



## Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Melalui Mediasi Motivasi Intrinsik

Wulan Sergi Irawanty<sup>1</sup>, Heru Mulyanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pelita Bangsa

<sup>2</sup>Universitas IPWIJA

\*E-mail: wulansergi.25@gmail.com

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru dengan mempertimbangkan motivasi intrinsik sebagai faktor mediasi. Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan stratified random sampling merupakan metodologi penelitian yang digunakan. Dua puluh guru yang dipilih secara acak dijadikan sampel penelitian. Analisis Jalur dan deskripsi digunakan dalam pendekatan analisis data. Temuan studi ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik bertindak sebagai mediator antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, dimana motivasi intrinsik memiliki dampak yang cukup baik terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Diketahui bahwa mediator yang signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru adalah motivasi intrinsik guru. Oleh karena itu, sangat penting bagi kepala sekolah untuk berkonsentrasi pada strategi yang meningkatkan motivasi intrinsik guru untuk meningkatkan kinerja guru. Studi ini menambah kepercayaan pada gagasan bahwa kepemimpinan yang kuat dapat menumbuhkan lingkungan kerja di mana para pendidik didorong dan didukung untuk bekerja pada tingkat tertinggi mereka, sehingga meningkatkan standar pendidikan secara menyeluruh.

**Kata Kunci:** Gaya Kepmimpinan, Motivasi intrinsik, Kinerja Guru

### Abstract

*The aim of this research is to find out how the principal's leadership influences teacher performance by considering intrinsic motivation as a mediating factor. A quantitative approach using stratified random sampling is the research methodology used. Twenty teachers selected randomly were used as the research sample. Path analysis and description are used in the data analysis approach. The findings of this study indicate that intrinsic motivation acts as a mediator between principal leadership and teacher performance, where intrinsic motivation has a fairly good impact on principal leadership. It is known that a significant mediator in the relationship between principal leadership and teacher performance is teacher intrinsic motivation. Therefore, it is very important for school principals to concentrate on strategies that increase teachers' intrinsic motivation to improve teacher performance. This study adds credence to the idea that strong leadership can foster a work environment where educators are encouraged and supported to perform at their highest level, thereby raising educational standards across the board.*

**Keywords:** Leadership Style, Intrinsic Motivation, Teacher Performance

### Pendahuluan

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam menentukan tingkat pendidikan yang diberikan di sekolah. Ketika kepala sekolah menginspirasi pengajarnya untuk memberikan yang terbaik di kelas, hal ini akan meningkatkan pengalaman pendidikan bagi semua siswa. Kepala sekolah dengan kemampuan kepemimpinan yang kuat dapat menjadikan tempat kerja lebih menyenangkan bagi pengajar, menurut penelitian Sutjipto (2018). Temuan ini menguatkan temuan Mulyasa (2013), yang berpendapat bahwa kepemimpinan yang kuat

dari kepala sekolah berkontribusi pada tingkat profesionalisme dan kinerja guru yang lebih baik di kelas.

Kinerja guru merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru mencakup kemampuan mengajar, manajemen kelas, interaksi dengan siswa, serta keterlibatan dalam pengembangan profesional. Menurut Wahjosumidjo (2008), kualitas pengajaran sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Ketika pendidik melakukan tugasnya dengan baik, hal itu akan meningkatkan semangat di kelas dan membantu siswa belajar lebih banyak. Penelitian oleh Suryadi (2015) menunjukkan bahwa guru yang memiliki kinerja tinggi mampu memberikan pengajaran yang lebih efektif dan mendukung perkembangan akademik siswa secara keseluruhan.

Motivasi intrinsik merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru. Keinginan untuk melakukan sesuatu bukan sebagai respons terhadap harapan masyarakat tetapi sebagai hasil dari imbalan intrinsik yang diberikannya dikenal sebagai motivasi intrinsik. Guru yang memiliki motivasi intrinsik akan lebih peduli terhadap pekerjaannya dan melakukan pekerjaannya dengan baik, kata Santrock (2007). Penelitian yang dilakukan oleh Suparlan (2006) juga mendukung hal ini, menunjukkan bahwa pendidik dengan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka sebagai guru dan dalam pertumbuhan profesional mereka sendiri.

Penelitian dalam beberapa tahun terakhir berkonsentrasi pada hubungan antara kepemimpinan prinsip dan motivasi intrinsik guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sukses, menurut Ngalim Purwanto (2010), adalah gaya kepemimpinan yang mengedepankan keterlibatan dan kerja sama tim, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi intrinsik guru. Motivasi intrinsik guru dapat sangat ditingkatkan ketika kepala sekolah menumbuhkan suasana positif, memberikan kritik yang bermanfaat, dan mendorong guru untuk menggunakan penilaian mereka sendiri.

Harus ada penyelidikan lebih lanjut mengenai peran mediasi motivasi intrinsik dalam hubungan antara kepemimpinan di tingkat kepala sekolah dan efektivitas guru. Menurut Sugiyono (2017), administrator sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan menumbuhkan lingkungan kepercayaan dan dukungan yang mendorong guru untuk lebih memiliki motivasi diri. Motivasi intrinsik yang mempunyai peran mediasi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru ditunjukkan di sini.

