

# GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU

**Rinto Agustian**

SD Negeri 04 Sindang Kelingi Kabupaten Rejang Lebong  
e-mail: rintoagustian@gmail.com

**Abstract:** The purpose of this study is to describe a Leadership Style Of Principle To Motivate Increase Job Teacher elementary school 04 Sindang Kelingi Rejang Lebong district. The method used qualitative descriptive study. Subjects were 04 public elementary school principal Sindang Kelingi Rejang Lebong district. Data collection techniques in use is the interview, observation and documentation. The results show that the Implementation Leadership Style Of Principle To Motivate Increase Job Teacher Elementary School Negeri 04 Sindang Kelingi Rejang Lebong using, Leadership Style charismatic and democracy.

**Keywords:** leadership style, principle

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan Gaya Kepemimpinan Dari Prinsip Untuk memotivasi Meningkatkan SD 04 kabupaten Kerja Guru Sindang Kelingi Rejang Lebong. Metode yang digunakan penelitian deskriptif kualitatif. adalah Subyek penelitian kepala sekolah SD N 04 kabupaten Sindang Kelingi Rejang Lebong. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip dari Penerapan Gaya Kepemimpinan Untuk memotivasi Meningkatkan Kerja Sekolah Dasar Guru Negeri 04 Sindang Kelingi Rejang Lebong menggunakan, Gaya Kepemimpinan karismatik dan demokrasi .

**Kata kunci :** gaya kepemimpinan , prinsip

## PENDAHULUAN

Seorang Kepala sekolah adalah pemimpin dari sebuah organisasi, yaitu pemimpin organisasi sekolah, sehingga dalam kaitannya dengan segala aktivitas yang berhubungan dengan sekolah adalah merupakan aktivitas kepemimpinan, dengan fungsi tertentu. Fungsi kepemimpinan Koonts, dalam (Wahjosumidjo, 2008:105), memberikan pendapat bahwa:

*The function of leadership, therefore, is to induce or persuade all subordinates of followers to contribute willingly to organizational goals in accordance with their maximum capability.*

Yang artinya kurang lebih: Fungsi kepemimpinan, adalah untuk mendorong atau membujuk semua bawahan pengikut untuk berkontribusi bersedia untuk tujuan organisasi sesuai dengan kemampuan maksimal mereka. Mengacu pada definisi dari Koonts, dapat dipahami bahwa agar para bawahan dengan penuh kemauan serta sesuai dengan kemampuan secara maksimal berhasil mencapai tujuan organisasi, pemimpin harus mampu membujuk dan meyakinkan bawahan (Wahjosumidjo, 2008:118), lebih lanjut menjelaskan dalam salah

satu dari kesimpulan yang telah disusun, bahwa: agar guru, staf, dan siswa melaksanakan tugas-tugas dengan penuh kesadaran, maka setiap Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menyediakan segala dukungan, peralatan, fasilitas, berbagai peraturan dan suasana yang mendukung kegiatan.

Kepala sekolah memegang peranan penting dan memiliki tanggung jawab yang amat besar dalam meningkatkan keberhasilan lembaga yang dipimpinya. Pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, didukung oleh pendapat Purwanto (2009:101), yang menyatakan bahwa, di antara pemimpin-pemimpin pendidikan yang bermacam-macam jenis dan tingkatannya, kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting. Dikatakan sangat penting karena lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan tiap-tiap sekolah. Sehingga dapat diambil pengertian, dapat dilaksanakan atau tidaknya suatu program pendidikan, dan tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan itu, kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah memiliki pengaruh.

