



STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MEMOTIVASI GURU DI SMPN KECAMATAN AIR HANGAT BARAT KEBUPATEN KERINCI

Anggun Febya Anesti¹, Anisah², Yuskal Kusman³

¹Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang 1, ²Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang 2,

³Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang 3

Author¹, e-mail : anggunfebyaanesti@gmail.com

*Author², e-mail: annisah@yahoo.com

*Author³, e-mail: yuskalkusman@gmail.com

Abstract

This study aims to determine teacher perceptions about the strategy of motivation giving by leaders in junior high school in Air Hangat Barat Subdistrict, Kerinci, which includes :1) Behavior (action), 2) Applying Reward and Punishment, 3) Participation (empowering power). Population in this study are teacher who are in junior high school of Air Hangat Barat Subdistrict, Kerinci amounted to 104 people. The sample in this study amounted to 49 people that determined using stratified sampling and taken by proportional random sampling taken based on the cochrane formula. Data collection tool was a questionnaire with likert scale models that have proven validity and reliability. The findings show that the strategy of motivation giving by leader be going in good category from some aspects :1) Behavior (action) with average score 88,99%, 2)Applying Reward and Punishment with an average score 89,47% and 3) Participation (empowering power) with an average score 91,21% The result show that teacher perceptions about the strategy of motivation giving by leader in junior high school of Air Hangat Barat Subdistrict, Kerinci are in fairly good category with score of 89,90%.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi guru tentang strategi pemberian motivasi oleh pimpinan di SMP di Kecamatan Air Hangat Barat, Kerinci, yang meliputi: 1) Perilaku (tindakan), 2) Pemberian Hadiah dan Hukuman, 3) Partisipasi (empowering power)). Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang berada di sekolah menengah pertama Kecamatan Air Hangat Barat, Kerinci berjumlah 104 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 orang yang ditentukan menggunakan stratified sampling dan diambil secara proporsional random sampling yang diambil berdasarkan rumus cochrane. Alat pengumpulan data adalah kuesioner dengan model skala likert yang telah terbukti validitas dan reliabilitasnya. Temuan menunjukkan bahwa strategi pemberian motivasi oleh pemimpin akan masuk dalam kategori baik dari beberapa aspek: 1) Perilaku (tindakan) dengan skor rata-rata 88,99%, 2) Menerapkan Hadiah dan Hukuman dengan skor rata-rata 89,47% dan 3) Partisipasi (empowering power) dengan skor rata-rata 91,21% Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru tentang strategi pemberian motivasi oleh pimpinan di SMP Negeri Air Hangat Barat, Kerinci berada dalam kategori cukup baik dengan skor 89,90 %.

Kata Kunci: Persepsi; Strategi Kepala Sekolah; Pemberian Motivasi

How to Cite: Anesti, Anggun Febya, Anisah, Yuskal Kusman. 2020. Strategi Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru di SMPN Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. Journal of Educational Administration and Leadership Vol 1 (1): pp. 07-12, DOI: 10.24036/XXXXXXXXXX-X-XX



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2020 by author.

1. Pendahuluan

Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar untuk kemajuan suatu bangsa, dan merupakan suatu wahana untuk menyampaikan ilmu-ilmu pengetahuan yang membentuk dan membangun watak bangsa. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah, sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai suatu organisasi yang di dalamnya terdapat berbagai komponen yang satu sama lain saling berkaitan. Sedangkan unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai suatu organisasi yang memiliki kemampuan mendidik dan mentransfer ilmu pengetahuan yang tidak dimiliki organisasi lain.

Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi guru adalah suatu proses dengan tahapan-tahapan yang harus dilalui kepala sekolah untuk memotivasi guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan penuh tanggung jawab agar tujuan yang telah ditetapkan dan direncanakan dapat tercapai secara maksimal. Teknik atau strategi kepala sekolah untuk memotivasi guru seperti, perilaku (tindakan), penerapan reward dan punishment, partisipasi atau pemberdayaan.

Dalam buku Danim (2004:41) Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi bawahan yaitu rasa hormat (*respec*), informasi (*information*), perilaku (*behavior*), hukuman (*punishment*), perintah (*command*), perasaan (*sense*). Sutikno (2012:52) menyebutkan cara seorang pemimpin memotivasi karyawan adalah menginspirasi yaitu dengan memasukkan semangat ke dalam diri orang agar bersedia melakukan sesuatu dengan efektif (melakukan pembinaan), meminta masukan dari karyawan dan melibatkan mereka di dalam pembuatan keputusan, mengenali kebutuhan pribadi karyawan, memberikan insentif material kepada karyawan yang berprestasi baik, memberikan semacam hukuman (*ancaman*). Selanjutnya dalam jurnal Rusydi Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru yaitu melakukan pembinaan terhadap guru, memberikan reward dan punishment, partisipasi (pemberdayaan), pendelegasian wewenang, menyusun sistem balas jasa yang efektif, melakukan promosi bagi guru dan menciptakan hubungan yang harmonis dalam lingkungan sekolah.

