

KORELASI PROFESIONALISME GURU, KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 5 PEMATANGSIANTAR

BELSASAR SIHOMBING
Universitas HKBP Nommensen

*email penulis korespondensi: belsasarsihombing@uhn.ac.id

Pengajuan: 11 April 2022; Revisi: 30 April 2022; Diterima: 11 Mei 2022; Diterbitkan: 30 Juli 2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara profesionalisme guru, kepemimpinan, dan motivasi dengan kinerja guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar tahun ajaran 2020/2021. Metode penelitian yang dipergunakan adalah metode survey eksplanatori (*explanatory survey*). Digunakannya metode ini untuk mengungkap secara cermat korelasi antara Profesionalisme Guru, Kepemimpinan, Dan Motivasi dengan Kinerja Guru. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa korelasiantara profesionalisme guru dengan kinerja guru yaitu 0.534 (kategori sedang). Korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja guru sebesar 0.871 (kategori sangat kuat), korelasi antara motivasi dengan kinerja guru sebesar 0.673 (kategori kuat). Dengan demikian tampak bahwa korelasi yang paling besar adalah kepemimpinan terhadap kinerja guru. Dari temuan diatas disimpulkan bahwa Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar berkorelasi dengan profesionalisme guru, kepemimpinan, dan motivasi sebesar 46.6 %. Dikarenakan korelasi profesionalisme guru yang paling rendah, hendaknya ke depan guru dapat lebih meningkatkan kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal.

Kata Kunci : Profesionalisme Guru, Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Masalah pendidikan yang sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah diantaranya rendahnya kualitas pendidikan pada setiap jenjang satuan pendidikan. Apalagi adanya isu-isu tentang carut marutnya sistem pendidikan yang tidak konsisten. Hal ini boleh dikatakan bukanlah suatu rahasia yang mudah untuk ditutup-tutupi. Kompleksitas dari permasalahan yang muncul disikapi oleh pemerintah dengan berupaya untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui cara yang kompleks pula. Ada pengadaan buku-buku dan alat pelajaran, berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi (misalnya : UKG, PKG, PLPG dsb), perbaikan dan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu yang adil (*equity*) dan merata (*equality*) dalam berbagai indikator kendali mutu. Pendidikan diharapkan dapat membentuk manusia berkualitas yang memiliki kemampuan untuk memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Paradigma nasional yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 harus menjadi konsep berpikir yang rasional serta merupakan pola dalam mengembangkan kebijakan pembangunan pendidikan nasional. Produk-produk Undang-Undang tentang pendidikan harus mengacu pada ruh Pancasila dan UUD 1945, seperti UU Sisdiknas, Undang-Undang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri, dan Perda yang juga sebagai landasan yuridis kebijakan pelaksanaan pendidikan di lapangan. Kebijakan dan program pembangunan pendidikan harus dilandasi oleh data empirik di lapangan yang

objektif, mudah dipahami. Karena dari data empirik yang objektif dan mudah dipahami tersebut akan melahirkan perencanaan yang baik, perencanaan yang baik akan membuat target yang baik, dan target yang baik akan menjadikan strategi, sehingga kinerja pelaksana pendidikan di lapangan akan mencapai target tersebut dengan menumbuhkan etos kerja yang logis.

Guru sebagai ujung tombak di front terdepan dalam melaksanakan kebijakan pembangunan pendidikan nasional dalam mengartikan, mengejawantahkan strategi, demi tercapainya tujuan pendidikan akan mencari cara yang tepat secara efektif dan efisien. Kinerja guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar berinteraksi dengan siswa tidak muncul tiba-tiba, tetapi telah terjadi proses pembentukan tentang mindset yang melekat pada pola berpikirnya, pola hidupnya, dan cara bertindak. Salah satu faktor penentu di dalam menunjang keberhasilan peningkatan mutu pendidikan adalah guru (pendidik). Guru merupakan sumber daya manusia yang berada di *front* paling depan tempat saat terjadinya interaksi belajar mengajar. Hal itu mengandung makna bahwa meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari guru dan tenaga kependidikan lainnya. Dalam mengoptimalkan kinerja mengajar guru yakni dalam rangka melaksanakan tugas dan pekerjaannya, menggerakkan, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintahkan, melarang dan bahkan memberikan sanksi, serta membina dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara efektif dan efisien. Melalui peningkatan kinerja mengajar guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, diharapkan prestasi kerja guru dapat mencapai hasil yang optimal.

