



EDUMANAGE Vol. 2 No.2. Juli-Desember 2022

EDUMANAGE

(Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)

Email: jurnalstaini@gmail.com

<https://www.jurnal.staini.ac.id/index.php/edumanage>

Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pegawai

Tendi Agustian¹, Mardiah Astuti², Ibrahim³

tendi.agustian1008@gmail.com¹, mardiahastuti@radenfatah.ac.id²,

ibrahimuin@radenfatah.ac.id³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai motivator di SD Negeri 23 Palembang, untuk mengetahui kinerja pegawai di SD Negeri 23 Palembang dan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kepala sekolah terhadap kinerja pegawai di SD Negeri 23 Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri 23 Palembang yang berjumlah 37 orang sehingga menggunakan total sampling. Data diperoleh melalui instrumen angket dan dokumentasi, dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Adapun hasil penelitiannya gambaran motivasi kepala sekolah di SD Negeri 23 Palembang menunjukkan hasil yang belum maksimal atau berada pada kategori sedang yakni, 49%, adapun kinerja pegawai juga berada pada kategori sedang yakni 95%. Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,1 > t_{0,05 (35)} = 2,021$ maka H_0 diterima. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil deskriptif inferensial, dapat disimpulkan bahwa motivasi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ada beberapa implikasi terhadap pihak yang berkompeten demi peningkatan mutu pendidikan yaitu mengoptimalkan motivasi, dan hendaknya pimpinan memberikan evaluasi yang berkesinambungan tentang kinerja pegawai, agar hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan atau acuan pengambilan kebijakan dalam rangka upaya peningkatan kualitas di SD Negeri 23 Palembang dan menjadi lembaga pendidikan yang dipimpinnya sesuai dengan kebutuhan dan harapan pelanggan internal maupun eksternal.

Kata Kunci: Motivasi, Kepala Sekolah, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the role of the principal as a motivator at SD Negeri 23 Palembang, to determine the performance of employees at SD Negeri 23 Palembang and to determine whether there is a significant influence between the principal's motivation on employee performance at SD Negeri 23 Palembang. This study uses a quantitative approach. The population in this study was all teaching and education staff at SD Negeri 23 Palembang, totaling 37 people, so total sampling was used. Data was obtained through questionnaire instruments and documentation, analyzed using descriptive and inferential statistics. As for the results of the research, the description of the motivation of school principals at SD Negeri 23 Palembang shows that the results are not optimal or are in the medium category, namely, 49%, while employee performance is also in the medium category, namely 95%. The results of inferential statistical analysis show that the t value $= 4.1 > t_{0.05 (35)} = 2.021$, so H_0 is accepted. Based on the research results and inferential descriptive results, it can be concluded that the principal's motivation influences employee performance. Based on the results of this research, there are several implications for competent parties to improve the quality

of education, namely optimizing motivation, and leaders should provide continuous evaluation of employee performance, so that the results of this research can be used as input or reference for policy making in the context of efforts to improve quality in public elementary schools. 23 Palembang and become an educational institution that he leads in accordance with the needs and expectations of internal and external customers

Keywords: *Motivation, Principal, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan dapat ditentukan dengan adanya kesiapan sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam proses pendidikan. Tenaga kepegawaian dalam bidang pendidikan merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya suatu pendidikan. Oleh sebab itu, setiap usaha peningkatan mutu pendidikan memberikan perhatian besar kepada peningkatan kinerja pegawai yang baik terkhusus tenaga pendidik dalam segi jumlah maupun mutunya (Dantes, 2018).

Seiring dengan perkembangan zaman, pendidikan menjadi suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia karena pendidikan merupakan salah satu penentu sumber daya manusia (SDM). Pendidikan yang baik adalah pendidikan yang berhasil membentuk sumber daya manusia (SDM) yang baik serta berkualitas. Melihat pernyataan tersebut pegawai harus mempunyai kompetensi yang profesional sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Kepala sekolah berperan sangat penting demi mewujudkan tujuan tersebut baik dalam perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan, pengawasan serta pengendalian pendidikan di sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk mengembangkan potensi dan kemampuannya pada aspek manajerial dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan kemampuan serta kebutuhannya. Sumber daya manusia di sekolah yang sangat penting dalam mengembangkan mutu sekolah yaitu guru, karena guru sangat berperan penting dalam mengoptimalkan potensi setiap peserta didik (Susanto, 2016). Kepemimpinan kepala sekolah juga sangat berpengaruh terhadap berhasilnya proses pendidikan, terutama terhadap pembinaan guru sebagai pegawai dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan Pendidikan (Susanto, 2016).

Motivasi yang dilakukan oleh pimpinan atau kepala sekolah juga berperan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan pendidikan. Kuat dan lemahnya motivasi kepala sekolah terhadap guru dan pegawai lainnya ikut menentukan besar kecilnya prestasi serta kinerjanya. Gouzali Saydam menyatakan bahwa bila seorang pemimpin gagal memberikan motivasi kepada bawahannya, tentulah akan dapat menciptakan kondisi kerja demotivasi (tidak adanya motivasi), maka yang akan terjadi adalah:

1. Menurunnya semangat dan gairah kerja
2. Merosotnya prestasi kerja,
3. Sering terjadi kesalahan yang diperbuat,
4. Berkembangnya rasa tidak puas,
5. Membesarnya konflik antar bawahan (Suhartini, 2019)

Kinerja merupakan suatu tingkat keberhasilan serta kemampuan individu maupun kelompok orang pada saat menjalankan tugas dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan

tertentu (Rachmawati & Daryanto, 2018). Memacu motivasi pegawai harus dilakukan dengan cara mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan lembaga secara efektif dan efisien. Pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori hirarki kebutuhan Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan maka pegawai akan mendapatkan kepuasan, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis kinerjanya akan meningkat (Yusmiar, 2017).

Para pegawai yang ada di sekolah yang memiliki motivasi kerja tinggi biasanya memiliki semangat yang membara dalam menjalankan tugasnya karena terdapat tujuan tertentu yang melatar belakangi hal tersebut. Motif ini merupakan suatu dorongan yang memberi kekuatan sehingga para pegawai mau dengan ikhlas dan bekerja keras dalam menjalankan tugas (Suyatno, 2019).

Berdasarkan hasil observasi di SD Negeri 23 Palembang pada tanggal 3 Agustus 2021 diperoleh informasi bahwasannya sejauh ini di sekolah tersebut terdapat beberapa masalah yakni minimnya kinerja dari guru dan pegawai yang berada di sekolah tersebut, dimana masih ada beberapa guru dan pegawai yang kurang profesional dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan tenaga kependidikan. Hal ini tentu dibutuhkan peran seorang pemimpin yang mampu mengontrol dengan baik, menjadi motivator kepada guru dan pegawai agar mereka bisa lebih profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Masih terdapat guru dan staf yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, ketika kepala sekolah tidak berada di tempat maka guru dan pegawai juga terkadang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu dibutuhkan peran dari kepala sekolah sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan, yakni sebagai motivator dan diharapkan mampu untuk mengontrol seluruh guru dan pegawai di SD Negeri 23 Palembang.

Berdasarkan dari beberapa teori, fakta, dan sejalan dengan hasil studi pendahuluan, penelitian terdahulu, dan konsep tentang motivasi kepala sekolah serta berkeinginan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kepala sekolah dengan Kinerja Pegawai di SD Negeri 23 Palembang, Maka peneliti tertarik dan memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pegawai di SD Negeri 23 Palembang.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menganalisis hasil penelitian dengan analisis statistik deskripsi dan inferensial. Sesuai dengan judul penelitian, maka penelitian ini berlokasi di SD Negeri 23 Palembang. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2016).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Total Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga

dengan istilah sensus. Teknik ini menjadikan semua populasi sebagai sampel. Lebih khusus lagi penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* yaitu pengambilan sampel atas kecilnya populasi. Dalam hal ini peneliti mengambil sampel sebesar 36 pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto yang mengemukakan bahwa: “Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Suharsimi, 2018). Dalam mengadakan penelitian di SD Negeri 23 Palembang, peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui angket dan catatan dokumentasi.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN TEMUAN TEMUAN

Sekolah Dasar Negeri (SDN) 23 Palembang terletak di Kelurahan lorok pakjo Kecamatan Ilir Barat I, Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan. SD Negeri 23 Palembang berakreditasi A, berkiprah sejak 1 Januari 1910 telah banyak memberikan kontribusi sumber daya manusia (SDM) terhadap bangsa terutama dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya di Sumatera Selatan & Kota Palembang.

Ditinjau dari Kondisi Keamanan, SD Negeri 23 aman dan kondusif, berada di Jln. Hokky No.558 Kampus. Masyarakat sekolah masih kental budaya kekeluargaan, saling menghormati dan menerapkan nilai-nilai keislaman sehingga peserta didik juga mampu menjadi manusia yang unggul dalam intelektual dan unggul dalam spiritual.

SD Negeri 23 Palembang Mempunyai Visi:” Beriman, Unggul dalam Mutu, Peduli dan Berbudaya Lingkungan”, dengan Misi sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan kegiatan yang dapat meningkatkan keimanan dan ketaqwaan pada tuhan yang maha esa
- b. Mengembangkan ekstrakurikuler keagamaan, budaya, seni dan olahraga
- c. Meningkatkan budaya kerja yang tertib, disiplin dan gotong royong
- d. Meningkatkan kualitas siswa di bidang IPTEK
- e. Mengembangkan kegiatan eskul keagamaan dan seni
- f. Meningkatkan hubungan dengan masyarakat
- g. Berwawasan lingkungan yang asri
- h. Meningkatkan kepedulian dan komitmen warga sekolah dalam mencegah pencemaran lingkungan.

Penelitian terhadap 36 sampel Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah di SD Negeri 23 Palembang yang diolah dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Hasil analisis kategori skor responden menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden menilai Motivasi Kepala Sekolah di SD Negeri 23 Palembang masih rendah dengan persentase sebesar 31% selanjutnya sebanyak 16 responden menilai Motivasi Kepala Sekolah di SD Negeri 23 Palembang berada pada kategori sedang dengan persentase 44% dan 9 responden yang menilai Motivasi Kepala Sekolah di SD Negeri 23 Palembang pada kategori tinggi dengan persentase 25%. dengan demikian dapat disimpulkan Motivasi Kepala Sekolah di SD Negeri 23 Palembang berada pada kategori sedang.

Hasil analisis kategori diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden menilai Kinerja Guru dan Pegawai di SD Negeri 23 Palembang masih rendah dengan persentase sebesar 3%

selanjutnya sebanyak 34 responden menilai Kinerja Guru dan Pegawai di SD Negeri 23 Palembang berada pada kategori sedang dengan persentase 94% dan 1 responden yang menilai Kinerja Guru dan Pegawai di SD Negeri 23 Palembang pada kategori tinggi dengan persentase 3%. dengan demikian dapat disimpulkan Kinerja Guru dan Pegawai di SD Negeri 23 Palembang berada pada kategori sedang dengan persentase 94%.

PEMBAHASAN

Setelah data-data dipaparkan yang menghasilkan temua-temuan, maka peneliti akan mendeskripsikan masing-masing dari temuan penelitian tersebut dalam pembahasan mengenai bagaimana Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah di SD Negeri 23 Palembang.

Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah di SD Negeri 23 Palembang

Hasil analisis kategori diatas menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden menilai Motivasi Kepala Sekolah di SD Negeri 23 Palembang masih rendah dengan persentase sebesar 31% selanjutnya sebanyak 16 responden menilai Motivasi Kepala Sekolah di SD Negeri 23 Palembang berada pada kategori sedang dengan persentase 44% dan 9 responden yang menilai Motivasi Kepala Sekolah di SD Negeri 23 Palembang pada kategori tinggi dengan persentase 25%. dengan demikian dapat disimpulkan Motivasi Kepala Sekolah di SD Negeri 23 Palembang berada pada kategori sedang.

Motivasi merupakan salah satu faktor untuk menjadi daya dorong dalam melakukan sesuatu. Selain faktor kemampuan, motivasi juga dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja seseorang. Secara umum sumber motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri manusia (internal) dan motivasi yang berasal dari luar diri manusia (eksternal). Motivasi internal yaitu:

Faktor Internal

Faktor ini berasal dari dalam diri individu yang terdiri atas: Persepsi individu mengenai diri sendiri, seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi diri seseorang akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak. Harga diri dan prestasi, faktor ini mendorong atau mengarahkan individu untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.

