

 <p>Vol. 11, No. 2, Juli-Desember 2021 Doi: https://doi.org/10.21210/xxx</p>	<p>JURNAL PENDIDIKAN DAN KONSELING</p> <p>http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/al-irsyad ISSN 2686-2859 (online) ISSN 2088-8341 (cetak)</p>
<p>Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 1 Kota Pematangsiantar</p>	
<p>Nurmaliyah Pardede</p> <p>1. Kementerian Agama, Kota Pematangsiantar, Pengawas PAI Tk. Dasar Email: nurmaliyahpardede.1002@gmail.com</p>	

Info Artikel

Histori:

Submit : 27 Des '21
Revisi : 28 Nov '21
Diterima : 29 Des '21

Kata Kunci:

Leadership, Principal, Work, Motivation, Teacher

Abstrak

In an effort to improve the quality and quality of education, teacher performance is the main target. Furthermore, there needs to be serious and deep attention to improving teacher performance from various related parties such as principals, school stakeholders, supervisors, and the Minister of Education and Culture. The performance of the teacher can be influenced by several factors, one of which is the leadership of the Principal. If the better and conducive the leadership of a Principal, the better the motivation of the work of teachers who are in the scope of the School and its leadership. This research was conducted to find out how much influence the leadership of the principal has on the motivation of teachers at SMPN 1 Pematangsiantar city. The method used in this study is a qualitative method. The results of the study, are: 1. The leadership of the principal greatly affects the performance of teachers. Which means that the more conducive the leadership presented by the principal, the better the performance of the teachers. 2. A teacher's work motivation can also affect how high he or she performs. Which means that the better and higher the motivation of the teacher's work to carry out his duties and responsibilities, the better the performance he does. 3. There is also a significant influence between the leadership of the principal with work motivation that equally affects and can improve teacher performance. Therefore, the better the leadership of the principal and work motivation, the higher the performance of the teacher.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas mutu di suatu sekolah (A, Kristiawan, & Eddi, 2020). Menurut (Akbar & Wiguna, 2020) seorang kepala sekolah dengan menerapkan gaya kepemimpinannya yang tepat, maka akan berdampak dan berpengaruh pada proses pengambilan keputusan, maupun dalam hal mempengaruhi dan

mendorong para guru untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik, efektif serta efisien sehingga akan tercapailah kinerja guru-guru yang tinggi. Menurut (Komar, 2020) kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang lain, atau merupakan seni mempengaruhi perilaku manusia baik itu dalam perorangan maupun dalam kelompok. Menurut (Batanani, 2017) motivasi kerja guru akan dengan mudah timbul pada diri guru tersebut apabila terdapat kesesuaian, kepercayaan, perhatian dan komunikasi yang terjalin baik dan lancar antara guru dengan kepala sekolah maupun komunikasi yang terjalin antara guru dengan guru sehingga dengan kondisi tersebut akan dapat meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan studi pendahuluan, masih ada sebagian guru yang kurang memiliki motivasi pada penguasaan profesinya, kurang memiliki perkembangan, pengalaman dan dorongan untuk melakukan yang terbaik dalam melakukan tanggungjawab dalam pekerjaannya (Aprida, Fitria, & Nurkhalis, 2020). Beberapa dari mereka masih ada yang kesulitan dalam memenuhi administrasi pembelajaran termasuk dalam menyusun silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran, penggunaan metode dan strategi pembelajaran serta kedisiplinan yang rendah (D & Sarino, 2018).

Dalam (Dewi R. , 2018) dijelaskan bahwa Kepemimpinan dalam Bahasa Inggris disebut *Leadership yang berarti Being a Leader Power Of Leading; The Qualities Of Leader*. Yaitu kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai suatu tujuan. [8] Mendefinisikan seorang Pemimpin ialah orang yang memiliki wewenang untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahannya agar semua bagian pekerjaan dapat terkoordinir demi mencapai suatu tujuan bersama organisasi. Menurut (Simarmata, 2020) keberhasilan seorang pemimpin dalam organisasi yang dipimpinnya tergantung dengan tehnik kepemimpinan yang diterapkannya dalam menciptakan situasi sehingga akan mempengaruhi orang-orang yang ada dibawah kepemimpinannya sehingga mereka memiliki kesadaran untuk melaksanakan tugas serta tanggungjawab yang dimiliki. Juga ditegaskan oleh (Jannah & Kardoyo, 2020) kepemimpinan akan berjalan efektif apabila seorang pemimpin memiliki kemampuan dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya yang sesuai dengan situasi serta kondisi dalam organisasi tersebut. Dengan demikian pemimpin merupakan seseorang yang menggunakan kemampuannya, sikap dan kepribadiannya untuk mampu menciptakan suatu

