

PENGARUH MODEL KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU DI SDN 10 KOTO TINGGISURIAN

Juliarika Wati¹, Reni Angraini², Desti Nora Nazar³, Zora Oktama⁴, Muhammad Yahya⁵, Alfroki Martha⁶

juliarikawatih@gmail.com¹, reniangraini037@gmail.com², desti.nora@gmail.com³,
zoraoktama4@gmail.com⁴, myahya170717@gmail.com⁵, alfroki.m@adzkia.ac.id⁶

Universitas Adzkia Padang

ABSTRAK

Tujuan studi ini yaitu guna menguji serta menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan serta kinerja guru. SDN 10 Koto Tinggi Surian yaitu tempat studi ini dilaksanakan. Dengan sampel 13 guru, kuesioner serta wawancara dipergunakan guna mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, 2 jenis data yaitu kualitatif serta kuantitatif yakni dikumpulkan dari sumber primer serta sekunder lalu dianalisis melalui mempergunakan. Setelah dilaksanakan analisis dari data yang sudah didapatkan Kinerja guru terb esar terjadi pada kualitas kerja sebesar 4,3, setelah itu disusul oleh Kerjasama dan pemanfaatan sebesar 4,2. Para guru berharap model kepemimpinan delegatif mempunyai skor 4,9.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to explore and assess the connection between leadership style and teacher effectiveness. The research was done at State Elementary School 10 Koto Tinggi Surian. Data were gathered via interviews and questionnaires with a sample of thirteen instructors. Two different types of data—qualitative and quantitative—are gathered and analyzed for this study from primary and secondary sources. Following an analysis of the data, it was determined that work quality (4.3) and cooperation and utilization (4.2) accounted for the largest instructor performance. Instructors anticipate a 4.9 score for the delegative leadership approach.

Keywords: Leadership style, employee performance.

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi serta perkembangan ilmu pengetahuan mempunyai dampak terhadap perkembangan pendidikan yang semakin memajukan sumber daya manusia yang siap bersaing kedepannya. Pendidikan berpengaruh pada perkembangan yang sangat mendominasi dalam setiap individu dan tidak akan terlepas dari sebuah proses serta kerja keras seorang guru dan siswa secara Bersama sama membangun dan membentuk pribadi yang siap bersaing secara global. “Untuk itu guru mempunyai peranan penting dalam strategi pembelajaran dengan menerapkan metode belajar yang bervariasi, inovatif dan menyenangkan. Agar semua bisa berjalan dengan lancar dan baik” (Wuju et al., 2020)

Pengajar yaitu guru profesional yang bertanggung jawab guna mengajar, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta menilai siswa. Pengajar yaitu fasilitator utama di jenjang sekolah, serta mereka bertanggung jawab guna menggali, mengembangkan, maupun memperbaiki kemampuan murid agar mereka menjadi bagian dari masyarakat yang beretika serta bermanfaat di masa depan. “Guru merupakan agen utama dalam memberikan ilmu dan pengetahuan kepada siswa, tidak hanya bertanggung jawab untuk menjelaskan materi pembelajaran, tetapi juga membantu para siswa dalam pengembangan keterampilan dan nilai-nilai yang dibutuhkan oleh siswa” (Sulistiani & Nursiwi Nugraheni, 2023)

Menurut (Kiki Yestiani & Zahwa, 2020) “berbagai factor yang dapat mempengaruhi kegiatan belajar mengajar mulai dari kematangan, motivasi, hubungan antara murid dan guru, tingkat kebebasan, kemampuan verbal, ketrampilan guru di dalam berkomunikasi, serta rasa aman. Jika factor-faktor tersebut dapat terpenuhi, maka kegiatan belajar mengajar dapat

berlangsung dengan baik.” Bahkan jika pengajar mempunyai kemampuan guna memecahkan berbagai masalah, guru harus bisa menjelaskan materi kepada siswanya. Hubungan pengajar dengan murid harus dijaga dengan sangat baik agar murid merasakan suasana belajar yang santai tanpa merasa berada dibawah tekanan. Tidak hanya hubungan antara pengajar serta murid saja yang wajib dijaga dengan baik, melainkan hubungan antara guru dengan guru lainnya juga harus dijaga dengan baik.

