

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU

¹Muhammad Harmendi, ²Bukman Lian, ³Ratu Wardarita

^{1,2,3} Universitas PGRI Palembang, Indonesia

E-mail: ¹mubammadharmendi3@gmail.com

Received: 11 Desember 2020

Revised: 21 Januari 2021

Aproved: 10 Maret 2021

Abstract

This study aims to determine the effect of principal leadership style and work motivation on teacher performance of Muhammadiyah junior high schools and islamic junior high school in Palembang City. This research is a quantitative research. The subjects of this study were the principal and teachers. Data collection methods using questionnaires and documentation. Test instrument using validity test and reliability test. Data analysis used descriptive and inferential data analysis techniques. The results showed: (1) the leadership style of the principal has a significant effect on the performance of teachers SMP and MTS Muhammadiyah in Palembang City; (2) work motivation has a significant effect on the performance of teachers SMP and MTS Muhammadiyah in Palembang City. (3) the principal's leadership style and work motivation jointly influence the performance of teachers SMP and MTS Muhammadiyah in Palembang City.

Keywords: *Principal Leadership Style, Work Motivation and Teacher Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP dan MTS Muhammadiyah di Kota Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah kepala sekolah, dan guru. Metode pengumpulan data dengan angket dan dokumentasi. Uji instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan teknik analisis data deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan: (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang ; (2) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang. (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang.

Keywords: *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Dalam perkembangannya, konsep kepemimpinan berkembang bersamaan dengan pertumbuhan *scientific management* (manajemen ilmiah) yang dipelopori oleh ilmuwan Frederick W. Taylor pada awal abad ke-20 dan kemudian berkembang menjadi satu ilmu kepemimpinan. Menurut Kartono (2014) kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara berencana, melatih calon-calon pemimpin. Semuanya dilakukan lewat perencanaan, penyelidikan, percobaan/eksperimen, analisis, supervisi, dan penggemblengan secara sistematis untuk mengembangkan sifat-sifat pemimpin yang unggul, agar mereka berhasil dalam tugas-tugasnya.

Menurut Lidya dan Rorimpandey (2013) gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang (Bashori, 2020a). Gaya kepemimpinan akan

menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Sementara itu, Bagawan Abiyasa (2015) menerangkan bahwa kepala sekolah sebagai motor penggerak peningkatan kinerja guru dituntut memiliki visi, misi, dan wawasan yang luas serta kemampuan profesional yang memadai dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan penyelenggaraan pendidikan (Bashori, 2020b). Selain itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membangun kerjasama yang harmonis dengan berbagai pihak yang terkait dengan program pendidikan di sekolah. Kemampuan kepala sekolah tentunya akan turut memengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Salah satu indikator kinerja kepala sekolah adalah dinilai berdasarkan atas pelaksanaan tugas dan perannya. Salah satu di antara peran kepala sekolah yang sangat penting adalah sebagai administrator dan supervisor dalam upaya meningkatkan kinerja guru dalam mempersiapkan diri untuk mengajar baik dalam kesiapan rencana pelaksanaan pembelajaran dan lain sebagainya.

Gaya atau cara kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam kapasitasnya sebagai pemimpin sangat menentukan keberhasilan peningkatan kinerja guru dibawah pimpinannya, kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam menggerakkan dan menyerasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah dan mempergunakan sesuai kebutuhan, artinya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap (Nurbaya, 2015); (Bashori, 2019).

Namun demikian, pengaruh tidak hanya datang dari pemimpinnya saja, tetapi dapat datang juga dari motivasi kerja. Artinya, keberhasilan seorang pemimpin itu bukan satu-satunya atas kemampuan memimpin, namun juga dipengaruhi seberapa besar motivasi kerja terhadap bawahannya untuk mendukung pekerjaan dan keberhasilan pemimpinnya.

Menurut Omollo dkk (2015) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan

dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Vadhillah & Bashori, 2020). Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. (Munandar, 2001). Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Bashori, 2017). Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Anoraga, 2009). Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori motivasi telah dibahas dan dikonsep oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Menurut Uno (2017), motivasi didefinisikan dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya.

