

GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN GAJI BERPENGARUH TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK SDIT TARUNA TELADAN DELANGGU

Krisna Yusuf Anggoro¹, Indra Hastuti², Nur Hadi³
 Universitas Duta Bangsa Surakarta, 202020954@mhs.udb.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History</p> <p>Received: Revised: Published:</p> <p>Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Salary, Educator Performance</p>	<p><i>This research analyzes the influence of leadership style, work motivation, and salary on the performance of teaching staff at the Taruna Teladan Delanggu Integrated Islamic Elementary School. The analysis was carried out based on interviews and questionnaire questions with four respondents. The research approach used is a qualitative case study. The findings reveal that leadership style, work motivation, and salary influence the performance of teaching staff. This research also highlights the appropriate implementation of leadership style, work motivation, salary and performance of teaching staff. Apart from that, this research shows that there is a strong relationship between leadership style, work motivation, salary and the performance of teaching staff. Overall, this research emphasizes the importance of understanding and interpreting leadership values correctly in determining leadership style, work motivation of teaching staff and salaries that can improve the performance of teaching staff.</i></p>

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel</p> <p>Diterima: Direvisi Dipublikasikan:</p> <p>Kata Kunci Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Gaji, Kinerja Tenaga Pendidik</p>	<p>Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan <i>salary</i> terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu Taruna Teladan Delanggu. Analisis dilakukan berdasarkan wawancara dan pertanyaan kuesioner dengan empat responden. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif studi kasus. Temuan mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan gaji mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Penelitian ini juga menyoroti bahwa implementasi yang tepat dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, gaji dan kinerja tenaga pendidik. Selain itu, penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, gaji dan kinerja tenaga pendidik. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya memahami dan menginterpretasikan nilai-nilai kepemimpinan dengan benar dalam menentukan gaya kepemimpinan, motivasi kerja tenaga pendidik dan gaji yang dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik.</p>

A. Pendahuluan

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang menghasilkan sumber daya manusia dengan ilmu pengetahuan. Sekolah merupakan tempat berkumpulnya orang-orang yang berkepentingan terhadap pendidikan (Noerlena, 2015). Sekolah mencakup 4 aspek yang berbeda, mulai dari tujuan, fungsi hingga proses pembelajaran yang berlangsung di sana. Melalui sekolah, individu memperoleh pendidikan formal yang mengikuti kurikulum yang ditetapkan pemerintah.

Pendidik atau guru adalah orang yang bertanggung jawab menunjang perkembangan jasmani dan rohani peserta didik (Atmaka, 2004). Pendidik bertanggung jawab melaksanakan dan merencanakan proses pembelajaran. Tugasnya biasanya meliputi perencanaan pembelajaran, penilaian, pengajaran, dan pelaksanaan pengabdian masyarakat.

Teori kepemimpinan ideal ditulis di atas kertas, tidak mudah untuk mempraktikkannya di telapak tangan Anda. Menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah. Kepala sekolah harus bertindak sebagai pemimpin dan motivator yang efektif kepada bawahannya dan internal siswa. Kepala sekolah harus mampu memotivasi dan memberdayakan seluruh stafnya agar dapat mencapai partisipasi yang maksimal.

Motivasi memegang peranan penting agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal di perusahaan. Ketika karyawan termotivasi, mereka lebih menikmati pekerjaannya, merasa lebih bahagia, dan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka lebih jauh. Motivasi karyawan tidak hanya datang dari atasannya saja, namun juga dari dirinya sendiri. Motivasi

dapat dipahami sebagai keadaan pikiran yang mengaktifkan keinginan untuk melakukan suatu aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan. Karena karyawan mempunyai bakat, energi, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan memberikan kinerja yang dibutuhkan. Karyawan bekerja untuk mendapatkan uang, dan uang itu dibayarkan kepada mereka dalam bentuk gaji. Gaji merupakan salah satu hal terpenting bagi setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Gaji yang diperoleh dapat digunakan untuk menutupi kehidupan sehari-hari.

