

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kinerja Guru SDK Kalena Wanno

Angelina Malo, Daud Bulu, Solvila Debora Opa Ora, Asunta Mone, Santi Mali Hawa, Sarianti Lende, Yohanes Lende Bili

Teknik informatika, Universitas Stella Maris Sumba (UNMARIS)

anglyajah@gmail.com, daudbulu467@gmail.com, solvilaolvi@gmail.com,
suntamone@gmail.com, santihawa271@gmail.com, santilende16@gmail.com, jonyld41@gmail.com

Alamat : Radamata, Loura, Kabupaten Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur

Korespondensi Penulis : anglyajah@gmail.com

Abstract. *Human resource management is the process of utilizing humans as workers in a humane manner, so that their psychological potential functions optimally to achieve school goals. The indicators in this research that are meant by HR are implementing planning, recruitment and evaluation. Human resources (HR) greatly influence the quality of education in an institution. Educational institutions that prioritize human resources will increasingly support the development of students who are interested in attending that education. This research aims to determine the effect of human resource management on improving the quality of education at SDK KALENA WANNO STATE PRIMARY SCHOOL institutions. This research uses a data collection method through distributing questionnaires directly by distributing questions to respondents and asking them to provide answers to these questions. Respondents in this research are teaching staff at the SDK KALENA WANNO STATE PRIMARY EDUCATIONAL INSTITUTION. The number of questionnaires distributed was 50. The test technique used uses a validity test and a reliability test. Testing the first and second hypotheses uses a simple linear regression test. The research results show that service quality has a positive effect.*

Keywords: *Human Resources, Quality and Educational Institutions*

Abstrak. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan sekolah. Adapun indikator dalam penelitian ini yang dimaksud dengan SDM adalah menerapkan perencanaan, rekrutmen, dan evaluasi. Sumber daya manusia (SDM) Sangat Mempengaruhi Mutu Pendidikan di sebuah lembaga. Lembaga Pendidikan yang mengutamakan Sumber Daya Manusia Akan Semakin Menunjang Peningkatan Siswa – Siswi yang Berminat untuk bersekolah di pendidikan tersebut. Penelitian ini Bertujuan Untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di lembaga SDK KALENA WANNO. Penelitian Ini Menggunakan metode Pengumpulan Data melalui Penyebaran kuisisioner secara langsung dengan cara membagikan pertanyaan kepada responden dan diminta memberikan jawaban dari pertanyaan tersebut. Responden dalam penelitian Ini adalah Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan SDK KALENA WANNO. Jumlah kuisisioner yang di bagikan sebanyak 50 Buah. Teknik uji terpakai menggunakan uji validitas, dan uji reliabilitas. Pengujian hipotesis pertama dan kedua menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif.

Kata kunci: SDM, Mutu dan Lembaga pendidikan

PENDAHULUAN

Diera Globalisasi, Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana oleh orang-orang yang disertai tanggung jawab untuk memengaruhi peserta didik agar memiliki sifat yang sesuai dengan cita-cita pendidikan. Hal tersebut secara formal tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab 1 Pasal

1 ayat 1 yang menjelaskan, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Berdasarkan pengertian pendidikan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan mengandung arti usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mewujudkan kegiatan belajar supaya peserta didik dapat mengembangkan potensinya. Artinya, dengan pendidikan manusia dapat menjadi individu yang berkualitas dan bermanfaat bagi orang lain serta negara dan bangsanya. Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bab II pasal 3 yaitu “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan 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 yang demokratis serta bertanggung jawab”. Perwujudan pendidikan yang berkualitas tidak lepas dari bantuan pendidik/guru. Tanpa guru pendidikan akan timpang, karena guru merupakan kunci dari keberhasilan pendidikan. Oleh sebab itu, guru harus selalu berkembang agar pengetahuan dan keterampilannya dapat diserap oleh peserta didik secara maksimal.

