

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KINERJA GURU

Aulia Sarah Firdausy, Titta Nadia Sari, Anjani Pustakawati, Alifianty Nur Laily

Universitas Muhammadiyah Malang
alifiantylaily@webmail.umm.ac.id

Abstract: *The principal has a very important position so that the principal is required to have the ability and readiness to influence, encourage, guide, move, direct and then do something that can help achieve the goals set. As an educational leader the principal has heavy responsibilities. The principal as a leader must be responsible for teacher upgrading. Therefore, school has a special leadership style. The purpose of this research is to learn about the principal's leadership style and types, understanding motivation, motivational factors, understanding teacher performance, factors that improve performance and teacher performance standards. The method used in this study is the library method. Then the techniques of collecting data conduct library research, such as reading, writing, citing material related to the problem in approving this. The results of this study indicate that theoretically, a significant positive impact of leadership style on teacher performance has a strong influence on the progress of the organization, especially educational institutions.*

Keywords : *Leadership Style, Motivation, Teacher Performance*

Abstrak: Kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting sehingga kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan dan kesiapan untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak membimbing, bergerak, mengarahkan dan kemudian melakukan sesuatu yang dapat membantu mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang berat. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus bertanggung jawab atas peningkatan kinerja guru. Karena itu, sekolah memiliki gaya kepemimpinan khusus. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari tentang gaya dan jenis kepemimpinan kepala sekolah, memahami motivasi, faktor motivasi, memahami kinerja guru, faktor-faktor yang meningkatkan kinerja dan standar kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kepustakaan. Kemudian teknik pengumpulan data melakukan penelitian kepustakaan, seperti membaca, menulis, mengutip materi terkait masalah dalam menyetujui hal ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara teoritis, dampak positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru memiliki pengaruh yang kuat terhadap kemajuan organisasi, terutama lembaga pendidikan.

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

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sesuatu yang sangat penting dan pasti ditemui dalam masyarakat sosial. Semua yang ada disekitar kita terutama juga mengandung unsur-unsur pendidikan itu sendiri. Oleh sebab itu pengertian pendidikan itu sendiri bukanlah hanya sekedar dalam lingkup sekolah karena ketika seorang anak bermain itu pun bisa dibilang ia juga dalam keadaan belajar. Bisa dikatakan demikian, karena dalam tujuan pendidikan itu

sendiri juga untuk menambahkan wawasan. Pendidikan adalah suatu latihan, latihan untuk mengetahui sesuatu, melalui latihan seseorang dapat memahami berbagai pengetahuan, dengan banyak latihan seseorang akan terampil melakukan suatu pekerjaan apa saja, melalui latihan secara berulang-ulang untuk tidak berbicara kotor, berhenti merokok, hidup dengan tidak bertentangan dalam masyarakat dan sekitarnya atau tidak melanggar hukum itu sama halnya seseorang sudah melakukan sebuah pendidikan. Karena pendidikan ini adalah bersifat luas. Maka yang akan dibicarakan adalah pendidikan dalam lingkup nasional. Pendidikan yang dilakukan dalam wilayah sekolah karena pendidikan merupakan bagian dari pembangunan nasional yang diarahkan untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia serta kualitas sumber daya manusia, maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Menurut Undang-Undang No. 20 ? 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah usaha sadar terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukannya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Maka suatu lembaga pendidikan yang akan memberikan hasil terbaik dalam mendidik para peserta didik didalamnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah etos kerja guru. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen ialah "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah" guru merupakan suatu komponen yang sangat penting, karena merekalah yang menciptakan suasana belajar yang nyaman untuk peserta didik agar bisa beraktivitas, yaitu belajar. Tugas guru agar mengerti apa dan bagaimana agar materi yang ia sampaikan pada peserta didik dapat tersalurkan dengan baik hingga mereka dapat memahami apa yang mereka dapatkan dari belajar dengan mengetahui setiap karakter yang dimiliki oleh setiap peserta didik itu sendiri, dari gaya belajar mereka, kepribadian mereka, faktor-faktor dari permasalahan apa yang ada di keluarga mereka, sehingga mereka tahu apa yang dibutuhkan peserta didik dalam cara penyampaian sebuah materi. Guru juga tidak hanya lihai dalam menyampaikan mata pelajaran juga mereka sebagai public figure bagi para anak didiknya. Maka para guru diharapkan memiliki tingkah dan perilaku yang baik.

Maka salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa di Indonesia adalah rendahnya kualitas pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Terjadi beberapa faktor yang menyebabkan adanya rendahnya kualitas pendidikan. Maka ada

beberapa faktor yang terkait yaitu dari siswanya, dan juga lingkungannya. Disini didapatkan yang menjadi tolak ukur faktor keberhasilan sebuah lembaga pendidikan itu sendiri adalah kinerja guru. Yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksikan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar (PBM) yang identitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional guru dalam proses pembelajaran. Kinerja adalah hasil yang dilakukan oleh seorang guru dalam mencapai kualitas dan kuantitasnya dalam melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang guru.

Guru berperan penting dalam suatu lembaga pendidikan. Karena memang sistem dalam lembaga pendidikan itu sendiri dalam lingkup ajar mengajar dan pastinya peserta didik memerlukan seseorang yang dapat memberikan atau mentransfer ilmu dan pelajaran bagi mereka. Tanpa adanya guru proses belajar mengajar tidak dapat berjalan dengan baik. di sebuah lembaga pendidikan juga menyediakan beberapa guru yang sesuai dengan keterampilan yang dia kuasai agar ia dapat tampil professional di depan para peserta didik ketika mengajar.

Namun yang menjadi efek atau pengaruh dari etos kerja guru atau bisa dikatakan dengan kinerja guru ialah dari gaya kepemimpinan yang ada pada kepala sekolah di suatu lembaga pendidikan. Bisa di katakana sangat berpengaruh karena seorang pemimpin yang memiliki bawahan itulah yang menjadi patokan bagaimana para guru mendapatkan motivasi dari seorang pemimpin yang baik dan bijak. Kepemimpinan tidak lain adalah kegiatan memimpin dengan proses mempengaruhi bawahan atau orang lain. Menurut Nawawi (2000:9) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan yang mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar dapat bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Disini kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang mana ia juga termasuk salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam peraturan pemerintah No. 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana” maka disini dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar dalam kepemimpinannya disuatu lembaga pendidikan karena ia menjadi motor penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan pendidikan secara luas. Ada 2 gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu : orientasi pada pekerja yang menggambarkan pentingnya hubungan manusiawi yang merupakan kebutuhan setiap

individu dan orientasi pada produksi yang menekankan pada aspek produksi dan aspek teknik dalam pekerjaan dengan menggambarkan pegawai sebagai pekerja semata (Gordon ; 1996 : 316-317). Menurut Neuvil (2012:2), banyak pemimpin yang mengombinasikan 6 tipe kekuatan yang tergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan. Misalnya pemimpin yang otoriter yang akan mencampurkan unsure-unsur legitimasi, paksaan dan kekuatan insentif untuk menerapkan kebijakan. Sedangkan pemimpin yang demokratis akan menggunakan kekuatan yang dimilikinya dengan melibatkan semua anggota kelompok dalam proses pengambilan keputusan.

Maka bagaimana seorang guru mendapatkan motivasi dalam mengajar itulah tergantung bagaimana seorang pemimpin atau kepala sekolah yang berada di sebuah lembaga pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya untuk mengembangkan kualitas lembaga tersebut dapat memberikan dorongan yang baik bagi para guru. Motivasi kinerja itu sendiri ialah proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang dikarenakan terjadi interaksi antara satu dengan yang lain melalui sikap, kebutuhan, keputusan, dan persepsi seseorang dalam lingkungannya. Agar guru dapat melaksanakan tanggung jawab atas tugasnya di lingkup lembaga pendidikan yang di emban maka di perlukannya sebuah dorongan dan motivasi kerja yang baik melalui diri sendiri maupun dari kepala sekolah atau lingkungannya.

Bahwasannya bagaimana cara dan gaya kepala sekolah mengarahkan seluruh bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan mereka terapkan ketika di berikan suatu perintah atau tanggung jawab. Dan apa yang sudah menjadi kinerja mereka hasilnya akan berpengaruh juga terhadap kesuksesan dalam mencapai tujuan lembaga tersebut. Disini apabila kepala sekolah tidak memenuhi apa yang menjadi motivasi atau dorongan yang dibutuhkan oleh bawahannya akan berdampak pada kinerja mereka dalam mengabdikan, tanggung jawab, disiplin, kemampuan kerja, kreativitas, penguasaan kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi personal serta rendahnya sikap profesional mereka.

B. METODE PENELITIAN

Di dalam penulisan jurnal ini penulis menggunakan metode kepustakaan. Metode kepustakaan ialah metode yang digunakan untuk memperoleh data dengan mengadakan penelitian kepustakaan, seperti membaca, menulis, mengutip materi yang berhubungan dengan masalah dalam penulisan ini (Muhadjir, 1990: 64). Tujuan dari metode ini adalah untuk mengetahui secara detail dan memberikan kerangka berfikir, khususnya referensi yang

relevan mengenai teori-teori yang ada, memberikan gambaran secara lengkap dengan menggunakan sumber kepustakaan. Metode kepustakaan ini dilakukan dengan membaca dan mempelajari hasil-hasil yang telah dipublikasikan menjadi buku dengan cara membuat catatan, menyusun dan menformulasikan dengan masalah dalam penelitian ini.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam buku Manajemen Strategik lebih jelas mengemukakan bahwa : Kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain, baik yang kedudukannya tinggi, setingkat, maupun yang lebih rendah dari padanya, dalam berfikir dan bertindak agar perilaku yang semula mungkin individualistik dan egoistik berubah menjadi perilaku organisasional. Menurut Sondang P.Siagian (2013) Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yang bersifat keperilakuan. Sedangkan Irham Fahmi (2013 : 15) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi , dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Dan dalam bidang pendidikan, menurut Wahab (2008 : 132) Kepemimpinan mengandung arti Kemampuan atau daya untuk menggerakkan pelaksana pendidikan agar tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin. Pemimpin yang berkualitas harus dapat mengubah perilaku karyawannya menjadi seorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi (Mulyadi, 2015); (Kartono, 2017), sehingga tujuan organisasi dapat dicapai bersama. Menurut Kartini Kartono (2008 : 34) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Kemudian Thoha (2010) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Adapun macam-macam gaya kepemimpinan menurut House yang di kutip oleh H.Suwanto (2011) antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan Direktif (*Directive*), gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.
2. Gaya Kepemimpinan Yang Mendukung (*Supportive*), gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.
3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif (*Participative*), gaya kepemimpinan ini berkonsultasin dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
4. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (*Achievement Oriented*), gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas menurut Wahjosumidjo (1995:63) dalam prakteknya adalah memberikan petunjuk, pengawasan, menanamkan keyakinan akan pentingnya pelaksanaan tugas kepada bawahan, dan mementingkan perhatiannya kepada pelaksanaan tugas guru yang harus terlaksana dengan baik, mengikuti aturan yang ditetapkan serta mengacu kepada standar prestasi kerja yang diharapkan. Selanjutnya menurut Handoko (2003:299) pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan berorientasi pada bawahan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka. Tohardi (2002) mengkategorikan empat gaya kepemimpinan menjadi 10 yaitu : gaya kepemimpinan persuasif, gaya kepemimpinan refresif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan inovatif, gaya kepemimpinan investigasi, gaya kepemimpinan inspektif, gaya kepemimpinan motivatif, gaya kepemimpinan naratif, gaya kepemimpinan edukatif dan gaya kepemimpinan restrogresif.

Secara teoritis, dampak positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru memberikan pengaruh kuat bagi kemajuan organisasi, khususnya lembaga pendidikan (Danim, 2017). Salah satu karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kemampuannya untuk memotivasi orang lain supaya mampu mengikuti dan mewujudkan visi organisasi. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diberikan kepada karyawan (Sujiantari, 2016) karena dengan adanya motivasi, karyawan memiliki sebuah dorongan untuk mencapai tujuan (Septyan, 2017). Untuk mendukung keberhasilan kinerja guru, maka perlu diperhatikan faktor yang mendukung diantaranya motivasi kinerja guru (Afandi, 2013).

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru (Suprihatiningrum, 2014). Kepala sekolah memiliki kedudukan yang sangat penting sehingga kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dan kesiapan untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang berat. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus bertanggung jawab terhadap peningkatan kinerja guru. Guru harus diawasi, dibina, dan diberikan motivasi agar profesional guru dalam melaksanakan PBM senantiasa berjalan dengan baik. Purwanto (Arianti, 2009:73) menjelaskan kepala sekolah sebagai pemimpin yang baik merasa terbebani untuk menciptakan profesional guru, dia tahu bahwa profesional guru adalah kunci keberhasilan mengajar siswa.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Mendorong seseorang mengembangkan kreativitas dan menggerakkan kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai prestasi kerja yang maksimal (MC. Clelland, 1987: 61).

Pengertian motivasi menurut para ahli, yaitu:

- a) Menurut Luthans (2008: 158) mengatakan bahwa motivasi merupakan proses yang dimulai dengan kekurangan kegiatan kehidupan atau kebutuhan jiwa yang mengaktifkan perilaku atau tekad yang mengarah pada suatu tujuan atau dorongan.
- b) Husaini Usman (2006: 223) mengatakan bahwa motivasi merupakan keinginan atau kebutuhan seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.
- c) Mangkunegara (2011: 93) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu
- d) Dimiyati (2006) mengatakan motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia.
- e) Hilgard (dalam Hidayat, 2008) mengatakan motivasi merupakan motif untuk mengerjakan sesuatu yang berharga atau penting dengan baik dan sempurna untuk memenuhi standar keunggulan dari apa yang dilakukan seseorang.
- f) Jackson (dalam Hidayat, 2008) mengatakan motivasi adalah dorongan kuat untuk berusaha dan bekerja keras demi mencapai suatu keberhasilan dan keunggulan.

Sebagai tenaga professional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara satu dengan lainnya. Herzberg (dalam bukunya Prof. Dr. J. Winardi, SE) mengatakan motivasi kerja bukan dimensi tunggal melainkan tersusun dalam dua faktor, yaitu:

a) Faktor Motivator (*satisfier*)

Faktor motivator merupakan faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan bertanggung jawab

b) Faktor Hygiene

Faktor ini bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervise, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status.

Pengertian Kinerja Guru

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, dipaparkan bahwasannya seorang guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Hary Susanto, 2012),

Dalam UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2) juga memaparkan; pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Kinerja dalam KBBI diartikan sebagai berikut sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja (tentang peralatan). Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah "performance". Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata (Abdul Majid, 2016). Mathis dan Jackson mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas II

Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif. Kinerja guru menurut Abas merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. kualitasnya akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan (Erjati Abas, 2017).

Jadi dapat kita simpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, yang akan ditunjukkan pada kualitas hasil pendidikan peserta didiknya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kompetensi guru berdampak positif bagi proses pembelajaran dan prestasi belajar siswa menurut pendapat A. Samana. Hamzah B. Uno juga berpendapat bahwasannya kompetensi dapat diduga berpengaruh terhadap proses pengelolaan pendidikan yang kemudian akan berdampak pada hasil prestasi yang dicapai siswa. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa kompetensi yang dimiliki oleh guru mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam kinerja seorang guru.

Faktor kinerja guru ditentukan secara internal dan eksternal menurut Abd. Majid. Secara internal kinerja guru ditentukan oleh; a) kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, yaitu terkait pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan atau yang dikenal dengan istilah *pre service education*, b) motivasi kerja, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memilih profesi sebagai guru. Motivasi itu tentu saja tidak bisa dilepaskan dari faktor lingkungan dimana guru itu bekerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial sekolah dimana guru itu bekerja, misalnya struktur sekolah yang dikembangkan, budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan bahkan iklim sekolah juga ikut menentukan kinerja seorang guru.

Menurut Hidayatullah, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Fisik Sekolah

Lingkungan fisik disini berarti lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan bahan, peralatan, proses produksi, cara dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya di sekitar tempat kerja yang dapat penganut keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini merupakan faktor internal.

2. Insentif dan Gaji

Faktor Ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah pengaruh ketenangan dan kegairahan kerja guru. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini tentu semakin terasa bagi guru yang belum berstatus PNS karena guru non PNS juga memiliki imbalan atau penghasilan yang terbatas dibandingkan dengan guru yang sudah PNS apalagi guru yang sudah berstatus sertifikasi.

3. Kebijakan Sekolah

Faktor eksternal lain yang dapat pengaruh kinerja guru yakni faktor kebijakan dan sistem administrasi. Kegiatan lembaga pendidikan sekolah selain diatur pemerintah, sesungguhnya sebagian besar ditentukan oleh aktivitas kepala sekolahnya. Kepala sekolah selaku edukator bertugas melaksanakan PBM secara efektif dan efisien. Kepala sekolah selaku manajer mempunyai tugas menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan, mengkoordinasikan kegiatan, pengawasan, evaluasi, menentukan kebijakan, mengadakan rapat dan mengambil keputusan, mengatur administrasi (ketatausahaan, siswa, ketenangan sarana prasarana dan keuangan), mengatur OSIS, dan hubungan masyarakat. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dituntut untuk membuat bawahan bekerja dengan senang dan sukarela melaksanakan tugasnya. Dalam kaitannya dengan tugas tanggung jawab sebagai pemimpin, ia bertanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan lembaga. Dalam praktik untuk menciptakan suasana kerja yang sesuai dengan bawahan tidak seperti yang diharapkan. Kepala Sekolah ada yang menjalankan tugas besar orientasinya pada tugas, ada yang lebih besar berorientasinya pada tugas, ada yang lebih besar orientasi pada hubungan kerja, namun ada yang mengorientasikan dirinya pada keseimbangan keduanya. Di sinilah pentingnya kemampuan kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai. Kedua faktor tersebut diindikasikan pada etos kerja guru. Semakin baik etos kerja guru akan semakin membawa pengaruh pada tingkat keberhasilan lembaga. Kepala sekolah sebagai pemimpin bertugas mengarahkan guru, siswa serta komponen sekolah lainnya agar mau berprestasi dan mempunyai motivasi tinggi, sehingga tujuan pendidikan tercapai (Rahmat, 2018).

Standart Kinerja Guru

Standar kinerja dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien.

Menurut Invancevich (dalam Abd. Mujid) patokan yang dijadikan sebagai acuan meliputi:

1. Hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi sekolah
2. Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi sekolah.
3. Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi sekolah dalam memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat dalam organisasi sekolah tersebut.
4. Keadaptasian, mengacu kepada ukuran tanggapan organisasi sekolah terhadap perubahan yang terjadi.

Menurut Abd. Majid kinerja guru (teacher performance) berkaitan juga dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, meliputi: (1) menguasai bahan/materi pembelajaran; (2) mengelola program pembelajaran; (3) Mengelola kelas; (4) menggunakan media dan sumber belajar; (5) menguasai landasan pendidikan; (6) mengelola interaksi pembelajaran; (7) menilai prestasi belajar siswa; (8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan; (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan (10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.

D. KESIMPULAN

Salah satu satu karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kemampuannya untuk memotivasi orang lain supaya mampu mengikuti dan mewujudkan visi organisasi. Kepala sekolah dapat menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan dirinya masing-masing dan diterapkan kepada seluruh penghuni sekolah, termasuk guru. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diberikan kepada guru, karena dengan adanya motivasi, guru memiliki sebuah dorongan untuk mencapai tujuan. Untuk mendukung keberhasilan kinerja guru, maka perlu diperhatikan faktor yang mendukung, diantaranya adalah motivasi kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap motivasi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Sumiaty, Raden. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Al Azhar Bumi Serpong Damai, Tangerang Selatan. *JURNAL MADANI : Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, Vol. 3 No. 1, Maret 2020 : 42-55.
- Purwanto, Agus dkk. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 4 No. 01 (2020) : 70-80.
- Aqmar, Annisa. 2018. Persepsi Atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Tipe Kepribadian Terhadap Kinerja Guru. *Heredotus : Jurnal Pendidikan IPS*, Vol. 1 No.3 Desember 2018 - Maret 2019.
- Gusti, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dalam Memoderasi Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Negeri 6 Padang. <https://doi.org/10.31219/osf.io/tp42f>
- Gusman, Hagi. 2014. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMPN Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. *Bahana Manajemen Pendidikan : Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 2 No 1, Juni 2014 Hal 293-831.
- Nurussalami. 2018. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kinerja Guru Pada SD Negeri Siem Kecamatan Darussalam Aceh Besar. *Bunayya : Jurnal Pendidikan Anak*, Vol 4 No 1. Januari - Juni 2018.
- Sukiyanto, Tsalisatul Maulida. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *JPE (Jurnal Pendidikan Edutama)* Vol. 7 No. 1 Januari 2020.
- Amos Neolaka. 2017. *Landasan Pendidikan*. Depok : Pt Kharisma Putra Utama
- Novianty Djafri. 2017. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta : CV Budi Utama
- Sari, DewiPuspita. 2013. *Kontribusi igaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di Gugus Rama 2 UPT Disdikpora Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara*. *JMP, Volume 2 Nomor 1, April 2013*
- Wardana, Dendik Surya. Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi. *Jurnal Imiah Psikologi Terapan: Vol. 01, No.01, Januari 2013*
- Karwety, Engky. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLBdi Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan 11.2 (2010): 77-89*
- Abas, Erjati. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Susanto, Hary. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*. 2012. Vol.2 No.2, Hulu Sungai Selatan.
- [Http://Luk.Staff.Ugm.Ac.Id/Atur/UU20-2003Sisdiknas.Pdf](http://Luk.Staff.Ugm.Ac.Id/Atur/UU20-2003Sisdiknas.Pdf)
- [Https://Kbbi.Web.Id/Kinerja](https://Kbbi.Web.Id/Kinerja)
- Majid, Abd.. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru
- Hidayatullah, Rahmat. 2018. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru IPS SMP DAM MTs Di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng*.