Sekolah Dasar Islam Terpadu Taruna Teladan merupakan salah satu lembaga pendidikan dengan jenjang sekolah dasar yang berlokasi di Dusun Mranggen, Desa Krecek, Kecamatan Delanggu, Kabupaten Klaten. SD swasta ini mengawali perjalanannya pada tahun 2004. Saat ini SDIT Taruna Teladan masih menggunakan program kurikulum belajar SD 2013. SDIT Taruna Teladan memiliki akreditasi *grade A* dengan nilai 93 (Akreditasi tahun 2017) dari BAN-S/M (Badan Akreditasi Nasional) Sekolah/Madrasah. Dalam menjalankan kegiatannya, SDIT Taruna Teladan berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Pembelajaran di SDIT Taruna Teladan dilakukan pada sehari penuh. Dalam seminggu, pembelajaran dilakukan selama 6 hari kerja yang dimulai pada pukul 07.00 WIB hingga pukul 16.00 WIB pada hari senin sampai jum'at, dan dimulai pada pukul 07.00 WIB hingga pukul 11.00 WIB pada hari sabtu.

B. Kajian Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah rencana untuk mengatur, melaksanakan, dan memantau perolehan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, 2016). Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan memilih, merekrut, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi (Handoko, 2001). Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang ilmu manajemen yang menggabungkan teori-teori seperti psikologi dan sosiologi. Manajemen sumber daya manusia memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi melalui perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan tunjangan, kesehatan dan keselamatan kerja serta fungsi hubungan kerja (Marwansyah, 2014).

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kode etik yang digunakan seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dengan caranya sendiri. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan pemimpin dirancang untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan juga dapat digambarkan sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan dalam menjalankan suatu organisasi (Thoah, 2013). Gaya kepemimpinan mengacu pada sifat, kebiasaan, temperamen, kepribadian, dan kepribadian khas dan unik seorang pemimpin yang membedakannya dari orang lain sehingga membentuk perilaku dan gaya kepemimpinannya (Hutahaean, 2021).

3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu hal yang menimbulkan dorongan dan semangat dalam bekerja (Yusuf, 2015). Motivasi kerja merupakan pendorong yang membuat seseorang mau bekerja dengan jujur dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya (Kadarisman, 2012). Motivasi dalam bekerja dapat diartikan sebagai dorongan psikologis seseorang, yang menentukan arah perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha, dan derajat ketekunan serta ketahanan dalam mengatasi hambatan dan masalah (George dan Jones dalam Tania dan Sutanto : 2013). Menurut para ahli motivasi kerja, motivasi kerja adalah sesuatu yang memberi semangat pada karyawan, menimbulkan semangat dalam bekerja, dan membuat mereka bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan.

4. Gaji

Gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai atas tugas administratif dan manajerial yang besarnya biasanya ditetapkan setiap bulan (Soemarso, 2016). Gaji merupakan imbalan berupa uang yang diterima seorang pegawai berdasarkan statusnya sebagai pegawai yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Andrew, 2007). Gaji digambarkan sebagai pembayaran atas pemberian jasa yang diberikan oleh pegawai tingkat manajemen dan dibayarkan secara rutin setiap bulannya (Mulyadi, 2001).

5. Kinerja

Kinerja menggambarkan tingkat kinerja dalam melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi (Moehariono, 2012). Ditinjau dari kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Kinerja adalah suatu produk yang dapat diberikan oleh seorang individu atau sekelompok orang kepada suatu organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah dan tidak ilegal, bermoral atau beretika, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya (Pranata, 2021).

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang memanfaatkan data berupa narasi, representasi, dan hasil yang dikonstruksi dari responden atau informan. Data dapat diperoleh melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam dan pertanyaan kuesioner. Pendekatan penelitian kualitatif didasarkan pada filosofi *post-positivisme*, yang digunakan peneliti untuk mempelajari keadaan benda-benda alam yang penting (bukan eksperimen). Tindakan ini melibatkan pengumpulan data yang ditargetkan dari sumber data. Metode penelitian menggunakan triangulasi (kombinasi), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil kualitatif tidak dapat digeneralisasikan.

D. Hasil dan Pembahasan

Tenaga pendidik memiliki tugas untuk melaksanakan dan merencanakan proses pembelajaran. Umumnya, beberapa tugasnya yaitu merencanakan pembelajaran, menilai, membimbing, dan melaksanakan pengabdian masyarakat. Seorang pendidik berkewajiban untuk menghasilkan suasana pendidikan yang lebih bermakna. Dengan menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan, kreatif, dan juga dialogis.

Kinerja mengacu pada tingkat kinerja dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Tenaga pendidik yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menciptakan pembelajaran yang efektif dan efisien. Mereka akan mampu menjelaskan materi dengan baik dan mudah dipahami oleh peserta didik. Kinerja dari seorang tenaga pendidik sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan dan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan proses pendidikan di Sekolah.

