



## Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Neni Suhaeni<sup>1</sup>

<sup>1</sup>SMPN 1 Jatiwangi, Indonesia

### ABSTRAK

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat sekarang ini, serta tuntutan kebutuhan dari berbagai sektor menuntut pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, pemerintah melakukan berbagai langkah untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Penemuan data dilakukan melalui tinjauan literatur yang ada, terutama makalah peer-review, artikel dan laporan penelitian, tetapi juga dari laporan dan literatur lain tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Data ini digunakan untuk menganalisis solusi untuk meningkatkan kinerja guru secara efektif. Terwujudnya kinerja yang berkualitas sangat ditentukan oleh manajemen yang baik dan benar. Kualitas hasil pendidikan di sekolah pada dasarnya tidak lepas dari prestasi kerja atau kinerja guru. Aktifitas yang dapat dilakukan oleh guru dalam meningkatkan dan menunjukkan eksistensinya adalah dengan memanfaatkan kompetensi/kemampuan, keahlian serta pengalaman dalam bidang tugasnya. Dalam peningkatan kinerja guru terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi, salah satunya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Keberhasilan sekolah dalam menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dengan sekolah-sekolah unggul lainnya, merupakan salah satu tujuan sekolah. Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang berkualitas. Terwujudnya kinerja yang berkualitas sangat ditentukan oleh manajemen yang baik dan benar. Pengelola manajemen sekolah dimotori oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan agar dapat bekerja secara optimal.

### ABSTRACT

The rapid development of science and technology today, as well as the demands of various sectors, demand the importance of qualified and professional human resources. To be able to produce quality and professional human resources, the government is taking various steps to create quality human resources. Data discovery was made through a review of existing literature, especially peer-reviewed papers, articles and research reports, but also from reports and other literature on principal leadership in improving teacher performance. This data is used to analyze solutions to improve teacher performance effectively. To achieve this goal requires human resources with quality performance. The

### Info Artikel

#### *Riwayat Artikel:*

Diterima 23 November 2022

Direvisi 04 Desember 2022

Revisi diterima 21 Desember 2022

#### *Kata Kunci:*

Efektivitas, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

#### *Keywords:*

Effectiveness, Principal Leadership, Teacher Performance.

#### *Penulis Koresponden:*

Neni Suhaeni  
SMPN 1 Jatiwangi  
Majalengka, Jawa Barat, Indonesia  
Nenisuhaeni64@gmail.com

realization of quality performance is largely determined by good and correct management. The quality of educational outcomes in schools is basically inseparable from work performance or teacher performance. Activities that can be carried out by teachers in improving and demonstrating their existence are by utilizing their competencies/abilities, expertise and experience in their field of work. In improving teacher performance there are many factors that can influence, one of which is the leadership style of the school principal. The school's success in producing graduates who can compete with other excellent schools is one of the school's goals. To achieve this goal requires human resources with quality performance. The realization of quality performance is largely determined by good and correct management. School management is driven by the school principal. Principals as managers and leaders must have the right strategy to empower education staff to work optimally.

*This is an open access article under the [CC BY](#) license.*



**How to Cite:** Suhaeni, Neni. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Accounting, Management, Economics, and Business (ANALYSIS)*, 1(1) 30-39. DOI: <https://doi.org/10.56855/analysis.v1i1.181>

## PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat sekarang ini, serta tuntutan kebutuhan dari berbagai sektor menuntut pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, pemerintah melakukan berbagai langkah untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Terselenggaranya pendidikan yang berkualitas sangat ditentukan oleh kepemimpinan dan kemampuan sumber daya manusia yang ada, didukung oleh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sesuai dengan visi, misi maupun tujuan dari Lembaga Pendidikan tersebut. Dengan kata lain kualitas pendidikan dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kualitas hasil pendidikan di sekolah pada dasarnya tidak lepas dari prestasi kerja atau kinerja guru. Kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Aktifitas yang dapat dilakukan oleh guru dalam meningkatkan dan menunjukkan eksistensinya adalah dengan memanfaatkan kompetensi/kemampuan, keahlian serta pengalaman dalam bidang tugasnya. Kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik tentunya dituntut agar terus dilakukan perbaikan dan meningkatkan kualitasnya. Tugas sebagai guru bukan sekedar sebuah pekerjaan, namun merupakan sebuah profesi, yang mana sebuah profesi menghendaki tindak lanjut berupa profesionalisasi. Perlunya profesionalisasi dalam pendidikan, secara tidak langsung mewajibkan seluruh anggota profesi (guru) harus meningkatkan kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat melalui dunia pendidikan. Guru yang profesional berarti guru yang memenuhi syarat profesi guru, yaitu guru yang

