

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU

**Anton Sulaeman**

antonsulaeman12@gmail.com

### Abstrak

Lemahnya kemampuan supervisi dan manajerial kepala sekolah sejalan dengan kinerja guru yang rendah dalam pelaksanaan tugasnya. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu; dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karir, pengakuan yang diperoleh, tanggungjawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dorongan untuk berprestasi. Faktor eksternal yaitu; hubungan antar pribadi, penggajian/honorarium, supervisi kepala sekolah, kepemimpinan, dan kondisi kerja. Maka dengan harapan dalam penelitian ini akan memberikan dua manfaat *pertama*, untuk introspeksi diri bagi manajer/kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang berhubungan dengan kemampuan manajemen dalam kaitanya dengan peningkatan kinerja guru. *Kedua*, Mampu meningkatkan kinerja guru. Penelitian menggunakan metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitain survei yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Ciawigebang Kabupaten Kuningan Jawa Barat sebanyak 125 guru. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (*random sampling*), sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin<sup>1</sup>

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja*

### A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan sebuah usaha agar manusia mampu mengembangkan potensi diri dengan proses pembelajaran atau dengan cara yang dipakai dan dikenal di dalam masyarakat. Pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas dipengaruhi oleh faktor pendukung seperti manajemen pendidikan yang profesional, keunggulan dalam kepemimpinan, staf/guru, proses belajar mengajar, kurikulum, tujuan dan harapan, penilaian diri, komunikasi dan keterlibatan orang tua atau masyarakat.

Pendidikan dalam sekolah dapat ditentukan oleh seorang kepala sekolah yang berperan sebagai manajer. Keberhasilan kepala sekolah tidak terlepas dari kemampuan sebagai pemimpin dalam melaksanakan fungsi dan perannya, untuk itu seorang kepala sekolah dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola lembaga yang dipimpinnya. Dalam Peraturan Menteri Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kemampuan manajerial kepala sekolah/madrasah meliputi; perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

---

<sup>1</sup> Riduan, *Sekala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2006), 65.

pengawasan, maka dengan kemampuan manajerial kepala sekolah/madrasah yang baik diharapkan setiap kepala sekolah/madrasah mampu menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi para guru agar mereka mampu menunjukkan kinerja dengan baik.

Bersandar pada konsep Akadum<sup>2</sup> mengidentifikasi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya tentu sudah diatur di dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional seperti yang disebutkan dalam pasal 39 ayat 2 adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di mana mereka tinggal.

Seorang kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin haruslah mampu memberikan arahan dan pengawasan untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kepala sekolah/madrasah adalah *leader* tentunya harus memiliki karakter-karakter yang khusus mencakup kepribadian, pengalaman, pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan kemampuan pengawasan.

Keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah guru dan partisipasi masyarakat. Keterlibatan guru dan masyarakat dalam meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan sekolah akan membantu meringankan tugas-tugas kepala sekolah/madrasah.

Salah satu problem pengelolaan sekolah adalah kinerja kepala sekolah dalam supervisi dan manajerial yang belum optimal. Kondisi tersebut berdampak pada kinerja guru yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini tercermin pada proses belajar yang hanya memberikan tugas dan mencatat materi pelajaran kepada siswa tanpa memberikan pemaparan materi terlebih dahulu. Tanggung jawab guru juga relatif rendah dibuktikan dengan masih ada guru yang datang tidak tepat waktu, tidak datang tanpa keterangan yang jelas, meninggalkan kelas pada saat jam pelajaran berlangsung bahkan pulang sekolah bukan pada waktunya. Kinerja dan tanggung jawab guru yang rendah berdampak terhadap prestasi siswa, oleh karena itu penguatan kinerja dan tanggung jawab guru mendesak untuk dilaksanakan.

## **B. Pembahasan**

### *1. Pengertian Gaya Kepemimpinan*

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkahlaku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan kesanggupan untuk berbuat baik. Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata (*leadership*) yang berasal dari kata *leader*. Pimpinan (*leader*) adalah orang yang memimpin, sedangkan pemimpin merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimolog istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang

---

<sup>2</sup> Wenstra Akadum, *Tanggung Jawab dalam Kepemimpinan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1999), 67.

artinya bimbingan atau tuntunan, dari “pimpinan”, lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun<sup>3</sup>.