Namun, dalam kenyataannya di lapangan berdasarkan pengamatan awal penulis pada 22 Desember 2016 sd 14 Januari 2017 di SMPN Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci, penulis mengamati masih adanya kesenjangan atau ketidaksesuaian antara yang terjadi di sekolah dengan hal-hal yang dikemukakan diatas, adapun fenomena-fenomena yang terlihat sebagai berikut Kepala sekolah masih kurang jujur dan terbuka kepada bawahan. Terlihat guru tidak banyak mengetahui informasi terbaru karena banyak yang di tutup-tutupi atau tidak transparan dengan informasi yang ada. Kurang optimalnya kepala sekolah dalam hal menindak lanjuti kasus yang ada di sekolah. Terlihat ada guru yang bermasalah seperti kesulitan dalam mengajar tetapi tidak di perhatikan atau di carikan solusi keluarnya. Kepala sekolah masih kurang peduli dengan kinerja guru. Hal ini terlihat dari guru yang berprestasi tetapi tidak mendapatkan penghargaan. Kurangnya kemauan kepala sekolah untuk mengikutsertakan para guru dalam pengembangan pengetahuan seperti: mengikuti kegiatan seminar, diklat, MGMP. Terlihat guru masih banyak yang menghabiskan waktu hanya dalam proses ngajar mengajar saja tanpa ada kegiatan lain. Kepala sekolah kurang mampu membangkitkan partisipasi bawahan dalam melaksanakan tugas. Terlihat masih banyak guru yang tidak ingin mengikuti upacara atau apel pagi pada saat jam yang di tentukan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berkeinginan lebih lanjut untuk melakukan penelitian mengenai "Strategi Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru di SMP Negeri Kecamatan Air Hangat Barat Kab. Kerinci".

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mengungkapkan suatu peristiwa atau kejadian yang terjadi saat sekarang sebagaimana adanya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMPN Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci sebanyak 104 orang guru. Pengambilan sampel yang telah diperoleh (47%), maka jumlah sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Penyebaran Sampel Berdasarkan Populasi Pada Guru di SMPN Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci

No	Nama Sekolah	Strata (Gol)		Jumlah	Sampel 47%		Jumlah
		III	IV		III	IV	
1.	SMP N 1 Kerinci	42	25	67 Orang	20	12	32
2.	SMP N 24 Kerinci	22	15	37 Orang	10	7	17
	Jumlah	64	40	104 Orang	30	19	49

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 49 orang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan pendapat Sugiyono, dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Stratified Proportional Random Sampling. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah angket dengan menggunakan skala likert. Pengolahan data hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus rata-rata (Mean).

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

Keterangan:

M = Skor rata-rata yang dicari

$\sum fx$ = jumlah perkalian frekuensi jawaban dengan skor

N = Sampel/populasi penelitian

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket model Skala Likert dengan alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Secara umum hasil pengolahan data mengenai Strategi Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru di SMPN Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci dapat dilihat pada uraian dibawah ini:

Perilaku (tindakan) dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2. Rekapitulasi Strategi Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru di SMPN Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci dalam Perilaku (Tindakan)

No	Pernyataan	Rata-rata	% Ketercapaian	Kategori
1	Keteladanan	4,31	86,27	Baik
2	Menjadi Pembelajar	4,50	89,93	Baik
3	Pengetahuan dan Keyakinan	4,41	88,2	Baik
4	Mengambil Keputusan dengan Tepat	4,53	90,6	Baik
5	Segera Menyikapi Masalah	4,50	89,93	Baik
Rata-rata		4,45	88,99	Baik

Jadi, secara keseluruhan terlihat bahwa strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru di SMPN Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci berada pada kategori Baik dengan tingkat capaian 88,99%.

Reward dan Punishment dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3 Rekapitulasi strategi memotivasi dalam penerapan reward dan punishment

No	Pernyataan	Rata-rata	%	Kategori
			Ketercapaian	
1	Memberikan Pujian	4,55	91	Baik
2	Memberikan Hadiah	4,46	89,25	Baik
3	Memberikan Perhatian	4,38	87,62	Baik
4	Memberikan Hukuman secara Pribadi	4,48	89,59	Baik
5	Menasehati atas Kesalahan	4,49	89,80	Baik
6	Memberikan Hukuman sesuai dengan Kesalahan	4,48	89,52	Baik
Rata-rata		4,47	89,47	Baik

Jadi, secara keseluruhan terlihat bahwa strategi kepala sekolah dalam Memotivasi Guru di SMPN Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci dalam penerapan reward dan Punishment berada pada kategori Baik dengan tingkat capaian 89,47%.

