

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru dan Tendik

Barkudin Barkudin

Universitas PGRI Palembang, Indonesia

barkudin1974@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah guru dan tendi SMP Swasta di Kec. Ngamprah Bandung Barat yang berjumlah 148 orang, sampel diambil menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian 108 responden. Melalui pendekatan deskriptif kuantitatif, data dikumpulkan dari sejumlah guru di beberapa sekolah untuk mengetahui persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dan tingkat motivasi kerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi guru, sementara gaya kepemimpinan otoriter cenderung menurunkan tingkat motivasi. Temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang komunikatif, inspiratif, dan memberdayakan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di lingkungan sekolah.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Motivasi

Abstract

This study aims to determine the influence of the principal's leadership style on teachers' work motivation. School principals have a strategic role in creating a work environment that supports performance. The population in this study is teachers and staff of private junior high schools in Ngamprah District, West Bandung which totals 148 people, samples are taken using the slovin formula with an error rate of 5% thus the number of samples in the study is 108 respondents. Through a quantitative descriptive approach, data was collected from a number of teachers in several schools to find out their perceptions of the principal's leadership style and their level of work motivation. The results showed that transformational and participatory leadership styles had a significant positive influence on teacher motivation, while authoritarian leadership styles tended to lower motivation levels. These findings affirm the importance of communicative, inspiring, and empowering leadership in improving teacher motivation and performance in the school environment.

Keywords: Leadership Style, Principal, Motivation

Artikel History

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism Checker No
234

Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Sindoro.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Sindoro



This work is licensed
under a [Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](#)

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, peran kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan sangatlah penting. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang bertanggung jawab dalam menggerakkan seluruh elemen sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Salah satu elemen penting yang sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah adalah motivasi guru. Guru merupakan ujung tombak dalam proses belajar mengajar. Tingkat motivasi kerja guru sangat menentukan kualitas pelaksanaan tugas mereka di kelas maupun dalam pengembangan profesional. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk berinovasi, menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, dan berkomitmen terhadap kemajuan peserta didik (Mulyeni, 2018). Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Motivasi guru dan tendik juga dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan emosional, kepercayaan, dan apresiasi akan meningkatkan motivasi intrinsik (Mangkunegara, 2017). Gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak komunikatif dapat menurunkan semangat kerja.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap motivasi guru. Gaya kepemimpinan transformasional yang mendorong visi bersama dan pemberdayaan, gaya partisipatif yang menghargai kontribusi guru dalam pengambilan keputusan, hingga gaya transaksional yang menekankan pada imbalan dan hukuman, masing-masing membawa dampak yang berbeda terhadap semangat kerja (Rachmayuniawati & Mulyeni, 2020). Oleh karena itu, penting untuk memahami gaya kepemimpinan mana yang paling efektif dalam meningkatkan motivasi guru dalam konteks sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memegang peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, inovatif, dan inspiratif. Gaya kepemimpinan yang diterapkan berdampak langsung terhadap semangat kerja, kepuasan, dan komitmen guru dalam mengajar (Mulyeni et al., 2023). Guru dan tendik yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, bersikap lebih positif terhadap perubahan, dan lebih aktif dalam pengembangan diri serta pembelajaran siswa. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Gibson et al., 2017). Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah memegang peranan penting sebagai pemimpin formal yang menentukan arah kebijakan, budaya kerja, serta iklim organisasi sekolah. Menurut (Robbins, 2017) gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin saat memengaruhi bawahannya.

Kepala sekolah yang menerapkan gaya transformasional dan partisipatif cenderung lebih berhasil meningkatkan motivasi karena mampu menciptakan iklim kerja yang terbuka, demokratis, dan mendukung kolaborasi. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh (Syafaruddin & Rahmanto, 2019), yang menyatakan bahwa motivasi tumbuh subur ketika individu merasa memiliki otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Dengan beragamnya gaya kepemimpinan yang menjadikan ciri khas seorang pemimpin dalam organisasi maka alangkah baiknya apabila setiap pimpinan organisasi mau menganalisis gaya

kepemimpinan mana dan seperti apa yang cocok untuk diterapkan pada organisasinya. Terutama saat menghadapi karyawan generasi digital dimana mereka mudah sekali merasa bosan, tidak nyaman dan memutuskan untuk berhenti dan mencari pekerjaan lain saat bertemu dengan pimpinan yang tidak mereka kehendaki.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dan tendik secara objektif dan sistematis. Penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan tendik di SMP Swasta di Kec. Ngamprah Bandung Barat yang berjumlah 148 orang, pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga di dapatkan sampel 108 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, tahapan pengolahan data dimulai dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui setiap indikator pernyataan valid, dilanjutkan dengan reliabilitas untuk mengetahui konsistensi dari instrumen yang digunakan dalam penelitian dan uji regresi untuk melihat adakah pengaruh antar variabel, pengolahan data dibantu dengan software SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap awal dilakukan uji validitas terhadap data yang terkumpul, guna memastikan data yang terkumpul akurat atau valid sehingga dapat digunakan sebagai data penelitian. Hasil uji validitas nampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0.589	0.188	Valid
X1.2	0.599		
X1.3	0.782		
X1.4	0.854		
X1.5	0.826		
X1.6	0.792		
X1.7	0.678		
X1.8	0.593		
Y1	0.678	0.188	Valid
Y2	0.649		
Y3	0.627		
Y4	0.777		
Y5	0.848		
Y6	0.794		
Y7	0.689		
Y8	0.774		

Hasil olah data 2025

Pada tabel diatas nampak nilai rhitung lebih besar dari rtabel sehingga dapat disimpulkan dari hasil uji validitas semua indikator dinyatakan valid. Berikutnya penulis melakukan uji reliabilitas dengan ketentuan nilai cronbach alpha >0.70 dapat diterima, >0.80 dalam kategori baik. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha
Kepemimpinan	0.972
Kinerja	0.883

Hasil olah data 2025

Pada tabel 2 nampak bahwa hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan dan kinerja berada >0.80 sehingga data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau layak untuk dilakukan pengujian pada tahap berikutnya. Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi untuk melihat apakah terdapat pengaruh antar variabel, hasil analisis disajikan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.886	.311		4.68574

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil olah data 2025

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0.886 artinya 88.6% variabel kepemimpinan memberikan dampak terhadap variabel kinerja. Kepemimpinan yang tepat, cocok, dan dapat diterima oleh setiap karyawan tentunya akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019) kepemimpinan seorang atasan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, ketika kinerja meningkat maka perusahaan akan mengalami kemajuan dan perkembangan yang baik. Berikutnya penulis melakukan analisis parsial.

Tabel 4. Analisis Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	32.794	3.244		12.667
	Kepemimpinan	.864	.420	.625	12.464

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil olah data 2025

Pada tabel 4 diatas menunjukkan nilai t hitung sebesar 12.464 nilai ini lebih besar dari t tabel 1.983 dan nilai signifikansi $0.001 < 0.005$ sehingga dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 6. Hasil Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.781	1	7.8454	14.807	.000 ^b
	Residual	64.744	98	5.212		
	Total	111.525	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan
Hasil olah data 2025

Tabel hasil uji anova menjelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 14.807 lebih besar dari F tabel 3.93 dan nilai signifikansi 0.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru dan tendik dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepuasan kerja dan nilai personal dan eksternal yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, insentif. Motivasi yang baik tentunya akan berdampak pada kinerja, berbagai cara dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi guru dan tendik misalnya dengan mengadakan *family gathering*, memberikan insentif tambahan, menambahkan uang transportasi dan lain sebagainya. Perlu diakui bahwa sekolah swasta tentu mengandalkan lebih besar mengandalkan biaya dari orang tua siswa dan pemasukan sekolah lainnya dimana ini merupakan salah satu tantangan bagi kepala sekolah. Data menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini senada dengan yang diungkapkan (Hadian, 2018) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai.

Menjaga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah suatu keharusan, sumber daya manusia yang berkualitas akan terbentuk dengan dorongan organisasi itu sendiri. Keberadaan pemimpin dalam organisasi menjadi bagian yang penting karena pemimpin yang memiliki kewenangan dalam mengatur jalannya organisasi (Sutoro et al., 2020). Oleh karena itu pemimpin sebaiknya dapat menganalisis bagaimana keadaan SDM didalam organisasinya, apa yang diperlukan dan di harapkan SDM tentunya harus menjadi perhatian dari pemimpin.

Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, bersikap adil, terbuka terhadap aspirasi bawahan, dan menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Hal ini sejalan dengan pendapat (Robbins & Judge, 2015) yang menyatakan bahwa pemimpin tidak hanya menjadi pengambil keputusan, tetapi juga bertindak sebagai sumber inspirasi dan motivator utama bagi timnya.

Selain itu, kepemimpinan transformasional yang menekankan pada visi jangka panjang, motivasi intrinsik, dan pengembangan individu terbukti lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja dibandingkan gaya kepemimpinan transaksional yang hanya fokus pada imbalan

dan hukuman. Karyawan yang merasa dihargai, didukung, dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan akan cenderung menunjukkan loyalitas dan antusiasme yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya (Dhewy & Adnyani, 2022; Mulya et al., 2023).

Dalam konteks penelitian ini, hasil regresi menunjukkan nilai koefisien yang signifikan, yang berarti setiap peningkatan kualitas kepemimpinan diikuti oleh peningkatan motivasi karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian serius pada pengembangan kapasitas kepemimpinan di semua tingkatan manajerial, termasuk pelatihan komunikasi, empati, dan pengambilan keputusan yang bijak. Temuan ini menguatkan bahwa kepemimpinan bukan sekadar posisi struktural, tetapi kemampuan untuk menggerakkan orang lain menuju pencapaian tujuan bersama, yang dalam prosesnya membangkitkan motivasi kerja sebagai kekuatan pendorong utama produktivitas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya, semakin baik kualitas kepemimpinan yang ditampilkan oleh atasan, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam membentuk motivasi guru dan tendik. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, penting bagi kepala sekolah untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang humanis, partisipatif, dan inspiratif. Pelatihan kepemimpinan berbasis nilai-nilai demokratis dan pemberdayaan sebaiknya menjadi prioritas dalam pengembangan profesional kepala sekolah. Temuan ini menunjukkan bahwa peran pemimpin sangat penting tidak hanya dalam menjalankan fungsi manajerial, tetapi juga sebagai penggerak motivasi internal individu dalam organisasi. Dengan demikian, organisasi disarankan untuk terus mengembangkan kemampuan kepemimpinan para manajer dan supervisor melalui pelatihan, coaching, dan evaluasi kepemimpinan secara berkala, guna menciptakan iklim kerja yang mendorong motivasi dan produktivitas yang optimal.

REFERENSI

- Dhewy, I. G. A. A. L. U., & Adnyani, I. G. A. D. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARD DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN WARUNG BE SANUR DENPASAR. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(9), 1702. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i09.p06>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2017). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Alih Bahasa Djorban Wahid*. Erlangga.
- Hadian, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Instrinsik dan Komitmen Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.56457/jimk.v6i1.48>
- Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mulya, A., Herlina, H., & Mulyeni, S. (2023). Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia dalam Implementasi Good University Governance di Universitas Negeri Malang. *Jurnal Soshum Insentif*, 6(1). <https://doi.org/10.36787/jsi.v6i1.988>
- Mulyeni, S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*, 1(1), 68–78. <https://doi.org/10.36787/jsi.v1i1.35>
- Mulyeni, S., Santi, S., Nurliah, L., Masitoh, I., & Paramarta, V. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Membangun Sumber Daya Manusia. *JUBIMA: Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 145–152.
- Rachmayuniawati, Y., & Mulyeni, S. (2020). *Kepemimpinan Organisasi*. Media Sains Indonesia.
- Robbins, S. P. (2017). *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. CV. Alfabeta.
- Sutoro, Moh., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>
- Syafranuddin, R. A. H., & Rahmanto, E. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 412–418. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.100>