memiliki kompetensi profesional, kompetensi personal, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Kompetensi-kompetensi tersebut berkaitan dengan pengetahuan yang luas, kepribadian yang patut diteladani, serta kemampuan interaksi dan hidup bermasyarakat dengan baik.

Kepala sekolah merupakan pimpinan atau manajer di sekolah yang dibinanya. Sebagai manajer, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab melakukan pembinaan terhadap guru. Selain sebagai pimpinan sekolah, tugas kepala sekolah adalah membantu para guru untuk mengembangkan kesanggupan-kesanggupan atau kemampuan kinerjanya secara maksimal, mempersatukan kehendak, pikiran dan tindakan dalam kegiatan kerja sama yang efektif dan efisien bagi tercapainya tujuan pendidikan. Pelaksanaan supervisi yang merupakan upaya supervisor dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran disebut dengan supervisi akademik. Supervisi akademik oleh kepala sekolah merupakan upaya pemberian bimbingan di banyak aspek, seperti membimbing guru dalam menyusun perangkat pembelajaran dengan baik, membimbing guru dalam mengelola media pembelajaran, membimbing guru dalam memilih strategi atau metode maupun teknik pembelajaran yang tepat untuk mengembangkan potensi siswa, serta memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi yang saat ini terus berkembang.

Pelaksanaan supervisi yang merupakan upaya supervisor dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran disebut dengan supervisi akademik. Supervisi akademik oleh kepala sekolah merupakan upaya pemberian bimbingan di banyak aspek, seperti membimbing guru dalam menyusun perangkat pembelajaran dengan baik, membimbing guru dalam mengelola media pembelajaran, membimbing guru dalam memilih strategi atau metode maupun teknik pembelajaran yang tepat untuk mengembangkan potensi siswa, serta memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi yang saat ini terus berkembang. Kepala Sekolah yang memiliki kemampuan memimpin sangat berpengaruh dalam meningkatkan kerja guru maupun meningkatkan dan menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan tepat sasaran. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala Sekolah akan berpengaruh pada proses penciptaan kenyamanan, ketertiban proses pembelajaran, yang berdampak pada kinerja guru. Kepala Sekolah merupakan personel yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan Sekolah. Kepala Sekolah yang berhasil yaitu apabila memahami keberadaan Sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik. Serta mampu melaksanakan peranan Kepala Sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah akan mempunyai berpengaruh terhadap kinerja guru disebabkan karena faktor kepemimpinan merupakan hal yang cukup dominan dalam menentukan keberhasilan lembaga (Hardono et al., 2017; Sukanto, 2022). Mengingat faktor kepribadian pemimpin, atau bisa juga karena keinginan pemimpin dalam rangka menyesuaikan diri dengan bawahan, sehingga muncul keselarasan antara pimpinan dengan bawahan, dalam hal ini antara kepala Sekolah dengan para guru dan semua peserta didiknya. Hal demikian dilakukan untuk mencapai suasana kerja Sekolah yang kondusif. Jika suasana Sekolah

kondusif, maka akan lebih mudah mencapai semua program Sekolah yang telah menjadi komitmen bersama.