Tugas atau kewajiban guru antara lain:

merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni;
bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Kinerja adalah hasil kerja, prestasi kerja atau tingkat keberhasilan dalam periode tertentu yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil atau tidaknya proses pembelajaran sangat bergantung pada kualitas guru. Dengan demikian, kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik begitu juga apabila kinerja guru tidak baik akan menghasilkan prestasi peserta didik yang tidak baik pula. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi

pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah, dan guru sendiri. Hal ini ditunjukkan guru pada saat pelaksanaan pembelajaran belum sesuai dengan langkah-langkah yang dibuat, seperti tidak adanya konfirmasi dan evaluasi. Disamping itu, kegiatan pembelajaran tidak sesuai dengan alokasi waktu yang ditentukan, dimana materi pelajaran banyak tetapi alokasi waktu pembelajaran yang terbatas. Selain itu, pada penilaian peserta didik terutama bagi sekolah yang sudah menerapkan kurikulum 2013 masih ada beberapa guru yang mengalami kesulitan. Selanjutnya, beban kerja guru yang berat juga menjadi salah satu penyebab kinerja guru kurang maksimal.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan Penelitian merupakan bagian dari rencana penelitian secara keseluruhan yang dirumuskan dengan jelas dan spesifik. Tujuan penelitian berisi tentang suatu pernyataan informasi (data) apa yang akan digali (diketahui) melalui penelitian.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDK KALENA WANNO?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDK KALENA WANNO?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDDK KALENA WANNO?

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pada akhir penelitian tidak ditemukan hubungan yang berarti antara karakteristik kepemimpinan kepala sekolah dan tingkat motivasi guru. Kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu sama-sama meneliti gaya kepemimpinan dan motivasi. Namun dalam penelitian yang dilakukan tidak hanya meneliti kepemimpinan transformasional tetapi kepemimpinan secara lebih luas, motivasi yang diteliti adalah motivasi kerja dan kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat kualitas data responden, penelitian ini melakukan uji asumsi klasik yaitu dengan uji normalitas dan multikolinearitas. Dari hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikan di atas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Sedangkan uji multikolinieritas, diperoleh hasil perhitungan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Setelah melakukan uji asumsi klasik, peneliti kemudian melakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis pertama yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap kreativitas guru dengan menggunakan regresi linear sederhana (*simple linear regression*). Hasil pengujian ditampilkan pada tabel 4.2.

Hasil Uji Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Variabel	<i>Standardized Coefficients (β)</i>	T	Sig.	R ²	Adj. R ²	F	Sig.
Kepuasan Kerja	0,520	6,524	0,000	0,270	0,264	42,557	0,000

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel diatas ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\beta=0,520$, $t=6,524$, nilai $p \leq 0,05$). Koefisien determinasi dengan nilai *adjusted R²* sebesar 0,264. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh sebesar 26.4% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya 73,6% mengindikasikan adanya faktor lain yang turut mempengaruhi. Dengan demikian, membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shin dan Zhou (2003), Gong *et al.* (2009), Mittal dan Dhar (2015). Penelitian ini telah membuktikan bahwa peran pemimpin dapat memberikan pengaruh positif bagi perkembangan diri Guru. Guru terdorong untuk kreatif tidak hanya karena dipengaruhi oleh kemampuan personal individu, tetapi juga karena munculnya faktor lain, yaitu pemimpin di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, D. K., Suprihanto, J., & Suhartono, S. (2017). Analisis Penerapan Sistem Remunerasi Berbasis Kinerja guru. Tesis STIE Widya WIwaha Yogyakarta, 21.
- Barkah, J., & Sarwandianto, A. (2023). Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru sebagai Determinan Kinerja Guru. *Journal on Education*, 5(3), 6023–6031. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1367>
- Djafar, H., & Nurhafizah N, N. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja guru : *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 24–36.
- Fatimah, AR, D., & Khairuddin. (2015). Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Harmendi,
- M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.