Banyak sekolah yang memiliki manager yang tidak memahami aka

kalau mau menerapkan pendekatan, atau gaya kepemimpinan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti ingin menerapkan sebuah gaya kepemimpinan kepala sekolah agar dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal sehingga guru termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain itu untuk menyikapi uraian di atas maka keterbatasan dalam segala pendukung sekolah tidak menjadikan seorang kepala sekolah untuk tidak berprestasi, berarti menjadi seorang Kepala sekolah disamping memiliki peran sentral dalam berlangsung atau tidaknya pendidikan pada suatu sekolah, juga merupakan motivator dan inspirator yang sangat bermanfaat sekali untuk mencapai tujuan pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Prestasi siswa di setiap sekolah sangat beragam ada sekolah yang mempunyai prestasi belajar siswanya tinggi, ada pula sekolah yang nilai prestasi belajar siswanya biasa-biasa saja dan ada juga sekolah yang prestasi belajar siswanya kurang. Sekolah dengan siswa yang berprestasi biasa-biasa dan sekolah dengan siswa berprestasi kurang dituntut untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajarannya. Dalam hal ini guru adalah bagian dari proses, sehingga antusias kerjanya sangat berhubungan. Maka dipandang perlu melakukan upaya peningkatan antusias kerja guru pada suatu sekolah. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan meningkatkan motivasi kerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat (Malayu, 2010:92) yang menjelaskan bahwa Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kinerja guru, agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan. Dalam motivasi terdapat suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang, yang dapat dikembangkan sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, yang dapat mempengaruhi kinerjanya secara positif atau negatif. Hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Ketika seseorang bekerja kurang bergairah atau tanpa motivasi, keinginan untuk memperoleh hasil yang baik sepertinya patut diragukan, dan sebaliknya bekerja dengan gairah atau motivasi kerja yang tinggi harapan untuk memperoleh hasil yang baik banyak menjadi

pemahaman orang. Bagi guru, motivasi yang dimilikinya, dilapangan dipercaya akan dapat menggerakkan atau memacu peserta didiknya agar timbul kemauan dan keinginan untuk meningkatkan prestasi belajar sehingga tujuan pendidikan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan dan ditetapkan sekolah.

Sebuah motivasi erat kaitannya dengan tujuan, harapan atau cita-cita seseorang. Makin berharga sebuah tujuan makin kuat pula motivasi, jadi motivasi sangat bermakna bagi tindakan seseorang. Berdasarkan pemahaman ini, kegunaan atau fungsi dari motivasi dalam kehidupan seseorang sebagai pendorong agar melaksanakan sesuatu, menentukan arah perbuatan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja, mempercepat proses penyelesaian pekerjaan, dan sarana pengembangan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Observasi di sekolah sering menemukan guru yang terlihat kurang atau tidak bergairah di dalam mengajar. Tidak jarang guru seperti ini dibiarkan oleh kepala sekolah dan rekan guru lainnya. Sepintas bisa dianggap cara mengajar guru adalah wajar-wajar saja, seolah-olah tidak ada yang perlu dirisaukan. Tetapi apabila terhadap guru yang sebelumnya tidak pernah berperilaku demikian, maka ini dapat dipastikan guru tersebut sedang mengalami sesuatu. Sehingga perlu sekali dibangkitkan kembali motivasi tenaga kerja dalam diri guru ini. Untuk meningkatkan kinerja guru tersebut diberikan dorongan atau rangsang sehingga menjadi mesin penggerak motivasi, dan dapat menimbulkan perubahan perilaku bagi yang bersangkutan.

Sebagai seorang pendidik, pengajar dan pelatih, guru diharapkan memiliki motivasi, yaitu motivasi untuk mengajar, mendidik, dan melatih. Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah. Agar motivasi kerja dapat dioptimalkan dalam organisasi sekolah maka perlu diketahui faktor-faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi motivasi kerja itu. Faktor-faktor itu meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu itu seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan Frederick Herzberg, dalam (Ardana dkk.,2008:34).

Kepemimpinan kepala sekolah di satuan pendidikan memiliki fungsi yang strategis untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan program yang telah ditetapkan. Satuan pendidikan sebagai suatu sistem dengan Kepala sekolah yang menjadi pemimpinnya, Kepala sekolah harus mampu bersikap manusiawi untuk mempersatukan kelompok yang ada di satuan pendidikan yang dipimpinnya, dan menggerakkannya ke arah pencapaian tujuan yang diharapkan. Untuk mampu mendorong motivasi guru melaksanakan tugas dengan baik, sehingga mampu menjalankan visi dan misi sekolah, serta mampu meningkatkan prestasi belajar siswa sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, adalah merupakan tugas yang cukup berat dari seorang pemimpin (Kepala Sekolah), apalagi apabila segala sumberdaya yang dimiliki sekolah yang bersifat terbatas. Akhirnya sebagaimana pendapat Ardana, dkk (2008:29) menjelaskan bahwa salah satu tugas menantang seorang pemimpin/ manajer adalah menggaransi bahwa tugas atau pekerjaan yang dilimpahkan kepada anggota organisasi dikerjakan sesuai dengan yang diinginkan, untuk mewujudkan keinginan tersebut para manajer harus mampu mendesain suasana yang dapat memotivasi orang lain.

Mengingat sangat pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan situasi dan kondisi belajar, demi mencapai tujuan pendidikan di sekolah, serta peran Kepala sekolah dalam mendesain suasana yang dapat memotivasi seluruh warga sekolah khususnya guru, maka akan sangat bermanfaat sekali untuk mengetahui pelaksanaan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Untuk itulah penulis bermaksud mengadakan penelitian dalam tesis yang berjudul "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru (Studi Deskriptif Kualitatif pada SD Negeri 04 Kecamatan Sindang Kelingi Kabupaten Rejang Lebong).

Untuk lebih memfokuskan masalah, peneliti menitikberatkan pada studi tentang gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Studi tentang kepemimpinan kepala sekolah, diteliti dengan mengadakan observasi, survey dan wawancara mendalam dengan berbagai responden, serta dalam rangka memperkuat analisis ditentukan pendapat atau persepsi guru yang berada di bawah kepemimpinannya.

Selain itu penelitian ini juga diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan penulisan

tesis dalam rangka mendapatkan gelar Magister Pendidikan Bidang Ilmu Administrasi Pendidikan Universitas Bengkulu.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis merumuskan masalah umum: Bagaimanakah gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 04 Kecamatan Sindang Kelingi Kabupaten Rejang Lebong? Rumusan khusus adalah:

- a. Bagaimanakah kreativitas kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 04 Sindang Kelingi ?
- b. Bagaimanakah kecerdasan kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 04 Sindang Kelingi?
- c. Bagaimanakah kiat kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 04 Sindang Kelingi?
- d. Kendala apa saja yang dihadapi dalam menerapkan gaya kepemimpinan kepala sekolah melaksanakan peningkatan motivasi kerja guru di SD Negeri 04 Sindang Kelingi?

Berdasarkan rumusan masalah di maka tujuan umum penelitian adalah untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 04 Kecamatan Sindang Kelingi Kabupaten Rejang Lebong. Sedangkan tujuan khusus:

- a. Untuk mendeskripsikan kreativitas kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 04 Sindang Kelingi.
- b. Untuk mendeskripsikan kecerdasan kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 04 Sindang Kelingi.
- c. Untuk mendeskripsikan kiat kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 04 Sindang Kelingi.
- d. Untuk mendeskripsikan kendala yang dihadapi dalam menerapkan gaya kepemimpinan kepala sekolah melaksanakan peningkatan motivasi kerja guru di SD Negeri 04 Sindang Kelingi.

Setelah penelitian ini berakhir, diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis penelitian sebagai berikut:

- a. Sebagai informasi gaya kepemimpinan kepala sekolah ter

- motivasi kerja guru di SDN 04 Sindang Kelingi.
- b. Sebagai informasi dalam pengembangan ilmu pendidikan, khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah
  - c. Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya. Sedangkan manfaat praktis adalah:
    - a. Bagi siswa: sebagai bahan untuk meningkatkan prestasi siswa di dalam pembelajaran.
    - b. Bagi guru : Sebagai masukan kepada guru agar dapat memiliki persepsi yang baik terhadap bentuk organisasi di sekolahnya, sehingga dapat berdampak pada peningkatan motivasi kerjanya
    - c. Bagi sekolah : Sebagai pertimbangan bagi *Stakeholder* bersama dengan seluruh komponen sekolah dalam menciptakan situasi sekolah yang kondusif, melalui peningkatan motivasi sumber daya manusia pada sekolah yang bersangkutan
    - d. Bagi perpustakaan : menambah daftar sumber belajar

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu. Penggunaan rancangan pendekatan ini diharapkan dapat mengetahui variabel-variabel terhadap fenomena yang diteliti secara mendalam.

Penelitian ini akan membahas tentang teknik pendampingan kepala sekolah kepada guru untuk meningkatkan kelengkapan dan kemampuan menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran tematik.

Subyek penelitian Dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan guru-guru di SDN 04 Sindang Kelingi Kabupaten Rejang Lebong yang berjumlah 10 orang terdiri dari 4 laki-laki dan 6 perempuan.

Sutopo (2006: 9), metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif secara umum dikelompokkan ke dalam dua jenis cara, yaitu teknik yang bersifat interaktif dan non-interaktif. Metode interaktif meliputi interview dan observasi berperan serta, sedangkan metode noninteraktif meliputi observasi tak berperan serta, tehnik kuesioner, mencatat dokumen, dan partisipasi tidak berperan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Untuk memudahkan pengambilan kesimpulan analisis pada komponen pendidikan.

Dalam proses analisis kualitatif menurut *Miles dan Huberman (1995 : 10)* “*We define analysis as consisting drawing/verification.*” Dari pernyataan ini terdapat tiga kegiatan utama yang saling berkaitan dan terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Sedangkan analisisnya menggunakan model interaktif, artinya analisis ini dilakukan dalam bentuk interaktif dari ketiga komponen utama tersebut.

Pengolahan data dimulai dari proses pemilihan, penyederhanaan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan di lapangan. Proses analisis data berupa reduksi ini dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber. Setelah dikaji kemudian peneliti buat rangkuman untuk setiap kontak atau pertemuan dengan responden atau setelah memperoleh data hasil observasi atau studi dokumentasi.

Penyajian data adalah kegiatan penyajian sekumpulan informasi dalam bentuk teks naratif yang dibantu dengan grafik, tabel, bagan, yang bertujuan mempertajam pemahaman peneliti terhadap informasi yang diperoleh. Pada langkah ini peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan membuat hubungan antar-variabel untuk mencapai tujuan penelitian.

Penarikan simpulan merupakan kegiatan mencari arti, pola-pola penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, faktor tertentu yang berkaitan dengan permasalahan dan proposisi. Penarikan simpulan dilakukan secara cermat dengan melakukan verifikasi berupa tinjauan ulang pada catatan lapangan sehingga data yang ada teruji validitasnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pada bab ini dipaparkan hasil penelitian tentang Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru ( Studi Deskriptif Kualitatif pada SD Negeri 04 Kecamatan Sindang Kelingi Kabupaten Rejang Lebong) yang terdiri dari : 1) Kreativitas kepala sekolah dalam penerapan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 04 Sindang Kelingi; 2) Kecerdasan kepala sekolah dalam penerapan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 04 Sindang Kelingi; 3) Kiat kepala sekolah dalam penerapan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 04 Sindang Kelingi.

Sindang Kelingi; dan 4) Kendala yang dihadapi dalam penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 04 Sindang Kelingi.

## **Pembahasan**

### **1. Kreativitas Kepala Sekolah dalam Menerapkan Gaya Kepemimpinan untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SD Negeri 04 Sindang Kelingi.**

Dari data hasil wawancara dengan kepala sekolah di SD Negeri 04 Sindang Kelingi menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja guru yakni memperhatikan situasi keadaan guru kemudian mengaitkan dengan gaya kepemimpinan yang seperti apa yang seharusnya dapat diterapkan pada guru tersebut.

Dalam penerapan gaya kepemimpinan, ide kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru yakni dengan cara memahami karakteristik dari setiap guru selain itu saya bersilaturahmi ke rumah setiap guru sehingga saya dapat memahami kondisi perekonomian bawahan saya sehingga saya dapat merencanakan gaya kepemimpinan yang bagaimana yang seharusnya digunakan dalam memimpin sekolah.

Untuk pengembangan pemikiran, kepala sekolah melakukan survey terhadap guru untuk melihat sifat dan tingkah laku mereka dalam keseharian di sekolah, selain itu saya juga melihat tingkah laku dan kedisiplinan setiap guru. Pengembangan pemikiran yang lain yakni dengan melakukan browsing ke internet untuk menambah ilmu saya dibidang kepemimpinan.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SDN 04 Sindang Kelingi tidak hanya menerapkan satu gaya kepemimpinan saja kepada bawahannya. Penerapan gaya kepemimpinan digunakan pada saat kondisi atau situasi dari guru yang akan dibimbing dalam penilaian kinerjanya. Penilaian kinerja dilakukan untuk menilai kinerja dari setiap guru.

### **2. Kecerdasan Kepala Sekolah dalam Penerapan Gaya Kepemimpinan untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SD Negeri 04 Sindang Kelingi.**

Hasil wawancara dengan kepala sekolah SDN 04 Sindang Kelingi Kabupaten Rejang Lebong untuk penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru sebagai berikut: Berdiskusi menambah pengalaman kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan untuk mening-

katkan motivasi kerja guru. Dengan diskusi permasalahan yang di alami oleh guru dapat kita pahami dan mencari solusi pemecahan masalahnya. Setelah dilakukan dikusi dengan menerapkan gaya demokrasi sehingga guru dapat termotivasi kembali dan bersemangat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

Selain itu kepala sekolah SDN 04 Sindang Kelingi dalam mengambil keputusan selalu melakukan rapat dan berdiskusi dengan Tim Pengembang Sekolah (TPS) hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpina yang diterapkan kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan yang demokratis.