## METODOLOGI

Penemuan data dilakukan melalui tinjauan literatur yang ada, terutama artikel dan laporan penelitian yang dipublikasikan, tetapi juga dari laporan dan literatur lain tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Data ini digunakan untuk menganalisis solusi untuk meningkatkan kinerja guru secara efektif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam peningkatan kinerja guru terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi, salah satunya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan pada sebuah organisasi, menjadi salah satu pusat perhatian. Organisasi yang berhasil memiliki sebuah ciri utama yang membedakannya dengan organisasi yang tidak berhasil, yaitu kepemimpinan yang dinamis dan efektif. Kualitas kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogig, kepribadian, sosial dan profesional. Empat kemampuan pokok ini harus diintegrasikan dalam kinerja guru. Oleh karena itu, ke empat hal tersebut merupakan tolok ukur kualitas kinerja guru. Empat kompetensi kinerja guru yaitu: 1) Kompetensi pedagogig; 2) Kompetensi kepribadian; 3) Kompetensi profesional; 4) Kompetensi sosial

Supervisi kepala sekolah adalah segala kegiatan pemberian pengarahan dan bantuan, dengan cara membimbing secara langsung terhadap kegiatan-kegiatan guru untuk meningkatkan kemampuan dan mengurangi kelemahan guru dalam pembelajaran guna mencapai tujuan pendidikan, di madrasah dilakukan untuk meningkatkan kemampuan mengembangkan kurikulum, dan mengembangkan kemampuan profesional guru dengan melaksanakan observasi. "*Supervision is assistance in the development of a better teaching-learning situation*". Rumusan ini mengisyaratkan bahwa layanan supervisi meliputi keseluruhan situasi belajar mengajar (*goal, material, techniques, method, teacher, student, and environment*). Situasi belajar mengajar inilah yang seharusnya diperbaiki dan ditingkatkan melalui layanan kegiatan supervisi. Dengan demikian layanan supervisi tersebut mencakup seluruh aspek dari penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran di sekolah (Ali et al., 2018; Mahasir, 2021). Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan oleh pimpinan pada saat berupaya mempengaruhi aktivitas orang lain untuk mencapai tujuan, Kinerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kinerja yang baik, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

## Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dua hal yang dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Beberapa ahli mengemukakan teori motivasi diantaranya :

### 1. Teori Kebutuhan dari Maslow (*Hierarchy of Need Theory*)

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas.

Menurut Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah :

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lainnya. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan ini dapat berupa uang, hiburan, program pension, lingkungan kerja yang nyaman.
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security need*) yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentian kerja, uang pesangon.
- c. Kebutuhan rasa memiliki (*social need*) yaitu kebutuhan akan teman, cinta dan memiliki. *Social need* di dalam organisasi dapat berupa kelompok kerja (*team work*) baik secara formal maupun informal.
- d. Kebutuhan akan harga diri (*esteem need or status needs*) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa reputasi diri, gelar dan sebagainya.
- e. Kebutuhan akan perwujudan diri (*self actualization*) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Selanjutnya, Abraham Maslow berpendapat bahwa orang dewasa (pegawai bawahan) secara normal harus terpenuhi minimal 85% kebutuhan fisiologi, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan sosial, 40% kebutuhan penghargaan, dan 15% kebutuhan aktualisasi diri, keluarga, dan bisa menjadi penyebab terjadinya konflik kerja. Dengan demikian, jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi pegawai.

## 2. Teori Motivasi Dua Faktor dari Herzberg (*the two Factors Theory*)

Frederick Herzberg, Bernard Mausner dan Barbara Snyderman mengadakan studi tentang motivasi kerja karyawan industri. Berdasarkan studi tersebut, Herzberg dan kawan-kawan merumuskan teori motivasi yang disebut dengan Teori Dua Faktor. Teori ini dikenal juga dengan teori *Motivator-Hygienes*. Tim peneliti ini mengadakan penelitian terhadap 203 akuntan dan insinyur. Metode pengumpulan data adalah wawancara dan *interview*. Atas dasar hasil penelitiannya, Herzberg memisahkan dua kategori pekerjaan, yaitu:

### a. Faktor "Motivasional"

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik yang berarti bersumber dalam diri seseorang.

