

ANALISIS KETERKAITAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH MOTIVASI KERJA DAN KINERJA SDM DI MI MA'ARIF BEGO SLEMAN

Lilis Setiawati¹, Alfi Lathifah², Nurus Amzana³

^{1,3}Institut Agama Islam (IAI) Al-Azhaar Lubuklinggau

²Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta

¹lilissetiawati932@gmail.com ²Alfy.latyfa@gmail.com

³nurusamzana@gmail.com

Abstrak: *Upaya meningkatkan kinerja SDM di sekolah sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja setiap SDM. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah MI Ma'arif Bego Sleman. Selain itu, untuk mengetahui kondisi motivasi kerja dan kinerja SDM di MI Ma'arif Bego Sleman, serta untuk mengetahui keterkaitan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja SDM di MI Ma'arif Bego Sleman. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan sumber data kepala sekolah dan SDM di MI Ma'arif Bego Sleman. Hasil penelitian menunjukkan kinerja atau kemampuan kerja dan motivasi kerja SDM dapat dikatakan baik dan sangat baik. Gaya kepemimpinan yang lebih dominan diterapkan oleh kepala sekolah ialah gaya demokratis. Sedangkan keterkaitan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja SDM menunjukkan adanya dampak positif dari gaya demokratis kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja SDM di MI Ma'arif Bego Sleman.*

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kinerja SDM*

PENDAHULUAN

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah sebagai salah satu pemimpin di bidang pendidikan. Kepemimpinan pendidikan sendiri memiliki arti kemampuan untuk mengajak, mempengaruhi, menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan orang yang terlibat didalam pendidikan untuk mencapai tujuan (Soetopo, 2012, hal. 210). Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin kekuasaan tertinggi yang profesional dalam sebuah lembaga sekolah, bertugas mengatur semua SDM di sekolah dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan.

Melalui keprofesionalan kepala sekolah ini pengembangan dan peningkatan kinerja SDM mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang dipimpinnya sehingga kompetensi sumber daya manusia tidak hanya terhenti pada kompetensi teoritis yang mereka pelajari sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik pada praktik langsung sehingga profesionalitas kinerja SDM akan terwujud.

Sumber daya manusia di sekolah meliputi tenaga pendidik yaitu guru dan tenaga kependidikan baik staf tata usaha, pustakawan, petugas unit kesehatan sekolah, petugas keamanan sekolah, petugas kebersihan sekolah dan pegawai lainnya yang tidak ikut secara langsung dalam melakukan pembelajaran kepada peserta didik. SDM di sekolah diharuskan memiliki kinerja yang profesional, mendedikasikan seluruh kemampuan dan semangat kerjanya untuk mendukung tercapainya tujuan dari pendidikan dan visi misi lembaga sekolah. Kinerja guru dan tenaga kependidikan juga secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan. Namun, untuk menghasilkan guru dan tenaga kependidikan yang profesional dibutuhkan kerjasama, bimbingan dan pengarahan yang tepat dari kepala sekolah. Kepala sekolah berkewajiban menjadi pemimpin yang kreatif dan dapat menggerakkan partisipasi aktif dari sumber daya manusia yang ada.

Kepala sekolah yang berkualitas harus mampu mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, memerintahkan, melarang, dan bahkan memberikan sanksi, serta membina dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara efektif dan efisien. Melalui peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, diharapkan prestasi kerja guru dapat mencapai hasil yang optimal (Wuradji, *The Educational Leadership: Kepemimpinan Transformasional* 2008, 50-51). Selain peningkatan kinerja guru, karyawan dan peserta didik serta *stake holder* lainnya, sarana dan prasarana yang menunjang dan memadai serta kurikulum yang relevan, maka kemampuan kepala sekolah dalam memimpin perlu untuk terus ditingkatkan.

