

## Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Desy Irana Dewi Lubis

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma

Email: iranawie27@gmail.com

### Abstrak

Kepala sekolah merupakan pemimpin dalam sebuah sekolah, memiliki peran penting dalam menjalankan aktivitas di dunia pendidikan. Kepala sekolah juga memiliki ciri khas dalam memimpin. Memberikan motivasi dan hal lainnya terus dilakukan agar guru dan pekerja dibawah naungannya dapat terus berkembang. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMK PAB 3 Medan Estate. Dengan sampel berjumlah 30 orang yang terdiri dari guru dan pekerja, dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Metode penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif dan metode analisis data menggunakan uji koefisien berganda, menggunakan alat bantu SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan nilai  $R^2$  87,3% artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel kinerja, hasil uji parsial menunjukkan nilai variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,110 dan variabel motivasi sebesar 2,812 serta nilai hasil uji simultan sebesar 92,716. Artinya secara simultan dan parsial hasil penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

### Abstract

*The headmaster in a school, has an important role in carrying out activities in the world of education. The headmaster also has distinctive characteristics in leading. Giving motivation and other things continues to be done so that teachers and workers under their auspices can continue to develop. This research was conducted to see the effect of the headmaster's leadership style and motivation on teacher performance at SMK PAB 3 Medan Estate. With a sample of 30 people consisting of teachers and workers, with a sampling technique that is saturated sampling. The research method used is descriptive quantitative and the data analysis method uses multiple coefficient tests, using SPSS version 22. The results showed an  $R^2$  value of 87.3%, meaning that the leadership style and motivation variables were able to explain the variations that occurred in the performance variable, the partial test results showed a variable value of leadership style of 4.110 and a motivation variable of 2.812 and a simultaneous test result value of 92.716. This means that simultaneously and partially the results of this study have a positive and significant effect.*

**Keywords:** Leadership Style, Motivation, Employee Performance

## **Pendahuluan**

Sekolah adalah sarana untuk menempah masa depan bagi anak-anak. Tempat untuk menambah wawasan dan pengetahuan baru, melatih disiplin dan kemandirian anak-anak. Sekolah juga menjadi tempat untuk seseorang memimpin yang disebut kepala sekolah. Baik tidaknya reputasi sebuah sekolah tergantung dari cara seorang kepala sekolah dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Sekolah dapat menjadi lebih maju atau berjalan ditempat tergantung dari seorang pemimpin. Karena keberadaaan pemimpin yang menjalankan tugas dengan baik membuat guru-guru merasa nyaman saat bekerja. Pemimpin harus memiliki karakter, integritas dan kapabilitas dalam menjalankan sistem kepemimpinannya (Iensufiie, 2010). Karena hal tersebut mampu menggerakkan guru sebagai penggerak dan pengajar di sekolah agar terus maju dan bersaing dengan sekolah lainnya. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkam oleh seorang pemimpin (Rivai, 2014). Ketika seseorang menyukai pemimpin yang bergaya otoriter, tentu dia sudah sangat mengetahui peraturan yang telah ditetapkan pemimpinnya. Namun bila seseorang menyukai gaya kepemimpinan yang demokratis, tentu dia menyukai bila pendapatnya diterima oleh pemimpinnya. Untuk mengukur seperti apa gaya kepemimpinan seseorang digunakan beberapa indikator, seperti kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosi (Hasibuan, 2016). Pemimpin harus mengikuti karyawannya untuk mengadopsi dan mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawannya agar meningkatkan kinerja karyawannya (Gonzalez-Cruz et al., 2019). Gaya kepemimpinan dengan indikator pengambilan keputusan, perilaku kepemimpinan dan orientasi kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Aisah & Wardani, 2020).

Pemimpin yang baik juga harus mampu memberikan arahan yang baik bagi karyawannya, peduli pada karyawannya dan mampu mengembangkan potensi yang ada pada karyawannya. Karyawan tidak selalu memiliki perasaan yang baik atau menyenangkan saat bekerja, bisa jadi hal-hal kecil merusak niat kerja seorang karyawan,

seperti terjebak macet, masalah keluarga atau masalah keuangan diakhir bulan. Hal kecil seperti ini perlu juga diperhatikan oleh seorang pemimpin. Salah satunya dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2018). Motivasi-motivasi yang dilakukan dapat berupa pemberian penghargaan seperti bonus tahunan, kenaikan gaji, kenaikan jabatan, maupun tunjangan tambahan, atau memberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuan guru agar terus bersaing memajukan sekolah. Dalam mengukur motivasi digunakan beberapa indikator seperti prestasi kerja, penghargaan, pengakuan dan keberhasilan dalam bekerja (Mangkunegara, 2016). Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka (Tohidi & Jabbari, 2012). Motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada para guru mempengaruhi kinerja guru (Anam, 2018).

Banyak hal yang dapat memperbaiki kinerja seseorang. Dengan berada dilingkungan kerja yang bersih dan nyaman dapat meningkatkan kinerja seseorang. Adanya rekan kerja yang saling mendukung dan bekerjasama juga dapat meningkatkan kinerja seseorang. Guru sebagai pekerja juga memperhatikan beberapa hal dalam meningkatkan pekerjaannya. Guru juga harus mampu terus berkembang mengikuti zaman dan kemajuan teknologi. Pengetahuannya juga harus terus diasah karena guru harus mengajarkan pengetahuan pada generasi yang berbeda. Guru adalah tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didiknya di sekolah. Dalam mengukur kinerja guru digunakan beberapa indikator seperti prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kerjasama dan prakarsa (Wau, 2017). Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan cara memaksimalkan fokus peningkatan kompetensi guru, mengalokasikan anggaran yang cukup untuk peningkatan profesionalisme guru, memberikan saran dan bimbingan yang profesional kepada guru, menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif,

## **Desy Irana Dewi Lubis**

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

menciptakan pembaruan dan keunggulan, memberikan penghargaan bagi guru yang berhasil atau berkinerja dengan baik (Gaol & Siburian, 2018).

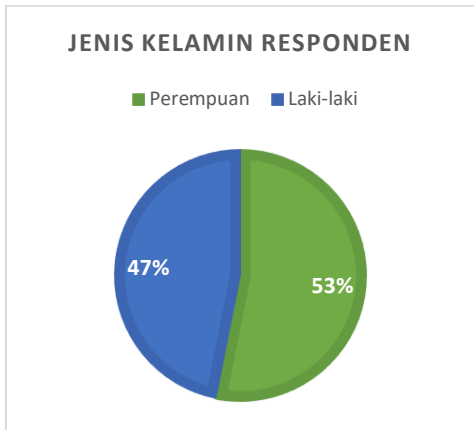
### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada SMK PAB 3 Medan Estate yang beralamat di Jl. Mesjid No. 1 Kec. Medan Estate Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif. Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Untuk melihat butir-butir instrumen penelitian dinyatakan valid atau tidak maka dilakukan uji validitas untuk melihat kelayakan tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2021). Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji simultan dan parsial pada variabel yang akan diteliti yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru (Rukmana, 2018).

Sampel dalam penelitian ini yaitu guru-guru pada SMK PAB 3 Medan Estate dan karyawan lainnya. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

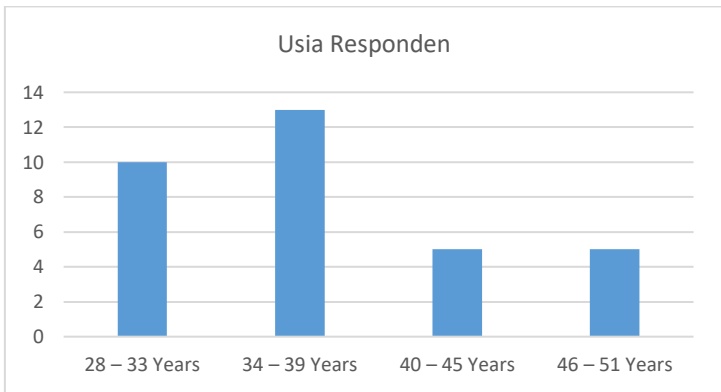
**Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar oleh peneliti kepada sampel berjumlah 30 orang, didapatkan hasil penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Dari data diatas diketahui bahwa responden atau guru dan pekerja lainnya yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak sebanyak 17 orang atau 53% dari pada guru dan pekerja yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang atau 47% dari total sampel.



**Gambar 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**  
Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Guru dan pekerja pada SMK PAB 3 Medan Estate lebih banyak yang berusia 34-39 tahun berjumlah 13 orang. Hal ini menunjukkan guru dan pekerja yang lebih dominan dan masih berusia produktif untuk menjalankan tugas dan kewajibannya.

### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk melihat layak atau tidaknya instrumen penelitian yang berupa pernyataan untuk digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji validitas setiap variabel sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel**

No	Nilai $r_{hitung}$			Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
	Gaya Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja		
1	0,481	0,605	0,488	0,361	Valid
2	0,814	0,813	0,737		Valid
3	0,760	0,777	0,676		Valid
4	0,830	0,654	0,458		Valid
5	0,787	0,834	0,819		Valid
6	0,634	0,709	0,651		Valid
7	0,699	0,848	0,529		Valid
8	0,599	0,605	0,378		Valid
9	0,684	-	0,649		Valid
10	0,582	-	0,387		Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Dari hasil uji yang telah dilakukan dapat kita lihat seluruh instrumen dari  $r_{hitung}$  setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , artinya seluruh instrumen variabel dinyatakan valid.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan ketentuan jika nilai *cronbach alpha* hitung > dari nilai *cronbach alpha* toleransi 0,6 maka dinyatakan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas variabel:

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan ( $X_1$ )	0,912	Reliabel
2	Motivasi ( $X_2$ )	0,918	Reliabel
3	Kinerja ( $Y$ )	0,861	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Hasil diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel sebab nilai *cronbach alpha* hitung > dari *cronbach alpha* toleransi.

### 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Setelah dilakukan pengujian regresi linear berganda, didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,832	2,345		3,767	,001
Gaya_kepemimpinan	,541	,132	,573	4,110	,000
Motivasi	,377	,134	,392	2,812	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji dapat diperoleh persamaan:

$$Y=8,832+0,541X_1+0,377X_2$$

Dari pengujian regresi linear berganda diperoleh konstanta 8,832 artinya jika nilai variabel bebas 0, maka nilai variabel terikat sebesar 8,832. Koefisien masing-masing variabel bernilai positif, artinya kinerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial bertujuan untuk melihat apakah gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kriterianya jika  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, secara parsial penelitian ini berpengaruh. Dan jika  $t_{hitung} <$   $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya penelitian ini tidak berpengaruh.

**Tabel 4 Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,832	2,345		3,767	,001
Gaya_kepemimpinan	,541	,132	,573	4,110	,000
Motivasi	,377	,134	,392	2,812	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas didapatkan hasil:

## Desy Irana Dewi Lubis

### Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

- 1) Nilai  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,110 > dari nilai  $t_{tabel}$  2,042 dan nilai signifikan 0,00 < dari 0,05 dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- 2) Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi sebesar 2,812 < dari nilai  $t_{tabel}$  2,042 dan nilai signifikan 0,009 < dari 0,05 dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### b. Uji Simultan (uji F)

Uji simultan dilakukan untuk melihat pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja. Menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  (5%) dengan kriteria: jika  $F_{hitung} <$  dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak artinya secara simultan penelitian ini tidak berpengaruh dan jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya secara simultan penelitian ini berpengaruh. Hasil ujinya sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	608,819	2	304,409	92,716	,000 <sup>b</sup>
	Residual	88,648	27	3,283		
	Total	697,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya\_kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji F didapatkan hasil bahwa nilai  $F_{hitung}$  92,716 > dari nilai  $F_{tabel}$  2,92 dan nilai signifikan 0,00 < dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi dalam menerangkan variabel terikat yaitu kinerja. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,934 <sup>a</sup>	,873	,863	1,812
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya\_kepemimpinan

Untuk pengujian determinasi diperoleh hasil sebesar 0,873 atau 87,3% artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel kinerja. Sedangkan sisanya 12,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya lokasi, pendapatan dan lain hal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ratmini et al., 2019) yang menyatakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

## Simpulan

Penelitian ini memiliki keterbatasan dari segi waktu, sebab belum banyak informasi yang diperoleh oleh pekerja dalam hal ini guru untuk memberikan informasi dikararenakan guru yang bersangkutan mempunyai pekerjaan lainnya. Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK PAB 3 Medan Estate. Hasil penelitian ini menjawab hipotesis yang telah diutarakan sebelumnya. Diharapkan dengna adanya penelitian ini kepala SMK PAB 3 Medan Estate dapat mempertahankan gaya kepemimpinannya dan terus memberikan motivasi kepada guru dan para pekerja.

## Daftar Pustaka

- Aisah, S. N., & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Bussiness*, 1(1), 42–50.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.

## **Desy Irana Dewi Lubis**

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

- Gaol, N. T. L., & Siburian, P. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66–73. <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/view/1662/923>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Universitas Diponegoro.
- Gonzalez-Cruz, T. F., Botella-Carrubi, D., & Martinez-Fuentes, clara M. (2019). Supervisor Leadership Style, Employee Regulatory Focus, and Leadership Performance: A Perspectivism Approach. *Journal of Business Research*, 101, 660–667. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296319300840>
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Iensufiie, T. (2010). *Leadership Untuk Profesioanl dan Mahasiswa*. Esensi.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Ratmini, N. A., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja. *JAPI*, 10(2). [https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal\\_ap/article/view/2795/1383](https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/view/2795/1383)
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Rukmana, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen: Coopetition*, IX, 81–98. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/54>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D*. Alfabeta.
- Tohidi, H., & Jabbari, M. M. (2012). The Effects of Motivation in Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 31(2011), 820–824. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.148>
- Wau, Y. (2017). *Profesi Kependidikan*. Universitas Negeri Medan.