Fenomena masih rendahnya kinerja mengajar guru diperoleh melalui hasil studi pendahuluan melalui pengamatan awal yang dilakukan peneliti terhadap teman-teman guru SMA Negeri 5 Pematangsiantar sebelum dilaksanakan wawancara dan observasi secara menyeluruh. Namun peneliti pada akhirnya akan melakukan penelitian melalui kegiatan wawancara dan hasil observasi sebagai metode untuk menerima informasi dari informan. Wawancara dilakukan secara gradual dengan *object sampling* dari kepala sekolah, guru, maupun siswa. Observasi dilaksanakan secara periodik sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, untuk melihat kondisi yang sebenarnya dari waktu ke waktu supaya tidak terjebak dengan kondisi temporer yang tidak objektif sehingga mencederai objektivitas penelitian. Perlakuan penelitian dilakukan secara adil tanpa perbedaan dan dilakukan dengan kesungguhan hati terhadap kepala sekolah, guru, dan siswa di lingkungan SMA Negeri 5 Pematangsiantar melalui *sampling object*. Selain itu faktor guru yang berkaitan dengan profesionalisme, belum mencapai taraf yang optimal, terbukti dari jumlah guru 69 orang yang memperoleh sertifikat profesional, hanya 50 orang jumlah guru yang memenuhi standar kompetensi. Artinya dari guru yang bersertifikasi, hanya ada 50 guru profesional yang lulus Ujian Kompetensi Guru dengan grade nilai rendah indikator dari profesional dan tidaknya seorang guru terletak pada lulus dan tidaknya seorang guru pada Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), kemudian lulus Uji Kompetensi Guru (UKG). Tugas profesi guru seperti perencanaan, pelaksanaan, penilaian/evaluasi proses belajar mengajar, pelatihan guru yang belum banyak berkontribusi; pembinaan guru yang belum sistematis; etos kerja yang rendah; akan menimbulkan kinerja mengajar yang tidak optimal. Akibatnya para guru tersebut kurang menunjukkan motivasi kerja dan kinerja mengajar yang optimal dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru. Disamping itu, rendahnya suasana etos kerja di sekolah dan masih mempertahankan suasana sekolah yang kurang memperhatikan nilai-nilai inti (misalnya rendahnya disiplin, sikap terhadap pekerjaan, kurang dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaan dan peraturan yang berklaku), serta munculnya budaya kurang peduli, akan berakibat mundurnya kualitas pendidikan di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Apalagi adanya ujian kompetensi Guru Sertifikasi di Kabupaten Simalungun yang perolehan

nilai trrata-ratanya menunjukkan kompetensi guru yang masih rendah dan masih harus ditingkatkan kompetensinya.

Selain hal tersebut krisis kepemimpinan, dimana kepala sekolah yang cenderung tidak demokratis, sistem *top-down policy* baik dari kepala sekolah terhadap guru ataupun dari birokrasi di atas kepala sekolah. Kepemimpinan adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat orang-orang yang dipimpin mengikuti dan mematuhi perintah yang diberikan kepada mereka untuk secara bersama mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan di sekolah digunakan untuk menyelenggarakan pendidikan di sekolah dan dipimpin oleh kepala sekolah sebagai penanggung jawabnya. Penyelenggaraan pendidikan merupakan rangkaian aktivitas pelayanan administrasi sekolah dan aktivitas pembelajaran. Kepala sekolah merupakan orang yang diberi kepercayaan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam memimpin sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan kecerdasan bangsa dan menjunjung tinggi nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Kepemimpinan kepala sekolah adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memimpin sekolah dan memberikan perintah serta tugas dan pekerjaan kepada guru-guru di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah menempatkan kepala sekolah sebagai pemimpin, administrator, manajer, motivator, fasilitator, edukator, pencipta iklim sekolah dan berjiwa wirausaha untuk melaksanakan tugas-tugas di sekolah. Kepemimpinan ini membuat kepala sekolah mampu bekerja sama dengan bawahannya sebagai mitra kerja dan berupaya untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah memikul tanggung jawab yang sangat besar dalam memimpin sekolah dan mengetahui dengan jelas tentang arah dan tujuan yang akan dicapai oleh sekolah selain itu bukan sekedar memimpin, kepala sekolah juga harus melakukan pengawasan dan penilaian terhadap guru dan siswa di sekolah secara langsung, bukan berdasarkan laporan karena sebagian kepala sekolah melakukan kepemimpinan dengan menggunakan laporan yang diterima tanpa tindakan nyata di sekolah. Hal ini menunjukkan kepala sekolah yang tidak aktif terhadap penyelenggaraan pendidikan di sekolah (Agung, 2013).