Dalam suatu sistem pendidikan, selalu ada individu yang memegang tanggung jawab utama, yang dikenal sebagai kepala sekolah. Kepala sekolah yaitu pemimpin yang mengelola operasional sekolah, memastikan bahwasannya proses belajar mengajar berjalan dengan baik, serta bertanggung jawab atas keseluruhan kinerja serta administrasi sekolah. Mereka berperan penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, mendukung guru, serta membantu siswa mencapai hasil akademik yang optimal. Salah satu tanggung jawab seorang kepala sekolah yaitu untuk mengelola suatu institusi pendidikan ataupun lokasi terjadi interaksi antar pengajar yang mengajar serta siswa yang memperoleh ajaran. Menurut (Minsih et al., 2019) “Kepemimpinan merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. kepemimpinan yaitu kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melaksanakan satu usaha kooperatif sehingga mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya mempengaruhi dan mengarahkan serta menggerakkan seluruh anggota kelompok untuk memberdayakan sumber daya organisasi yang dipimpinya untuk mencapai tujuan organisasi.”

Studi ini bertujuan guna menyelidiki dampak model kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah atau pemimpin sekolah terhadap kinerja guru di SDN 10 Koto Tinggi Surian, yang terletak di Kab. Solok, Sumatera Barat. Fokus penelitian ini adalah guna memahami bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi cara pengajar menjalankan tugas mereka. Penelitian ini akan mengkaji berbagai aspek kepemimpinan, termasuk strategi, pendekatan, serta interaksi antara kepala sekolah serta pengajar, serta bagaimana faktor-faktor tersebut berdampak pada efektivitas serta efisiensi pengajar guna mengajar serta mengelola kelas.

METODE PENELITIAN

Studi ini yaitu mempergunakan kuantitatif yang menganalisis pengaruh variable gaya kepemimpinan terhadap variable kinerja. Studi ini bersifat eksplanatif serta memberikan penjelasan mengenai variable variable yang diduga memengaruhi kinerja pengajar. Gaya kepemimpinan yaitu variable yang dianggap mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini mempergunakan data kuantitatif serta kualitatif dari sumber primer serta sekunder. Data dikumpulkan melalui wawancara serta kuesioner dengan guru. Studi ini dilaksanakan di SDN 10 Koto Tinggi Surian dengan sampel jenuh yang terdiri dari 13 pengajar. Kemudian, informasi yang dikumpulkan diidentifikasi mempergunakan alat analisis deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden, seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta usia, dikumpulkan guna menyusun profil demografis para peserta dalam sebuah penelitian. Informasi ini penting guna memahami latar belakang responden serta memastikan bahwasannya data yang dikumpulkan bisa dianalisis dengan mempertimbangkan variasi dalam karakteristik demografis tersebut. Dengan mengetahui profil responden, peneliti bisa memperoleh wawasan yang lebih baik mengenai bagaimana faktor-faktor ini mungkin mempengaruhi hasil penelitian.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebuah tabel yang akan menyajikan informasi deskriptif mengenai responden berdasarkan jenis kelamin guru di SDN 10 Koto Tinggi Surian. Dengan kata lain, tabel tersebut

akan menampilkan distribusi jumlah guru laki-laki serta perempuan yang menjadi responden pada penelitian di sekolah tersebut. Informasi ini berguna memahami proporsi jenis kelamin di antara guru yang berpartisipasi dalam penelitian, yang bisa memberikan konteks demografis yang penting bagi analisis lebih lanjut.

Tabel 1. Memperllihatkan Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	2	15%
2	Perempuan	11	85%
Total		13	100%

“Sumber: Data diolah, 2024”

Berdasar Tabel tersebut terlihat bahwasannya pengajar pada SDN 10 Koto Tinggi Surian didominasi oleh Perempuan yaitu sebesar 85%, sedangkan sisanya yaitu perempuan sebanyak 86%.

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data mengenai tingkat pendidikan terakhir dari para guru yang mengajar di SDN 10 Koto Tinggi Surian akan disajikan dalam bentuk tabel. Deskripsi ini memberikan gambaran mengenai latar belakang pendidikan para pengajar, yang mungkin termasuk informasi seperti apakah mereka mempunyai gelar sarjana, magister, ataupun pendidikan lain yang relevan. Tabel tersebut bertujuan guna memberikan pemahaman lebih rinci mengenai kualifikasi akademis para pengajar di sekolah tersebut.

Tabel 2. Memperllihatkan Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	1	8%
2	Diploma	-	-
3	S1	12	92%
4	S2	-	-
Total		13	100%

“Sumber: Data diolah, 2024”

Berdasar Tabel tersebut, pengajar yang lulus SMA berjumlah 1 orang, ataupun 7% dari total responden, dan guru yang lulus S1 berjumlah 12 orang 92% dari total responden. Ini memperlihatkan bahwasannya sebagian besar guru di SDN 10 Koto Tinggi Surian mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi, yang berdampak pada kualitas serta kinerja mereka dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan Usia

Berdasarkan data responden terkait usia guru SDN 10 Koto Tinggi Surian disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3. Memperllihatkan Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Umur 20-29 Tahun	1	8%
2	Umur 30-39 Tahun	6	46%
3	Umur 40-49 Tahun	1	8%
4	Umur 50 keatas	5	38%
Total		13	100%

“Sumber: Data diolah, 2024”

Secara umum, kinerja serta produktivitas seseorang menurun seiring usianya. Seringkali, ketika seorang pegawai menjadi lebih tua, mereka mulai memberikan tugas-tugas tertentu kepada pegawai lain yang lebih muda. Menurut data di atas, sebagian besar guru di SDN 10 Koto Tinggi Surian masih bekerja dengan baik serta kinerjanya diharapkan cukup baik. Hasil

memperlihatkan bahwasannya guru berumur 20 hingga 29 tahun sebanyak 1 orang, pengajar berumur 30 hingga 39 tahun sebanyak 6 orang, serta pengajar berumur 40 hingga 49 tahun sebanyak 1 orang.

Deskripsi Variable Penelitian

Untuk menjelaskan variable Gaya Kepemimpinan (X) serta Kinerja Karyawan (Y), kami mempergunakan nilai mean skor jawaban responden atas setiap angket bagi instrumen penelitian. Kriteria berikut dipergunakan guna memahami nilai mean skor jawaban responden bagi masing-masing variable.

Tabel 4. Memperlihatkan Kriteria Interpretasi Penilaian Responden

Rentangan nilai rata-rata skor	Jumlah
1,00-1,80	“Sangat buruk”
1,81-2,61	“Buruk”
2,62-3,42	“cukup”
3,43-4,23	“Baik”
4,24-5,00	“sangat baik”

Berdasar hasil analisis yang dilaksanakan, persepsi ataupun pandangan responden terhadap suatu pertanyaan telah diidentifikasi. Hasil dari analisis ini kemudian disajikan ataupun dijelaskan dalam bagian yang akan mengikuti pernyataan ini. Artinya, penulis akan menguraikan bagaimana responden menjawab ataupun merespons pertanyaan tersebut, memberikan gambaran mengenai pandangan ataupun sikap mereka terhadap topik yang sedang diteliti.

Deskripsi Variable Gaya Kepemimpinan (X)

Tabel tersebut menampilkan nilai skor rata-rata bagi keseluruhan variable yang diteliti. Selain itu, tabel tersebut juga memuat nilai rata-rata bagi masing-masing indikator yang menjadi bagian dari variable tersebut serta setiap butir yang terkait dengan indikator. Ini berarti tabel tersebut memberikan gambaran yang rinci mengenai bagaimana setiap elemen dalam penelitian dinilai, baik secara keseluruhan maupun secara spesifik untuk setiap komponen yang terlibat.

Tabel 5. Memperlihatkan Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Indikator	Frekuensi jawaban					Rata-rata	keterangan
	STS	TS	N	S	SS		
Memerintah kepada bawahan untuk mengikuti apa yang diinginkan	2	10	1	-	-	2,8	Cukup
Kurangnya kepercayaan dalam mengambil keputusan..	2	10	1	-	-	2,8	Cukup
Menuntut bawahan melaksanakan apa yang diinginkan.	4	8	1	-	-	2,6	Cukup
Kepemimpinan Otoriter (X.1)						2,8	Cukup
Atasan sering berkonsultasi dengan bawahan	-	-	9	4	-	4,8	Sangat baik
Atasan memperlakukan bawahan dengan baik.	-	1	7	4	1	4,9	Sangat Baik
Atasan mengambil keputusan yang berbasis pada masukan bawahan.	-	-	8	4	1	5	Sangat baik
Kepemimpinan Partisipatif (X.2)						4,9	Sangat baik

Atasan saya sering menekankan pentingnya tugas dan meminta saya bertanggung jawab	-	3	4	4	2	4,9	Sangat baik
Ketika memberi tugas, atasan saya biasanya berdiskusi dengan bawahan	1	1	6	5	-	5	Sangat baik
Biasanya atasan saya mengajukan tujuan yang ingin dicapai dan menyerahkan kepada bawahan cara-cara untuk mencapai tujuan.	-	-	8	4	1	5	Sangat baik
Kepemimpinan Delegatif (X.3)						4,9	Sangat baik
Kepemimpinan (X1)						4,2	Sangat Baik

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 5 memperlihatkan bahwasannya persepsi pengajar SDN 10 Koto Tinggi Surian terhadap variable kepemimpinan sangat baik. Ini diperlihatkan oleh nilai skor rata-rata 4,2 bagi variable kepemimpinan. Pendapat para pengajar mengenai variable ini juga bisa diperlihatkan di Tabel 5. Tabel ini memperlihatkan bahwasannya kepemimpinan delegatif mempunyai skor tertinggi, dengan skor 4,9. Selain itu, model kepemimpinan partisipatif yang direspon diberikan peringkat kedua oleh para pengajar, sementara model kepemimpinan otoriter diberikan peringkat paling rendah, dengan peringkat 2,8. Ini memperlihatkan bahwasannya para pengajar tidak setuju dengan gaya kepemimpinan otoriter.

Deskripsi Variable Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis variable kinerja pengajar (y), yang terdiri dari frekuensi jawaban responden bagi tiap angket, yaitu sebagai berikut: Tabel berikut memperlihatkan nilai skor rata-rata yang berkaitan dengan kinerja pengajar:

Tabel 6. Memperlihatkan Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Indikator	Frekuensi jawaban					Mean	keterangan
	STS	TS	N	S	SS		
Kuantitas kerja saya selalu memuaskan	-	4	4	2	3	3,6	“Baik”
Saya selalu melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu	-	-	2	4	7	4,8	“Sangat” “Baik”
Efisiensi saya selalu melebihi rata-rata karyawan lain.	-	-	7	2	4	4,1	“Baik”
Kuantitas kerja (Y.1)						4,1	“Baik”
Kualitas pekerjaan saya selalu memuaskan	-	-	3	6	4	4,4	“Sangat” “baik”
Saya punya kualitas kerja yang melebihi rata-rata karyawan lain.	-	-	6	3	4	4,2	“Sangat” “Baik”
Pengetahuan berkaitan pekerjaan saya yaitu baik	-	-	3	5	5	4,5	“Sangat” “baik”
Kualitas Kerja (Y.2)						4,3	“Sangat baik”
Saya mempergunakan peralatan sesuai dengan standar	-	-	6	2	5	4,3	“Sangat baik”
Saya memanfaatkan semua sumber yang ada	-	-	6	3	4	4,2	“Sangat