Kinerja guru juga merupakan salah satu faktor yang menentukan berkualitas tidak nya sebuah lembaga pendidikan (sekolah). Sebab kinerja guru adalah hasil pekerjaan yang dibuat dan diciptakan oleh seorang guru. Menurut Supardi (2013) kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Dengan demikian, guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran, terorganisasikannya sarana dan prasarana, peserta didik, media, alat dan sumber belajar. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, madrasah dan guru sendiri.

Di dalam kelas ditemukan bahwa ada sebagian guru yang belum selesai menyampaikan materi pelajaran, khususnya bagi siswa SMP. Hal ini disebabkan ketersediaan waktu yang terdapat di silabus terpotong oleh kegiatan kunjungan, perayaan hari nasional, dan ujian sekolah, sehingga materi tidak bisa disampaikan kepada siswa. Ada juga guru ketika mengajar di kelas tidak

mempunyai rencana pembelajaran, sehingga ketika menyampaikan materi pelajaran di kelas hanya mengandalkan kemampuan yang ada pada dirinya saja. Inilah hal yang terjadi sebagai dampak dari kepemimpinan dan motivasi kerja yang kurang maksimal.

Kepala sekolah sebagai pimpinan seharusnya mampu melatih, mendidik dan mengajak gurunya untuk bekerja secara efektif dan efisien baik secara individu maupun secara bersamaan. Kepala sekolah sangat diharapkan bisa menjalankan organisasi dengan baik dengan memberikan motivasi yang dapat dijadikan contoh di sekolah yang dipimpinnya (Bashori, 2018). Suatu tujuan bersama harus dicapai, harus dikerjakan secara bersama-sama dengan memaksimalkan segala kemampuan yang ada dalam lingkungan sekolah. Sehingga yang ada dalam diri gurunya adalah bekerja dengan maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

Alasan peneliti memilih SMP dan MTS Muhammadiyah di Kota Palembang sebagai objek penelitian ini karena sekolah tersebut merupakan lembaga pendidikan yang menggunakan kurikulum berstandar nasional terakreditasi A dan memiliki jumlah guru yang lengkap, baik dari keahlian yang dimiliki guru maupun kualifikasi pendidikannya. Selain itu, keberadaan sarana dan prasarana yang cukup, lengkap juga memberikan keragaman teknik dan kemampuan guru dalam menjalankan peranannya.

KAJIAN TEORI

Konsep Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Rorimpandey (2013) gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya (Bashori, 2016). Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan. (Robbins dkk, 2012).

Selain itu terdapat juga beberapa pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli diantaranya: gaya kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir untuk mencapai sasaran (Rauch & Behling dalam Yukl 2010). Gaya kepemimpinan adalah cara mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai, dan menciptakan lingkungan guna

mencapai sesuatu (Richards & Engle dalam Yukl 2010:91). Gaya kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu ketika ia mengarahkan kegiatan kelompok menuju tujuan Bersama (Hemphill & Coons dalam Yukl 2010).

Kepala sekolah berasal dari dua kata yakni “Kepala” dan “Sekolah”. Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan kata sekolah diartikan sebagai suatu lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara singkat Kepala Sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran. Menurut Wahjosumidjo (2005) kepala sekolah merupakan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid sebagai penerima pelajaran.

Pada tingkat operasional, kepala sekolah adalah orang yang berposisi di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran bermutu. Kepala sekolah diangkat untuk menduduki jabatan dan bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan di tingkatan sekolah yang dipimpin. Tentu saja kepala sekolah bukan satu-satunya yang bertanggung jawab penuh terhadap suatu sekolah, karena masih banyak faktor lain yang perlu diperhitungkan. Selain kepala sekolah, ada guru yang dipandang sebagai faktor kunci yang berhadapan langsung dengan para peserta didik dan faktor lain seperti lingkungan yang mempengaruhi proses pembelajaran. Namun kepala sekolah memiliki peran yang berpengaruh terhadap jalannya sistem yang ada di sekolah.

Menurut Mulyasa (2007), pengertian kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya. Jika dilihat dari syarat guru untuk menjadi kepala sekolah, kepala sekolah bisa dikatakan sebagai jenjang karier dari jabatan fungsional guru. Apabila seorang guru memiliki kompetensi sebagai kepala sekolah dan telah memenuhi persyaratan atau tes tertentu maka guru tersebut dapat memperoleh jabatan kepala sekolah.