Kepala sekolah di SMA Negeri 5 Pematangsiantar adalah seorang guru yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk memimpin dan menyelenggarakan pelayanan administrasi pendidikan dan pembelajaran di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Sejak didirikannya sekolah ini telah dipimpin oleh beberapa orang kepala sekolah dengan periode kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan kompetensi masing-masing kepala sekolah. SMA Negeri 5 Pematangsiantar merupakan salah satu sekolah menengah atas yang berada di kotamadya Pematangsiantar. Dalam penyelenggaraan pendidikan di SMA Negeri 5 Pematangsiantar, kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan transaksional untuk mendelegasikan tugas kepada guru di sekolah dimana kepala sekolah memberikan perintah kerja kepada masing-masing guru untuk membantunya dalam menyelenggarakan pendidikan. Hasil pengamatan sementara diperoleh bahwa kepala sekolah jarang melaksanakan pengawasan langsung atau menilai secara langsung aktivitas guru dalam kepemimpinannya. Kegiatan ini diserahkan kepada masing-masing wakil kepala sekolah untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidang kerja yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 5 Pematangsiantar membangun batasan-batasan seperti komunikasi yang terbatas dan tertutup, hubungan sosial yang rendah, pemberian pekerjaan hanya didelegasikan langsung kepada wakil kepala sekolah untuk kemudian diteruskan kepada guru-guru. Fenomena kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 5 Pematangsiantar yang menggunakan gaya transaksional yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinannya dengan melakukan transaksi pekerjaan, dimana batas waktu dan jenis pekerjaan yang akan diberikan kepada guru ditentukan oleh kepala sekolah. Hal ini menjadi penyebab terjadinya batasan hubungan kemitraan antara kepala sekolah dengan guru yang ada di sekolah tersebut. Kepala sekolah adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab

yang besar di sekolah, tetapi dengan kondisi kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 5 Pematangsiantar yang menerapkan gaya kepemimpinan yang transaksional nampak bahwasannya pekerjaan itu dikendalikan sendiri oleh kepala sekolah, sedangkan guru hanya diarahkan untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan kompetensinya masing-masing. Sementara itu salah satu peran besar kepala sekolah SMA Negeri 5 Pematangsiantar adalah meningkatkan prestasi belajar mengajar di sekolah, untuk mencapai peran tersebut kepala sekolah memerlukan kemampuan untuk mengimplementasikan kepemimpinan yang baik serta membutuhkan keterlibatan guru-guru secara partisipatif, sehingga pekerjaan dapat terlaksanakan dengan baik. Selain itu seorang guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah, seharusnya bisa menjadi pendidik, manajer, administrator, penyelia dan pemimpin yang baik guna dapat terlaksananya tujuan pendidikan. Fenomena inilah yang sangat menarik untuk dikaji dan diteliti secara mendalam untuk mengetahui yang sebenarnya apakah yang terjadi tentang kinerja guru SMA Negeri 5 Pematangsiantar untuk tahun ajaran 2020/2021.

METODE

Dengan memperhatikan tujuan penelitian ini, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey eksplanatori (*explanatory survey*). Digunakannya metode itu peneliti bertujuan untuk menguji hipotesis (Mardalis, 2008). Penggunaan metode ini dimaksudkan bukan hanya untuk menerangkan konsep dan fakta, dan peristiwa, tetapi bermaksud menganalisis dan menjelaskan pengaruh kausal antara variabel bebas dan tidak bebas melalui pengujian hipotesis (Sukardi, 2007). Dengan *survey eksplanatori* diharapkan dapat mengungkap secara cermat pengaruh profesionalisme guru, kepemimpinan, dengan motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Penelitian ini direncanakan pelaksanaannya pada semester awal Tahun Ajaran 2020/2021. Tepatnya mulai pada Bulan Juli 2020 s/d September 2020. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMA Negeri 5 Pematangsiantar, yang berjumlah 69 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan membuat angket, yaitu melakukan pengumpulan data kuantitatif dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan tertulis dan terstruktur kepada responden guna memperoleh keterangan mengenai masalah-masalah yang sedang diteliti. Jenis angket yang disebarkan adalah angket tertutup yaitu angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variabel X, dan Y dengan disertai pilihan jawaban sebanyak lima pilihan yang telah disediakan dan responden hanya memilih salah satu jawaban yang dianggap sesuai dengan kenyataan dengan mengikuti pola skala Likert. Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yang bersumber dari reponden. Data dari responden disebut data primer, dan data sekunder.