Partisipasi (Pemberdayaan) dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4 Rekapitulasi Strategi memotivasi dalam Partisipasi (Pemberdayaan)

No	Pernyataan	Rata-rata	% Ketercapaian	Kategori
1	Melibatkan Guru dalam Mengambil Keputusan	4,57	91,50	Baik
2	Mengikutsertakan Guru dalam DIKLAT	4,61	92,24	Sangat Baik
3	Memberikan Kesempatan bagi Guru untuk Mengaktualisasikan Diri	4,49	89,90	Baik
Rata-rata		4,56	91,21	Baik

Strategi Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru di SMPN Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci

Hasil penelitian tentang strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru di SMPN Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci seperti pada tabel 5.

Tabel 5 Strategi Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru di SMPN Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci

No	Pernyataan	Rata-rata	% Ketercapaian	Kategori
1	Perilaku (Tindakan)	4,45	88,99	Baik
2	Penerapan Reward dan Punishment	4,47	89,47	Baik
3	Partisipasi (Pemberdayaan)	4,56	91,21	Baik
Rata-rata		4,50	89,90	Mampu

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa tingkat capaian tertinggi strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru adalah pada aspek partisipasi (pemberdayaan) dengan perolehan tingkat capaian 91,21%. Sedangkan tingkat capaian terendah adalah pada aspek perilaku (tindakan) dengan perolehan tingkat capaian 88,99%. Jadi, Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru berada pada kategori baik dengan perolehan tingkat capaian 89,90%.

3.2. Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian tentang Strategi Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru di SMPN Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci dalam: 1) Perilaku (tindakan), 2) Penerapan Reward dan Punishment, 3) Partisipasi (pemberdayaan). Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa secara keseluruhan kompetensi Strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru di SMPN Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci berada pada kategori baik, dengan perolehan tingkat pencapaian

89,90%. Tingkat capaian tertinggi strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru adalah pada aspek partisipasi (pemberdayaan) dengan perolehan tingkat capaian 91,21%. Sedangkan tingkat capaian terendah adalah pada aspek perilaku (tindakan) dengan perolehan tingkat capaian 88,99%. Strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru di SMPN Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci, sebagai berikut:

Perilaku (Tindakan)

Berdasarkan data yang digambarkan pada tabel 2 mengenai Strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru di SMPN Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci pada indikator perilaku (tindakan) berada pada kategori baik dengan tingkat capaian 88,99%. Ini berarti kepala sekolah SMPN Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci sudah baik dalam Perilaku (tindakan). Namun, dilihat dari beberapa sub indikatornya, terdapat satu sub indikator yang mempunyai tingkat capaian terendah yaitu keteladanan dengan tingkat capaian 86,27%. Kemungkinan penyebab rendahnya adalah kurangnya kepala sekolah memotivasi guru dalam menyusun program pengajaran dengan memberi contoh cara menyusun program pengajaran dengan baik. Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hal ini yaitu dengan memotivasi guru. Khususnya dalam menyusun program pengajaran dengan baik.

Dalam organisasi seperti sekolah perilaku dan tindakan kepala sekolah sangat berpengaruh sekali terhadap semangat dan motivasi bawahan. Dalam Terry (2012:131) untuk menumbuhkan motivasi sikap penting yang harus di tunjukkan kepala sekolah adalah : Ramah dan penuh pertimbangan, menghindari konflik-konflik kepegawaian, menciptakan kondisi kerja yang nyaman, segera menyikapi masalah karena apabila organisasi makmur warga sekolahpun harus makmur.

