

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KOMPETENSI MENGAJAR GURU SMA NEGERI DI KOTA MANADO

Sophia Pongoh

Faculty of Economic, Unima

at Tondano, Minahasa

sophia_pongoh@yahoo.com

Dr. Sjeddy Watung

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi mengajar guru SMA Negeri di kota Manado.

Metode penelitian adalah metode survey dengan analisis regresi dengan terlebih dahulu melakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas data dan linieritas data. Yang selanjutnya dilakukan analisis data dengan regresi sederhana dan regresi ganda kemudian dilakukan uji signifikansi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap kompetensi mengajar guru SMA Negeri di kota Manado; (2) motivasi berprestasi berpengaruh secara positif terhadap kompetensi mengajar guru SMA Negeri di kota Manado; (3) secara bersama kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kompetensi mengajar guru SMANegeri di kota Manado.

Kata kunci: kompetensi mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi dalam rangka mewujudkan sumberdaya manusia yang berkualitas. Hal ini penting mengingat di era globalisasi sekarang ini, kehidupan masyarakat telah dipengaruhi oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi komunikasi dan informasi yang begitu cepat yang secara otomatis turut mempengaruhi pola pikir dan perilaku masyarakat. Oleh karena itu masyarakat diharapkan lebih cerdas dalam memahami fenomena-fenomena sosial yang terjadi dalam masyarakat dengan berbagai permasalahannya sehingga mampu mengatasinya.

Ketersediaan sumberdaya manusia yang berkualitas merupakan hal yang urgen bagi suatu bangsa yang sedang berpacu dalam pembangunan karena itu pendidikan harus menjadi salah satu kegiatan prioritas untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Berbagai aspek yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan harus bersinergi untuk bisa menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi kehidupan masyarakat, bangsa dan negara. Disinilah perlunya para praktisi pendidikan dituntut sumbangsuhnya dalam pembangunan pendidikan yang

berkualitas melalui program-program yang mampu menstimulasi potensi-potensi yang bermanfaat bagi peserta didik.

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengisyarakkan bahwa pendidikan harus dilaksanakan secara profesional. Dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan sungguh menjadi kegiatan strategis bagi suatu bangsa. Penyelenggaraan pendidikan membutuhkan campur tangan dari berbagai pihak, pemerintah, swasta dan masyarakat umum yang harus mampu bersatupadu dalam menciptakan dan mengembangkan sumberdaya manusia yang dapat berkontribusi bagi pembangunan. Oleh karena itu perlu diperhatikan berbagai aspek yang memiliki peran penting dalam proses penyelenggaraan pendidikan yaitu: pendidik/guru, peserta didik, kurikulum, fasilitas, sarana dan prasarana, manajemen dan kepemimpinan pendidikan.

Guru dianggap sebagai ujungtombak dalam penyelenggaraan pendidikan yang menentukan keberhasilan peserta didik serta proses pendidikan pada umumnya. Karena itu Sam dan Tuti (2010: 54) menyatakan bahwa ujung tombak dari setiap kebijakan atau yang berkaitan dengan pendidikan akhirnya berpulang pada mahluk yang bernama guru. Gurulah yang akan melaksanakan secara operasional segala bentuk pola gerak, dan geliatnya perubahan kurikulum. Selanjutnya Supardi dkk (2009:55) menyatakan bahwa guru berkewajiban : (1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni; (3) bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (4) menjunjung peraturan perundang-undangan, hukum, kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etik; (5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Begitu pentingnya tugas guru dalam proses pendidikan karena itu guru dianggap sebagai sosok yang menentukan keberhasilan peserta didik dan pendidikan pada umumnya. Guru adalah jabatan profesi yang harus memenuhi persyaratan profesi berdasarkan Undang-undang yang berlaku untuk guru profesional. Adapun hal-hal yang dimaksud antara lain: pendidikan yang harus memenuhi kualifikasi yang disyaratkan, disamping itu harus memiliki keahlian/ketrampilan untuk mengajar, memiliki sikap khusus dalam mengemban profesi guru dan adanya pengakuan masyarakat. Aspek-aspek yang telah dikemukakan sebenarnya telah dirangkum sebagai kompetensi. Kompetensi guru yang dimaksud meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional.