### b. Faktor "Hygiene"

Yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Herzberg berpendapat bahwa baik faktor motivasional yang bersifat intrinsik maupun faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk faktor motivasional yang bersifat intrinsik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja, tanggung jawab dan kemajuan. Termasuk ke dalam faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi. Kedua faktor tersebut berpengaruh besar terhadap motivasi seseorang. Meskipun demikian bukanlah sesuatu yang mutlak dapat dikuantifikasi, karena motivasi berhubungan dengan berbagai komponen yang sangat kompleks.

Masalah yang dihadapi oleh guru berbeda dengan apa yang dihadapi oleh karyawan perusahaan. Guru, di samping menghadapi permasalahan dalam berhubungan dengan siswa, juga dalam berhubungan dengan kepala sekolah dan pejabat di atasnya. Proses belajar mengajar dalam organisasi sekolah mempunyai masalah tersendiri. Guru sekolah lanjutan pada umumnya berinteraksi dengan banyak siswa setiap hari pada situasi yang hampir sama dan terkadang bersifat pribadi, lebih-lebih guru borongan atau *self-contained classroom* (Adripen et al., 2021; Basori, 2021; Chairulfalih, 2022; Mahfud, 2020).

Pada umumnya guru relatif jarang berinteraksi dengan supervisor atau pengawas. Pelaksanaan supervisi di sekolah pun berbeda dengan di perusahaan. Postulat teori dua *factor*, bahwa ada seperangkat *factor* (motivator) yang menghasilkan kepuasan, dan ada seperangkat lain (*hygienes*) menghasilkan ketidakpuasan. Dua hal ini tidaklah berlawanan, melainkan merupakan dua dimensi yang berbeda di dalam organisasi.

## 3. "Theory X and Theory Y" dari Douglas Mc Gregor

Douglas Mc Gregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. setelah melakukan

penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan, Mc Gregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut: teori X (negatif) merumuskan asumsi sebagai berikut : Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakut-takuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas *factor* lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi Teori Y (positif) memiliki asumsi asumsi sebagai berikut : Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara. Jadi, teori Mc Gregor ini lebih memihak kepada asumsi-asumsi Y yang positif dari perilaku sumber daya manusia dalam organisasi. Boleh jadi, ide-ide secara partisipasi dalam mengambil keputusan, dan tanggung jawab atau grup relasi sebagai pendekatan untuk memotivasi karyawan dalam kepuasan kerjanya. Semua manajer haruslah menggunakan kedua jenis motivasi tersebut.

Masalah utama dari teori ini adalah proporsi penggunaannya, dan juga kapan kita akan menggunakannya. Para pimpinan yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi teori X (negatif).

Sebaliknya jika pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja, ia akan banyak menggunakan motivasi yang positif. Walaupun demikian tidak ada seorang pimpinan pun yang sama sekali tidak pernah menggunakan motivasi negatif. Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya, sebab pada hakekatnya setiap individu adalah berbeda antara yang satu dengan yang lainnya (Adripen et al., 2021; Hardono et al., 2017).

Suatu dorongan yang mungkin efektif bagi seseorang, mungkin tidak efektif bagi orang lain. Seseorang dengan disindir saja mungkin sudah tahu apa yang dimaksudkan, tetapi bagi orang lain mungkin perlu ditegur secara langsung sehingga baru tahu apa yang dimaksudkan oleh rekan kerjanya, atau pimpinannya (Muslim et al., 2020)

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana di lingkungan organisasi sekolah, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian guru terhadap pencapaian visi dan misi sekolah.
2. Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para guru dalam mengajar.

3. Besarnya rasa tanggung jawab guru untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan guru.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Suatu asumsi bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung pada sikap kebiasaan yang dilakukan karyawan. Kebiasaan itu dampak dari keteladanan yang dicontohkan oleh pimpinan. Oleh karena itu, jika mengharapkan karyawan memiliki tingkat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Faktor yang mempengaruhi disiplin guru adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan kepala sekolah.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
8. Pengembangan struktur organisasi yang sehat.
9. Adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk memelihara semangat dan disiplin guru.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah berupa hukuman berat, padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat. Umumnya disiplin ini dapat dilihat dari indikator seperti: guru datang ke tempat kerja tepat waktu ; berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai; guru mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan lembaga (Alwi, 2021; Syakir & Pardjono, 2015). Kebiasaan-kebiasaan di atas akan terwujud kalau para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Penanaman disiplin ini tentunya perlu diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