Menurut Mulyasa (2007) kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran. Pada dasarnya pengelolaan sekolah menjadi tanggung jawab kepala sekolah dan guru. Namun demikian dalam mencapai keberhasilan pengelolaan sekolah peran serta dari para orang tua dan siswa, juga turut mendukung keberhasilan itu. Berdasarkan pengertian di atas, gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah gaya seorang pemimpin atau tenaga profesional guru yang berposisi di garis terdepan yang

mana prosesnya mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir untuk mencapai tujuan bersama.

Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Sobirin (2018) terdapat beberapa gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Kontinum

Tannenbaum dan Schmidt (dalam Hersey dan Blanchard 1994) berpendapat bahwa pemimpin mempengaruhi pengikutnya melalui beberapa cara, yaitu dari cara yang menonjolkan sisi ekstrem yang disebut dengan perilaku otokratis sampai dengan cara yang menonjolkan sisi ekstrem lainnya yang disebut dengan perilaku demokratis. Perilaku otokratis pada umumnya dinilai bersifat negatif, di mana sumber kuasa atau wewenang berasal dari adanya pengaruh pimpinan. Jadi, otoritas berada di tangan pemimpin, karena pemusatan kekuatan dan pengambilan keputusan ada pada dirinya serta memegang tanggungjawab penuh, sedangkan bawahannya dipengaruhi melalui ancaman dan hukuman. Selain bersifat negatif, gaya kepemimpinan ini mempunyai manfaat, antara lain: pengambilan keputusan cepat, dapat memberikan kepuasan pada pimpinan serta memberikan rasa aman dan keteraturan bagi bawahan. Selain itu, orientasi utama dari perilaku otokratis ini adalah pada tugas.

2. Gaya Kepemimpinan Grid

Teori ini dikembangkan oleh Robert K. Blake dan Jane S. Mouton yang membedakan dua dimensi dalam kepemimpinan, yaitu concern for people dan concern for production. Pada dasarnya, teori managerial grid ini mengenal lima gaya kepemimpinan yang didasarkan atas dua aspek utama tadi, yaitu menekankan pada produksi (concern for production) dan menekankan pada hubungan antarindividu (concern for people). Berdasarkan kedua sisi ini, ada kepemimpinan yang berdasarkan kepada tugas semata-mata, ada pula kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan antarindividu saja.

3. Gaya Kepemimpinan Tiga Dimensi

Pendekatan kepemimpinan ini dikemukakan oleh William J. Reddin. Disebut three dimensional models karena dalam pendekatannya menghubungkan tiga kelompok gaya kepemimpinan, yang disebut juga gaya dasar, gaya efektif, dan gaya tidak efektif, menjadi satu kesatuan.

4. Gaya Kepemimpinan Situasional

Model kepemimpinan situasional merupakan pengembangan model watak kepemimpinan dengan fokus utama pada faktor situasi sebagai variabel penentu kemampuan kepemimpinan. Studi tentang kepemimpinan situasional mencoba mengidentifikasi karakteristik situasi atau keadaan sebagai faktor penentu utama yang membuat seorang pemimpin berhasil melaksanakan

tugas-tugas organisasi secara efektif dan efisien. Dan juga model ini membahas aspek kepemimpinan lebih berdasarkan fungsinya, bukan lagi hanya berdasarkan watak kepribadian pemimpin.

5. Gaya Kepemimpinan dalam Perspektif Kontemporer.

Beberapa gaya tersebut adalah; a) *Vertical Dyad Linkage Model* ; b) *Reciprocal Influence Theory* (Kepemimpinan Tradisional); c) *Substitutes for Leadership* (Kepemimpinan Pengganti); d) *Transformational Leadership* (Kepemimpinan Transformasional); dan e) *Visionary Leadership* (Kepemimpinan Visioner).

