

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, EFIKASI DIRI, DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU MTsN KOTA PARIAMAN

**Handriadi¹
Nurasiah Ahmad²**

ABSTRAK

Berkaitan dengan kinerja guru beberapa indikator kinerja guru seperti berikut. Pertama, kemampuan merencanakan belajar-mengajar, yang meliputi (1) Menguasai Garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, (2) Menyesuaikan analisa materi pelajaran, (3) Menyusun program semester, (4) Menyusun program atau pembelajaran. Kedua, kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi : (1) Tahap pra instruktur, (2) Tahap instruksional, (3) Tahap evaluasi dan tindak lanjut. Ketiga, kemampuan mengevaluasi, yang meliputi : (1) Evaluasi normatif, (2) Evaluasi formatif, (3) Laporan hasil evaluasi, dan (4) Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1. Pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru MTsN di Kota Pariaman, 2. Pengaruh Langsung Efikasi Diri Guru terhadap Motivasi Kerja Guru MTsN di Kota Pariaman, 3. Pengaruh Langsung Komitmen Profesional Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru MTsN di Kota Pariaman, 4. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Kepala Madrasah, Efikasi Diri dan Komitmen Profesional secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja guru-guru MTsN di Kota Pariaman, 5. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru MTsN di Kota Pariaman, 6. Pengaruh Langsung Efikasi Diri Guru terhadap Kinerja Guru MTsN di Kota Pariaman, 7. Pengaruh Langsung Komitmen Profesional Guru terhadap Kinerja Guru MTsN di Kota Pariaman, 8. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Kepala Madrasah, Efikasi Diri dan Komitmen Profesional secara

¹ Dosen STIT Syekh Burhanuddin Pariaman

² Dosen STIT Syekh Burhanuddin Pariaman

bersama-sama terhadap Kinerja Guru MTsN di Kota Pariaman, 9. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MTsN di Kota Pariaman. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel-variabel yang ada. Variabel penelitian kuantitatif yang diuji dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan kepala sekoalah terhadap motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, efikasi diri terhadap kinerja guru, da komitmen profesional terhadap kinerja guru, kemudian seluruh data yang diperoleh diproses dan diolah dengan analisa kuantitatif.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Madrasah, Efikasi Diri, Komitmen Profesional, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Kinerja menurut Sulistyorini adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Apabila kinerja bagus maka tugas dan tanggung jawab serta kemampuannya juga akan bagus. Begitu pula sebaliknya jika kinerjanya jelek maka tugas dan tanggung jawab serta kemampuannya juga akan jelek.³

Guru bisa mempunyai kinerja yang bagus jika guru tersebut bisa professional dalam menjalankan tugasnya maka untuk mencapai guru yang professional tersebut maka Badan Independen *National Council for Accreditation of Teacher Education*. Menentukan 10 syarat dari program pendidikan professional guru sebagai berikut :

- 1) Perkembangan dan desain kurikulum.

³ Sulistyorini : 2001

- 2) Perencanaan dan manajemen institusional.
- 3) Evaluasi dan asesmen mengenai kemajuan belajar peserta didik.
- 4) Supervisi kelas dan manajemen tingkah laku peserta didik.
- 5) Penguasaan teknologi instruksional.
- 6) Perkembangan peserta didik dan cara belajarnya.
- 7) Kesulitan-kesulitan di dalam belajar (*learner exceptionality*).
- 8) Peraturan-peraturan pendidikan di sekolah.
- 9) Pendidikan multikultural dan globalisasi.
- 10) Dasar-dasar sosial, sejarah, dan filsafat pendidikan.

Kesepuluh tersebut merupakan syarat utama seorang guru bisa menjadi professional.

Untuk menjaga atau meningkatkan kinerja itu tidaklah mudah, banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya sehingga kadangkala kinerja itu bisa baik dan kadangkala juga jelek. Hal ini dipertegas dengan pendapat Syafri Mangkuprawira dan Vitayala.⁴

Kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, faktor tersebut adalah :

- a. Faktor personal / individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, keyakinan diri (efikasi diri), motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.