### **Keterkaitan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja**

Keberhasilan sekolah dalam menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dengan sekolah-sekolah unggul lainnya, merupakan salah satu tujuan sekolah. Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang berkualitas. Terwujudnya kinerja yang berkualitas sangat ditentukan oleh manajemen yang baik dan benar. Pengelola manajemen sekolah dimotori oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan agar dapat bekerja secara optimal.

Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat (Syakir & Pardjono, 2015).

## KESIMPULAN

Kualitas hasil pendidikan di sekolah pada dasarnya tidak lepas dari prestasi kerja atau kinerja guru. Aktifitas yang dapat dilakukan oleh guru dalam meningkatkan dan menunjukkan eksistensinya adalah dengan memanfaatkan kompetensi/kemampuan, keahlian serta pengalaman dalam bidang tugasnya. Dalam peningkatan kinerja guru terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi, salah satunya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Keberhasilan sekolah dalam menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dengan sekolah-sekolah unggul lainnya, merupakan salah satu tujuan sekolah. Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang berkualitas. Terwujudnya kinerja yang berkualitas sangat ditentukan oleh manajemen yang baik dan benar. Pengelola manajemen sekolah dimotori oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan agar dapat bekerja secara optimal..

## DAFTAR PUSTAKA

- Adripen, Rafli, D., & Amra, A. (2021). Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru. *Al-Ikhtibar: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(2), 109–119. <https://doi.org/10.32505/ikhtibar.v8i2.628>
- Ali, J. P., Rusyadi, R., & Ali, M. S. (2018). *Hubungan supervisi akademik pengawas sekolah dan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru ASN Sma Negeri di kabupaten Alor Provinsi ....* [http://eprints.unm.ac.id/12011/%0Ahttp://eprints.unm.ac.id/12011/1/JURNAL\\_PUBLIKASI.pdf](http://eprints.unm.ac.id/12011/%0Ahttp://eprints.unm.ac.id/12011/1/JURNAL_PUBLIKASI.pdf)
- Alwi, N. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Annizom*, 320–329. <https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/annizom/article/view/5911>
- Basori, H. (2021). *April - Juli 2021 ISSN 2597-503X Jurnal Manajerial Bisnis Vol 4 No 3 PENDAHULUAN Herlina A Verawati Halaman 202-221. 4(3).*
- Chairulfalah, A. M. (2022). *KINERJA GURU SMA NURUL HASANAH RANGKASBITUNG LEBAK. 2(2)*, 66–79.
- Hardono, H., Haryono, H., & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Educational Management Journal*, 6(1), 26–33. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>
- Mahasir. (2021). *Pengaruh Tindakan Supervisi Klinis Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma the Effect of Clinical Supervision Actions and Principal*

- Leadership on the Performance of High School Teachers. 19(2), 213–228.*
- Mahfud, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(1), 1–17.*
- Muslim, B., Harapan, E., & Kesumawati, N. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Indralaya Selatan. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains, 9(1), 149–158.* <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v9i1.5586>
- Sukanto. (2022). *Pengaruh Supervisi Akademik Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Di Dumai Selatan. 08(02), 351–370.* <https://doi.org/10.32923/edugama.v8i2.2985>
- Syakir, M. J., & Pardjono, P. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Guru Sma. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 3(2), 226–240.* <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6339>

## BIOGRAFI PENULIS



**Neni Suhaeni**     Mahasiswa Magister, Universitas PGRI Yogyakarta. Saat ini beliau merupakan mengajar di SMP N 1 Jatiwangi Kabupaten Majalengka. Beliau juga merupakan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum. Beliau juga merupaan Instruktur Kurikulum Nasional pada mata pelajaran IPS. Beliau dapat dihubungi pada email: [nenisuhaeni64@gmail.com](mailto:nenisuhaeni64@gmail.com)