1. Hasil Penelitian

a. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian, disebutkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Pemimpin harus mempunyai sifat yang bijaksana, dapat memberi contoh yang baik, dapat memberi inovasi, bertanggung jawab, jujur, dan memiliki wibawa serta memiliki jiwa kepemimpinan. Pemimpin harus dapat terbiasa menerapkan disiplin kerja, ramah, dapat memberi motivasi dan memberi contoh yang baik kepada anak buah yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan tempramen yang baik juga diperlukan agar tercapainya tujuan sedangkan gaya kepemimpinan tempramen yang buruk harus dihindari karena tidak cocok untuk seorang pemimpin. Pemimpin juga harus memiliki watak yang baik karena juga berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Kepribadian yang baik, tegas, berwibawa, mengayomi, disiplin, ramah, adil, bijaksana dan bertanggung jawab dapat mempengaruhi keberhasilan dari seorang pemimpin.

b. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, tenaga pendidik juga harus memiliki motivasi kerja. Motivasi kerja seorang tenaga pendidik dapat ditingkatkan dengan cara mengikuti pelatihan, seminar, belajar dan saling bertukar pikiran serta mengevaluasi diri. Tenaga pendidik yang memiliki prestasi layak untuk mendapatkan apresiasi berupa penghargaan. Hal ini dapat dilakukan

untuk meningkatkan motivasi dan semangat untuk bekerja seorang tenaga pendidik bagi dirinya sendiri maupun rekan kerja yang lain. Hubungan baik dengan rekan kerja juga mempengaruhi motivasi kerja untuk lebih baik dapat dicapai dengan cara saling berkomunikasi, bertukar pikiran, bekerjasama dan saling melengkapi serta kolaboratif serta saling memotivasi. Untuk mengelola dan memelihara perasaan ingin maju untuk tetap termotivasi dalam mencapai tujuan kerja dapat dilakukan dengan cara menyemangati diri sendiri, selalu belajar untuk menjadi lebih baik, memotivasi diri dan selalu berpikir positif dan juga selalu berharap kepada Allah agar dimudahkan dalam proses belajar mengajar. Saling bertukar pikiran, lingkungan kerja yang kondusif, saling mendukung, meyakinkan diri bahwa bisa mencapai kedudukan terbaik serta bekerja dengan sungguh-sungguh, sabar dan jujur dapat menimbulkan rasa termotivasi untuk mencapai kedudukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaan.

c. Gaji

Berdasarkan dari hasil penelitian, gaji yang diterima oleh tenaga pendidik harus lebih dari kata layak karena untuk mencukupi kebutuhan hidup. Gaji yang layak dapat menimbulkan rasa semangat dalam bekerja. Gaji harus didapatkan secara adil dan sesuai dengan beban kerja yang didapatkan. Kesetaraan gaji tenaga pendidik di Sekolah swasta dengan tenaga pendidik di Sekolah lain tidak sama, jika dibandingkan dengan sekolah negeri yang tenaga pendidiknya berstatus PNS/P3K juga tidak sama, tetapi gaji yang didapatkan sesuai dengan *jobdesk* yang dikerjakan. Kelayakan gaji yang diterima dan kinerja tenaga pendidik adalah suatu hal yang berhubungan dan juga saling mempengaruhi.

d. Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas, kinerja yang baik sangat memberi dampak positif terhadap keberhasilan tujuan perusahaan/instansi. Langkah konkret yang ambil untuk meningkatkan hasil kinerja sebagai tenaga pendidik adalah dengan terus belajar, mengikuti diklat, pelatihan, dan seminar serta berinovasi dan mengevaluasi diri agar terus berkembang. Untuk terus meningkatkan tingkat kemandirian sebagai tenaga pendidik langkah yang harus diambil adalah dengan bekerja sebaik mungkin, mengikuti diklat, seminar dan pelatihan serta selalu belajar, berinovasi, belajar dari pengalaman dan mencari komunitas sesama guru pengajar untuk saling bertukar pikiran. Kualitas seorang tenaga pendidik dapat diukur dengan cara mengamati perkembangan siswa berjalan sesuai yang diharapkan, mengamati pembentukan karakter peserta didik dan mengamati kinerja dari rekan kerja serta diri sendiri. Pencapaian ketepatan waktu bisa berjalan teratur, KBM berjalan efektif dan maksimal, telah sesuai dengan apa yang direncanakan dan menyesuaikan rencana pembelajaran atau rencana yang kita buat adalah cara untuk mengevaluasi dan mengukur pencapaian ketepatan waktu dalam konteks pengajaran.