Kepala sekolah memiliki peran utama dan berkaitan erat dengan peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia yang berada dibawah kepemimpinannya. Menurut depdiknas, ada 7 peran kepala sekolah yang seharusnya dilaksanakan, diantaranya sebagai (1) edukator (pendidik); (2) manajer; (3) administrator; (4) supervisor (penyelia); (5) leader (pemimpin); (6) pencipta iklim kerja; dan (7) wirausahawan (Mulyasa, 2004, hal. 100). Keseluruhan peran kepala sekolah tersebut saling berkaitan dengan kompetensi

yang harus dikuai oleh guru dan tenaga kepegawaian. Contohnya, kepala sekolah berkewajiban untuk dapat menciptakan iklim kerja yang baik. Artinya, kepala sekolah harus memberikan dorongan positif, menghadirkan suasana yang kondusif bagi pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran. Selain itu, dapat bekerjasama sebagai pemimpin sekaligus rekan kerja bagi seluruh guru dan tenaga kependidikan.

Iklim kerja yang kondusif sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya membedakan dirinya dari orang lain. Kepala sekolah yang ingin memperlihatkan kekuasaannya dan berpendapat bahwa seluruh tanggung jawab atas maju mundurnya sekolah berada pada dirinya, merupakan pemimpin yang otoriter. Gaya pemimpin yang demikian membatasi inisiatif dan kreatifitas sumber daya manusia yang ada di sekolah, bahkan tidak adanya musyawarah sehingga apa yang menjadi kehendak pemimpin mutlak harus diterima.

Gaya kepemimpinan lain yang juga menjadi sifat bawaan kepala sekolah ialah gaya yang membebaskan ruang gerak bagi bawahannya. Kepala sekolah memposisikan dirinya sebagai penasihat, dan memberikan kesempatan sebebas-bebasnya untuk mengambil keputusan sendiri bagi para bawahannya, gaya ini dinamakan *laissez faire* (Indrafacudi, 2006, hal. 20). Gaya yang sering diharapkan dari seorang kepala sekolah atau pemimpin adalah gaya yang mementingkan musyawarah, kerjasama dan adanya komunikasi dari seluruh sumber daya manusia yang ada di sekolah, gaya tersebut ialah gaya demokratis. Terlepas dari gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah tentu sangat berpengaruh pada motivasi kerja dan kinerja SDM di sekolah. Oleh karena itu, selayaknya kepala sekolah dapat bersikap dan bertindak sebagai pemimpin yang mampu mengayomi dan menstimulasi usaha-usaha kreatif bagi setiap *stake holder* di sekolah.

Berkaitan dengan penjelasan tersebut, hasil observasi awal yang telah dilakukan di MI Ma'arif Bego Sleman menunjukkan adanya keberagaman kemampuan kerja atau kinerja SDM yang ada di sekolah tersebut. Selain keberagaman tersebut, juga terdapat perbedaan motivasi baik guru, petugas tata usaha, sampai ke petugas kebersihan. Selanjutnya, untuk mengetahui bagaimana kondisi kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja sumber daya manusia di sekolah, secara sistematis di dalam artikel ini akan

dibahas mengenai implikasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di MI Ma'arif Bego Sleman.

A. Gaya Kepemimpinan

Sebelum membahas hasil penelitian, secara garis besar perlu dipahami bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan segala kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dan kelompok. Dalam menjalankan fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dianalisis, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan ciri masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan.

Ada beberapa jenis gaya kepemimpinan, diantaranya gaya kepemimpinan otoriter, laissez faire dan demokratis. Gaya Kepemimpinan Otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan diambil dari pemimpin secara penuh. Gaya kepemimpinan Laissez faire merupakan gaya memimpin yang menjalankan perannya secara pasif, kepemimpinan ini menyerahkan segala usaha untuk menentukan tujuan dan kegiatan sepenuhnya kepada anggota kelompoknya dan pemimpin tidak mengambil inisiatif apapun meski ia berada ditengah anggotanya. Sedangkan Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya memimpin dengan kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia kerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama-sama antara pimpinan dan bawahan.

B. Motivasi Kerja

Seorang pemimpin sekolah harus mampu memberikan motivasi kerja yang baik bagi guru-guru dan pegawainya. Motivasi kerja yang dimiliki SDM di sekolah akan mengukur loyalitas kerja yang diberikan untuk sekolah tempat bekerja. Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Motivasi kerja juga disebut sebagai suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Kunci dari motivasi kerja yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi kerja, ia akan mencoba sekuat tenaga mendapatkan apa yang diinginkan, tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan menghantarkan pada hasil

kinerja pegawai pekerjaan yang menguntungkan kecuali bila upaya itu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi itu (Susanto, 2017, hal. 40).

Beberapa teknik atau cara yang dilakukan untuk dapat membangun motivasi kerja yaitu (Sudarya, 2018, hal. 69-72):

1. Menilai sikap. Pimpinan harus memahami sikap terhadap bawahan, membentuk cara berperilaku terhadap semua orang dan memberikan perhatian serta menunjukkan kompetensi pada setiap kesempatan.
2. Menjadi pemimpin yang baik. Seorang pemimpin yang baik harus mempunyai karakteristik (1) mempunyai komitmen untuk bekerja, (2) melakukan kolaborasi dengan bawahan, (3) percaya kepada orang, (4) loyal pada teman kerja, dan (5) menghindari politik kerja.
3. Memperbaiki komunikasi. Komunikasi antara pemimpin dengan bawahan dilakukan dengan menyediakn informasi secara akurat dan lengkap secepat mungkin melalui alat komunikasi.
4. Menciptakan budaya tidak menyalahkan. Setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus menerima kegagalan. Untuk memotivasi secara efektif diperlukan budaya tidak menyalahkan, di mana kesalahan harus dikenal dan menggunakan, untuk perbaikan keberhasilan pada masa yang akan dataang.
5. Memenangkan kerja sama. Pemimpin harus dapat saling bekerjasama dengan bawahan.
6. Mendorong inisiatif. Tanda yang pasti untuk memotivasi tinggi adalah banyaknya inisiatif.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang baik memberikan pengaruh besar terhadap kinerja atau kemampuan teknis SDM di sekolah. Kinerja adalah adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakaukan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001, hal. 34). Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja adalah unjuk kerja yang dicapai pimpinan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu (Ridwan, 2013, hal. 79). Pada dasarnya kinerja merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya di suatu lembaga atau organisasi bidang kerjanya untuk memenuhi standar perilaku yang telah

ditetapkan. Keberhasilan kinerja ditentukan oleh pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang kerja yang dilakukan, juga berkaitan dengan kepuasan seseorang (Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah, 2011, hal. 118). Upaya meningkatkan kinerja bagi seluruh SDM di sekolah sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu, perlu adanya kerjasama dan kesadaran dari kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin.

Jadi, kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuannya. Ada beberapa penyebab yang menimbulkan masalah pada kinerja, di antaranya (Marwansyah, 2012, hal. 36):

1. Pengetahuan atau keterampilan. Pegawai/SDM tidak tau bagaimana menjalankan tugas-tugas karena kurangnya keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan.
2. Lingkungan. Disebabkan dengan lingkungan-kondisi kerja, proses yang buruk dan lain-lain.
3. Sumber daya. Kurangnya sumber daya atau energi.
4. Motivasi. Pegawai/SDM tau bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar namun perlu dorongan lebih dari rekan kerja dan pemimpin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengambilan subjek penelitian (responden) menggunakan *purposive sampling*, yakni teknik dengan maksud pertimbangan tertentu sebab subjek yang dipilih mempunyai karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dokumentasi disertai dengan penyebaran kuesioner pernyataan. Keabsahan datanya berdasarkan triangulasi data dan sumber baik kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan di MI Ma'arif Bego Sleman. Data dianalisis dengan cara mengelompokkan data atau reduksi data, penyajian data kemudian penarikan kesimpulan atau verifikasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di MI Ma'arif Bego Sleman pada tanggal 27 Mei 2022 sampai 20 Agustus 2022 dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif.

Penelitian yang dilakukan diuraikan untuk menjelaskan dan membahas tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja SDM sekaligus kinerja SDM di MI Ma'arif Bego Sleman. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan angket.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 13 orang yang terdiri atas 1 kepala sekolah, 1 bendahara sekolah, 2 TU, 5 guru, 1 pustakawan, 1 UKS, 1 Satpam dan 1 petugas kebersihan. Data dianalisis dengan cara mengelompokkan data atau reduksi data, penyajian data kemudian penarikan kesimpulan atau verifikasi. Setelah dianalisis, dapatlah diketahui tentang bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dan implikasinya terhadap motivasi kerja SDM dan kinerja (kemampuan teknis) MI Ma'arif Bego Sleman.

A. Deskripsi Kondisi Kemampuan Teknis SDM di MI Ma'arif Bego

Kondisi kinerja atau kemampuan teknis SDM di MI Ma'arif Bego dapat dilihat pada table 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 Kinerja (Kemampuan Teknis) SDM di MI Ma'arif Bego Sleman Yogyakarta

No.	Jabatan	Jumlah Pernyataan	Skala Skor Ideal	Skor Total	Persentase skor yang diperoleh $\frac{\text{skor yang diperoleh}}{\text{skor maksimal}} \times 100\%$
(O ₁)	KepMad	22	SB = 67-88 B = 45-66 CB = 23-44 KB = 1-22	87	$\frac{87}{88} \times 100\% = 98,8\%$ Sangat Baik
(O ₂)	Bendahara	9	SB = 27-36 B = 19-27 CB = 10-16-18 KB = 1-9	24	$\frac{24}{36} \times 100\% = 66,7\%$ Sangat Baik
(O ₃)	TU	54	SB = 163-217 B = 110-163 CB = 55-109 KB = 1-54	122	$\frac{122}{216} \times 100\% = 79,2\%$ Sangat Baik
(O ₄)	TU	54	SB = 163-217 B = 110-163 CB = 55-109 KB = 1-54	121	$\frac{122}{216} \times 100\% = 79,2\%$ Sangat Baik
(O ₅)	Guru	28	SB = 85-112 B = 57-84 CB = 29-56 KB = 1-28	103	$\frac{103}{112} \times 100\% = 91,9\%$ Sangat Baik
(O ₆)	Guru	28	SB = 85-112 B = 57-84 CB = 29-56 KB = 1-28	100	$\frac{100}{112} \times 100\% = 89,3\%$

(O ₇)	Guru	28	SB = 85-112 B = 57-84 CB = 29-56 KB = 1-28	99	$\frac{99}{112} \times 100\% = 88,3\%$ Sangat Baik
(O ₈)	Guru	28	SB = 85-112 B = 57-84 CB = 29-56 KB = 1-28	94	$\frac{94}{112} \times 100\% = 83,9\%$ Sangat Baik
(O ₉)	Guru	28	SB = 85-112 B = 57-84 CB = 29-56 KB = 1-28	93	$\frac{93}{112} \times 100\% = 83\%$ Baik
(O ₁₀)	Pustakawan	14	SB = 43-64 B = 29-42 CB = 15-28 KB = 1-14	40	$\frac{40}{56} \times 100\% = 71,4\%$ Baik
(O ₁₁)	UKS	10	SB = 31-40 B = 21-30 CB = 11-20 KB = 1-10	26	$\frac{26}{40} \times 100\% = 65\%$ Baik
(O ₁₂)	Satpam	15	SB = 46-60 B = 31-45 CB = 16-30 KB = 1-15	37	$\frac{37}{60} \times 100\% = 61,7\%$ Baik
(O ₁₃)	OB	8	SB = 25-32 B = 17-24 CB = 9-16 KB = 1-8	20	$\frac{20}{32} \times 100\% = 62,5\%$ Baik

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner di atas dapat dilihat bahwa kinerja atau kemampuan teknis kepala sekolah sebesar 98,8%; bendahara sebesar 66,7%; kepala TU sebesar 79,2%; anggota TU sebesar 79,2%; guru ke-1 sebesar 91,9%, guru ke-2 sebesar 89,3%; guru ke-3 sebesar 88,3%, guru ke-4 sebesar 83,9%; guru ke-5 sebesar 83%; pustakawan sebesar 71,4%; petugas UKS sebesar 65%; satpam sebesar 61,7%; dan OB/petugas kebersihan sebesar 62,5 %. Dengan demikian kemampuan teknis SDM di MI Ma'arif Bego Sleman sudah dapat dikatakan baik.

B. Deskripsi Kondisi Motivasi Kerja di MI Ma'arif Bego

Kondisi motivasi kerja SDM di MI Ma'arif Bego dapat dilihat pada table 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2 Motivasi Kerja SDM di MI Maarif Bego Sleman

No.	Jabatan	Skala Skor Ideal	Jumlah Pernyataan	Skor Total	Persentase skor yang diperoleh $\frac{\text{skor yang diperoleh}}{\text{skor maksimal}} \times 100\%$
(O ₁)	KepMad	SB = 124-164 B = 83-123 CB = 42-82 KB = 1-41	41	155	$\frac{155}{164} \times 100\% = 94,5\%$ Sangat Baik
(O ₂)	Bendahara	SB = 124-164 B = 83-123 CB = 42-82 KB = 1-41	41	114	$\frac{114}{164} \times 100\% = 69,5\%$ Baik
(O ₃)	TU	SB = 124-164 B = 83-123 CB = 42-82 KB = 1-41	41	104	$\frac{104}{164} \times 100\% = 63,4\%$ Baik
(O ₄)	TU	SB = 124-164 B = 83-123 CB = 42-82 KB = 1-41	41	104	$\frac{104}{164} \times 100\% = 63,4\%$ Baik
(O ₅)	Guru	SB = 124-164 B = 83-123 CB = 42-82 KB = 1-41	41	142	$\frac{142}{164} \times 100\% = 86,5\%$ Sangat Baik
(O ₆)	Guru	SB = 124-164 B = 83-123 CB = 42-82 KB = 1-41	41	134	$\frac{134}{164} \times 100\% = 81,7\%$ Sangat Baik
(O ₇)	Guru	SB = 124-164 B = 83-123 CB = 42-82 KB = 1-41	41	130	$\frac{130}{164} \times 100\% = 79,2\%$ Sangat Baik
(O ₈)	Guru	SB = 124-164 B = 83-123 CB = 42-82 KB = 1-41	41	122	$\frac{122}{164} \times 100\% = 74,3\%$ Baik
(O ₉)	Guru	SB = 124-164 B = 83-123 CB = 42-82 KB = 1-41	41	142	$\frac{142}{164} \times 100\% = 86,5\%$ Sangat Baik
(O ₁₀)	Pustakawan	SB = 124-164 B = 83-123 CB = 42-82 KB = 1-41	41	142	$\frac{142}{164} \times 100\% = 86,5\%$ Sangat Baik

(O ₁₁)	UKS	SB = 124-164 B = 83-123 CB = 42-82 KB = 1-41	41	122	$\frac{122}{164} \times 100\% = 74,3\%$ Baik
(O ₁₂)	Satpam	SB = 124-164 B = 83-123 CB = 42-82 KB = 1-41	41	122	$\frac{122}{164} \times 100\% = 74,3\%$ Baik
(O ₁₃)	OB	SB = 124-164 B = 83-123 CB = 42-82 KB = 1-41	41	130	$\frac{130}{164} \times 100\% = 79,2\%$ Sangat Baik

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner di atas dapat dilihat bahwa kinerja atau kemampuan teknis kepala sekolah sebesar 94,5%; bendahara sebesar 69,5%; kepala TU sebesar 63,4%; anggota TU sebesar 63,4%; guru ke-1 sebesar 86,5%, guru ke-2 sebesar 81,7%; guru ke-3 sebesar 79,2%, guru ke-4 sebesar 74,3%; guru ke-5 sebesar 86,5%; pustakawan sebesar 86,5%; petugas UKS sebesar 74,3%; satpam sebesar 74,3%; dan OB/petugas kebersihan sebesar 79,2%. Dengan demikian kemampuan teknis SDM di MI Ma'arif Bego Sleman sudah dapat dikatakan baik.

C. Deskripsi Kondisi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah MI Ma'arif Bego

Ada beberapa gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan *laissez faire*/bebas. Penilaian gaya kepemimpinan kepala sekolah MI Ma'arif Bego Sleman dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini.

Tabel 3.3

No.	Gaya Kepemimpinan	Jumlah pernyataan	Jumlah responden	Skor Maks	Perolehan skor	Persentase <small>peroleh skor maks x 100%</small>
1	Otoriter	10	13	400	268	67%
2	Laissez faire	10	13	400	251	62,8%
3	Demokratis	10	13	400	394	98,5%

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah MI Maarif Bego Sleman

an

Pertama, dalam kepemimpinan otoriter ini, kepala sekolah MI Ma'arif Bego yaitu Slamet Subagya tidak termasuk dalam katagori kepemimpinan otoriter. Hal ini terbukti berdasarkan hasil angket yang telah kami lakukan bahwa MI Ma'arif tidak menerapkan kepemimpinan otoriter yaitu dengan skor 268 yang mana hasil persentase gaya kepemimpinan otoriter yaitu 67%. *Kedua*, Untuk gaya kepemimpinan ini di MI Ma'arif Bego tidak termasuk dalam katagori kepemimpinan *Laissez Faire*. Ini terbukti berdasarkan hasil angket yang telah dilakukan kami di MI Ma'arif Bego benar tidak menerapkan kepemimpinan bebas dimana skor yang diperoleh yaitu 251 dengan persentase 62,8%. *Ketiga*, Kepemimpinan dengan gaya ini pada MI Ma'arif Bego telah diterapkan dalam kepemimpinannya yang mana kepala sekolah Slamet Subagya telah memimpin MI Ma'arif Bago dengan musyawarah, menghargai pendapat anggota dan sifat-sifat kepemimpinan demokratis. Total skor yang di dapat dalam hasil angket yaitu 394 dengan persentasenya 98,5%.

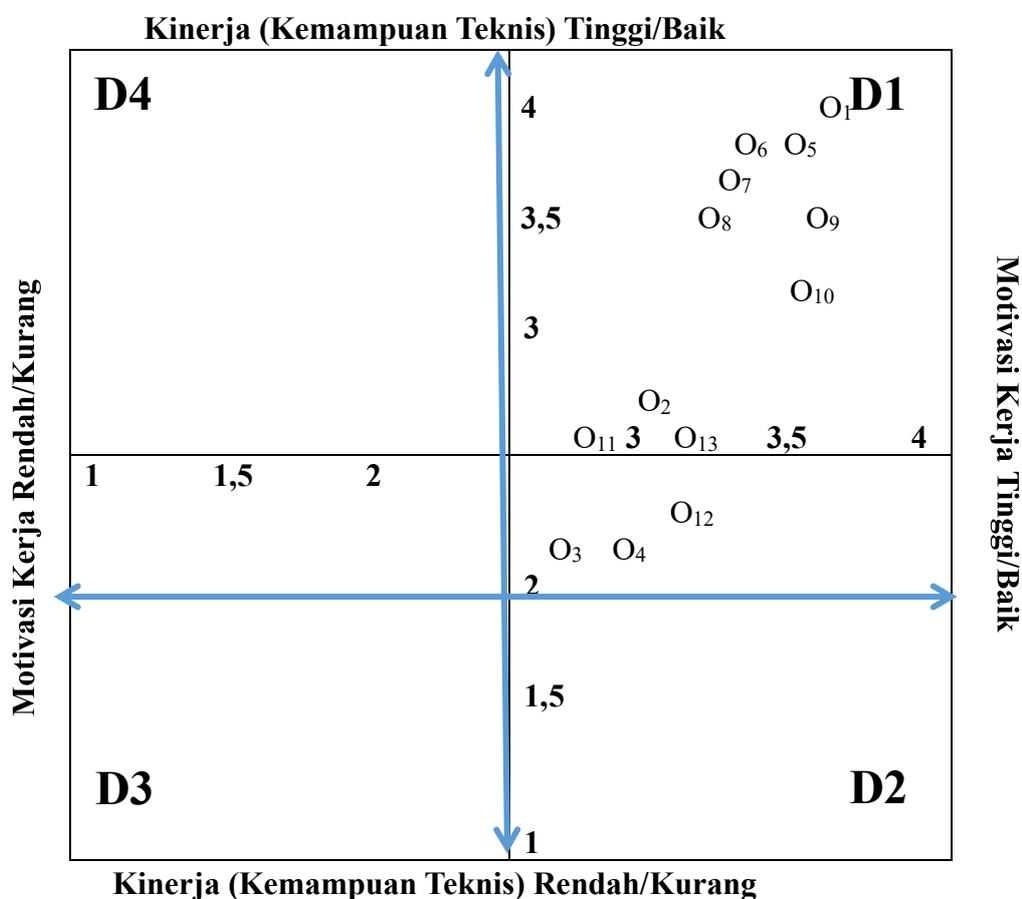
Kesimpulan dari hasil perhitungan gaya kepemimpinan yang sering diterapkan oleh kepala sekolah MI Ma'arif Bego adalah demokrasi dengan persentase 98,5%. Berdasarkan hasil perhitungan angket kinerja dan motivasi kerja SDM di MI Ma'arif Bego Sleman, maka dapat dilihat letak kedua variabel tersebut dalam tabel diagram determinan yang di maksud:

Tabel 3.4
Determinasi Kinerja dan Motivasi Kerja SDM di MI Ma'arif Bego Sleman

No.	Responden	Titik Koordinat Kinerja (K) <i>Skor total</i> $\frac{\quad}{\text{jumlah pernyataan}} =$	Titik Koordinat Motivasi Kerja (M) <i>Skor total</i> $\frac{\quad}{\text{jumlah pernyataan}} =$	Determinan (K,M)
(O ₁)	KepMad	$87 : 22 = 3,95$	$155 : 41 = 3,78$	D1
(O ₂)	Bendahara	$24 : 9 = 2,67$	$114 : 41 = 2,78$	D1
(O ₃)	TU	$122 : 54 = 2,26$	$104 : 41 = 2,53$	D2
(O ₄)	TU	$122 : 54 = 2,26$	$104 : 41 = 2,53$	D2
(O ₅)	Guru	$103 : 28 = 3,67$	$142 : 41 = 3,46$	D1
(O ₆)	Guru	$100 : 28 = 3,57$	$134 : 41 = 3,26$	D1
(O ₇)	Guru	$99 : 28 = 3,53$	$130 : 41 = 3,17$	D1
(O ₈)	Guru	$94 : 28 = 3,35$	$122 : 41 = 2,97$	D1
(O ₉)	Guru	$93 : 28 = 3,32$	$142 : 41 = 3,46$	D1
(O ₁₀)	Pustakawan	$40 : 14 = 2,85$	$142 : 41 = 3,46$	D1
(O ₁₁)	UKS	$26 : 10 = 2,6$	$122 : 41 = 2,97$	D1

(O ₁₂)	Satpam	37 : 15 = 2,46	122 : 41 = 2,97	D2
(O ₁₃)	OB	20 : 8 = 2,5	130 : 41 = 3,17	D1

Bagan 3.1 Determinan Kinerja dan Motivasi Kerja SDM MI Marif Bego Sleman



Keterangan:

- O₁ : Orang ke-1
- D1 : Motivasi Baik dan Kinerja Baik
- D2 : Motivasi Baik dan Kinerja Kurang
- D3 : Kinerja Baik dan Motivasi Kurang
- D4 : Kinerja kurang dan Motivasi kurang

Hasil determinasi tersebut menunjukkan bahwa, kinerja dan motivasi SDM di MI Ma'arif Bego Sleman sudah baik, meskipun jika dilihat dari angka persentase masih sangat perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat pada bagan determinan di atas di mana 10 dari 13 SDM yang dijadikan responden berada di determinan 1 (D1) dengan kemampuan teknis atau kinerja yang baik dan motivasi kerja yang baik; dan kemampuan teknis atau

kinerja kurang dan motivasi kerja tinggi. Dikatakan tinggi apabila perhitungan nilai determinasinya di atas 2,5 sampai 4, sedangkan dikatakan rendah apabila nilai determinasinya di bawah 2,5.

Kinerja dapat dikatakan sebagai kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara ternis maupun keilmuan. Kemampuan kerja tersebut merupakan tingkat keprofesionalan seseorang dalam melakukan aktivitas kerjanya mulai dari perancangan sampai evaluasi. Tinggi rendahnya kinerja SDM dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja dapat berupa penguasaan keilmuan SDM, ketidak sesuaian kualifikasi pendidikan dengan pekerjaan yang dijalankan, kesehatan dan psikologi. Sedangkan faktor eksternal yang memengaruhi kinerja SDM dapat berupa kesenjangan sosial diantara SDM yang ada, tingkat kesulitan bidang pekerjaan, adanya dorongan dan motivasi dari pemimpin serta rekan kerja dan lain sebagainya.

Motivasi kerja SDM juga sangat menentukan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan kerjanya. Motivasi dapat dipengaruhi oleh adanya dorongan dari dalam diri, seperti kebutuhan untuk mendapatkan pekerjaan, kebutuhan untuk memperoleh upah atau pendapatan yang lebih banyak, dorongan untuk menduduki posisi kerja yang diinginkan, dan dapat pula adanya kenyamanan kerja karena iklim kerja yang mendukung. Sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya bahwa iklim kerja dapat tercipta manakala terbentuk keharmonisan dan kerjasama dari seluruh stakeholder yang ada di sekolah tersebut, mulai dari pemimpin sekolah sampai penjaga sekolah saling bersinergi untuk meningkatkan tujuan lembaga sesuai visi dan misi yang telah direncanakan. Oleh karena itu, sebagai pemimpin, kepala sekolah hendaknya bersikap sigap dalam menangani kemampuan kerja dan motivasi seluruh SDM yang dipimpinya, sehingga dapat terus meningkatkan kualitas kerjanya. seperti yang telah dilakukan oleh kepala sekolah MI Ma'arif Bego yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis untuk dapat bekerja sama dan memberikan ruang gerak kepada seluruh SDM dalam menyampaikan ide dan pendapatnya, yang kemudian disepakati bersama melalui musyawarah mufakat.

Merujuk dari hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah MI Ma'arif Bego Sleman dan kinerja SDM yang ada, kepala sekolah dapat melakukan tindak lanjut berupa pendelegasian (*delegating*) kerja atau pemberian kewenangan dalam melakukan kreatifitas atas ide dan gagasan bagi kinerja setiap SDM

yang berada di determinan satu (D1) dan berpartisipasi (*participating*) menyusun program kerja untuk meningkatkan kinerja para guru dan SDM yang lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, yakni gaya kepemimpinan yang mendominasi kepemimpinan kepala sekolah MI Ma'arif Bego Sleman ialah demokrasi dan kinerja dari sebagian besar SDM di sekolah tersebut sudah baik. Berikutnya kepala sekolah perlu memperhatikan kinerja dari masing-masing SDM di sekolah sehingga dapat dengan tepat memberikan perbaikan dan memacu kemampuan kerja SDM menjadi lebih baik. Cara yang dapat dilakukan ialah dengan melihat kinerja dan motivasi yang ditunjukkan SDM. Contohnya jika melihat posisi SDM pada bagan determinan maka ada beberapa pilihan bagi kepala sekolah untuk menjalankan peran dan tugasnya sebagai pemimpin dengan baik yaitu, bertindak sebagai pemimpin *delegating* untuk tipe SDM yang berada di determinan satu (D1), pemimpin yang *participating* untuk tipe SDM yang berada di determinan dua (D2), pemimpin *motivating* untuk tipe SDM yang berada di determinan tiga (D3), dan pemimpin *telling* untuk tipe SDM yang berada di determinan empat (D4).

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Indrafacruadi, S. *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2006.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Mensukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Ridwan, A. *Manajemen Perguruan Tinggi Islam*. Yogyakarta: Insan Madani, 2013
- Soetopo, H. *Perilaku Organisasi Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012

Sudarya, Y. *Manajemen Sumber Daya Manusi: Kompetensi Tidak Langsung dan Lingkungan*. Yogyakarta: Andia, 2018

Susanto, Y. *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017

Wuradji. *The Educational Leadership: Kepemimpinan Transformasional*. Yogyakarta: Gama Media, 2008