



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR KECAMATAN SEKUPANG BATAM

Dwi Utami Sari<sup>1\*</sup>, Abdul Mujib<sup>2</sup>, Tita Rosita<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup> Magister Pendidikan Dasar Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia.

<sup>2</sup> Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Indonesia

\*Email Korespondensi: [dwiutami.sari22@gmail.com](mailto:dwiutami.sari22@gmail.com)<sup>1</sup>

Diterima Maret 2022; Disetujui Juni 2022; Dipublikasi Juli 2022

**Abstract:** This study was to analyze the effect of leadership style and principal's motivation on teacher performance in SD Sekupang District, Batam. This research is a correlation research. From the results of multiple regression analysis that the principal's motivational style variable has a greater value in influencing teacher performance. From the test results, it can be concluded that the leadership style and motivation of the principal simultaneously and significantly affect the performance of elementary school teachers in Sekupang District, Batam. From the results of the t test, it can be concluded that the leadership style variable has a significant influence on performance. Likewise, the principal's motivation has a significant effect on performance with a significant level of 0.05

**Keywords:** Leadership style, Principal's motivation Teacher performance,

**Abstrak:** Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Kecamatan Sekupang Batam. Penelitian merupakan penelitian korelasi. Dari hasil analisis regresi berganda bahwa variable gaya motivasi kepala sekolah mempunyai nilai yang lebih besar dalam mempengaruhi kinerja guru. Dari hasil uji disimpulkan gaya kepemimpinan, dan motivasi kepala sekolah secara serentak dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sekupang Batam. Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian pula motivasi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan taraf signifikan 0,05.

**Kata kunci :** Gaya kepemimpinan, Motivasi kepala sekolah, Kinerja guru

Menciptakan seorang guru yang berkompeten bukan pekerjaan yang mudah, butuh waktu agar setiap guru memiliki kompetensi yang harus dicerminkan dalam sikap, pola dan tindakan sehari-hari. Kualitas tingkat pendidikan guru merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Dapat dilihat jenjang pendidikan, terjadi peningkatan persentase

guru layak mengajar di Indonesia pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. Persentase Guru Layak Mengajar Menurut Level Pendidikan 2017-2019

Sumber: Kemendikbud (2020)

Dari gambar diatas dapat dilihat berdasarkan jenjang pendidikan, terjadi peningkatan persentase guru layak mengajar pada jenjang SD, SMP, dan SMA pada tahun ajaran 2018/2019, sedangkan pada jenjang SMK justru mengalami penurunan jika dibandingkan dengan capaian tahun ajaran 2017/2018 yaitu 74,38 persen berbanding 94,55 persen. Penurunan tersebut disinyalir karena semakin bertambahnya jumlah pensiunan guru SMK dari tahun ke tahun yang juga turut andil dalam penurunan jumlah guru layak mengajar, sedangkan pemenuhan kebutuhan jumlah guru melalui penerimaan guru baru di jenjang SMK belum optimal mengisi kekosongan yang ada. Di sisi lain guru honorer belum bisa dijadikan alternatif mengisi kekurangan guru dikarenakan permasalahan insentif yang didapatkan.

Peningkatan terhadap kinerja guru di sekolah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri yaitu melalui motivasi yang dimilikinya maupun dari kepala sekolah melalui kepemimpinan dan pembinaannya. Kepemimpinan seorang pemimpin (kepala sekolah) akan mampu membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin (kepala sekolah) dalam memimpin suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja daripada guru itu.

Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Cara pendekatan kepala sekolah terhadap bawahannya dalam hal ini guru merupakan kunci dari kinerja seorang guru. Kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas

yang tinggi.

Seorang kepala sekolah, dituntut untuk memiliki motivasi diri yang kuat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di sekolah. Motivasi diri pada kepala sekolah juga menjadi sumber semangat yang mendorongnya untuk melakukan tindakan (motivasi eksternal) terhadap warga sekolah lainnya (guru, pegawai dan peserta didik) untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan, hal ini akan mendorong kepala sekolah tampil sebagai pemimpin yang luar biasa. Dengan motivasi yang tinggi, maka akan timbul dalam diri guru, kesadaran untuk melakukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran yang dapat dilaksanakan secara tuntas (Andriani et al., 2018).