⁴ Yamin dan Maisah : 2010

- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru.
- c. Faktor team, meliputi kualitas dan dukungan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

Berkaitan dengan kinerja guru mengemukakan beberapa indikator kinerja guru seperti berikut. Pertama, kemampuan merencanakan belajar-mengajar, yang meliputi (1) Menguasai Garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, (2) Menyesuaikan analisa materi pelajaran, (3) Menyusun program semester, (4) Menyusun program atau pembelajaran. Kedua, kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi : (1) Tahap pra instruktur, (2) Tahap instruksional, (3) Tahap evaluasi dan tindak lanjut. Ketiga, kemampuan mengevaluasi, yang meliputi : (1) Evaluasi normatif, (2) Evaluasi formatif, (3) Laporan hasil evaluasi, dan (4) Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Mencermati permasalahan kinerja di MTs Negeri yang ada di Kota Pariaman pada saat survei awal, menurut pendapat pengelola pendidikan : sebagian guru masih di bawah standar

minimum kinerja, hal ini dihubungkan dengan hasil UN tingkat MTs yang masih rendah, hasil belajar dan prestasi belajar siswa yang rendah jika dibandingkan dengan SMP lainnya sehingga lulusannya sedikit yang bisa diserap di SMA yang bagus. (data terlampir).

PEMBAHASAN

A. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Berdasarkan pendapat tersebut kepala sekolah harus menjadi seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan manajemen yang baik untuk dapat mengelola sekolah secara keseluruhan dan selalu berupaya meningkatkan mutu pendidikan. Lebih lanjut kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Untuk mencapai visi dan misi pendidikan, dibutuhkan sebuah kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sebagai pimpinan tertinggi dalam lingkungan sekolah. Keefektifan yang dimaksud dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan seluruh potensi yang ada di sekolah dengan optimal, sehingga guru, staff,

dan pegawai lainnya yang terlibat dalam pencapaian tujuan sekolah.⁵

B. EFIKASI DIRI

Efikasi Diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk didalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Efikasi diri yakni keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif. Bandura mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku.⁶

Efikasi diri hanya merupakan satu bagian kecil dari seluruh gambaran kompleks tentang kehidupan manusia, tetapi dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kehidupan itu dari segi kemampuan manusia. Keragaman kemampuan manusia ini diakui oleh teori efikasi diri. Teori efikasi diri merupakan upaya untuk memahami keberfungsian kehidupan manusia dalam pengendalian diri, pengaturan proses berpikir, motivasi, kondisi afektif dan psikologis.⁷

⁵ Mulyasa. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara

⁶ Santrock.2007. *Leadership and Organizational Culture*.Chicago:University Of Illionis Press

⁷ Riswanda Setiadi,M,A.,Ph.D. 2007 (*Efikasi Diri dan Kinerja Guru Serta Hasil Belajar Literasi Siswa*).

Sementara itu, Baron dan Byrne mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan. Bandura dan Woods menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi.⁸

C. KOMITMEN PROFESIONAL

Dalam dunia kerja (termasuk lembaga pendidikan), komitmen seseorang terhadap organisasi/sekolah seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya masalah komitmen tersebut, sampai-sampai beberapa sekolah (termasuk yayasan sekolah swasta) memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi disekolah tersebut. Meskipun komitmen ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengelola sekolah maupun guru dan karyawan masih belum memahami arti komitmen secara benar. Komitmen tersebut sangat penting untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif agar sekolah dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Komitmen adalah ruh atau jiwa yang melandasi ketercapaian suatu tujuan (*goal*). Kata tersebut jika tanpa dijiwai, maka maknanya tipis dan ringan seolah tak

⁸ Bandura. 2006. *Cultivating Competence, Self Efficacy and Intrinsic Interest Through Proximal Self-Motivation*

mengandung konsekuensi apa-apa. Komitmen jika dijiwai dalam hati pelakunya mengandung tanggungjawab yang besar untuk mewujudkannya. Demikian juga komitmen untuk menjadi tenaga pendidik, mempunyai konsekuensi yang tidak kecil terhadap setiap perlakuan, baik terhadap institusi sekolah, peserta didik, masyarakat luas maupun sebagai pribadi pendidik.

Komitmen disini merupakan sifat hubungan antara individu dengan institusi, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, ada kerelaan untuk menggunakan usaha secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari ketecapaian tujuan organisasi. Komitmen dapat disebut pula sebagai: kepemilikan tanggung jawab, loyalitas atau pengorbanan seseorang dalam bidang pekerjaannya.

D. MOTIVASI KERJA

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan,⁹ Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan yang merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang

⁹ Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. PT. Raja Gafindo Persada. Hal. 73

agar mau bekerja sama bekerja secara efektif dan terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu.

Pengertian Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya.¹⁰

Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan sesuatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong pekerja melakukan usaha menghasilkan barang atau jasa sehingga dapat tercapai suatu tujuan. Motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adaah tumbuh dalam diri seseorang, dapat pula dikatakan sebagai keseluruhan daya pendorong didalam diri seseorang yang menimbulkan kegiatan penggerak.