Dalam penelitian ini, dibatasi pada dua kompetensi yang berhubungan dengan tugas-tugas keguruan dan pembelajaran yaitu kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Alasannya adalah bagian terbesar dari tugas guru nampak melalui tugas mengajar dan disinilah sering ditemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan guru. Masalah-masalah ini tentu tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara khusus dalam penelitian ini dikaji faktor kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi yang diduga mempengaruhi kompetensi mengajar guru maka rumusan masalah penelitian adalah : (1) apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kompetensi mengajar guru? (2) apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kompetensi mengajar guru? (3) apakah secara bersama kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kompetensi mengajar guru?

Kompetensi mengajar guru menunjukkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di kelas dan ada dua kompetensi yang dianggap urgen yaitu kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru dalam mendidik, mengajar dan membimbing anak-anak untuk bisa belajar dan dianggap sebagai salah satu kompetensi dasar yang harus dimiliki guru. Dalam PP nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik, yang meliputi: (1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, (2) pemahaman terhadap peserta didik, (3) pengembangan kurikulum atau silabus, (4) perancangan pembelajaran, (5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (6) pemanfaatan teknologi pembelajaran, (7) evaluasi hasil belajar, dan (8) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Lebih lanjut Ryans dalam Supardi dkk (2009) menyatakan bahwa guru yang baik adalah guru yang memahami dunia kehidupan siswa, berwawasan penuh, menghormati cara dan alat untuk merangsang hasrat intelektual, dan sungguh-sungguh berperasaan terhadap siswa dan orang lain. Karena itu kompetensi pedagogik sangat penting bagi guru sebagaimana pendapat Van Veen, et al. yang dikutip Klaasen & Smith (2001) menyatakan: “ *The pedagogical assignment is considered an important component of the professional of teacher both by parents and teachers. Under professionalism, the system of teacher opinions on just what constitutes qualitatively good teaching and how this should be realized is understood. These opinions relate to not only primary teaching process or the micro-level but also encompass the meso and macro levels*”.

Selanjutnya kompetensi profesional adalah kompetensi yang langsung menyentuh bidang substansi atau bidang studi, bidang pembelajaran, metode mengajar, sistem penilaian, pola bimbingan dan konsultasi dengan siswa. Dalam PP Nomor 74 tahun 2008 dinyatakan bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan guru menguasai bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan /atau budaya yang diampunya, meliputi penguasaan antara lain: (1) materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, atau kelompok mata pelajaran yang diampu, dan (2) teknologi atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren program satuan pendidikan, mata pelajaran dan atau kelompok mata pelajaran. Kompetensi-kompetensi ini oleh Supardi dkk dimodifikasi menjadi: (1) menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi, (2) menguasai struktur dan metode keilmuan. Kompetensi mengajar guru dalam implementasinya di sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi yang dimiliki guru.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan dalam membangun komitmen guru untuk bertindak secara profesional yang pada akhirnya menuntut guru memiliki kompetensi yang diperlukan bagi guru. Rohiat (2008) menyatakan: kepala sekolah sebagai pengelola dengan fungsi eksekutif dan kepemimpinan, perlu meluruskan kemampuan internalnya dalam merespon berbagai kebutuhan yang mendesak dari lingkungannya. Kemudian Owens (1991) menyatakan:” *Leadership involves intentionally exercising influence on the behavior of other people*”. Kedua pandangan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mempunyai peran penting dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Dengan demikian kepala sekolah dalam kedudukannya sebagai pemimpin di sekolah harus menunjukkan kapasitas dan kapabilitasnya sekaligus memiliki ketrampilan yang dibutuhkan dalam memberdayakan semua sumber daya yang ada bagi keberhasilan organisasi. Lebih lanjut Handoko (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Pengertian ini memiliki tiga implikasi penting, yaitu: (1) kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan atau pengikut, (2) kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara para pemimpin dan anggota yang

dipimpin, (3) memberi pengarahan kepada bawahan atau pengikut, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruh.