Kepemimpinan yang demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif. Dengan kata lain setiap anggota mengetahui secara pasti sumbangan yang dapat diberikan untuk mencapai tujuan organisasinya (Siagian, 2003:31).

Selain berdiskusi melalui rapat kepala sekolah SDN 04 Sindang Keling dalam pelaksanaan peningkatan motivasi kerja guru, kepala sekolah memberikan berbagai arahan dengan melakukan komunikasi kepada guru yang akan diberikan motivasi kerja.

Secara umum Motivasi kerja adalah : Kekuatan-kekuatan atau tenaga-tenaga yang dapat memberikan dorongan kepada kegiatan kerja seseorang. Motivasi kerja guru adalah motivasi untuk melaksanakan tugas-tugas guru yaitu suatu keadaan atau kondisi yang mendorong dan mengarahkan individu dalam melaksanakan tugasnya secara tekun dan kontinyu.

Untuk meningkatkan motivasi kerja guru kepala sekolah SDN 04 Sindang Kelingi melakukan supervise kelas. Supervise kelas digunakan untuk memberikan Penilaian Kinerja Guru (PKG). hasil PKG menunjukkan kinerja dari setiap guru sehingga dapat diberikan tindak lanjut berupa teguran dan memberikan motivasi bagi guru yang kinerjanya kurang maksimal ataupun pujian dan penghargaan bagi guru yang kinerjanya telah berkreteria baik.

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SDN 04 Sindang Kelingi dalam melaksanakan penerapan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja guru dengan cara melakukan penilaian kinerja dari seti



dengan PKG (Penilaian Kinerja Guru). Selain PKG Penilaian dapat dilakukan melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dimana di dalam SKP juga terdapat PK (Prilaku Kerja).

Dari penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah, maka perilaku kerja dari guru dapat diukur. Selain itu guru juga dapat termotivasi untuk memperbaiki dan meningkatkan hasil kerjanya.

Selama pelaksanaan penilaian melalui supervise kelas, kepala sekolah menerapkan berbagai macam gaya kepemimpinan sesuai dengan karakteristik guru yang dinilai dan situasi atau keadaan dari guru yang akan dinilai.

### **3. Kiat Kepala Sekolah dalam Implementasi Gaya Kepemimpinan untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SD Negeri 04 Sindang Kelingi.**

Kiat kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja guru melalui supervise akademis, dan pengamatan. Melalui supervise kepala sekolah dapat mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Langkah-langkah kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan dalam mengevaluasi kinerja guru yakni dilakukan penilaian terhadap guru tersebut dengan melaksanakan PKG (penilaian Kinerja Guru) dalam melaksanakan PKG kepala sekolah harus mempersiapkan instrument PKG setelah itu melaksanakannya dengan mengamati pelaksanaan pembelajaran guru, bukti fisik administrasi kelas yang dimilikinya, kedisiplinan dan tingkah laku guru tersebut. Penerapan gaya kepemimpinan dilakukan dengan gaya kepemimpinan yang kharismatik dan demokrasi.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah SD Negeri 04 Sindang Kelingi dalam mengevaluasi kinerja guru menggunakan

gaya kepemimpinan yang kharismatik dan demokrasi.

Kepemimpinan kharismatik merupakan tipe pemimpin mempunyai kemampuan menggerakkan orang lain dengan memanfaatkan keistimewaan atau kelebihan pribadi yang dimiliki oleh pemimpin, sehingga menimbulkan rasa hormat, segan dan patuh pada orang-orang yang dipimpinya. Adapun keistimewaan kepribadian yang umum dimiliki kepemimpinan tipe ini adalah akhlak yang terpuji (Siagian, 2003:31)

Sedangkan kepemimpinan demokrasi adalah kepemimpinan berdasarkan demokrasi yang pelaksanaannya disebut pemimpin partisipasi (*participative leadership*). Kepemimpinan partisipasi adalah suatu cara pemimpin yang kekuatannya terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok. Kartini Kartono, (1998:73).