Peneliti ini mengambil objek penelitian sekolah dasar yang ada di Kota Batam khususnya pada kecamatan Sei Sekupang. Pada masa pandemik pemerintah melalui Menteri Pendidikan dan Kebudayaan menerbitkan Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pendidikan Dalam Masa Darurat Coronavirus Disease (Covid-19). Sejalan hal tersebut pemerintahan kota Batam langsung mengeluarkan surat No.133/419.1/DISDIK/III/2020 untuk satuan pendidikan TK/RA. SD/MI. SMP/MTs Negeri/Swasta di Batam untuk meniadakan pembelajaran tatap muka dan melakukan pembelajaran Online di masa pandemik Corona. Ada beberapa mekanisme yang digunakan untuk para tenaga pengajar. Sekolah menerapkan *Work From Home (WFH)* atau bekerja dari rumah bagi guru dalam mengajar dengan menerapkan digitalisasi semua proses administrasi HR

termasuk absensi online. Mekanisme yang dipakai membagi kelompok guru untuk bekerja di rumah dan bekerja di kantor.

Ada beberapa fenomena yang ditemukan oleh peneliti di lapangan dalam melihat kondisi kinerja guru-guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sekupang dimasa Covid-19 yaitu dari tingkat kehadirannya pada tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1. Tingkat Absensi Guru SD Kecamatan Sekupang Batam 2020**

Bulan	Jml Kerja Bulan (Hari)	Hari /	Jml Tidak Hadir (Hari)	Hari	Jml Hari Kerja Senyatanya	Tingkat Absensi (%)
Juli		27	23		7969	0,29
Agustus		25	24		7376	0,32
September		26	25		7671	0,32
					Jumlah	0,94
					Persen	3,1

Berdasarkan tabel 1, tingkat absensi Guru sekolah dasar negeri dan swasta se Kecamatan Sekupang Batam pada tiga bulan terakhir di tahun 2020 cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 3.1 persen, ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3 persen, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian kembali dari pihak pimpinan sekolah. Karena tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai kinerja di suatu organisasi. Berdasarkan perhitungan tingkat absensi diatas menunjukkan bahwa, tingkat absensi diatas 3 persen masih tergolong baik namun, jika tingkat absensi tersebut tidak dapat diatasi atau bertambah tinggi setiap bulannya maka, kendala lain yang mencerminkan kurangnya dukungan dari

pimpinan, hal ini sangat dapat dimengerti mengingat di masa pandemik rasa ketakutan orang untuk beraktivitas diluar rumah menurun, mengingat Batam merupakan daerah tertinggi dampak penularan Covid-19 di Provinsi Kepulauan Riau, ditambah lagi banyak guru yang berumur diatas 45 tahun keatas yang rentan akan penyakit menular seperti Covid-19. Berdasarkan latar belakang dari penelitian tersebut peneliti mengambil judul penelitian yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Sekupang Batam”

Rumusan masalah penelitian ini yaitu: (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sekupang Batam? 2) Apakah motivasi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sekupang Batam? (3) Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sekupang Batam?

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan disain non experimental (deskriptif korelasional). (Creswell, 2016). Populasi dari penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Sekupang Batam sebanyak 296 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan *probability sampling*, dengan teknik *random sampling dengan rumus Slovin jadi ditetapkan 170 responden*. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala likert yang dibuat sendiri oleh peneliti. Validitas data diukur dengan rumus korelasi Pearson, dan reliabilitas

instrumen dengan teknik alpha Cronbach. Metode pengumpulan data penelitian ini ialah kuesioner dan dokumentasi Teknik menganalisis data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan regresi berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah guru yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 170 orang. Adapun karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan usia, dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	72	42,4
Perempuan	98	57,6
Total	170	100

Tabel 2 memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang menunjukkan jumlah laki-laki 72 responden (42,4%), dan responden perempuan sebanyak 98 orang (57,6%), maka dapat diketahui bahwa responden penelitian ini lebih didominasi oleh perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa profesi guru SD lebih didominasi oleh perempuan daripada laki-laki karena pendidikan anak usia dini hingga sekolah dasar memang lebih memerlukan peran seorang ibu yang memiliki kelembutan, dan kesabaran dalam mendidik anak.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Strata 1	163	95,9
Strata 2	7	4,1
Total	170	100