Mullin (2005) menyatakan bahwa “ *leadership is relates to motivation, interpersonal behavior and the process of communication. Good leadership involves the effective process of delegation and powering*”. Kepemimpinan menjadi proses penting dalam organisasi sebagai pedoman bagi setiap pemimpin bahwa peran mereka sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan. Kepemimpinan yang efektif berusaha menunjukkan perilaku-perilaku yang dapat diikuti oleh bawahannya melalui pemberian motivasi dan berkomunikasi secara interpersonal disertai dengan kemampuan pendelegasian dan pemberdayaan. Pendapat Hollingsworth yang dikutip Mullin (2005) menunjukkan enam perbedaan yang mendasar antara kepemimpinan dan manajemen. Perbedaan yang dimaksud adalah: (1) *a manager administers – a leader innovates*; (2) *a manager maintains – a leader develops*; (3) *a manager focuses on systems and structure- a leader focuses on people*; (4) *a manager relies on control – a leader inspires trust*; (5) *a manager keeps an eye on bottom line – a leader has an eye on the horizon*; (6) *a manager does things right – a leader does the right thing*. Perbedaan ini memberi penekanan bahwa seorang pemimpin lebih proaktif dalam proses-proses kegiatan organisasi sehingga harus memiliki perilaku yang dapat diteladani serta bisa menunjukkan kemampuan dan ketrampilannya untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain/ bawahan ataupun pengikutnya. Kepemimpinan membutuhkan usaha dan inisiatif dalam mewujudkan kerja sama yang harmonis dengan bawahan. Abeng (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan bukan hanya suatu karakteristik kepribadian. Karisma saja tidak cukup. Kepemimpinan adalah suatu tugas yang dapat berhasil dilaksanakan oleh pribadi yang bervariasi, dan pekerjaan ini melibatkan upaya dan inisiatif secara fisik dan mental, yang harus dikerahkan untuk mencapai hasil atau tujuan melalui dan bersama-sama dengan orang lain. Lebih lanjut dinyatakan bahwa segala daya upaya membutuhkan kompetensi dalam menggerakkan kekuatan kepemimpinannya untuk menjadikan orang-orang bisa melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pemahaman tentang kepemimpinan memberi petunjuk bahwa setiap organisasi membutuhkan seorang pemimpin demikian juga sekolah. Sekolah sebagai satuan organisasi yang melaksanakan kegiatan mendidik dan mengembangkan potensi peserta didik untuk menjadi sumberdaya manusia yang berkualitas dan bisa berkontribusi bagi pembangunan bangsa. Untuk itu, dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang mampu dan trampil dalam mendukung dan memberdayakan semua sumberdaya organisasi termasuk didalamnya adalah guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki sifat-sifat seorang pemimpin. Pemimpin yang efektif memiliki sifat-sifat sebagaimana yang dikemukakan Dubrin (dalam Wahyudi, 2009) yaitu: (1) *intelligence level*, (2) *Situation sensitivity*, (3) *Effective work*, (4) *Initiative*, (5) *Selfconfidence*, (6) *Individuality*, (7) *Technical and professional competence*, (8) *Enthusiasm*, (9) *High ethical standarts, honesty, candor, and related characteristic*, (10) *Flexibility*, (11) *Vision*. Lebih lanjut pendapat Ghiseli yang dikutip Handoko (2009) mengemukakan sifat-sifat tertentu untuk kepemimpinan efektif yaitu: (1) kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain; (2) kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan mencakup pencarian tanggungjawab dan keinginan sukses, (3) kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir; (4) ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat; (5) kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah; (6) inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Dalam latar sekolah, kepemimpinan kepala sekolah sangat penting bagi keberhasilan institusi sekolah secara keseluruhan bahkan secara khusus untuk kesuksesan peserta didik dan

guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Danim dan Suparno((2009) mengemukakan kunci sukses kepemimpinan kepala sekolah yaitu: (1) mempercayai staf pengajar; (2) mendelegasikan tugas dan wewenang; (3) kuat secara fisik/adiraga; (4) membagi dan memanfaatkan waktu; (5) tanpa toleransi atas ketidakmampuan; (6) peduli dengan staf pengajar; (7) membangun visi; (8) mengembangkan tujuan institusi; (9) cekatan, tegas dan sabar; (10) berani introspeksi diri; (11) konsistensi; (12) bersikap terbuka; (13) memiliki jati diri.