Saya memahami dengan baik mengenai tujuan organisasional serta sasaran pekerjaan saya.	-	-	5	6	2	4,1	baik” “Baik”
Pemanfaatan (Y.3)						4,2	“Baik”
Bisa bekerja sama dengan rekan kerja	-	-	7	4	2	3,9	“Baik”
Bisa kerjasama dengan atasan	-	-	5	4	4	4,3	“Sangat Baik”
Kami mempunyai komunikasi yang baik antara karyawan dengan kelompok kerja	-	-	4	4	5	4,4	“Sangat Baik”
Kerjasama (Y.4)						4,2	“Sangat Baik”
Kinerja Karyawan (Y)						4,2	“Sangat Baik”

Sumber: Data diolah, 2024

Diketahui bahwasannya kinerja pengajar dianggap sangat baik. Ini diperlihatkan oleh nilai mean variable kinerja pegawai 4,2. Kinerja pengajar tertinggi terjadi pada kualitas kerja, dengan skor 4,2, diikuti oleh kinerja kerjasama serta pemanfaatan, dengan skor 4,2, yang memperlihatkan bahwasannya kualitas pekerjaan saya selalu memuaskan.

Menurut (Aparicio Guterres & Supartha, n.d.) “menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.” Hal ini juga dibuktikan Ketika pemimpin melaksanakan tugasnya dengan baik dengan berbagai Tindakan yang baik sehingga membuat kinerja guru juga menjadi lebih baik.

SIMPULAN

Studi ini sesuai dengan (Abbas dan Yaqoob, 2009) mengatakan “adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.” Temuan ini menemukan bahwasannya gaya kepemimpinan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja para pengajar. Artinya, cara seorang pemimpin memimpin serta berinteraksi dengan timnya mempengaruhi bagaimana para pengajar menjalankan tugas mereka. Gaya kepemimpinan yang efektif bisa meningkatkan motivasi, efisiensi, serta kualitas kerja pengajar, sementara gaya kepemimpinan yang kurang baik bisa berdampak negatif pada kinerja mereka. Penelitian ini menekankan pentingnya kepemimpinan dalam konteks pendidikan serta bagaimana hal tersebut bisa berkontribusi terhadap pencapaian hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas dan Yaqoob, 2009, Effect of Leadership Development on Employee Performance in Pakistan, Pakistan Economic and Social Review, Volume 47, No. 2 (Winter 2009), pp. 269-292
- Abbas dan Yaqoob, 2009, Effect of Leadership Development on Employee Performance in Pakistan, Pakistan Economic and Social Review, Volume 47, No. 2 (Winter 2009), pp. 269-292
- Aparicio Guterres, L., & Supartha, W. G. (n.d.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU.
- Kiki Yestiani, D., & Zahwa, N. (2020). PERANGURU DALAM PEMBELAJARAN PADA SISWA SEKOLAH DASAR. In Jurnal Pendidikan Dasar (Vol. 4, Issue 1). <https://ejournal.stipn.ac.id/index.php/fondatia>
- Minsih, M., Rusnilawati, R., & Mujahid, I. (2019). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN SEKOLAH BERKUALITAS DI SEKOLAH DASAR. Profesi Pendidikan Dasar, 1(1), 29–40. <https://doi.org/10.23917/ppd.v1i1.8467>
- Sulistiani, I., & Nursiwi Nugraheni. (2023). MAKNA GURU SEBAGAI PERANAN PENTING

DALAM DUNIA PENDIDIKAN. *Jurnal Citra Pendidikan*, 3(4), 1261–1268.
<https://doi.org/10.38048/jcp.v3i4.2222>
Wuju, W., Tommy, M., & Putra, F. (2020). Hubungan Antara Guru dan Siswa Dalam Meningkatkan Proses Belajar Mengajar Siswa Kelas XII-IPS III SMA Negeri 9 Samarinda Tahun Pelajaran 2018/2019 (Vol. 4, Issue 2).