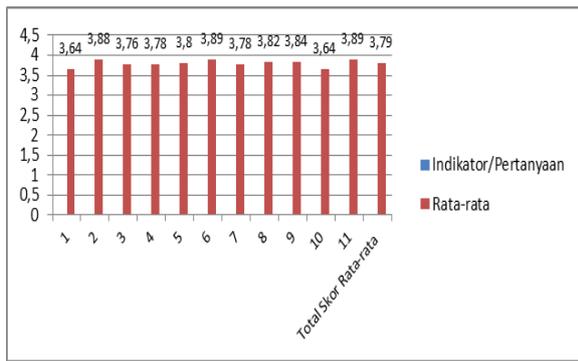
Tabel 3 memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan formal terakhir responden yaitu strata 1 atau sarjana ada

163 responden (95,9%), dan strata 2 sebanyak 7 responden (4,1%). Jika dilihat jenjang pendidikan responden paling banyak adalah strata 1 (S1). Hal ini sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mensyaratkan kualifikasi guru harus berpendidikan D-IV atau S1 untuk peningkatan kualifikasi guru.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20 – 30	44	25,9
31 – 40	57	33,5
41 – 50	49	28,8
Di atas 50 tahun	20	11,8
Total	170	100

Tabel 4 memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan umur yaitu responden berumur 20-30 tahun ada 44 responden (25,9%), umur 31-40 tahun ada 57 responden (33,5%), umur 41 – 50 tahun ada 49 responden (28,8%), dan umur di atas 50 tahun ada 20 responden (11,8%). Maka karakteristik responden didominasi pada umur 31-40 tahun yang merupakan umur dewasa madya. Rentang 10 tahun diambil karena umur berhubungan dengan pemerolehan pengalaman dan kedewasaan seseorang, sehingga semakin berumur seorang guru akan semakin berpengalaman, lebih bijak dalam sikap dan perbuatannya dalam berinteraksi dengan orang lain.

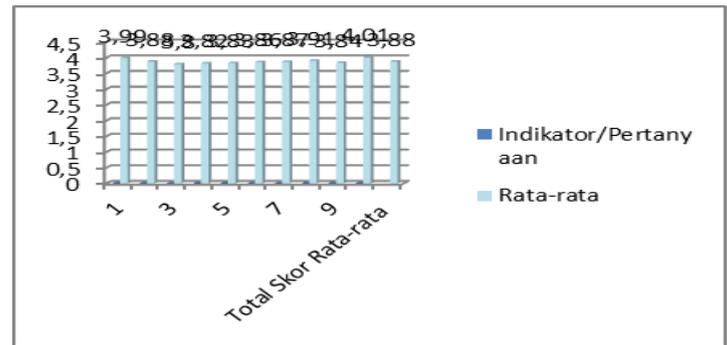


**Gambar 2. Pencapaian Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan**

Gambar 2 memperlihatkan bahwa keseluruhan variabel gaya kepemimpinan yang dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,79 termasuk kategori baik. Indikator gaya kepemimpinan yang paling dominan mendasar dalam pertanyaan “Pimpinan mau mendengarkan keluhan saya” (P6) mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,89 termasuk kategori tinggi, kondisi ini menggambarkan bahwa pimpinan memberikan perhatian terhadap kinerja guru dengan memberikan perhatian dan keluhan agar para guru dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Sedangkan indikator gaya kepemimpinan yang memperoleh nilai rata-rata terendah 3,64 dengan pertanyaan “Pimpinan mengharapkan saya menjadi sempurna dalam segala aspek pekerjaannya” Kondisi ini menggambarkan bahwa pimpinan memberikan perhatian kepada bawahannya untuk bekerja dengan hati-hati dan maksimal untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dalam bekerja.

Penyajian data berikut ini berdasarkan penelitian yang dilakukan di sekolah dasar di Kecamatan Sekupang Batam. Data ini diperoleh dari hasil penyebaran angket kepada guru untuk

variabel motivasi.