keadaan dimana orang lain yang ada dibawah kepemimpinannya dapat saling bekerja sama melakukan tugas dan tanggungjawab mereka demi mencapai suatu tujuan (Hartanti, Arafat, & Yuningsih, 2018). Menurut (Kaiman, Arafat, & Mulyadi, 2020) seorang manager (*Management Leader*) adalah seorang pemimpin yang melaksanakan tugas berdasarkan prinsip dasar manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian sehingga mampu menciptakan keadaan dan juga orang lain yang dipimpinnya saling bekerjasama untuk mencapai tujuan. Maka, dapat disimpulkan berdasarkan pendapat (Hardono & Haryono, 2017) seorang pemimpin juga harus mempunyai kreativitas yang tinggi untuk membimbing bawahannya dan menciptakan inovasi yang akan diterapkan di organisasi yang dipimpinnya itu.

Diantara sekelompok orang ataupun individu, mestilah diantara mereka itu terdapat seorang pemimpin (Amalda & Prasojo, 2018). Dalam arti tersebut, menurut[15] seorang pemimpin memiliki wewenang untuk mengarahkan dan memberi pengaruh kepada orang lain yang tidak lain adalah anggota ataupun bawahannya sehingga terjalin suatu interaksi diantara mereka dan menyebabkan *feedback* (hubungan timbal balik). Menurut (Fikri & Nasution, 2018) maka syarat dan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah:

1. Kemandirian (*independent*).
2. Memiliki rasa ingin tahu yang besar, cepat tertarik dengan manusia dan benda-benda (*curious*).
3. Multi terampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam.
4. Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi dan suka berkawan.
5. Perfeksionis (teliti), selalu ingin mendapatkan yang sempurna.
6. Mudah menyesuaikan diri, mudah beradaptasi.
7. Sabar namun ulet, serta tidak mudah mandek atau berhenti.
8. Waspada, peka, jujur, optimis, berani, gigih dan realistis.
9. Komunikatif serta pandai berbicara atau berpidato.
10. Berjiwa wiraswasta.
11. Sehat jasmaninya, dinamis, sanggup, dan suka menerima tugas berat, serta berani mengambil resiko.
12. Tajam firasatnya, tajam dan adil pertimbangannya.
13. Berpengetahuan luas dan haus akan ilmu pengetahuan.

14. Memiliki motivasi tinggi dan menyadari target atau tujuan hidupnya yang ingin dicapai, serta dibimbing oleh idelaisme yang tinggi.
15. Memiliki daya imajinasi, inovasi dan kombinasi yang tinggi.

Menurut (Hakim & Muhti, 2020) seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya di suatu organisasi dituntut untuk berperan dalam peningkatan dan mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang ada didalamnya agar lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam organisasi tersebut. Maka menurut pendapat (Fatikhah, 2019) terdapat empat peran penting kepemimpinan efektif bagi organisasi, yaitu:

1. Penentu arah
2. Agen perubahan
3. Juru bicara
4. Sebagai pelatih

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu perilaku yang ditampilkan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain/ bawahannya (Firmawati & Usman, 2017). Dalam penjelasan lain, menurut (Harefa, 2020) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Imansyah & Arafat, 2020) terdapat tiga jenis kepemimpinan yang dipandang representatif dengan tuntutan era desentralisasi, yaitu kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan visioner. Ketiga tipe kepemimpinan ini memiliki titik konsentrasi yang khas sesuai dengan jenis permasalahan dan mekanisme yang diserahkan pada bawahannya, antara lain:

1. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional melihat kebutuhan bawahan sebagai motivator potensial dan menyadarkan bawahan bahwa setiap tindakan yang dilakukan oleh bawahan akan mendapat imbalan yang pantas.

kepemimpinan transaksional memiliki:

- a. Bermanfaat: pemimpin transaksional memberikan penghargaan dan atau janji untuk anggota organisasi/ orang-orang yang memenuhi standar kinerja (berprestasi) yang ditetapkan bcrsanm atau oleh pemimpin.

- b. Aktif dalam mengelola: pemimpin transaksional memantau kinerja anggota organisasi dan melakukan tindakan korektif sesuai kebutuhan.
- c. Pemimpin pasif nontransaksi menunggu masalah muncul sebelum mengambil tindakan, hindari membuat keputusan, atau tidak ada bila dibutuhkan.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

Pemimpin transformasional selalu memperhatikan berbagai kebutuhan untuk pengembangan bawahan dan berupaya membantu bawahan dalam memecahkan masalah yang mereka hadapi. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena pemimpin mampu membangkitkan gairah dan motivasi para bawahan untuk mampu berusaha dan bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan bersama. Dengan diterapkannya kepemimpinan transformasional maka bawahan akan merasa dipercaya, dihargai dan bawahan menjadi loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

3. Kepemimpinan Visioner

Syarat yang harus dimiliki oleh pemimpin visioner adalah Visi sebagai penggerak cita-cita yang ingin diwujudkan. Visi tercipta dari kreativitas pikir pemimpin sebagai refleksi profesionalisme dan pengalaman pribadi atau sebagai hasil elaborasi pemikiran mendalam dengan pengikut/ personel lain, yaitu berupa ide-ide ideal tentang cita-cita organisasi di masa depan yang ingin diwujudkan bersama.

Jadi, peneliti simpulkan sesuai dengan pendapat (Juniarti, Ahyani, & Ardiansyah, 2020) Pemimpin visioner adalah seorang pemimpin yang dalam menjalankan aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi menekankan pada visi yang telah ditetapkan bersama, sehingga langkah-langkah mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi merupakan perwujudan dari visi organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, yaitu metode yang sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti di bidang ilmu sosial termasuk juga dalam bidang pendidikan (Russamsi, Hadian, & Nurlaleli, 2020). Selain mengemukakan berbagai alasan, penelitian kualitatif ini juga berfokus untuk memperkaya dari hasil penelitian kuantitatif (Purwako, 2018). Menurut (Rifai, 2018) penerapan metode penelitian kualitatif ini yaitu untuk mengumpulkan pengetahuan melalui pemahaman dan juga penemuan. Metode penelitian kualitatif ini adalah proses meneliti dan memahami berdasarkan metode mempelajari fenomena sosial dan masalah manusia (Mbuik, 2019). Dalam studi ini, peneliti membuat gambaran yang kompleks, memeriksa kata, merincikan pandangan orang yang menjadi informan (narasumber), dan mempelajari situasi alam yang terjadi. Pengumpulan data dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kota Pematangsiantar menggunakan metode wawancara, observasi dan metode dokumentasi. Data yang diperoleh peneliti melalui metode dokumentasi diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data yang ada, yaitu dengan reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Guru merupakan sasaran utama dalam upaya peningkatan kualitas/ mutu pendidikan secara umum. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru perlu mendapat perhatian yang serius dari berbagai pihak. Maka diantara faktor-faktor yang mempengaruhi dalam upaya peningkatan kinerja guru ialah kepemimpinan kepala sekolah. Semakin baik performa kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin baik pula tingkat kinerja guru.

Dari data yang diperoleh setelah melakukan wawancara dengan Bapak Edianto Saragih, S.Pd selaku kepala SMP Negeri 1 Kota Pematangsiantar , maka dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin ialah orang yang dapat mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan yang telah disepakati bersama. Pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat berupa dijadikan sebuah motivasi untuk melakukan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Kepemimpinan dapat mempengaruhi

dengan memberikan contoh atau tingkah laku yang baik dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab dan pekerjaan. Selanjutnya dengan upaya melakukan pengawasan terhadap setiap kegiatan yang dilakukan oleh guru-guru agar apabila jika terdapat suatu kesalahan, maka kepala sekolah dan posisi kepemimpinannya dapat meluruskan apa yang seharusnya dan dapat memberi saran dan masukan agar menjadi lebih baik dan masalah tersebut akan terselesaikan.

Selama pengamatan yang dilakukan penulis di lapangan, dan juga keikutsertaan dalam kegiatan sekolah yaitu pelatihan kader kepemimpinan yang diadakan untuk melatih para calon anggota osis, sekaligus melihat seberapa besar peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 1 Kota Pematangsiantar. Kepala SMP Negeri 1 Kota Pematangsiantar memiliki peran yang amat signifikan dalam upaya peningkatan kinerja guru-guru. Dimana beliau melakukan bimbingan dan pelatihan secara rutin, memberi dorongan dan motivasi serta memberikan contoh yang baik disamping itu beliau dengan rutin memperhatikan dan mengawasi seluruh kegiatan yang dilakukan serta menjaga juga mejalin komunikasi yang baik dengan para guru-guru dan staf kependidikan di sekolah tersebut.

PENUTUP

Dari hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru. Yaitu artinya semakin kondusif kepemimpinan yang dibawakan oleh kepala sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru-gurunya.
2. Motivasi kerja seorang guru juga dapat mempengaruhi seberapa tinggi kinerjanya. Artinya semakin baik dan semakin tinggi motivasi kerja guru itu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka akan semakin baik kinerja yang dilakukannya. Dengan motivasi yang tinggi tersebut, juga akan mendorong pribadi guru tersebut untuk mengembangkan kreativitas dan aktualisasi kemampuan dan energi yang dimilikinya untuk memperoleh prestasi yang maksimal.
3. Terdapat pengaruh yang juga signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja yang sama-sama mempengaruhi dan dapat meningkatkan kinerja guru. Dalam studi yang dilakukan oleh penulis yaitu di

SMP Negeri 1 Kota Pematangsiantar , kedua hal tersebut (Kepemimpinan dan Motivasi) sejalan lurus dengan peningkatan kinerja guru-guru yang ada disana. Maka dari itu artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Motivasi kerja ini akan muncul dalam diri seorang guru apabila adanya kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan terhadap kepemimpinan yang diberikan oleh kepala sekolah dan komunikasi yang terjalin baik dan lancar antara kepala sekolah dengan guru ataupun antara guru dengan guru. Maka dari hal tersebut akan diperoleh peningkatan kinerja dan tingginya motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A, A., Kristiawan, M., & Eddi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidik*, 1-11.
- Akbar, I. R., & Wiguna, M. (2020). Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMK YAPAI Parung. *JENIUS*, 67-88.
- Amalda, N., & Prasajo, L. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa. *Majanagerial*, 15-25.
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Edu*, 16-26.
- Batanani, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru dalam Mewujudkan Efektivitas Pembelajaran. *UNIGA*, 88-95.
- D, D., & Sarino, A. (2018). Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru sebagai Determinan Kinerja Guru. *Manajerial*, 67-76.
- Dewi, R. (2018). Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 11-18.
- Dewi, R. S. (t.thn.).
- fatikhah, N. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Bareng Jombang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 54-63.
- Fikri, M. H., & Nasution, L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Efektivitas Sekolah di SMA Negeri 2 Medan. *Peneliti*, 15-25.

- Firmawati, Y., & Usman, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25-32.
- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Pendidikan Ilmu Sosial*, 54-63.
- Hardono, H., & Haryono, H. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Education*, 16-26.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Anatar Motivasi Kerja Guru IPA dan Disiplin dengan Prestasi Kerja. *Aksara*, 30-40.
- Hartanti, A., Arafat, Y., & Yuningsih, T. (2018). Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. *Pendidik*, 49-58.
- Imansyah, M., & Arafat, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pasrtisipasi Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Aksara*, 30-46.
- Jannah, A. R., & Kardoyo, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Biaya Pendidikan, Komite Sekolah, Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah. *Education*, 21-38.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan Kepala Skeolah dan Displin Guru Terhadap Kinerja Guru. *Education*, 21-31.
- Kaiman, K., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2020). Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengawasan Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Education*, 33-43.
- Komar, A. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. *Al-Ta'lim*, 36-42.
- Mbuik, H. B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah di SD. *Indonesian Journal Prim*, 22-30.
- Purwako, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Akuntabilitas*, 67-84.
- Rifai, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri 060794 Kecamatan Medan Area. *Jurnal manajemen Pendidikan dan Keislaman*, 67-84.
- Russamsi, Y., Hadian, H., & Nurlaleli, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid 19. *Joornal of* , 41-51.
- Simarmata, R. H. (2020). Upaya Peningkatan Motovasi Konerja Guru Sekolah Dasar. *Bahana Manajerial*, 10-28.