1. Data Primer adalah data yang didapat langsung dari sumber pertama baik individu atau kelompok yang dikumpulkan secara khusus dengan cara menyebarkan kuesioner dan mempunyai hubungan langsung dengan permasalahan penelitian (Sugiyono, 2008). Kuesioner yang dibagikan adalah kepada seluruh Guru SMA Negeri 5 Pematangsiantar.
2. Data sekunder adalah pengumpulan data melalui sumber-sumber tertulis yang berkaitan dengan fokus masalah yang diteliti, baik yang sifatnya kajian teoritik maupun dokumen yang ada pada objek/subjek penelitian, seperti peraturan perundang-undangan dan dokumen lainnya yang diterima dari SMA Negeri 5 Pematangsiantar.

Metode analisis yang digunakan untuk menginterpretasi data adalah metode analisis kuantitatif dengan cara regresi ganda. Analisis kuantitatif digunakan dalam mengukur variabel penelitian, pengaruh atau hubungan antara variabel penelitian yang sesuai dengan kebutuhannya. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan

menggunakan metode analisa regresi berganda yang dinyatakan dengan rumus (Sujana, 2005)

$$: Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

a = Nilai Konstanta

b₁, b₂, = Koefisien Regresi

X₁ = Profesionalisme Guru

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Motivasi

ε = Nilai Residu (error).

Tetapi sebelum sampai kepada pengujian hipotesis peneliti akan terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik. Sebab aturan menggunakan regresi ganda apabila data yang diperoleh diasumsikan memenuhi normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi. Untuk melakukan uji model penelitian, digunakan nilai koefisien determinasi (R²). Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada diantara nol dan satu (Imam Gozali, 2000). Semakin besar nilai koefisien determinasi menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel independent terhadap variasi variabel dependen, yang berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian semakin lebih baik. Dalam pengolahan data statistik kuantitatif ini menggunakan alat bantu komputasi SPSS versi 20.0 for Windows. Selanjutnya untuk menginterpretasikan nilai korelasi besarnya pengaruh besarnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel1. *Interpretasi Koefisien*

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.1999	Sangat rendah
0.20 – 0.3999	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat

(Sumber : Sugiyono, 2008)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Analisis secara umum mengenai beberapa karakteristik responden yang berjumlah 69 orang akan dipaparkan secara ringkas pada bagian ini. Analisis karakteristik responden dilakukan untuk mengetahui secara umum ciri-ciri dan sifat dari responden yang dipilih untuk penelitian ini.

1. *Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	43	67
2	Perempuan	23	33
	Total	69	100

Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar adalah Laki-laki dengan jumlah 43 orang (67%) dan Perempuan sebanyak 23 orang (33%). Berdasarkan sebaran jenis kelamin ini maka jumlah guru yang dipakai sebagai responden di SMA Negeri 5 Pematangsiantar lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	D3	24	35
2	S1	43	62
3	S2	2	3
	Total	69	100

Hasil penelitian berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar adalah dengan pendidikan S1 sebanyak 43 orang (62%), dan S2 sebanyak 2 orang (3%), serta D3 sebanyak 24 orang (35%). Data di atas menunjukkan bahwa secara rata-rata pendidikan guru-guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar yang paling dominan setingkat dengan S1.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja(tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	0 – 5	5	7
2	6 – 10	11	16
3	11 – 15	5	7

4	16 – 20	17	25
5	> 20	31	45
Total		69	100

Hasil penelitian menurut lamanya bekerja responden menunjukkan bahwa 5 orang (7%) memiliki lama bekerja antara 0 – 5 tahun, memiliki lama bekerja 6 – 10 tahun sebanyak 11 orang (16%), 5 orang (7%) memiliki lama bekerja selama 11 – 15 tahun, 17 orang (25%) memiliki lama bekerja selama 16 – 20 tahun dan 31 orang (45%) yang memiliki lama bekerja diatas 20 tahun. Sebaran lamanya bekerja ini menunjukkan bahwa pengalaman bekerja sebagai guru sudah cukup berpengalaman dan hanya sebagian kecil memiliki lama bekerja yang masih rendah. Dengan sebaran seperti ini maka dapat diindikasikan bahwa guru ini betah bekerja di SMA Negeri 5 Pematangsiantar ini.