¹⁰ As'ad, Moh. 1980. Psikologi Industri. Yogyakarta. Akademi Manajemen Perusahaan YKPM. Hal 44

E. KINERJA GURU

Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku guru dalam bekerja. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang di persyaratkan di penuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional¹¹. Pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kepribadian merupakan kemampuan pribadi yang mantap, berakhlak mulia, arif, berwibawa, dan menjadi teladan peserta didik. Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Profesional adalah kemampuan menguasai materi pelajaran secara meluas dan mendalam. Menurut Mulyasa (2013: 88) mengemukakan bahwa penilaian kinerja guru dilakukan rutin setiap tahun yang menyoroti 14 kompetensi bagi guru pembelajaran. Kompetensi tersebut diantaranya adalah: (1) mengenal karakteristik peserta didik; (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (3) mengembangkan kurikulum; (4) menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mendidik; (5) mengembangkan potensi peserta didik; (6) berkomunikasi dengan peserta didik; (7) menyelenggarakan penilaian dan

¹¹ UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen

evaluasi; (8) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan Nasional; (9) menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan; (10) etos kerja, tanggung jawab yang tinggi rasa bangga menjadi guru; (11) bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif; (12) komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat; (13) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; (14) mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif. Dalam praktiknya, kompetensi tersebut akan membentuk kepribadian guru yang sangat menentukan kualitas pembelajaran dan pembimbingan peserta didik, serta mendorong terlaksananya seluruh tugas tambahan secara proporsional dan profesional .

Mulyasa menjelaskan bahwa sistem penilaian kinerja guru merupakan serangkaian program penilaian kinerja guru yang dirancang untuk mengidentifikasi kompetensi guru melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya, baik langsung maupun tidak langsung.¹² Gaffar berpendapat “untuk menilai kinerja guru dapat dilihat dari aspek: penguasaan *content knowledge, behavioral skill, and human relation skill*”. Lebih lanjut Michael “aspek yang dilihat dalam meneliti kinerja individu (termasuk guru) yaitu *quality of work, proptness, iniatatif, capability, and*

¹² Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Depok: Rajawali Pers

communication”. Kemudian Supardi menyimpulkan “kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi”. Lebih lanjut Riva’i mengemukakan aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga aspek, yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. Kemampuan teknik adalah kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh. Kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional. Sedangkan kemampuan hubungan interpersonal adalah kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain dengan melakukan negoisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi/hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk melihat pengaruh secara parsial antara

variabel-variabel yang ada¹³. Variabel penelitian kuantitatif yang diuji dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, efikasi diri terhadap kinerja guru, dan komitmen profesional terhadap kinerja guru, kemudian seluruh data yang diperoleh diproses dan diolah dengan analisa kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti mengenai hal – hal yang berkaitan dengan latar belakang subjek penelitian. Pendekatan deskriptif juga berfungsi untuk meneliti tentang fenomena atau faktor tertentu secara mendalam dan terukur.¹⁴

HASIL PENELITIAN

Hasil ini menunjukkan kepemimpinan Kepala Madrasah, Efikasi Diri, Komitmen Profesional sangat menentukan tinggi rendahnya Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di MTsN Kota Pariaman. Kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTsN Kota Pariaman. Kinerja guru memang dapat meningkat melalui peningkatan kepemimpinan, efikasi diri, komitmen profesional dalam peningkatan motivasi karena koefisien regresinya positif. Demikian juga peningkatan kepemimpinan, efikasi diri,

¹³ Sugiyono, 2012

¹⁴ Moeleong, 2009

komitmen profesional akan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan motivasi guru di MTsN Kota Pariaman.

KESIMPULAN

Kepemimpinan Kepala Madrasah, efikasi Diri dan Komitmen Profesional baik secara bersama-sama ataupun parsial berpengaruh terhadap kinerja guru dan motivasi guru di MTsN Kota Pariaman. Saran khususnya bagi peneliti berikutnya agar meneliti kinerja guru tidak hanya dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 1980. Psikologi Industri. Yogyakarta. Akademi Manajemen Perusahaan YKPM. Hal 44
- Bandura. 2006. *Cultivating Competence, Self Efficacy and Intrinsic Interest Through Proximal Self-Motivation*
- Mulyasa. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Riswanda Setiadi, M.A., Ph.D. 2007 (*Efikasi Diri dan Kinerja Guru Serta Hasil Belajar Literasi Siswa*).
- Santrock. 2007. *Leadership and Organizational Culture*. Chicago: University Of Illinois Press
- Sardiman. 2006. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. Hal. 73
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Depok: Rajawali Pers
- UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen

