

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Nur Amalina Prasetyarini

Program Pascasarjana

Universitas Ahmad Dahlan

Surat-e: -

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru. Penulisan ini dilihat dari pendekatannya tergolong *ex post facto*. Berdasarkan metodenya penulisan ini menggunakan metode kuantitatif. Metode yang digunakan dalam rancangan ini adalah metode survei. Penulisan ini bersifat determinasi karena penulis berusaha menyelidiki hubungan antara beberapa variabel penulisan yaitu variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melaksanakan tindakan atau tujuan tertentu. Kinerja adalah menyangkut seberapa bagus kemampuan seorang guru dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai seorang pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan demokrasi dianggap paling mudah digunakan untuk berkomunikasi dan dalam memotivasi kerja guru untuk meningkatkan kinerja guru, Kontribusi yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru cukup besar. Kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi merupakan faktor yang penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja guru, sekolah

1. PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan dalam suatu organisasi sekolah banyak dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Salah satu kekuatan dalam pengelolaan organisasi sekolah dan yang berperan untuk bertanggungjawab menghadapi perubahan adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah, sebagai seorang pemimpin Kepala Sekolah diharuskan mampu memprakarsai pemikiran baru dalam proses interaksi di lingkungan sekolah, dalam melakukan proses untuk mencapai tujuan sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman. Dapat dilaksanakan atau tidaknya tujuan pendidikan bergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah dalam memimpin suatu sekolah atau lembaga yang dia naungi.

Kepala sekolah memiliki hubungan dan pengaruh yang penting, yakni antara pemimpin dan bawahannya yang mempunyai tujuan yang sama dalam mencapai perubahan yang lebih baik. Antara pemimpin dan bawahannya saling mempengaruhi satu sama lain karena mereka berinteraksi dengan cara yang demokratis untuk menentukan perubahan apa yang ingin mereka lakukan.

Untuk itu, penciptaan kultur organisasi modern dalam pendidikan sangat penting dilakukan. Kultur organisasi modern akan membentuk orang pada disiplin yang tinggi, membentuk karakter dan sika yang bertanggung jawab pada pekerjaannya dan memiliki jiwa untuk pengabdian bagi kepentingan khalayak umum. Kultur organisasi yang efektif bagi lembaga pendidikan memerlukan kolaborasi dan kooperasi antar komunitas, baik intern dan ekstern. Kolaborasi dan kooperasi yang intensif hanya tercapai manakala tumbuh dari gaya manajemen dan pola kepemimpinan yang efektif.

Dengan demikian Kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki integritas tinggi, sebab seorang pemimpin akan selalu berada di tengah – tengah para anggota organisasi yang dipimpinnya. Oleh karena itu di dalam pendidikan modern kepemimpinan, kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Gaya kepemimpinan juga merupakan pola tingkah laku seorang

pemimpin dalam proses mengerahkan dan mempengaruhi para pegawainya.

Berhasil atau tidaknya tujuan sekolah juga sangat berkaitan dengan kualitas kerja guru, pencapaian hasil kerja disesuaikan dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing sekolah. Dalam menjalankan tugasnya pimpinan harus menilai hasil kerja guru, menilai terhadap kerja merupakan faktor penting untuk mengetahui tingkat memotivasi demi meningkatkan kinerja kepuasan kerja guru, kemampuan guru yang kurang hendaknya dapat diidentifikasi dan diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam membangun semangat kerjanya.

Guru merupakan ujung tombak yang berada pada garis terdepan yang langsung berhadapan dengan siswa melalui kegiatan pembelajaran di kelas ataupun diluar kelas. Para guru jelas dituntut pula dapat melaksanakan seluruh fungsi profesionalnya secara efektif dan efisien. Baik dari kepentingan pendidikan nasional maupun tugas fungsional guru, semuanya menuntut agar pendidikan dan pengajaran dilaksanakan secara profesional artinya dilaksanakan secara sungguh – sungguh dan didukung oleh para guru yang mempunyai kinerja baik. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan oleh guru.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh hubungan antar personal kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kemampuan kerja, keterampilan, fasilitas kerja, etos kerja dan teknologi. Sekolah sebagai organisasi, pada umumnya kinerja guru sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Pentingnya kinerja mengajar dalam meningkatkan prestasi belajar siswa yang optimal, merupakan salah satu kekuatan eksternal yang dapat digunakan oleh seorang guru untuk melaksanakan pengaruhnya dalam mengajar. Peningkatan kerja harus diringi motivasi yang tinggi. Bekerja tanpa motivasi tentu sangat membosankan, karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, ataupun dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar. Dengan motivasi guru akan mampu membentuk semangat kerja yang tinggi pula. Kemampuan guru yang dilandasi motivasi akan mendorong untuk menunjukkan perilaku yang kuat sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Orientasi ini tentu mengarah pada peran guru yang dituntut bertindak secara profesional.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah sekolah, sekolah sebagai suatu organisasi yang di dalamnya ada sejumlah orang yang bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan. Sebagai hasil dari satu tindakan motivasi adalah tercapainya prestasi kerja dari organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian keberhasilan guru dalam menjalankan tugas karena dorongan/ motivasi sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Guru yang termotivasi dalam bekerja akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong meningkatkan kinerjanya.

Dalam membangun prestasi dan kualitas guru yang baik perlu adanya teknik kepemimpinan dalam mencapai tujuan tersebut. Sebagai upaya memelihara harmonisasi, kesejahteraan guru dan menyesuaikan diri dengan situasi serta kondisi bawahan. Berdasarkan beberapa uraian diatas, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja guru.

2. METODE

Penulisan ini dilihat dari pendekatannya tergolong *ex post facto*. Menurut Sugiyono (2002) penelitian *ex post facto* adalah penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi, dan kemudian merunut kebelakang melalui data tersebut untuk menemukan faktor – faktor penyebab terjadinya peristiwa yang diteliti. Berdasarkan metodenya penulisan ini menggunakan metode kuantitatif. Metode yang digunakan dalam rancangan ini adalah metode survei. Penulisan ini bersifat determinasi karena penulis berusaha menyelidiki hubungan antara beberapa variabel penulisan yaitu variabel gaya

kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Disebut penulisan korelasional, karena penulisan ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara variabel- variabel bebas baik sendiri – sendiri maupun bersama-sama dengan variabel terikatnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah teori kepemimpinan dari pendekatan perilaku pemimpin. Dari satu segi pendekatan ini masih di fokuskan lagi pada gaya kepemimpinan (*leadership style*), sebab gaya kepemimpinan bagian dari pendekatan perilaku pemimpin yang memusatkan perhatian pada proses dinamika kepemimpinan dalam usaha mempengaruhi aktivitas individu untuk mencapai tujuan dalam suatu situasi tertentu.

Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang bisa berpengaruh positif terhadap kinerja gurunya. Gaya kepemimpinan yang bagus, tentu saja akan menginspirasi para guru untuk bekerja. Kepala Sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan yang tinggi akan di hormati oleh para guru karena bisa menjadi tauladan dalam para guru bekerja. Sebaliknya, jika kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang rendah, maka guru cenderung meremehkan kepala sekolah. Sebagai dampaknya, guru tentu saja akan malas menunjukkan kinerjanya secara maksimal.

Gaya kepemimpinan adalah sikap yang dipilih oleh seseorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lain berlainan bergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinannya. Daryanto (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang menggunakan kekerasan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja hanya pada awal-awalnya saja, produktivitas seterusnya tidak bisa dijamin. Kekerasan pada kenyataannya justru dapat menumbuhkan keterpaksaan yang akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

Sebaliknya jika guru menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih demokratis maka akan tumbuh rasa keakraban antara pemimpin dengan bawahan. Memang pemimpin harus tegas, tapi tidak berarti otoriter atau bahkan menggunakan kekerasan dalam memimpin. Tegas artinya pemimpin bisa konsekuen terhadap setiap keputusan yang diambil dan menjalankannya dengan sebaik-baiknya. Kepala sekolah yang memiliki gaya demokratis akan cenderung lebih mudah melakukan komunikasi dengan guru. Guru tidak akan merasa takut atau dalam tekanan ketika kepala sekolah mengajaknya berdiskusi. Dengan

komunikasi yang bagus, kepala sekolah dan guru akan bersinergi dengan baik dan guru akan bisa menunjukkan produktivitas atau kinerja yang maksimal karena mendapat arahan yang bagus dari kepala sekolah.

Rivai dan Mulyadi (2003) mendeskripsikan gaya kepemimpinan ke dalam beberapa define berikut ini:

1. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.
2. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.
3. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.
4. Gaya kepemimpinan, baik secara langsung ataupun tidak langsung, menunjukkan keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya.
5. Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Untuk menentukan gaya yang paling efektif dalam menghadapi keadaan tertentu maka perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada di dalam tiga unsur, yaitu: diri pemimpin, bawahan dan situasi secara menyeluruh: Pada tahun 1960-an berkembang teori kepemimpinan yang dinamakan “pola manajerial”. Kepemimpinan dipengaruhi oleh dua perhatian manajerial yang mendasar, yaitu perhatian terhadap produk/ tugas dan perhatian terhadap manusia. Menurut teori ini ada empat gaya dasar kepemimpinan: (1) gaya manajemen tugas, pemimpin menunjukkan perhatian tinggi terhadap produksi, tetapi perhatian rendah terhadap manusia, (2) gaya manajemen *country club*, pemimpin memperlihatkan perhatian yang tinggi terhadap manusia, tetapi perhatian rendah terhadap produksi, (3) gaya manajemen miskin, pemimpin tidak terlalu menunjukkan perhatian, baik terhadap produksi maupun manusia, (4) gaya manajemen tim, pemimpin menunjukkan perhatian tinggi terhadap produksi maupun terhadap manusia. Menurut teori ini gaya manajemen tim, yang pada dasarnya sama dengan gaya demokratis merupakan gaya

kepemimpinan yang terbaik untuk semua orang dalam segala situasi.

Motivasi kerja

Abraham H. Maslow dalam *Need Hierarchy Theory* menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan manusia bersifat jamak yaitu kebutuhan psikologis dan biologis berupa material. Maslow menggolongkan adanya lima kebutuhan manusia (Hasibuan, 2003). Adapun tingkat kebutuhan manusia yang mendorong manusia untuk bekerja menurut Maslow adalah:

1. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*). Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.
2. Kebutuhan akan penghargaan diri/ status (*Esteem Needs*). Merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idelanya prestise timbul karne adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.
3. Kebutuhan akan cinta atau Afiliasi (*Social needs*). Kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan social misalnya berteman, mencintai serta diterima dalam pergaulan lingkungan kerjanya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri. Kebutuhan ini terdiri dari: Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di tempat ia bekerja, Kebutuhan akan perasaan dihormati. Karena manusia merasa dirinya penting. Serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang tetap merasa dirinya penting, Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak sanggup menyenangi kegagalan. Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang, Kebutuhan akan perasaan ikut serta. Setia pegawai akan merasai senang jika diikutkan dalam berbagai kegiatan dan mengemukakan saran atau pendapat pada pimpinan.
4. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan (*Safety needs*). Jika kebutuhan psikologis sudah sedikit terpenuhi maka kebutuhan ini dapat menjadi motivasi. Kebutuhan ini merupakan rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa ditempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam – jam tertentu.

5. **Kebutuhan fisik (*Physiological Needs*).** Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan, papan. Organisasi membantu individu dengan menyediakan gaji yang baik, keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya.

Motivasi berkaitan erat dengan tujuan, dan tujuan berkaitan erat dengan kebutuhan. Seseorang akan terdorong melakukan sesuatu bila merasa ada suatu kebutuhan. Kebutuhan timbul karena adanya keadaan yang tidak seimbang, tidak serasi atau rasa ketegangan yang menuntut suatu kepuasan. Guru adalah salah satu faktor penting dalam pencapaian keberhasilan proses belajar mengajar. Guru harus mempunyai motivasi baik dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Motivasi yang baik dapat diartikan dengan timbulnya keinginan dan kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar tanpa adanya unsur-unsur lain yang mengakibatkan guru menjadi terpaksa melaksanakan tugas mengajarnya, misalnya takut kepada pimpinan, ingin mendapat perhatian dan lain sebagainya. Apabila motivasi ini yang muncul dalam diri seorang guru untuk melaksanakan tugasnya, maka kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan hanya bersifat melepaskan tanggungjawab tanpa didukung oleh beban moral yang kuat.

Seorang guru mempunyai motivasi baik dalam melaksanakan tugasnya ialah guru yang benar-benar menjiwai pekerjaannya sebagai tenaga pendidik, menjiwai anak didik dan menjiwai bidang studi yang diajarkan dan berusaha semaksimal mungkin agar antara materi yang diajarkan dengan tingkat pemahaman murid dapat sesuai dan saling mendukung. Melihat besarnya peranan guru, maka agar hal itu tercapai guru harus mempunyai motivasi yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar sesuai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, kepala sekolah selaku pemimpin di sekolah harus bisa menumbuhkan motivasi para guru dalam mengajar.

Selain itu Sukarya (2006), Sulantra (2009) juga menemukan bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja guru. Artinya semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh guru yang bersangkutan. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, memiliki kinerja yang tinggi pula. Menurut teori Herzberg faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi kerja adalah keberhasilan, pengakuan, dan sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab

seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan.

Orang yang termotivasi kerjanya biasanya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap kerjanya. Hal inilah yang memacu guru-guru yang termotivasi kerjanya memiliki kinerja yang sangat tinggi dalam mengemban tugas profesinya sebagai seorang guru. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja guru

Kinerja guru menyangkut seberapa bagus kemampuan seorang guru dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai seorang pendidik. Untuk bekerja secara profesional, ada beberapa faktor yang mempengaruhi. Ada tiga faktor yang memiliki determinasi yang positif terhadap kinerja guru, yaitu: gaya kepemimpinan, kompetensi profesional dan motivasi kerja. Seorang kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan yang tinggi tentu bisa menciptakan atmosfer yang bagus pada instansi yang dipimpin. Ini menyebabkan kepala sekolah akan disegani oleh para guru. Sehingga guru akan secara otomatis meningkatkan kerjanya sebagai seorang guru. Faktor kompetensi profesional yang tinggi tentu akan menunjukkan kinerja yang bagus karena dengan kompetensi yang guru miliki mereka bisa merealisasikan semua kompetensinya dalam wujud kinerja. Dan motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menyebabkan guru mau bekerja dan menunjukkan kerjanya dengan maksimal. Guru yang memiliki motivasi tinggi tentu memiliki semangat tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru.

Dengan semangat yang tinggi inilah para guru akan menunjukkan kerjanya. Pentingnya kinerja mengajar dalam meningkatkan prestasi belajar siswa yang optimal, merupakan salah satu kekuatan eksternal yang dapat digunakan oleh seorang guru untuk melaksanakan pengaruhnya dalam mengajar. Ariantini (2006) mengemukakan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki korelasi yang positif terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, terdapat 1 variabel bebas yang sama, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan 1 variabel bebas yang identik, motivasi berprestasi. Hal yang sama juga ditemukan oleh Mahendra (2010). Dalam penelitiannya ditemukan ketiga variabel bebas member determinasi yang positif terhadap kinerja guru. Artinya semua variabel bebas berkontribusi terhadap kinerja guru. Dari paparan di atas tampak hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan penelitian yang terdahulu yang menunjukkan

keterkaitan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja professional.

Dalam konsep kinerja guru penulis mencoba menyimpulkan bahwa kinerja adalah tampilan perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik yang tentu memiliki latar belakang yang relevan dengan tugas yang dihadapi dan hubungannya dengan lingkungan. Sejalan dengan Mulyasa (2004) bahwa guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Berdasarkan pemaparan di atas, gaya kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting di dalam meningkatkan kinerja seorang guru. Di dalam dunia pendidikan, seorang guru merupakan ujung tombak pendidikan. Jika Guru bisa menyampaikan materi dengan baik, memiliki kompetensi yang mumpuni serta memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka tujuan pendidikan yang telah disepakati secara bersama dapat tercapai. Kepala Sekolah, memiliki peran yang strategis dalam kepemimpinan di dunia pendidikan. Beliau memiliki kendali yang luar biasa dalam mendorong serta memotivasi bawahannya agar bisa meningkatkan kinerjanya. Jika kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah dapat melaksanakan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya dengan baik dan optimal serta mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif dan professional maka logikanya kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Guru yang termotivasi dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas dengan ulet, penuh kreatif dan sebagainya. Hal ini nantinya juga akan berdampak terhadap kepuasan guru yang diharapkan mampu menciptakan kinerja yang baik pula.

Kepemimpinan yang demokratis cenderung akan lebih mudah membuat komunikasi antar guru dan kepala sekolah. Sehingga jika ada hal-hal yang dirasa menjadi suatu kesulitan bisa dibicarakan secara bersama-sama untuk mencari jalan keluar. Dalam hal ini guru juga merasa dilibatkan dalam mencari solusi dari masalah yang dihadapi sekolah. Menciptakan strategi yang sesuai berarti menentukan bagaimana caranya agar setiap individu dalam organisasi memiliki rasa saling memiliki serta membuat komitmen pribadi terhadap tujuan yang telah direncanakan.

4. KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melaksanakan tindakan atau tujuan tertentu. Kinerja adalah menyangkut seberapa bagus kemampuan seorang guru dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai seorang pendidik. Berdasarkan pembahasan yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
2. Gaya kepemimpinan demokrasi dianggap paling mudah digunakan untuk berkomunikasi dan dalam memotivasi kerja guru untuk meningkatkan kinerja guru.
3. Kontribusi yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru cukup besar, artinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi merupakan faktor yang penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak berkaitan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Darma, Surya dan Usman, Husaini. 2009. Kepemimpinan Kepala Sekolah/ Madrasah yang Efektif. *Jurnal Tenaga Kependidikan*, Vol 3 No.2.
- Daryanto. 2011. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Rai, Desak Made. 2011. Determinasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kompenasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Denpasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*. Vol 8 No 1.
- Rifai'i, Moh. 1986. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Jemmar.
- Sugiyono, Sodik A. Kuntoro. 2004. Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Diklat terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Bahas Madura di SDN Kecamatan Bangkalan Kanupaten Bangkalan Madura. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi*. Vol 6 No 7.
- Timpe. A Dale. 1991. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Memotivasi Pegawai*. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan, H. Malayu, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara