 6,78%.

Kedua, terdapat kontribusi antara insentif dengan prestasi guru di SMP Negeri 1 Payakumbuh melalui persamaan garis regresi $= 164,382 - 0,291 X_2$, dengan $F = 4,698$ dan sinifikansi $0,034 < 0,05$. Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan antara kontribusi insentif dengan prestasi guru SMP Negeri 1 Payakumbuh dengan r hitung = 0,276.

Dengan koefisien determinasi sebesar 0,076. Dengan demikian kontribusi insentif siswa terhadap prestasi guru sebesar 7,60%. Sumbangan Efektif (SE) kontribusi insentif terhadap prestasi sebesar 7,42%.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka simpulan dapat diambil antara lain sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Payakumbuh sebesar 8,10%. Sumbangan Efektif (SE) kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi guru sebesar 6,78%.
2. Terdapat kontribusi antara insentif dengan prestasi guru di SMP Negeri 1 Payakumbuh sebesar 7,60%. Sumbangan Efektif (SE) kontribusi insentif terhadap prestasi guru sebesar 7,42%.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. SAGE Publication.
- Depdiknas. (2006). *Panduan Penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: BNSP Depdiknas.
- Dudung, A. (2018). KOMPETENSI PROFESIONAL GURU. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*. <https://doi.org/10.21009/jkkp.051.02>
- E. Mulyasa. (2013). uji kompetensi dan penilaian kinerja guru. In *uji kompetensi dan penilaian kinerja guru*.
- Endah, N., & Hendrastomo, G. (2017).

Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Perkuliahan Etika Dan Profesi Keguruan. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 7(2), 240–254.

Jawab Dra Kristinawati Susatio, P., Pemimpin Redaksi Sitepu, M. B., Sekretaris Redaksi Rosmawati Situmorang Dewan Editor Sitepu, M. B., Ir Budyanto Lestyana, M., Ir Hadiyanto Budisetio, Ms., & Dra Mulyani Theresia Brahim Dra Vitriyani P, M. K. (2009). Motivasi Kerja Guru dalam Mengembangkan Kurikulum Sekolah. *Jurnal Pendidikan Penabur*.

Kartowagiran, B. (2015). Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi). *Jurnal Cakrawala Pendidikan*.
<https://doi.org/10.21831/cp.v3i3.4208>

Karweti, E. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang. *Journal Penelitian Pendidikan*.

Rahawarin, C., & Arikunto, S. (2015). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*.
<https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6334>

Sabandi, A. (2013). Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.

Safari, I. (2017). Pengembangan Model Pembinaan Profesionalisasi Guru Pendidikan Jasmani di Sekolah Dasar Melalui Lesson Study Berbasis Kelompok Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teori Penelitian Dan Pengembangan*, 12(1), 98–109.

Sufairoh. (2016). Pendekatan Saintifik dan Model Pembelajaran K-13. *Bahastra*.
<https://doi.org/10.26555/bahastra.v37i1.5641>

Sugiono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif,*

and Pendekatan Kuantitatif. “kualitatif dan R&D.” Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). Populasi dan sampel. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.

Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*.
<https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680>

Supriadi, O. (2009). Pengembangan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*.
<https://doi.org/10.1007/s10531-008-9459-4>

Suwardana, H. (2018). Revolusi Industri 4. 0 Berbasis Revolusi Mental. *JATI UNIK: Jurnal Ilmiah Teknik Dan Manajemen Industri*.
<https://doi.org/10.30737/jatiunik.v1i2.117>

Unesco. (2006). Understandings of literacy. In *Education for All Global Monitoring Report 2006*.