Penerapan Reward dan Punishment

Berdasarkan data yang digambarkan pada tabel 3 strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru di SMPN Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci dalam penerapan reward dan punishment berada pada kategori baik dengan tingkat capaian 89,47%. Ini berarti kepala sekolah sudah baik dalam penerapan reward dan punishment. Namun, jika dilihat dari beberapa sub indikatornya, terdapat satu sub indikator yang mempunyai tingkat capaian terendah yaitu memberikan perhatian dengan tingkat capaian 87,62%. Kemungkinan penyebab rendahnya hal tersebut adalah karena kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk mengajar kurang memperhatikan kebutuhan guru dalam mengajar, sehingga kepala sekolah tersebut menganggap kebutuhan guru dalam mengajar sudah ada dan tidak perlu di perhatikan lagi. Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hal ini yaitu dengan memperhatikan kebutuhan guru dalam mengajar terutama bahan-bahan atau buku. Penerapan reward dan punishment dalam dunia pendidikan dilakukan agar guru terbangkit motivasinya dalam mengajar untuk memenuhi tugas mereka dalam kegiatan proses belajar mengajar. Salah satu cara kepala sekolah memotivasi guru adalah dengan memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi. Dalam buku Winardi (2001:152) punishment adalah penerapan konsekuensi-konsekuensi negatif yang cenderung mengurangi kemungkinan diulangnya perilaku yang bersangkutan dalam kondisi yang serupa. Menurut Sastrohadiwarjo (2002:293) tujuan utama pemberian sanksi bagi para pegawai yang mengajar norma-norma dalam organisasi adalah untuk memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melanggar aturan.

Partisipasi (Pemberdayaan)

Dilihat dari data yang digambarkan pada tabel 4 mengenai strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru dalam partisipasi atau pemberdayaan diperoleh tingkat capaian 91,21% yang menunjukkan kategori baik. Dengan tingkat capaian terendah terdapat pada sub indikator memberikan kesempatan bagi guru untuk mengaktualisasikan diri dengan tingkat capaian 87,8%. Hal ini mungkin saja terjadi dikarenakan kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk lebih profesional kurang memberikan kesempatan bagi guru untuk menyampaikan pemikirannya dalam diskusi-diskusi profesional atau supervisi, kepala sekolahnya terfokus pada pembahasan pokok tanpa menerima saran atau pemikiran lain dari guru. Upaya yang dapat dilakukan tidak jauh berbeda dengan pembahasan sebelumnya, yaitu dengan memberikan kesempatan bagi guru untuk menyampaikan pemikirannya dalam diskusi-diskusi profesional atau supervisi, juga memberi kesempatan kepada guru untuk mengikuti berbagai lomba sesuai dengan bakat/minatnya.

Memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang memengaruhi pekerjaan mereka (Smith,2000:1). Selanjutnya, Robbins (2003:19) memberikan pengertian pemberdayaan sebagai menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Sementara itu Greenberg dan Baron (2003:448) menyatakan pemberdayaan adalah suatu proses dimana pekerja diberi peningkatan sejumlah otonomi dan keleluasaan dalam hubungannya dengan pekerjaan mereka. Aspek penting dari peran kepemimpinan dalam sekolah adalah bagaimana memberdayakan para guru dan memberikan wewenang yang luas untuk meningkatkan kompetensinya, sehingga proses pembelajaran para pelajar dapat mencapai hasil yang optimal.

Dalam buku Sondang P. Siagian (2009:14) satu kiat yang terbukti ampuh dalam pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi adalah penerapan gaya manajemen yang bersifat partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi. Artinya, mengikutsertakan para anggota organisasi dalam proses pengambilan berbagai keputusan, terutama yang menyangkut nasibnya, kariernya, penghasilannya, dan mutu kekerjanya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru di SMPN Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci dalam hal sebagai berikut::

- 4.1 Perilaku (Tindakan) berada pada kategori baik dengan perolehan tingkat capaian 88,99%
- 4.2 Penerapan reward dan punishment berada pada kategori baik dengan perolehan tingkat capaian 89,47%.
- 4.3 Partisipasi (pemberdayaan) berada pada kategori baik dengan perolehan tingkat capaian 91,21%
- 4.4 Secara umum strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru di SMPN Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci berada pada kategori baik dengan perolehan tingkat capaian 89,90%.

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

- 4.1 Kepala sekolah SMPN Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci agar berusaha lebih meningkatkan dan mengembangkan lagi strategi dalam memotivasi guru yang bisa dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti, pelatihan, seminar, membaca buku-buku yang berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru.
- 4.2 Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci agar terus berupaya untuk membantu dan mensupervisi kepala sekolah dalam meningkatkan strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru, terutama dalam perilaku (tindakan) sehingga dapat membantu kepala sekolah dalam mengelola sekolah, seperti keteladanan, menjadi pembelajar, dll, agar mencapai tujuan yang lebih efektif dan efisien.
- 4.3 Peneliti selanjutnya agar bisa meneliti lebih lanjut dari strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru ini dengan tempat yang berbeda sehingga dapat dijadikan bahan rujukan oleh peneliti-peneliti lain sebagai perbandingan mana yang menunjukkan hasil yang mendekati kesempurnaan

Daftar Rujukan

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arifin, Zainal (2012). *Penelitian Pendidikan (metode dan paradigma baru)*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Danim, Sudarwan. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Melayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. 2011. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Matteson Michael, dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama