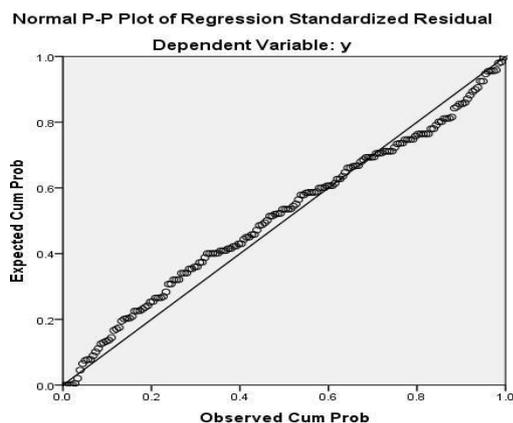
**Gambar 3. Pencapaian Indikator dalam Variabel Motivasi Kepala Sekolah**

Berdasarkan data yang diperoleh pada motivasi dipersepsikan responden nilai rata-rata variabel motivasi sebesar 3,88 termasuk kategori baik. Indikator motivasi yang paling dominan mendasar dalam pertanyaan “Saya berkeinginan untuk memegang kendali penuh atas situasi dalam bekerja” (P10), mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,01, Nilai tersebut berarti bahwa seorang guru dapat bekerja dengan kendali atas diri sendiri tanpa adanya intimidasi pihak lain sehingga lebih dapat bekerja dengan baik untuk diri sendiri maupun organisasi atau sekolah. Sedangkan indikator motivasi yang memperoleh nilai rata-rata terendah 3,80 (P3) dengan pertanyaan “Saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang rapi” Kondisi ini menggambarkan guru mempunyai kemampuan kerja yang baik sehingga dapat menempatkan posisinya sesuai dengan memotivasi dalam bekerja.



**Gambar 4. Pencapaian Indikator Variabel Kinerja Guru**

Gambar 4 memperlihatkan secara keseluruhan variabel kinerja dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel kinerja sebesar 3,82 termasuk kategori baik. Indikator kinerja guru yang memperoleh nilai tertinggi adalah pertanyaan “Saya selalu menjaga kekompakan saat bekerja di kantor” mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.96 termasuk kategori tinggi, kondisi tersebut menunjukkan bahwa guru selalu menjaga kinerja kerja dengan menjaga kekompakan dan saling menjaga kebersamaan antara satu dengan yang lainnya dalam bekerja. Sedangkan indikator kinerja yang memperoleh nilai rata-rata terendah 3,75 dengan pertanyaan “Dalam bekerja saya selalu berinisiatif untuk mengambil keputusan tanpa menunggu atasan” kondisi tersebut menggambarkan bahwa guru selalu mempunyai sikap profesional dalam bekerja, selalu mempunyai inisiatif yang tinggi dan lebih maksimal dalam bekerja.



Gambar 5. Uji Normalitas P-Plot

Terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, dapat diartikan data berdistribusi normal. Untuk memastikan data benar-benar berdistribusi normal, maka dilakukan uji statistik kolmogorov smirnov dengan melihat nilai signifikansinya, jika

nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 5. Kolmogorov-Smirnov Test

Statistic	Unstandardized residual
N	170
Kolmogorov-Smirnov Z	0,993
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,277

Hasil analisis metode *one-sample kolmogorov-smirnov* pada tabel 4.12 terlihat menunjukkan nilai *kolmogorov-smirnov* 0,993 dan nilai signifikansi nya sebesar 0,277 karena  $p\text{-value} = 0,277 > 0.05$ , berarti data residual berdistribusi secara normal.

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Model	T	Sig.
(Constant)	0,469	0,640
1 x1	-0,192	0,848
x2	0,876	0,382

Berdasarkan tabel 6 terlihat nilai signifikansi untuk gaya kepemimpinan sebesar  $0,848 > 0,05$ , dan variabel motivasi sebesar  $0,382 > 0,05$ ; maka model ini tidak ditemukan adanya masalah *heteroskedastitas* dalam penelitian ini.

*Uji collinearity statistics* menunjukkan nilai *tolerance* pada seluruh variabel independen  $< 0.1$ , dan nilai VIF seluruh variabel independen  $> 10$ . sehingga disimpulkan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Tabel 7. Uji Parsial ( Uji t )

Hubungan X-Y	T	Sig.
(Constant)	2,236	0,027
1 x1	2,369	0,019
x2	8,919	0,000

Tabel 7 memperlihatkan nilai sampling yaitu 170 dengan *degree of freedom* (df) (n-k-1) atau (170-2-1= 167). Dengan pengujian 2 sisi, hasil untuk nilai t-tabel = 1,974. Analisis tabel 4.15 sebagai berikut :

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis regresi diatas ditunjukkan dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel yaitu 2,369 > 1.974 dengan tingkat signifikansi < 0,05 maka dengan demikian Ha diterima, bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja guru. Variabel Motivasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis regresi diatas ditunjukkan dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel yaitu 8,919 > 1.974 dengan tingkat signifikansi < 0,05 maka dengan demikian Ha diterima bahwa secara parsial motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.

**Tabel 8. Uji Simultan (Uji F) ANOVA<sup>a</sup>**

F	Sig.
122,452	0,000 <sup>b</sup>

Berdasarkan tabel 8 pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau serentak terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F dengan membandingkan F-tabel dan F-hitung. Nilai F- tabel pada tingkat kesalahan 5%, df = (170-2), (2-1) yaitu 3.90. Dapat dilihat nilai F-tabel dan F-hitung 36,608 > 3,90 dengan nilai signifikansinya <0,05 menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama dengan signifikansi sebesar 0,000 <0,05. maka dengan demikian Ha diterima, artinya secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan motivasi

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Hubungan antar variabel dan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi terhadap kinerja guru dilakukan menggunakan analisis statistik regresi linier berganda yang dipaparkan sebagai berikut :

**Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4,834	2,161	
1	0,159	0,067	0,170
x1	0,685	0,077	0,639
x2			

Dari tabel 9 diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,834 + 0,159 X1 + 0,685 X2 + e$$

Y = Kinerja Guru

b1 = Koefisien regresi variabel X1 (gaya kepemimpinan)

b2 = Koefisien regresi variabel X2 (motivasi)

X1 = Gaya kepemimpinan

X2 = Motivasi

e = error / variabel pengganggu

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :Nilai konstanta sebesar = 4,834. Artinya jika tidak terjadi perubahan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, maka kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sekupang Batam tetap sebesar 4,834 satuan.

Koefisien b1 untuk variabel gaya kepemimpinan. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan adalah = 0,159 artinya jika variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 (satuan) dengan asumsi variabel motivasi dan konstanta (a) adalah 0, maka kinerja guru sekolah se Kecamatan Sekupang Batam meningkat sebesar 0,159.

Koefisien b2 untuk variabel motivasi. Nilai koefisien regresi motivasi adalah = 0,685 artinya jika variabel motivasi meningkat sebesar 1 (satuan) dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan konstanta (a) adalah 0, maka kinerja guru sekolah dasar se Kecamatan Sekupang Batam meningkat sebesar 0,685.

**Tabel 10. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,771	0,595	0,590	,929

Tabel 10 memperlihatkan nilai *R Square* sebesar 0,595. besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru berpengaruh sebesar 59,5%, sedangkan sisanya sebesar 40,5 % adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung sebesar  $2,369 > 1,974$  dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,019 tersebut lebih kecil dari 0,05; dengan demikian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Menurut (Robbins dan Judge, 2013) gaya kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja karyawan. Menurut (Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2010),

keutamaan gaya kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi yang dapat memberikan inspirasi terhadap para guru, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sukma et al., 2021) bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan unsur yang sangat penting dalam keberhasilan proses sekolah. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja yang juga sesuai dengan penelitian sebelumnya (Saputra et al., 2021) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional secara signifikan mempengaruhi kinerja para pegawai gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru. (Benu, 2019)

Secara teoritis dapat dijelaskan bahwa tinggi rendahnya kinerja yang dimiliki seorang tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung dan yang tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang mencoba mempengaruhi kinerja karyawannya (Sarlito, 2013). Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik bisa menyesuaikan dengan perkembangan zaman akan berpengaruh terhadap kinerja guru sebagai pelaksana utama tugas pembelajaran dan pendidikan di sekolah. Gaya kepemimpinan Ki Hajar Dewantara yang meliputi *Ing Ngarso Sung*

*Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, dan Tut Wuri Handayani* merupakan gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah untuk melaksanakan tanggung jawab mencerdaskan kehidupan bangsa dan pencapaian tujuan sekolah.

### **Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung sebesar  $8,919 > 1,974$  dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05; dengan demikian membuktikan bahwa motivasi kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru.

Motivasi kerja yang dimiliki kepala sekolah akan mendorong guru untuk bekerja sesuai kapasitas keilmuan dan kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan aktivitas pembelajaran dan pendidikan di sekolah. Demikian juga kepala sekolah sebagai seorang pimpinan, supervisor, dan manajer memiliki motivasi kerja untuk mendorong para guru melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan kompetensinya guna mencapai tujuan pendidikan. Jika seorang guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka guru tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan keras, tekun, dan dengan dedikasi tinggi sehingga akan tercapai hasil yang maksimal. Hal ini selaras dengan pendapat (Uno, 2014) bahwa motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi....  
(Sari, Mujib, & Rosita, 2022)

seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Hal yang sama oleh (Ayer et al., 2016), faktor-faktor positif yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja, yang juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mustafa & Othman, 2016) yang menemukan bahwa ada korelasi antara motivasi dengan kinerja guru

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Priyono dkk (2018), (Yawan, 2016) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian oleh Sukandar (2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi yang diberikan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek penelitian yang menjadi narasumber penelitian ini diperoleh informasi bahwa motivasi kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai termasuk guru yang menjadi ujung tombak pelaksanaan pendidikan dan memegang kunci dalam proses pembelajaran di sekolah. Sedangkan motivasi kerja kepala sekolah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pimpinan, supervisor, dan manajer harus dapat mendorong kinerja guru. Apabila motivasi kerja kepala sekolah tinggi, maka sangat mungkin motivasi kerja guru juga akan tinggi sehingga kegiatan belajar mengajar menjadi lancar. Lancarnya proses pembelajaran merupakan indikator kinerja guru yang baik.

### **Pengaruh Gaya kepemimpinan dan**

## **Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui analisis statistik regresi linier ganda menunjukkan nilai  $F_{hitung} 122,343 > F_{tabel}$ , dengan nilai probabilitas ( $p$ )  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Seperti diketahui bahwa dalam persoalan kemandirian dan kreativitas pengelolaan pendidikan di sekolah sangat tergantung kepada keandalan seorang kepala sekolah, dimana kepala sekolah memiliki kewenangan yang lebih besar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan kebijakan pengelolaan sekolah dibandingkan dengan sistem manajemen pendidikan yang dikelola oleh pemerintah pusat. Sedangkan dalam hal keterbukaan, akuntabilitas manajemen sekolah, maka kepala sekolah selaku manajer dalam mengatur dan mengurus sekolahnya hendaknya memperhatikan input-input manajemen sekolah (Ilmiah et al., 2021). Oleh karena itu gaya kepemimpinan kepala sekolah akan sangat mempengaruhi sangat menentukan berhasil tidaknya lembaga yang ia pimpin karena kepala sekolah merupakan motor penggerak bagi para bawahannya yakni para dewan guru di sekolah beserta staf tata usaha. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan trend kepemimpinan pada ranah pendidikan karena seorang kepala sekolah harus bisa menyesuaikan dengan pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi. Demikian juga

halnya tentang motivasi kepala sekolah yang tinggi, akan berhubungan langsung dengan motivasi para guru dalam bekerja karena kepala sekolah sering memberikan masukan, arahan, dan motivasi kepada para guru, peserta didik, maupun staf kependidikan di sekolah. Sehingga motivasi kepala sekolah bergerak sebanding dengan motivasi kerja dan kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru (Besar, 2018). Bahwa gaya kepemimpinan, dan motivasi kepala sekolah merupakan faktor-faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru. Karena dengan gaya kepemimpinan yang situasional yang memahami terhadap kondisi dan situasi pelaksanaan pendidikan di sekolah, disertai dengan motivasi kerja yang tinggi maka kolaborasi di antara para guru, guru dengan peserta didik, dan hubungan guru dan kepala sekolah dengan orangtua siswa, dan masyarakat dapat berjalan beriringan untuk mencapai tujuan pendidikan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, dapat disimpulkan bahwa : (1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru-guru sekolah dasar di kecamatan Sekupang Batam. Dengan demikian semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru juga semakin tinggi. Jadi hipotesis penelitian pertama diterima atau terbukti, (2) Motivasi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru-guru sekolah dasar di kecamatan Sekupang Batam.

Dengan demikian semakin tinggi motivasi kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Jadi hipotesis penelitian kedua diterima atau terbukti, (3) Gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru-guru sekolah dasar di kecamatan Sekupang Batam. Dengan demikian hipotesis penelitian ketiga diterima atau terbukti.

Berdasar kesimpulan penelitian, peneliti mengajukan saran: (1) Hasil penelitian ini diperoleh informasi bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah termasuk kategori tinggi/baik, demikian juga kinerja guru, oleh karena itu disarankan sebaiknya kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti seminar, pelatihan, maupun workshop untuk meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan pendidikan, (2) Data yang diolah dalam penelitian ini berdasarkan persepsi responden yang dituangkan dalam bentuk angka berdasarkan instrumen penelitian. Persepsi responden belum tentu mencerminkan keadaan sesungguhnya karena peneliti tidak mengetahui apakah semua responden mengisi kuesioner dengan baik. Peneliti selanjutnya hendaknya mendampingi dalam proses pengisian kuesioner dan menambah dengan metode wawancara sehingga data yang didapatkan lebih akurat. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya bisa dilakukan dengan metode yang berbeda seperti dengan penelitian kualitatif, atau dengan variabel lain tentang kepala sekolah yang masih berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

#### DAFTAR PUSTAKA

Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi.... (Sari, Mujib, & Rosita, 2022)

M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.

Aunga, D. A. O., & Masare, O. (2017). Effect of leadership styles on teacher's performance in primary schools of Arusha District Tanzania. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 4(4), 42–52.

Benu, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di Sekolah Dasar se-Kecamatan Takari Kabupaten Kupang. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 2(2), 82. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v2n2.p82-93>

Besar, A. (2018). *Volume IV. Nomor 1. Januari – Juni 2018*, 1–12.

Fitriani, I. D., & Sadarman, B. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada Pt Pln (Persero) Area Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 155–172. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss1.p155-172>.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ilmiah, J., Peningkatan, U., & Pendidikan, M. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Wilayah Jakarta Timur II (JT 2) Dimas Bagus Wicaksono Universitas Negeri Jakarta Jurnal Improvement Vol 8 No 1 Juni 2021/*

Creswell, J.W (2016). *Research Design* terjemahan. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (2nd ed.). Bandung : Remaja Rosdakarya.

Nurussalami (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Siem Kecamatan Darussalam Aceh Besar. *Jurnal Pendidikan UIN Ar-Raniry Vol. 4 No.1*, 1-12.

Rivai, V. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (4th ed.). Jakarta : Rajawali Pers.

Robbin, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Romadhon, M., & Zulela (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Basic Edu Vol. 5 No.2*, 478-489.

Saputra, B. R., Arifin, I., & Sobri, A. Y. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Inovasi Pembelajaran Sainifik Religius. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 94-102. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2021.v8.i1.p94-102>

Sukma, O., Dahlan, U. A., Hasanah, E., & Dahlan, U. A. (2021). *Best Practice Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Nilai Akreditasi di SMPN 5 Airgegas Bangka Belitung*. 2.

Umar, H. (2013). *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta : Rajawali Press.

Yawan, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Gaya Kepemimpinan Kepsek Terhadap Kinerja Guru SD Biak Numfor , Papua The Effects of Teachers ' Work Motivation and Principal ' s Leadership Style on The Performance of Teachers in The Regency of Biak Numfor , Papua. *Jurnal Pendidikan Matematika Dan Sains*, 4(2), 184-194.

---

▪ *How to cite this paper :*

Sari, D.U., Mujib, A., & Rosita, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Sekupang Batam. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 6(2), 329-340.