2. Pembahasan

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi hasil kinerja dari seorang tenaga pendidik. Pemimpin harus mempunyai sifat yang baik, pemimpin juga harus bisa memberi contoh. Watak dari seorang pemimpin juga mempengaruhi kinerja anak buahnya. Pemimpin harus memiliki wibawa dan bertanggung jawab kepada anak buahnya. Gaya kepemimpinan yang baik harus dimiliki oleh seorang pemimpin demi tercapainya tingkat kinerja yang tinggi.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja berkaitan erat dengan kinerja tenaga pendidik. Seberapa besar torang tenaga pendidik memiliki motivasi kerja dalam dirinya akan mempengaruhi tingkat kinerja mereka. Motivasi kerja berperan penting dalam menaikkan tingkat kinerja tenaga pendidik agar mampu mendukung perkembangan instansi sekolah menjadi lebih baik lagi. Hal ini berdasarkan pendapat dari beberapa tenaga pendidik di SDIT Taruna Teladan Delunggu, motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui berbagai hal baik dari diri tenaga pendidik sendiri maupun dari lingkungan kerjanya.

c. Gaji

Kinerja seorang tenaga pendidik juga dapat dipengaruhi oleh gaji yang diterima. Gaji yang diterima oleh tenaga pendidik harus lebih dari kata layak karena untuk mencukupi kebutuhan hidup. Gaji yang layak juga dapat meningkatkan semangat untuk bekerja dengan semangat kerja

yang tinggi. Dengan semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja seorang tenaga pendidik. Kesetaraan gaji tenaga pendidik di Sekolah swasta dengan tenaga pendidik di Sekolah lain tidak sama, jika dibandingkan dengan sekolah negeri yang tenaga pendidiknya berstatus PNS/P3K juga tidak sama, tetapi gaji yang didapatkan sesuai dengan *jobdesk* yang dikerjakan.

E. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan gaji berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di SDIT Taruna Teladan Delanggu. Hal ini berarti dengan gaya kepemimpinan yang baik dan benar, sangat berdampak positif terhadap tingkat kinerja tenaga pendidik. Jika motivasi kerja tenaga pendidik meningkat, maka kinerja tenaga pendidik di SDIT Taruna Teladan Delanggu juga akan meningkat. Begitu pula dengan gaji, gaji yang diterima oleh tenaga pendidik lebih dari layak, maka kinerja tenaga pendidik di SDIT Taruna Teladan Delanggu juga akan meningkat. Ketiga variabel tersebut menunjukkan saling berkaitan dan berpengaruh, menunjukkan bahwa tenaga pendidik di SDIT Taruna Teladan Delanggu menjalankan kewajiban sebagai tenaga pendidik dengan sangat baik. Semakin baik kinerja tenaga pendidik, maka semakin baik pula mutu pendidikan di SDIT Taruna Teladan Delanggu. Tenaga pendidik bertanggung jawab meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah, sehingga seorang tenaga pendidik akan menampilkan performa yang baik untuk meningkatkan mutu pendidikan.

2. Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan, penelitian ini memiliki saran antara lain :

a. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi instansi untuk lebih meningkatkan kinerja dari tenaga pendidik dengan lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakan, motivasi kerja untuk tenaga pendidik, dan gaji yang diterima oleh tenaga pendidik. Ketiga variabel tersebut sangat penting untuk dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Peneliti selanjutnya diharapkan untuk bisa menambah atau mengganti dengan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik.
- 2) Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memberikan penjelasan variabel yang lain, supaya dapat lebih mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik.

F. Referensi

- Andrew, F. S. (2007). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Atmaka, D. (2004). *Tips Menjadi Guru Kreatif*. Yrama widya.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPEE Yogyakarta.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. 1 ed. Malang: Ahlimedia Press.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia A*. Bandung : Alfabeta.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Mulyadi. (2001). *Sistem Akutansi Edisi Tiga*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noerlena, I. (2015). *Kerjasama orang tua dan sekolah dalam pembinaan anak*. *Tarbiyah Islamiyah*.
- Pranata, S. P. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Mahkota Tbk Medan*.
- Soemarso, S. R. (2016). *Akutansi Manajemen Buku 3*. Jakarta: Salemba Empat.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.