METODE

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian dilakukan di SMP dan MTS Muhammadiyah di Kota Palembang yang terdiri dari SMP Muhammadiyah 1, SMP Muhammadiyah 4 dan MTS Muhammadiyah 1. Metode survei ini peneliti gunakan dengan cara menyebar angket dengan membuat pernyataan berkaitan dengan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), variabel Motivasi Kerja (X_2), dan variabel Kinerja Guru (Y). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 196 orang dengan jumlah pengambilan sampel sebesar 94 orang guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner) dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis data deskriptif melalui teknik analisis data inferensial.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang. Hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang. Sementara itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan pengaruh sebesar 99,1%. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan gaya kepemimpinan yang mendorong para guru untuk memiliki visi, misi, tujuan, mendorong dan memotivasi para guru untuk menunjukkan kinerja yang maksimal. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Munawaroh (2011) yang menyatakan bahwa gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Katolik Wijana Jombang. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang besar dalam mempengaruhi kinerja guru. Apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah cenderung ke gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang diakui sebagai gaya kepemimpinan yang efektif, maka akan semakin tinggi kinerja seorang

guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru adalah positif.

Kemudian sejalan dengan penelitian Awaru (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja terbuti kebenarannya. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang mana pimpinan mendelegasikan tugas atau pekerjaan kepada para guru, dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, kemudian peduli dan perhatian kepada bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang sportif dan bersifat kekeluargaan. Kemudian ditunjang dengan kerja yang nyaman, saling menghormati, saling percaya antara pimpinan dan bawahan. Karena suasana kerja yang aman, nyaman bisa membuat bawahan tidak merasa terbebani dengan tugasnya.

Kemudian sejalan dengan penelitian Kailola (2016) yang menyatakan Kepemimpinan Kepala Sekolah akan menyebabkan peningkatan pada kinerja guru SMP Negeri di Kota Depok. Peningkatan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang dilakukan oleh seorang pemimpin memberikan dampak terhadap kinerja. Dalam hal ini, kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah dapat memotivasi kinerja guru dalam kegiatan belajar di sekolah, dan kepala sekolah bekerja sama dengan guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja para guru disekolah.

Kemudian sejalan dengan penelitian Cavazotte (2013) yang menyatakan pemimpin transformasional memberikan umpan balik yang membangun kepada pengikut mereka, mendorong mereka untuk berpikir kreatif tentang masalah, dan menunjukkan kemampuan untuk meyakinkan mereka untuk melakukan usaha, bawahan mereka pada umumnya harus mendapatkan keuntungan dari pengaruh tersebut dan lebih mudah mencapai tingkat kinerja formal yang lebih tinggi. Pertumbuhan terbaru yang menyebabkan perkembangan ekonomi di Brazil terkait dengan preferensi budaya akan fleksibilitas dan kreativitas seharusnya hanya mendorong keterbukaan terhadap gaya transformasional.

Penelitian Ahmad, F., Abbas, T., Latif, S. and Rasheed, A., (2014) menyatakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dikelilingi oleh pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan motivasi inspirasional. Pemimpin transformasional menghubungkan visi persuasif yang merangsang perasaan kuat, dan persepsi pengikut yang meningkat tentang tujuan ideal dan pengikut yang menginspirasi untuk melampaui kepentingan mereka sendiri, tujuan kolektif (Bashori, 2020b). Kepemimpinan Kepala Sekolah terkait dengan perilaku positif karyawan termasuk kinerja tugas dan berbagai tindakan perilaku kewargaan organisasional.

Kemudian sejalan dengan penelitian Atmojo (2012) yang menyatakan Kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan di PTPN V Riau. Ini menyiratkan bahwa Kepemimpinan transformasional mendorong kepercayaan

karyawan. Membangun kepercayaan bergantung pada keahlian pemimpin dan konsistensi pemimpin dalam mengartikulasikan pernyataan dan sikap. Akibatnya, Kepemimpinan transformasional meningkatkan komitmen organisasi karyawan di PTPN V Riau.

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang diharapkan adalah pemimpin yang dapat menginspirasi, pemimpin yang memotivasi, pemimpin yang menstimulasi bawahan untuk menjadi inovatif dan kreatif, serta pemimpin yang memberikan dukungan dan memperhatikan karyawannya.