Harapan, adanya harapan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku. Kebutuhan, manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialami. Kepuasan kerja, lebih merupakan suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

Faktor Eksternal

Faktor ini berasal dari luar diri individu yang terdiri atas: Jenis dan sifat karyawan, dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pegawai tertentu dengan objek pegawai yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan ke pegawai yang akan ditekuni. Kelompok kerja dimana individu bergabung, kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu, peranan kelompok ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.

Situasi lingkungan pada umumnya, setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mempunyai dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya. Sistem imbalan yang diterima, imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang lebih mempunyai nilai imbalan lebih besar

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah sangat dibutuhkan dan berperan bagi guru dan pegawai untuk bersinergi dan menjalankan tugas dengan penuh tanggungjawab dan hasil yang optimal yakni kinerja yang baik.

Pengaruh Kinerja Guru dan Pegawai di SD Negeri 23 Palembang

Berdasarkan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang memperlihatkan bahwa untuk uji signifikansi yaitu, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau H_0 diterima, hal ini berarti konstanta persamaan regresi tidak signifikan. Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau H_0 ditolak atau koefisien regresi bersifat signifikan. Dari hasil perhitungan, diperoleh $t_{hitung} = 2,58262$ sementara $t_{tabel} = 2,021$ untuk taraf signifikansi 5%. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan pengaruh antara motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai di SD Negeri 23 Palembang dalam hal ini variabel X terhadap Y adalah positif memberikan pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah sangat dibutuhkan dan berperan bagi guru dan pegawai untuk bersinergi dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan hasil yang optimal yakni kinerja yang baik.

KESIMPULAN

Hasil analisis kategori di atas menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden menilai Motivasi Kepala Sekolah di SD Negeri 23 Palembang masih rendah dengan persentase sebesar 11 %, selanjutnya sebanyak 17 responden Kepala Sekolah di SD Negeri 23 Palembang berada pada kategori sedang dengan persentase 47 % dan 15 responden menilai Motivasi Kepala Sekolah di SD Negeri 23 Palembang berada pada kategori tinggi dengan persentase 42 %. Dengan demikian dapat disimpulkan Motivasi Kepala Sekolah di SD Negeri 23 Palembang berada pada kategori sedang.

Hasil analisis kategori diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden menilai Kinerja Guru dan Pegawai di SD Negeri 23 Palembang masih rendah dengan persentase sebesar 3% selanjutnya sebanyak 34 responden menilai Kinerja Guru dan Pegawai di SD Negeri 23 Palembang berada pada kategori sedang dengan persentase 94% dan 1 responden yang menilai Kinerja Guru dan Pegawai di SD Negeri 23 Palembang pada kategori tinggi dengan persentase 3%. dengan demikian dapat disimpulkan Kinerja Guru dan Pegawai di SD Negeri 23 Palembang berada pada kategori sedang dengan persentase 94%

Berdasarkan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang memperlihatkan bahwa untuk uji signifikansi yaitu, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau H_0 diterima, hal ini berarti konstanta persamaan regresi tidak signifikan. Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau H_0 ditolak atau koefisien regresi bersifat signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 2,58262$ sementara $t_{tabel} = 2,021$ untuk taraf signifikansi 5%. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Heryana. (2018). *Modul Informan dan Pemilihan Informan pada Penelitian*
- A. Yusmiar, (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*
- Ahmad Susanto, (2016), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasi* Jakarta: Kencana, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru
- Cepi Budiyo. (2020). *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Azka Pustaka.
- Eka Suhartini, (2019), *Motivasi, Kepuasan kerja dan Kinerja*, Cet. I; Makassar: Alauddin Press
- Fatah Syukru. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik*. Semarang: PT. Pustaka Rizki
- Nyoman Dantes, (2013), *Kontribusi Manajemen Kepala Sekolah, Kinerja Guru dalam Mengelola Proses Pembelajaran dan Motivasi Belajar Siswa terhadap Hasil Belajar IPS Siswa Kelas VII MTS Mu'allimin NW Panko*, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
- Rachmawati & Daryanto, (2018), *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, Yogyakarta: Gramedia
- Sondang P. Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Sugeng Suyatno, (2019), *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja*,
- Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, Cet. 24 Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto, (2018), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Wina Sanjaya. (2010). *Strategi Pembelajaran Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group.