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah SD Negeri 04 Sindang Kelingi dalam mengevaluasi motivasi kerja guru yakni dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang kharismatik dan demokratis. Pada saat melakukan evaluasi kinerja guru, kepala sekolah melakukan PK guru (Penilaian Kinerja Guru) melalui supervise akademik. Dengan adanya supervise akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui gaya kepemimpinan yang kharismatik dan demokratis sehingga guru termotivasi untuk meningkatkan kerjanya.

### **4. Kendala yang Dihadapi dalam Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SD Negeri 04 Sindang Kelingi.**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kendala dalam penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 04 Sindang Kelingi untuk meningkatkan motivasi kerja guru yaitu kurangnya fasilitas berupa sarana dan prasarana yang mendukung, kurangnya dukungan masyarakat di sekitar sekolah, dan lingkungan yang kurang kondusif.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut: *Pertama* Kreativitas kepala sekolah dalam penerapan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 04 Sindang Kelingi melati

teristik dari setiap guru selain itu saya bersilaturahmi ke rumah setiap guru sehingga saya dapat memahami kondisi perekonomian bawahan saya sehingga saya dapat merencanakan gaya kepemimpinan yang bagaimana yang seharusnya digunakan dalam memimpin sekolah.

**Kedua** Kecerdasan kepala sekolah dalam implementasi gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 04 Sindang Kelingi dengan diskusi permasalahan yang di alami oleh guru dapat kita pahami dan mencari solusi pemecahan masalahnya. Setelah dilakukan diskusi dengan menerapkan gaya demokrasi sehingga guru dapat termotivasi kembali dan bersemangat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

Selain berdiskusi melalui rapat, kepala sekolah SDN 04 Sindang Kelingi dalam meningkatkan motivasi kerja guru, kepala sekolah memberikan berbagai arahan dengan melakukan komunikasi kepada guru yang akan diberikan motivasi kerja, kekuatan-kekuatan atau tenaga-tenaga yang dapat memberikan dorongan kepada kegiatan kerja guru. motivasi untuk melaksanakan tugas-tugas guru yaitu suatu keadaan atau kondisi yang mendorong dan mengarahkan individu dalam melaksanakan tugasnya secara tekun dan kontinyu.

**Ketiga** Kiat kepala sekolah dalam implementasi gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 04 Sindang Kelingi. Kiat kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja guru melalui supervise akademis, dan pengamatan. Melalui supervise kepala sekolah dapat mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

**Keempat** Kendala yang dihadapi dalam implementasi gaya kepemimpinan kepala

sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 04 Sindang Kelingi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kendala dalam penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 04 Sindang Kelingi untuk meningkatkan motivasi kerja guru yaitu kurangnya fasilitas berupa sarana dan prasarana yang mendukung, kurangnya dukungan masyarakat di sekitar sekolah, dan lingkungan yang kurang kondusif.

### Saran

Setelah menyimak hasil temuan yang telah dilaksanakan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut: Pertama, kepala sekolah sebelum menerapkan gaya kepemimpinan yang dipilih hendaknya terlebih dahulu mengidentifikasi kondisi dan keadaan guru sehingga kepala sekolah dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang relevan dengan kondisi guru di sekolah. Kedua kepala sekolah hendaknya menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, yang memperhatikan aspirasi bawahannya, sehingga kepala sekolah mendapatkan feedback dari bawahan dalam kemajuan sekolah. Ketiga dalam melakukan evaluasi kinerja melalui supervise kelas hendaknya kepala sekolah mempersiapkan instrumen dengan baik dan memberitahu terlebih dahulu sebelum melaksanakan supervise tersebut. Keempat sebelum menerapkan gaya kepemimpinan yang hendak diterapkan, kepala sekolah harus memperhatikan kondisi lingkungan masyarakat.

### DAFTAR RUJUKAN

- Ardana dkk. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Imam, Suprayogo. 1999. *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*. Malang: STAIN
- Kartini, Kartono. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Lussier, Robert N. and Achua Christopher F. 2001. *Leadership: Theory, Application, Skill Development*. USA: South-Western College Publishing.
- Miles B., Matthew dan Huberman A., Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Santosa, Djoko. 2009. *Teori-teori Kepemimpinan*. Solo: Sebelas Maret University.
- Siagian, P.Sondang. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutopo, HB. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS Press

- Purwanto, Ngalim. 1991. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Wahjosumidjo. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi ke Lima* (Budi Supriyanto, Penerjemah). Jakarta: Indeks