## 2. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi sering digunakan secara bergantian dengan istilah kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*) dan gerak hati (*impuls*). Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motif masih bersifat potensial, dan aktualisasinya dinamakan motivasi, serta pada umumnya diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata<sup>4</sup>. Motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, atau dorongan.

Selanjutnya motivasi adalah unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Motivasi adalah daya penggerak aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama jika kebutuhan untuk mencapai tujuan sempat dirasakan atau mendesak. Motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Apabila seseorang termotivasi, maka seseorang akan mencoba sekuat tenaga dan selain itu harus diperhatikan juga kualitas dan upaya itu maupun intensitasnya.

## 3. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata *job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Unsur yang membentuk kinerja pegawai antara lain: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya tanggal 1 Desember 2010, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Pramudji, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), 5.

<sup>4</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Rosda, 2002), 121.

<sup>5</sup> Asf Jasmani & Syaiful Mustofa, *Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013) 6.

### C. Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis korelasi terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja kepala sekolah sebesar 82.3% dan signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Artinya bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja kepala sekolah. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat baik dengan motivasi kerja kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Ciawigebang Kabupaten Kuningan. Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Ciawigebang Kabupaten Kuningan. Hal itu ditunjukkan dari hasil analisis yaitu pengaruh secara langsung Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Guru yang mencapai 0.23% dengan angka signifikan  $0.595 > 0.05$ . Artinya tetap terdapat pengaruh dari Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Ciawigebang Kabupaten Kuningan. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Ciawigebang Kabupaten Kuningan. Pengaruh langsung sebesar 78.50%, pengaruh tidak langsung 3.5%, dan pengaruh total 82%. Nilai pengaruh 0.886 dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Ciawigebang Kabupaten Kuningan. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru sebesar 85.8%, dengan besarnya nilai pengaruh 0.720 dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Ciawigebang Kabupaten Kuningan.

### D. Simpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1) motivasi kerja kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Ciawigebang Kabupaten Kuningan. Pengaruh langsung sebesar 78.50%, pengaruh tidak langsung 3.5%, dan pengaruh total 82%. Nilai pengaruh 0.886 dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Ciawigebang Kabupaten Kuningan. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru sebesar 85.8%, dengan besarnya nilai pengaruh 0.720 dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Ciawigebang Kabupaten Kuningan.

Berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian, ada beberapa implikasi dan rekomendasi yang dianggap relevan dengan penelitian yang telah dilakukan. *Pertama*, Bagi kepala sekolah hendaknya meningkatkan kemampuan manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, mampu menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi para guru agar mereka mampu menunjukkan kinerja dengan baik. *Kedua*, Bagi guru atau pendidik sebagai penggerak

dalam dunia pendidikan, hendaknya lebih meningkatkan motivasi kerjanya, melaksanakan tugas disertai rasa tanggungjawab dan pengabdian yang tulus serta kualitas maupun kuantitas yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang dapat dipertanggungjawabkan secara administratif dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dan hubungan seorang guru terhadap murid. Serta memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. *Ketiga* Bagi pemerintah dan Instansi yang terkait terutama Kementerian Agama Kabupaten Kuningan, peneliti menyampaikan beberapa masukan antara lain: Kepala sekolah hendaknya lebih intensif mendapatkan pendidikan dan pembinaan untuk mencapai apa yang diharapkan yaitu kemampuan manajerial kepala sekolah. Memberikan tindakan berupa teguran, peringatan, dan pembinaan bagi yang kinerjanya masih rendah.

### **Referensi**

- Akadum, Wenstra. *Tanggung jawab dalam Kepemimpinan*: (Jakarta. PT. Bumi Aksara. 1999)
- Asf, Jasmani & Syaiful Mustofa. *Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2013)
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah*. (Bandung: Rosda. 2002)
- Riduan, *Sekala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. (Bandung: CV. Alfabeta, 2006)
- Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2015)
- Singaribun, Masri. *Metode Penelitian Survey*, (Jakarta: LP3ES. 1995)