4. Hasil Pengujian

Kuesioner penelitian variabel profesionalisme guru (X_1) terdiri 7 item, kepemimpinan (X_2) sebanyak 10 item, motivasi (X_3) sebanyak 8 item dan kinerja guru (Y) sebanyak 6 item dengan masing-masing diberi skor 1 sampai 5. Hasil perhitungan korelasi pengujian validitas untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y dapat dilihat dalam tabel berikut.

1. Variabel Profesionalisme Guru

Tabel 5. Hasil Perhitungan Validitas Variabel X_1

Item Pernyataan	Korelasi	Kesimpulan
Profesionalisme Guru (X_1)		
Kuesioner:		
1	0.775	Valid
2	0.723	Valid
3	0.514	Valid
4	0.772	Valid
5	0.662	Valid
6	0.683	Valid
7	0.523	valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

2. Variabel Kepemimpinan

Tabel 6. Hasil Perhitungan Validitas Variabel X_2 .

Item Pernyataan	Korelasi	Kesimpulan
Kepemimpinan (X_2)		
Kuesioner: 1	0.525	Valid
2	0.606	Valid
3	0.523	Valid
4	0.734	Valid
5	0.626	Valid
6	0.667	Valid

7	0.672	valid
8	0.755	Valid
9	0.602	Valid
10	0.567	valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

3. Variabel Motivasi

Tabel 7. Hasil Perhitungan Validitas Variabel X_3

Item Pernyataan	Korelasi	Kesimpulan
Motivasi (X_3)		
Kuesioner: 1	0.541	Valid
2	0.552	Valid
3	0.563	Valid
4	0.573	Valid
5	0.584	Valid
6	0.692	Valid
7	0.503	valid
8	0.531	

Sumber : Hasil Pengolahan Data

4. Variabel Kinerja Guru.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Y

Item Pernyataan	Korelasi	Kesimpulan
Kepemimpinan (X_2)		
Kuesioner: 1	0.612	Valid
2	0.816	Valid
3	0.632	Valid
4	0.632	Valid
5	0.676	Valid
6	0.521	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel 9. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Profesionalisme Guru, Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Guru.

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Profesionalisme Guru	0,736	Reliabel
2	Kepemimpinan	0,828	Reliabel

3	Motivasi	0,786	Reliabel
4	Kinerja Guru	0,969	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini akan dilakukan secara parsial atau satu persatu terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 5 Pematangsiantar lebih jelasnya akan diuraikan.

1. Uji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga (H_1) dengan uji secara individual atau parsial (satu persatu) (Uji t).

Uji t adalah uji untuk mengetahui pengaruh variabel profesionalisme, kepemimpinan dan motivasi, terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Regresi secara individu ini dilakukan dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ yang berarti tingkat keyakinan adalah 95% pengujian ini menggunakan uji dua sisi (dua pihak/*two tail test*). yaitu untuk membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) $H_0 : b_i = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel tidak bebas (Y).
- 2) $H_a : b_i \neq 0$, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel tidak bebas (Y).

Keterangan $i = 1,2,3$ (artinya ada tiga hipotesis yang hendak diuji) dengan Kriteria pengambilan keputusan penolakan dan penerimaan:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Ada korelasi Positif antara Profesionalisme dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar.

Jika diamati hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel profesionalisme guru 6.766 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.877 dengan derajat bebas $n-2 = 45-2 = 43$ (dua pihak/*two tail test*). Artinya profesionalisme mempunyai korelasi dengan kinerja guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan terdapat korelasi antara profesionalisme dengan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar adalah terbukti karena nilai t_{hitung} 6.766 > dari t_{tabel} 1.877.

3. Ada korelasi Positif antara Kepemimpinan dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar.

Jika diamati hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan sebesar 6.865 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.887 dengan derajat bebas $n-2 = 45-2 = 43$ (dua pihak/*two tail test*). Artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar adalah terbukti karena nilai t_{hitung} 6.865 > dari t_{tabel} 1.887.

4. Ada korelasi antara Motivasi dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar.

Jika diamati hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 7.523 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.887 dengan derajat bebas $n-2 = 45-2 = 43$ (dua pihak/*two tail test*). Artinya motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan

terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar adalah terbukti karena nilai $t_{hitung} 7.523 >$ dari $t_{tabel} 1.887$.

B. Pembahasan

Selanjutnya bila dicermati seberapa besar tingkat pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru yaitu 0.534 (kategori sedang). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 0.871 (kategori sangat kuat), pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0.673 (kategori kuat). Dengan demikian tampak bahwa pengaruh yang paling besar adalah kepemimpinan terhadap kinerja guru. Tingginya pengaruh ini pada objek penelitian khususnya di SMA Negeri 5 Pematangsiantar karena kepemimpinan merupakan rangsangan yang mampu memberikan kekuatan kepada seseorang atau menjadi pendorong dalam melakukan pekerjaannya. Guru yang profesional adalah guru yang :

1. Memiliki Ketrampilan mengajar yang baik

Guru yang mempunyai kompetensi pedagogik tinggi adalah guru yang senantiasa mempunyai ketrampilan mengajar yang sangat baik, yaitu dengan berbagai cara dalam memilih model, strategi dan metode pembelajaran yang tepat sesuai dengan karakteristik Kompetensi Dasar dan karakteristik peserta didiknya.

2. Memiliki Wawasan yang luas

Seorang Guru hendaknya secara terus menerus mengembangkan dirinya dengan meningkatkan penguasaan pengetahuan secara terus menerus sehingga pengetahuan yang dimilikinya senantiasa berkembang mengikuti perkembangan jaman.

3. Menguasai Kurikulum

Kurikulum dapat berubah sesuai dengan kebutuhan pengguna lulusan dan masukan para pakar. Saat ini di semua satuan tingkat pendidikan menerapkan KBK/KTSP dan K13, sehingga dalam implementasi KBK guru memosisikan sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran.

4. Menguasai media pembelajaran

Guru profesional harus mampu menguasai media pembelajaran, Pengembangan alat/media pembelajaran dapat berbasis kompetensi lokal maupun modern dan berbasis ICT. Saat ini Dinas Pendidikan Kota / Kabupaten telah mewajibkan guru tersertifikasi memiliki laptop guna meningkatkan kualitas pembelajaran.

5. Menguasai Teknologi

Penguasaan teknologi mutlak diperlukan oleh guru. Guru hendaknya menguasai materi dan sekaligus metode penelitiannya sesuai dengan kedalaman materi yang diajarkan. jaringan dengan Perguruan Tinggi, Lembaga Penelitian dan Instansi yang terkait lainnya.

6. Memiliki kepribadian yang baik

Jika seorang pendidik mempunyai karakter seperti diatas, akan disenangi oleh peserta didik, dengan sendirinya akan disenangi ilmu yang diajarkannya juga. Banyak siswa yang membenci suatu ilmu atau materi pembelajaran karena watak gurunya yang keras, kasar dan cara mengajar guru yang sulit. Nah dan disisi lain pula siswa menyukai dan tertarik untuk mempelajari suatu ilmu atau mata pelajaran, karena cara perlakuan yang baik, kelembutan, keteladanannya yang indah dari gurunya.

7. Menjadi teladan yang baik.

Guru hendaknya menjadi teladan yang baik bagi peserta didiknya. Untuk memperoleh jawaban tentang ciri-ciri ideal seorang guru yang dapat dijadikan teladan oleh peserta didik, peling tidak harus melakukan pendekatan terhadap peserta didiknya.

Guru yang disebut pemimpin dan memiliki kepemimpinan adalah guru yang memiliki :

1. Kecerdasan (*Intelligence*)

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat bebrbeda.

2. Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (*Social maturity and Breadht*). Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi. Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.
4. Sikap-sikap hubungan manusiawi. Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.
5. Memiliki Pengaruh Yang Kuat. Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.
6. Memiliki Pola Hubungan Yang Baik. Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan agar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.
7. Memiliki Sifat-Sifat Tertentu. Seorang Pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggarakkan bawahannya.
8. Memiliki Kedudukan atau Jabatan. Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.
9. Mampu Berinteraksi. Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinya, dalam situasi dan kondisi apa pun, buruk maupun menyenangkan.
10. Mampu Memberdayakan. Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinya.