Kepemimpinan yang efektif harus mampu melihat tingkat kematangan bawahan sehingga bisa menentukan strategi tepat untuk mempengaruhi bawahan. Wahyudi (2009) mengadaptasi penerapan gaya pemimpin kontingensi menurut Hersey dan Blanchard untuk diterapkan di sekolah. Ia menjelaskan bahwa kepala sekolah mempunyai peran-peran tertentu sesuai dengan tingkat kematangan guru sebagai bawahan. Adapun gaya yang dimaksud adalah (1) gaya instruktif (*telling*) diterapkan pada guru yang mempunyai tingkat kematangan rendah. Gaya ini diterapkan pada guru yang tidak mampu dan tidak mau menerima tanggungjawab. Kepala sekolah harus melakukan pengawasan secara ketat; (2) gaya konsultatif (*selling*) diterapkan pada guru yang mempunyai tingkat kematangan menengah rendah. Guru tidak mampu melaksanakan tugas secara mandiri. Kepala sekolah secara terus menerus memberikan support; (3) gaya partisipatif (*participating*) cocok diterapkan untuk guru yang mempunyai kematangan menengah tinggi, karena mampu melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan. Kepala sekolah memberi kesempatan seluas-luasnya bagi guru untuk berkreasi dan terlibat dalam pengambilan keputusan; (4) gaya delegatif (*delegating*) diterapkan untuk guru yang mempunyai kematangan tinggi. Guru pada tahap ini memiliki kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan tugas. Kepala sekolah hanya memberikan pengarahan seperlunya. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam membantu guru-guru mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan tugas mengajar. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan Rebores (1995:172) yang menyatakan: “ *at times it is necessary for principals to recommend certain staff development programs to teachers who are not performing at the level established by the board of education. Therefore, performance appraisal and staff development are complementary aspects of effective supervision*”. Lebih lanjut dikatakan bahwa manfaat program pengembangan staf bagi guru adalah: (1) *to update skills and knowledge in a subject area*; (2) *to keep abreast of societal demands*; (3) *to become acquainted with research on the instructional process and on new methods of teaching*; (4) *to become acquainted with the advances in instructional materials and equipment*. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan dalam peningkatan kompetensi mengajar guru.

Faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi kompetensi guru adalah motivasi berprestasi. Pada dasarnya motivasi menjadi faktor penting untuk meraih keberhasilan, dimana setiap orang membutuhkan dorongan-dorongan tertentu untuk bekerja lebih giat. Robbin dan Judge (2009:209) mengemukakan:” *motivation as the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal. The three key element in our definition are intensity, direction, and persistence*”. Maksudnya bahwa motivasi berkaitan dengan usaha-usaha individu dalam mencapai tujuan. Tiga kunci utama motivasi yaitu intensitas yang menunjuk kepada seberapa besar usaha seseorang mau terus berupaya dalam meraih keberhasilan. Kemudian bahwa usaha-usaha yang dilakukan hendaknya sesuai dengan petunjuk ataupun tujuan organisasi agar tidak menimbulkan konflik di kemudian hari. Dan elemen kunci lainnya adalah ketekunan, bahwa setiap usaha tidak selalu dapat mencapai hasil sesuai waktu yang kita inginkan ataupun sesuai dengan harapan-harapan. Disinilah pentingnya ketekunan agar tidak mudah putus asa akan tetapi terus berusaha sampai tujuan tercapai.

Penelitian para ahli menghasilkan berbagai teori motivasi yang semuanya ditujukan pada pemenuhan kebutuhan manusia sebagai pendorong/motif bagi seseorang untuk mau berusaha atau bekerja. Kecenderungan orang dewasa ini menyukai pekerjaan tetapi dengan motif yang salah. Ketika tujuan atau keinginan belum tercapai mereka sudah merasa gagal dalam pekerjaan dan berhenti bekerja dengan alasan tidak cocok atau alasan lain. Artinya bahwa motivasi mereka adalah bagaimana tujuan yang mereka tentukan atau harapkan harus berhasil. Tetapi ada orang yang mau bekerja dan berusaha terus sampai berhasil dimana motivasi mereka adalah bagaimana bekerja hingga bisa meraih apa yang diharapkan. Orang seperti itu bekerja dengan motif yang benar yaitu berusaha bekerja terus dengan tekun hingga berhasil, berarti mereka tidak mudah menyerah pada keadaan. Motivasi berprestasi adalah motivasi yang dimiliki orang yang mau bekerja keras serta tekun untuk meraih keberhasilan dengan prinsip hari ini lebih baik dari kemarin. Dalam penelitian ini akan dikaji motivasi berprestasi yang dianggap berpengaruh terhadap kompetensi mengajar guru. Motivasi berprestasi merupakan aspek psikologis yang dimiliki setiap orang yang ingin sukses dalam kehidupannya termasuk guru-guru.

David McClelland seorang psikolog secara mendalam menginvestigasi dan menulis semua aspek dari *nAch*. Hasil penelitiannya adalah profil karakteristik orang yang sukses. Karakteristik khusus yang dimiliki orang yang sukses dirangkum sebagai berikut: (1) pengambilan resiko sedang; (2) kebutuhan umpan balik segera; (3) puas dengan prestasi; (4) asyik dengan tugas (Luthans, 2007:274-275). Motivasi berprestasi merupakan salah satu dari tiga jenis motivasi karya McClelland, yaitu: *need for achievement (nAch)*, *need for power (nPow)*, dan *need for affiliation (nAff)*. Dari tiga kebutuhan yang telah dikemukakan McClelland dan para peneliti memberi perhatian yang lebih pada *need for Achievement* (motivasi berprestasi). Dikatakan bahwa orang-orang yang berprestasi tinggi menunjukkan performansi yang terbaik ketika mereka mampu memprediksi akan meraih kesuksesan.

Motivasi berprestasi sebenarnya dimiliki oleh semua orang termasuk guru, namun tidak semua mampu memberi respon yang positif terhadap aspek ini. Motivasi berprestasi merupakan salah satu aspek yang menjadi pemacu bagi setiap orang memiliki keinginan untuk berhasil atau sukses yang besar. Hasil penelitian McClelland mengidentifikasi empat karakteristik orang-orang dengan kebutuhan berprestasi yang kuat, yaitu: *a preference for moderate task difficulty; personal responsibility for performance; the need for feedback; and innovativeness* (Mullin 2005:488). Pada bagian lain Mullin mengutip pendapat McClelland yang menyarankan untuk memahami karakteristik orang-orang yang berprestasi tinggi. Dinyatakan bahwa: *"n-Ach is not hereditary but results from environmental influence, and he has investigated the possibility of training people develop a greater motivation to achieve.* Pendapat ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi yang menurut para ahli sebagai kebutuhan, dalam kenyataan tidak bisa dimiliki oleh semua orang. Ada orang yang hanya mampu menikmati apa adanya, dan tidak tertantang untuk lebih berusaha meraih kehidupan lebih dari standar hidup pemenuhan kebutuhan manusia minimal. Orang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi, tidak berpuas diri dengan apa yang ia terima hari ini, tetapi ia punya cita-cita bahkan mimpi-mimpi indah yang harus ia wujudkan dengan bekerja keras agar bisa menjadi orang sukses. Motivasi berprestasi memerlukan usaha-usaha untuk pengembangannya termasuk pengaruh lingkungan.

*McClelland suggests four steps in attempting to develop achievement drive: (1) striving to attain feedback on performance; (2) developing models of achievement by seeking to emulate people who have performed well; (3) attempting to modify their self-image and to see themselves as needing challenges and success; (4) controlling day-dreaming and thinking about themselves in more positives terms".(Mullin, 2005: 488) . Langkah-langkah ini jika dilakukan oleh guru-guru di SMA Negeri di Kota Manado, maka sangat mungkin bahwa mereka mampu melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas. Menjadi guru profesional membutuhkan perjuangan untuk memulai dan proses menjalaninya. Guru profesional harus menunjukkan prestasi yang membanggakan dalam bidang pendidikan dan pengajaran sebagai bukti kerja keras guru yang dapat dinilai oleh masyarakat sehingga mendapatkan pengakuan. Guru profesional tidak hanya pemenuhan secara administrasi persyaratan-persyaratan yang diberikan pemerintah tetapi lebih kepada usaha guru secara berkelanjutan dalam meningkatkan kemampuan berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki guru dan dapat diimplementasikan dalam tugas setiap hari. Guru dengan motivasi berprestasi tinggi pasti dapat melakukan tugas pembelajaran dengan berorientasi pada hasil. Artinya bahwa kalau guru melakukan proses belajar mengajar maka ia harus berusaha mencapai target yang telah ditetapkannya, dan kalau belum berhasil guru yang bersangkutan akan terus bekerja hingga target yang telah ditetapkannya dapat tercapai. Dengan demikian motivasi berprestasi sangat penting bagi setiap guru untuk terus berusaha melakukan tugas secara profesional. Seseorang dengan motivasi berprestasi yang dimilikinya, tetap akan bekerja secara efektif lebih dari apa yang telah dilakukan pada waktu yang lalu. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan Griffin dan Moorhead (2007:94) menyatakan: " *need for achievement is the desire to accomplish a task or goal more effectively than was done in the past*". Oleh karena itu motivasi berprestasi diduga sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi kompetensi mengajar guru. Luthans (2009:274) mengemukakan prestasi bisa didefinisikan sebagai tingkat di mana orang berharap menyelesaikan sasaran yang menantang, berhasil dalam suatu persaingan, dan menunjukkan keinginan untuk umpan balik yang jelas berkaitan dengan kinerja. Individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi mempunyai skor tinggi dalam elemen-elemen tersebut..*

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan maka rumusan hipotesis adalah: (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi mengajar guru; (2) motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi mengajar guru; (3) kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi mengajar guru.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan analisis regresi. Lebih lanjut, penelitian ini akan menganalisis apakah ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dimana X_1 yaitu kepemimpinan kepala sekolah, X_2 adalah motivasi berprestasi dan variabel Y adalah kompetensi mengajar guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMA Negeri di kota Manado yang berjumlah 325 orang dan tersebar pada 9 SMA Negeri di kota Manado. Sampel penelitian 76 guru yang diambil secara acak. Pengumpulan data menggunakan angket yang dikembangkan dari setiap variabel.

Teknik analisis data adalah secara deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif ditunjukkan melalui tabel distribusi frekuensi, dan analisis inferensial yaitu: (1) pengujian

persyaratan analisis melalui uji normalitas data (2) pengujian hipotesis dengan analisis regresi.

Hasil Analisis dan Pembahasan

Hasil Analisis

Hasil uji normalitas data terdiri atas: (a) kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,956 ar, (b) motivasi berprestasi 0,960 dan (c) kompetensi mengajar guru adalah 0,972. Hasil ini menunjukkan bahwa data dari tiga variabel yang telah dikemukakan adalah berdistribusi normal. Selanjutnya hasil uji regresi baik secara parsial dan regresi ganda yaitu: (a) $\hat{Y} = 8,959 + 0,867X_1$, (b) $\hat{Y} = 1,728 + 0,964X_2$, (c) $\hat{Y} = 2,450 + 0,249 X_1 + 0,706 X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara bersama kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi berpengaruh secara positif terhadap kompetensi mengajar guru SMA Negeri di Kota Manado

Pembahasan

Pertama, hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap kompetensi mengajar guru. Artinya bahwa setiap ada peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi mengajar guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mendorong peningkatan kompetensi mengajar guru melalui pemberdayaan potensi yang dimiliki guru. Abeng (2006) menyatakan: kepemimpinan adalah suatu tugas yang dapat berhasil dilaksanakan oleh pribadi yang bervariasi, dan pekerjaan ini melibatkan upaya dan inisiatif secara fisik dan mental, yang harus dikerahkan untuk mencapai hasil atau tujuan melalui dan bersama-sama dengan orang lain. Segala daya upaya membutuhkan kompetensi dalam menggerakkan kekuatan kepemimpinannya untuk menjadikan orang-orang bisa melaksanakan tugasnya dengan baik. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus punya kepedulian terhadap kemampuan guru dan terus mendorong guru meningkatkan kompetensi mengajar karena guru merupakan aset yang bernilai tinggi bagi sekolah dalam membantu peserta didik meningkatkan hasil belajar dan bisa meraih prestasi belajar terbaik. Kepala sekolah dapat membantu guru melalui program pengembangan staf sebagai upaya peningkatan kompetensi guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Rebores (1995:172) yang menyatakan: “ *at times it is necessary for principals to recommend certain staff development programs to teachers who are not performing at the level established by the board of education. Therefore, performance appraisal and staff development are complementary aspects of effective supervision*”. Lebih lanjut dikatakan bahwa manfaat program pengembangan staf bagi guru adalah: (1) *to update skills and knowledge in a subject area*; (2) *to keep abreast of societal demands*; (3) *to become acquainted with research on the instructional process and on new methods of teaching*; (4) *to become acquainted with the advances in instructional materials and equipment*. Jadi kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam peningkatan kompetensi mengajar guru.

Kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh secara positif terhadap kompetensi mengajar guru. Artinya bahwa setiap ada peningkatan motivasi berprestasi akan meningkatkan kompetensi mengajar guru. Guru sebagai ujung tombak dalam penyelenggaraan proses pendidikan harus memiliki motivasi berprestasi yang kuat dalam mewujudkan peran-peran penting dalam pendidikan. Payong (2011) menyatakan bahwa guru harus berperilaku profesional artinya menunjukkan tingkat dedikasi dan komitmen, bekerja dengan jam kerja yang lama dan terbuka terhadap persoalan-persoalan siswa, ramah dalam pelayanan terhadap siswa dan menunjukkan keteladanan yang harus dicontohi oleh para siswa. Motivasi berprestasi guru menunjuk pada kemampuan guru yang mau bekerja keras disertai ketekunan yang pada akhirnya membangun kompetensi mengajar guru semakin baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh Griffin dan Moorhead (2007:94) menyatakan: " *need for achievement is the desire to accomplish a task or goal more effectively than was done in the past*. Guru dengan motivasi berprestasi yang dimiliki akan terus menunjukkan prestasi kerja yang semakin meningkat dari waktu ke waktu.

Ketiga, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi berpengaruh secara positif terhadap kompetensi mengajar guru. Hal ini didukung hasil penelitian McClelland yang dijelaskan Mullin (2005:488). McClelland mengidentifikasi empat karakteristik orang-orang dengan kebutuhan berprestasi yang kuat, yaitu: *a preference for moderate task difficulty; personal responsibility for performance; the need for feedback ; and innovativeness* (Mullin 2005:488). Pada bagian lain McClelland menyarankan untuk memahami karakteristik orang-orang yang berprestasi tinggi. Ia menyatakan bahwa *n-Ach is not hereditary but results from environmental influence, and he has investigated the possibility of training people develop a greater motivation to achieve*. Guru yang memiliki motivasi berprestasi adalah guru yang mau melaksanakan tugas walaupun sulit, memiliki tanggungjawab, membutuhkan umpan balik dari orang lain termasuk kepala sekolah dan terus berusaha melakukan inovasi-inovasi dalam pembelajaran. Guru yang demikian adalah guru yang ingin sukses dalam karir dan kehidupannya serta ada motivasi untuk terus berprestasi. Motivasi berprestasi guru dapat memacu guru untuk meningkatkan kompetensi mengajar guru. Ini sesuai pendapat McClelland: " *He suggests four steps in attempting to develop achievement drive: (1) striving to attain feedback on performance; (2) developing models of achievement by seeking to emulate people who have performed well; (3) attempting to modify their self-image and to see themselves as needing challenges and success; (4) controlling day-dreaming and thinking about themselves in more positives terms*. (Mullin, 2005:488). Dalam prakteknya dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menyediakan lingkungan serta kesempatan yang memadai bagi guru dalam mengembangkan kompetensi yang dimiliki sehingga guru dapat berperilaku profesional. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memberi peluang bagi guru untuk berkreasi dan berinovasi sebagai pembuktian bahwa guru profesional sungguh-sungguh menguasai kompetensi mengajar guru. Rohiat (2008) menyatakan: kepala sekolah sebagai pengelola dengan fungsi eksekutif dan kepemimpinan, perlu meluruskan kemampuan internalnya dalam merespon berbagai kebutuhan yang mendesak dari lingkungannya. Guru profesional harus punya keinginan berprestasi dalam bidangnya dengan mau melakukan tugas sesuai petunjuk kepala sekolah.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan: (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap kompetensi mengajar guru SMA Negeri di Kota Manado. Implikasinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang kuat akan mampu mendorong guru-guru meningkatkan kompetensi mengajarnya; (2) motivasi berprestasi berpengaruh secara positif terhadap kompetensi mengajar guru. Implikasinya bahwa guru yang memiliki motivasi berprestasi yang kuat dengan sendirinya terus berusaha meningkatkan kompetensi mengajar (3) secara bersama kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi berpengaruh secara positif terhadap kompetensi mengajar guru. Implikasinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang kuat disertai motivasi berprestasi guru yang kuat dapat menjadi pemicu bagi guru-guru dalam meningkatkan kompetensi

mengajar karena guru ditantang untuk bisa meningkatkan prestasi kerja melalui pelaksanaan tugas pendidikan dan pengajaran secara efektif. Jika semua guru memiliki motivasi berprestasi yang kuat memungkinkan guru untuk terus bekerja walaupun ada tantangan dan bertanggungjawab terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya dan berusaha melakukan terobosan-terobosan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran.

Daftar Pustaka

- Abeng, Tanri. *Profesi Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006
- Danin, Sudarwan dan Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Griffin R. W. Moorhead G. 2007. *Organizational Behavior: Managing People and Organizational*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Handoko, T.H. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Luthans Fred. 2006. *Organizational Behavior*. Diterjemahkan oleh Vivin Andhika Yuwono, dkk. (Perilaku Organisasi). Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Klaasen A. Cess & Smith Frederick. *Changing Responsibilities Between Home and School. Consequences for Pedagogical Professionalism of Teacher*
http://www.ernape.net/articles/2001/session_2/Klaasen.C.A.pdf.
- Mullin Laurie J. 2005. *Management and Organizational Behavior*. Edindburg Gate Harlow: Prentice Hall, Inc.
- Owens Robert G.1991. *Organizational Behavior in Education*. Singapore: Allyn and Bacon
- Payong. M. R. 2011. *Sertifikasi Profesi Guru*. Jakarta: Indeks.
- Rebore Ronald W., *Personnel Administration In Education, A Management Approach*. Third Edition, Prentice Hall Englewood Cliffs.
- Robbin S. dan Judge T. 2009. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc. Hall
- Rohiat. 2008. *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Refika Aditama.
- Sam M. Chan dan Tuti T. San. 2010. *Analisis SWOT Kebijakan Pendidikan dan Era Otonomi Daerah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Supardi, et.al. 2009. *Profesi Keguruan Berkompentensi dan Bersertifikat*. Jakarta: Diadit Media.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar*. Bandung: Alfabeta.

Referensi lain:

- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003
PP Nomor 74 tahun 2008