Oleh sebab itu, kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, percaya diri, memiliki kompetensi, kondisi sekolah yang mendukung, serta, komunikasi antar pemimpin dan bawahan. Oleh karena itu, jika penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah ditingkatkan maka akan berimplikasi terhadap meningkatnya kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru yang berarti motivasi kerja yang tinggi maka makin tinggi pula hasil kerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan pengaruh sebesar 98,7%. Apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka guru akan memberikan yang terbaik demi kemajuan organisasinya. Motivasi dalam hal itu sendiri, bertanggung jawab, pengambil resiko, memiliki tujuan yang berkelanjutan, selalu belajar, kreatif inovatif, percaya diri, dan berpikir positif. Guru yang merasa mampu menerapkan pembelajaran yang disenangi siswa serta memiliki hubungan yang harmonis baik dengan siswa maupun orang tua siswa, akan berdampak pada kinerja guru yang optimal. Dengan demikian, aspek motivasi kerja seseorang akan berpengaruh terhadap kerjanya.

Kemudian sejalan dengan penelitian penelitian Wahyuni, D.U., Christiananta, B. and Eliyana, A., (2014) yang menyatakan tanggung jawab kepala sekolah adalah untuk memotivasi kinerja guru semaksimal mungkin agar bisa mendapatkan kinerja yang meningkat Peningkatan kinerja guru harus didukung oleh gaya kepemimpinan akomodatif terhadap iklim kerja. Seorang pemimpin dalam pendekatan manusia menjadi sangat penting, karena seorang pemimpin bertindak sebagai pembantu institusi dan bawahannya yang membantunya melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian Rahardjo, S., (2014) menunjukkan bahwa motivasi efektif memediasi hubungan lingkungan kerja pada kinerja guru sekolah dasar di Kota Surakarta. Jadi, peningkatan kinerja

dapat dilakukan oleh peningkatan motivasi kerja guru, sementara meningkatkan motivasi guru bisa dilakukan dengan peningkatan suatu karya guru lingkungan sekolah dasar di Kota Surakarta.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Wasini (2016) yang menyatakan motivasi kerja dengan kinerja guru memiliki hubungan yang positif. Hal ini berarti bahwa semakin tingginya penerapan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Usaha sadar merupakan faktor yang memotivasi kerja seorang guru. Jika usaha sadar guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran semakin tinggi maka akan semakin tinggi juga kinerja guru; dan sebaliknya jika usaha sadar semakin rendah maka semakin rendah juga kinerja guru tersebut.

Kemudian sejalan dengan penelitian Heryana (2015) yang menyatakan seorang guru memerlukan pengetahuan dan kemampuan untuk menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi pada kinerja guru. Dorongan yang timbul baik dari dalam diri maupun dari luar yang positif akan menstimulus atau menjadi dorongan guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah sebesar 98,8%.

Kinerja guru yang ingin dicapai di pengaruhi oleh faktor-faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mendorong dan merubah pemahaman guru maka akan meningkat juga motivasi kerja guru sehingga akan mencapai kinerja yang tinggi pula. Faktor dalam diri yang dapat mendorong seorang untuk mencapai kinerja misalnya semangat kerja yang tinggi dan motivasi dari pimpinan maka kinerja guru akan semakin baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Yanti (2016) yang menyatakan ada hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja dengan kinerja guru. Motivasi kerja dapat dioptimalkan dengan meningkatkan persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepemimpinan Kepala Sekolah dilakukan dengan memberikan bimbingan terhadap tugas guru dalam proses pembelajaran seperti perangkat pembelajaran, penguasaan bahan ajar, pengelolaan pembelajaran di kelas, dan evaluasi. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja yang erat kaitannya dengan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri yang berangkat dari berbagai harapan akan keberhasilan usaha dan masa depan yang lebih baik.

Kemudian sejalan dengan hasil penelitian Azizzah (2016) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi

kerja guru terhadap kinerja guru. Mencermati pendidikan sebagai sebuah sistem maka kinerja guru tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah dalam hal headmaster dan top manajemen dalam mengelola sekolah dan memberdayakan guru. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah memberdayakan kinerja guru akan meningkat.

Kemudian sejalan dengan hasil penelitian Wuradji (2013) yang menyatakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja guru sangat tergantung dari guru sendiri. Untuk menghasilkan output/ lulusan yang kreatif diperlukan pengajaran yang kreatif. Oleh karena itu, kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya jelas akan turut menentukan keberhasilan pelaksanaan setiap program pendidikan/ pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah mutlak diperlukan dalam memimpin organisasi bekerja, karena sikap kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Pada akhirnya kinerja guru dapat ditingkatkan dan pencapaian tujuan pendidikan dapat dengan mudah terlaksana, serta terwujudnya manusia cerdas komprehensif dan kompetitif akan dapat benar-benar terwujud sebagai hasil dari suatu proses pendidikan/ pembelajaran.

Kemudian sejalan dengan penelitian Ngadiman, A.E. and Ratmawati, D., (2013) dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan Para pemimpin harus memahami sifat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim organisasi serta faktor-faktor yang menentukan hubungan tersebut. Kepemimpinan Kepala Sekolah mempengaruhi tenaga kependidikan untuk melakukan tugasnya dengan lebih baik atau melaksanakan tugasnya dengan prestasi yang lebih baik dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Berbeda dengan penelitian dari Marks, H. ve Printy, S. (2003) yang menyatakan meskipun Kepemimpinan Kepala Sekolah memegang peranan penting dalam realisasi tujuan organisasional dan peningkatan tujuannya, tidak memotivasi guru. Tidak ada bukti pasti bahwa gaya kepemimpinan seorang administrator memiliki langsung hubungan dengan motivasi guru. Untuk alasan ini, kehadiran kepemimpinan instruksional diperlukan di sekolah-sekolah disamping Kepemimpinan Kepala Sekolah. Diperkirakan bahwa integrasi kedua jenis kepemimpinan ini akan efektif dalam keberhasilan sekolah dan peningkatan motivasi guru. Selain itu, jika guru tidak memiliki keyakinan akan tujuan sekolah, hal ini dapat menyebabkan rendahnya motivasi. Kita tidak harus lupa kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan pada tujuan organisasi. Oleh karena itu guru dengan motivasi rendah mungkin tidak terpengaruh oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah.

Penelitian Wang, G., Oh, I.S., Courtright, S.H. and Colbert, A.E., (2011) dari hasil penelitiannya disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah posisi terkait dengan kinerja di seluruh jenis kriteria dan tingkat analisis. Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki

hubungan yang lebih kuat dengan individu, tingkat kinerja kontekstual dibandingkan dengan kinerja tugas tingkat individu. Kepemimpinan kepala sekolah juga berhubungan positif dengan organisasi dan tingkat kinerja. Akhirnya, kepemimpinan kepala sekolah memiliki augmentasi efek dari kepemimpinan reward kontingen dalam memprediksi tingkat individu pengikut kontekstual dan kinerja tim. Secara keseluruhan, Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak hanya memimpin pengikut masing-masing tapi juga mereka tim organisasi untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk dapat memberikan motivasi kepada seluruh guru dalam upaya melaksanakan tugas dan fungsinya, hal ini dapat dilakukan dengan cara pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan serta penghargaan yang efektif. Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, memberi motivasi, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi, pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan dan perencanaan. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang meliputi tiga variabel yaitu Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y) SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang bahwa distribusi frekuensi data cenderung normal. Dari ketiga hipotesis penelitian ini dapat diterima kebenaran yang secara empiris sebagai berikut; a) Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang, artinya semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik juga kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang; b) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang, artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik juga kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang; c) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang, artinya semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja maka semakin baik juga kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang. Gaya kepemimpinan kepala sekolah mutlak diperlukan dalam organisasi bekerja, karena gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Pada akhirnya kinerja guru dapat ditingkatkan dan pencapaian tujuan pendidikan dapat dengan mudah terlaksana, serta

terwujudnya manusia cerdas komprehensif dan kompetitif akan dapat benar-benar terwujud sebagai hasil dari suatu proses pendidikan/ pembelajaran.



REFERENSI

- Ahmad, F., Abbas, T., Latif, S. and Rasheed, A., (2014). Impact of transformational leadership on employee motivation in telecommunication sector. *Journal of Management Policies And Practices*, 2(2), pp.11-25.
- Ahmad Susanto. (2015). *Teori Belajar Dan Pembelajaran Disekolah Dasar*. Jakarta: Prenada Media
- Anoraga. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ali, Siti Nurbaya, M., Cut Zahri Harun, Djailani AR. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lambaro Angan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 3 No. 2 Mei. Universitas Syiah Kuala.
- Arikunto, Suhardjono, dan Supardi. (2011). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Atmojo, M., (2015). The influence of transformational leadership on job satisfaction, organizational commitment, and employee performance. *International Research Journal Of Business Studies*, 5(2).
- Awaru, O. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Sinjai: *Jurnal Administrasi*. Vol. 2 No. 1.
- Bashori, B. (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan (Studi Kasus di MAN Godean Sleman Yogyakarta). *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Bashori, B. (2017). Penerapan Model Pembelajaran Artikulasi Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits (Studi Pada Siswa Kelas VII B di MTs Thamrin Yahya Rambah Hilir).
- Bashori, B. (2018). Transformasi Kepemimpinan Perguruan Tinggi dan Jejaring Internasional Yang Saling Menguntungkan.
- Bashori, B. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 73–84. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>
- Bashori, B. (2020a). Konsep Kepemimpinan Abad 21 Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Tinggi Islam. 1, 123–138.
- Bashori, B. dkk. (2020b). Peran Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi*, 2(1993), 38–49.
- Cavazotte, F., Moreno, V. & Bernardo, J. (2013). *Transformational Leaders And Work Performance: The Mediating Roles Of Identification And Self-Efficacy*. BAR-Brazilian Administration Review.
- Chukwuna, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi, *Journal of Mangerial Studies and Research*. 2(7).
- Kailola.L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Self Learning dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Depok, Jawa Barat: Vol. 9 No. 2 Juli 2016: 61-70.
- Kartono dan Kartini. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lidya, Rorimpandey. (2013), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 4
- Marks, H. ve Printy, S. (2003). Principal Leadership And School Performance: An Integration Of Transformational And Instructional Leadership. *Educational Administration Quarterly*, 39 (3), 370-397. <http://dx.doi.org/10.1177/0013161X03253412>
- Miftahun, N., & Sugiyanto, (2010), Pengaruh dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*. 37 (1). 94-109. Fakultas psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Munawaroh. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru” *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol. 16 No. 2 Juli 2011.
- Mulyasa, (2007), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta. Bumi Aksara.

- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Ngadiman, A.E. & Ratmawati, D. (2013). Influence of Transformational Leadership and Organization Climate to the Work Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior on the Educational Personnel of Sebelas Maret University, Surakarta. *European Journal of Business and Management*. 5 (10), pp.97-114.
- Omollo, Pamela Akinyi dan Oloko, (2015), Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori Country. *International Journal of Human Resource Studies*. Vol. 5, No. 2. Pp. 87-103
- Rahardjo, S. (2014). The effect of competence, leadership and work environment towards motivation and its impact on the performance of teacher of elementary school in Surakarta city, Central Java, Indonesia. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences* ISSN, pp.2278-6236.
- Sobirin. (2018). *Kepala Sekolah, Guru dan Pembelajaran*. Bandung: PT. Nuansa
- Uno B. Hamzah. (2017). *Teori Motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vadhillah, S., & Bashori, B. (2020). Tingkat Pengetahuan Mahasiswa Tentang Esensi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Uin Imam Bonjol Padang. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*, 1(1), 877–883.
- Wahjosumidjo, (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, D.U., Christiananta, B. & Eliyana, A., (2014). Influence Of Organizational Commitment, Transactional Leadership, And Servant Leadership to The Work Motivation, Work Satisfaction And Work Performance of Teachers At Private Senior High Schools In Surabaya. *Educational Research International*, 3(2), pp.82-96
- Wang, G., Oh, I.S., Courtright, S.H. & Colbert, A.E., (2011). Transformational Leadership And Performance Across Criteria And Levels: A Meta-Analytic Review Of 25 Years Of Research. *Group & Organization Management*, 36(2), pp.223-270.
- Wasini, P. (2016). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ciracas Jakarta Timur” Vol. 5 No. 1 Januari 2016.
- Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Edisi Kelima). Alih Bahasa: Budi Supriyanto, Jakarta: PT. Indeks.