Motivasi kerja guru ditentukan empat factor yaitu :

1. Dorongan untuk bekerja. Seseorang akan melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, dimaksudkan sebagai upaya merealisasikan keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan yang ada.
2. Tanggung jawab terhadap tugas. Sebagai konsekuensi atas jabatan yang diemban guru, maka seorang guru akan mempunyai sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai dengan jabatannya, tugas ini berkaitan dengan kualitas dan kuantitas yang diberikan guru. Motivasi kerja guru dalam memenuhi kebutuhannya akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada dalam melaksanakan tugasnya. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas di sekolah, ditandai dengan upaya tidak segera puas atas ahsil yang dicapainya. Selalu mencari cara-cara baru guna mengatasi setiap hambatan yang ada dan mengadakan penyempurnaan-

penyempurnaan cara melaksanakan secara baik, dan merasa malu apabila ternyata kegiatan-kegiatan yang dilakukan itu gagal / tidak dapat dilakukan.

Dapat dikatakan bahwa kadar motivasi kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas disekolah tergantung banyak sedikitnya beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang harus dilaksanakan guru sehari-hari dan bagaimana cara menyelesaikan tugas ini yang ditekankan pada tugas mengajar, membimbing dan melaksanakan administrasi sekolah.

3. Minat terhadap tugas

Besar kecilnya minat guru terhadap tugas yang akan mempengaruhi kadar atau motivasi kerja guru mengembangkan di sekolah. Hadar Nawawi mengatakan bahwa minat dan kemampuan terhadap suatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja.

4. Penghargaan atas tugas

Penghargaan atas suatu jabatan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang mendorongnya bekerja. Karena penghargaan, penghormatan, pengakuan sebagai subyek yang memiliki kehendak, pilihan, perasaan dan lain-lain sangat besar pengaruhnya terhadap kerja seorang guru.

Dengan adanya penghargaan ini dapat memberikan kepuasan kepada guru sehingga menyebabkan mereka bekerja lebih giat lagi. Apabila guru menghargai terhadap tugas-tugas tersebut maka guru yang bersangkutan dalam bekerjanya diwarnai oleh rasa cinta dan bangga sehingga memungkinkan mereka mengoptimalkan pola kerjanya. Karena itu, motivasi dalam bentuk semangat kerja, ambisi diri, keberanian mengambil resiko, kepercayaan diri, berinovasi, evaluasi diri, jaminan keamanan kerja sangat menentukan kinerja seseorang dalam bekerja. Dengan demikian motivasi berkaitan erat dengan (1). Kecukupan gaji (2). Penghargaan non material (3). Kebutuhan sosial. (4). Penerapan hukuman (sanksi) yang pada gilirannya dapat mendongkrak kinerja pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang guru untuk dapat mencapai kinerja guru yang tinggi meskipun menurut sifatnya kinerja guru itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Tetapi secara keseluruhan, para responden menyatakan bahwa selama bekerja di SMA Negeri 5 Pematangsiantar mereka menyatakan merasa puas atas motivasi kerja yang selama ini diterima para guru. Dari hasil analisis kompensasi ditemukan bahwa gaji dan rasa aman dalam menghadapi masa depan menempati urutan pertama dan kedua yang dianggap penting oleh guru. Gambaran bahwa gaji dan keamanan menonjol sebagai dua faktor penting bagi kompensasi yang diterima guru. Demikian gambaran bahwa "penghargaan" belum menonjol sebagai suatu kebutuhan. Indikasi yang ditemukan masih terdapat kesenjangan antara gaji yang diharapkan dengan gaji yang secara nyata diterima. Pekerjaan sebagai guru tetap (pegawai negeri) nampaknya memberikan jaminan rasa aman untuk masa depan, karena itu sangat logis jika faktor ini menempati urutan kedua. Pengembangan sumber daya manusia merupakan dimensi penting dalam proses pembangunan nasional yang saling berkaitan dengan pembangunan dimensi ekonomi. Oleh sebab itu, pengembangan sumber daya manusia harus mendapat perhatian secara sungguh-sungguh berdasarkan perencanaan secara sistematis dan rinci yang mengacu ke masa depan. Pengembangan sumber daya guru wajib dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional secara menyeluruh. Kualitas kemampuan guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan.

Teori yang paling mempengaruhi kinerja guru adalah Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen "guru adalah pendidik profesional

dengan tugas utama mendidik, mengajar membimbing mengarahkan melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik”. Dalam undang-undang No.14 tahun 2005 dijelaskan bahwa: “guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undang. (Pasal 2 UU RI No. 14: 2005). Lebih lanjut di sebutkan bahwa : “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional” (pasal 7 UU RI No. 14 : 2005). Kinerja guru juga dapat di tujukan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang di persyaratkan di penuhi. “kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional” (undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Jadi kinerja guru tersebut merupakan suatu kegiatan yang di lakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah di tetapkan. Guru merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Dikatakan demikian karena guru merupakan individu yang berhadapan langsung dengan para siswanya. Tinggi rendahnya prestasi siswa berkaitan erat dengan kinerja guru yang sehari-hari mendampingi siswanya. Oleh karena itu guru yang memiliki kinerja yang baik merupakan guru yang diharapkan oleh lembaga maupun siswanya untuk terus melakukan tugasnya dengan baik. Menurut (Hickhmen, 2000) bahwa tinggi rendahnya kinerja pada dasarnya dapat diukur dengan menggunakan : 1) Kualitas; 2) Kemampuan; 3) Inisiatif; 4) Komunikasi dan 5) Ketepatan waktu. Menurut Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa : “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.” Keenam tugas utama guru tersebut di atas dapat dijadikan dimensi pengukuran kinerja guru profesional. Kinerja guru tidak dapat terwujud dengan sendirinya namun timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

1. Profesionalisme guru memiliki skor 0.534 dengan “kategori sedang”. Artinya, profesionalisme guru yang ada selama ini di SMA Negeri 5 Pematangsiantar dapat meningkatkan kinerja guru dengan kategori sedang.
2. Kepemimpinan memiliki skor 0.871 dengan kategori sangat kuat. Artinya, kepemimpinan yang ada selama ini di SMA Negeri 5 Pematangsiantar sangat kuat berkorelasi dengan peningkatan kinerja guru.
3. Motivasi memiliki skor 0.673 kategori kuat. Artinya, motivasi yang dilakukan SMA Negeri 5 Pematangsiantar kuat pengaruhnya untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4. Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar dipengaruhi oleh profesionalisme guru, kepemimpinan dan motivasi sebesar 46.6%. Sedangkan sisanya 53.4% dijelaskan oleh variabel residualnya atau variabel lain yang tidak diteliti (epsilon) dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Abdul Haling. 2006. *Belajar dan Pembelajaran*. Makassar : Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.
- Ambar Teguh Sulistiani Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Amirullah Arifin Rois, dan Siti Fauziah. 2003. *Perilaku Organisasi*. Malang: Bayumedia.

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bacal, R. 2002. *Performance Management*. Terj. Surya Darma dan Yanuar Irawan, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Bafadal, I. 2003. *Peningkatan Profesionalisme Guru*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Bush, Tony. 2003. *Theories of Educational Leadership and Management*. London : Sage Publication Ltd.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Daryanto, M. 2006. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fathoni Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gibson. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy. 2001. *Manajing Human Resources*. USA: Prentice Hall.
- Hamalik. 2006. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Hurlock, Elizabeth, B. 2006. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta : Erlangga.
- Istijanto, (2005), *Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YPKN
- Kartono. Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kunandar. 2007. *Menjadi Guru Professional*. Bandung : PT Rosdakarya.
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010, *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyasa. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya,
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Purwanto, M. Ngalim. 2012. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : PT Remaja Rosdakarya.
- Rahman at all, (2006), *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jatinangor: Alqaprint
- Robbins P, Stephen dan Coulter, Mary. 2004. *Manajemen*. Diterjemahkan oleh T. Hermaya, Harry Slamet. Edisi ketujuh. Jilid 1. Jakarta : PT INDEKS kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Jaya
- Simanjutak, Payaman J. 2005. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simmons NB. 2005. *Order Chiroptera*. In: *Mammal Species of The World: A Taxonomic and Geographic Reference*, Wilson DE dan DM Reeder (editors). Baltimore: Johns Hopkins University Press
- Siswanto, Bedjo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Thoifuri. 2008. *Menjadi Guru Inisiatu*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Timple, Dale A, (2000), *Seri Kepemimpinan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Uno, Hamzah B. 2012. *Teori motivasi dan pengukurannya analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi aksara.