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru lebih kuat dibandingkan dorongan ekstrinsik, menurut penelitian lain. Hasibuan (2016) menemukan bahwa guru yang termotivasi secara intrinsik memiliki prestasi siswa yang lebih baik dan lebih bahagia dalam pekerjaannya. Ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, penting bagi kepala sekolah untuk fokus pada strategi yang meningkatkan motivasi intrinsik.

Dalam situasi seperti ini, sangat penting bagi kepala sekolah untuk menciptakan tempat kerja yang mendorong dan mendukung karyawannya. Kepala sekolah yang memahami dan menerapkan teori motivasi, seperti Teori Self-Determination yang dijelaskan oleh Deci dan Ryan (1985), dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut teori ini, memenuhi kebutuhan dasar akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan adalah kunci untuk meningkatkan motivasi intrinsik.

Lebih jauh, penelitian oleh Suharsaputra (2014) menekankan pentingnya kepemimpinan transformatif dalam pendidikan. Menginspirasi dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi dimungkinkan ketika kepala sekolah

menerapkan gaya kepemimpinan transformatif. Gaya kepemimpinan ini melibatkan visi yang jelas, dukungan emosional, dan penciptaan budaya kolaboratif yang positif.

Selain itu, Nurkolis (2016) menemukan bahwa kepala sekolah yang terlibat aktif di kelas dapat meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan pembelajaran. Melalui penggunaan kepemimpinan transformatif, kepala sekolah mampu memberikan instruksi yang jelas kepada instruktur, harapan yang tinggi, dan kritik yang bermanfaat.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti melalui efek mediasi motivasi intrinsik, bagaimana kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru. Peneliti berharap dengan mengambil langkah ini, kita dapat belajar lebih banyak tentang bagaimana kepala sekolah dapat meningkatkan efektivitas guru, sehingga menghasilkan pendidikan yang lebih baik untuk semua.

## Metode

Ada pendekatan kuantitatif untuk topik ini. Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi intrinsik guru, dan kinerja guru merupakan faktor-faktor yang dievaluasi, dan pendekatan kuantitatif memungkinkan pengukuran obyektif ketiganya. Pengambilan sampel acak bertingkat (*stratified random sampling*) digunakan untuk menjamin keterwakilan yang adil baik di sekolah negeri maupun swasta. Sampel yang diambil adalah 20 guru yang dipilih secara acak.

Dengan menggunakan kombinasi statistik deskriptif dan analisis jalur, penelitian ini menguji kemungkinan hubungan antara dua variabel penelitian: dampak langsung kepemimpinan terhadap kinerja guru dan peran mediasi motivasi intrinsik guru dalam hubungan ini.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Deskriptif

**Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian**

<b>Variabel dan Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
<b>Kepemimpinan Kepala Sekolah</b>	<b>3.89</b>	
a. Strategi bisnis yang jelas dan realistis	3.94	0.895
b. Kepedulian kepada anggota	3.90	0.846
c. Merangsang anggota	4.03	0.791
d. Menjaga kekompakan tim	3.78	1.091
e. Menghargai perbedaan dan keyakinan	3.78	0.893
<b>Motivasi intrinsik Kerja</b>	<b>3.86</b>	
a. Kebutuhan fisiologis	3.50	1.146
b. Kebutuhan rasa aman	3.92	0.882
c. Kebutuhan sosial	4.09	0.799
d. Kebutuhan penghargaan	3.78	0.997

e. Kebutuhan aktualisasi diri	4.03	0.740
<b>Kinerja Guru</b>	<b>3.83</b>	
a. Target	3.86	0.950
b. Kualitas	4.00	0.886
c. Ketepatan waktu	3.80	1.067
d. Taat asas	3.65	1.219

Nilai rata-rata teramati sebesar 3,89 untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin yang kuat yang dapat menyelesaikan sesuatu dengan menetapkan dan berpegang teguh pada tujuan yang realistis, menunjukkan kepedulian terhadap anggota tim, menginspirasi mereka, menjaga kebersamaan tim, dan menghargai perspektif dan pendapat unik mereka.

Tingginya motivasi intrinsik guru didukung oleh kemampuannya memenuhi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri; Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata nilai motivasi intrinsik mereka sebesar 3,86 sesuai dengan gagasan motivasi kebutuhan intrinsik. Salah satu tanda motivasi intrinsik adalah ketika tuntutan fisiologis siswa tidak terpenuhi pada tingkat yang diharapkan gurunya. Namun demikian, guru menunjukkan motivasi intrinsik yang kuat terhadap profesinya ketika kebutuhan keselamatan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri terpenuhi. Hal ini terutama berlaku ketika menyangkut kepuasan kebutuhan sosial dan aktualisasi diri. Guru telah melakukan penelitian ini dengan baik, memperoleh skor rata-rata 3,83. Memenuhi tujuan kinerja, menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, tepat waktu, dan mengikuti prinsip adalah indikator guru yang baik. Jika dibandingkan dengan indikator kinerja lainnya, kualitas kerja berada di atas indikator lainnya.

## Path Analysis

**Table 2. Hasil Analisis Regresi Model 1**

Model	Variable	Beta (Standardized Coefficient)	Sig.
Model 1	Kinerja < --- Kepemimpinan	0.401	0.003
	Kinerja < --- Motivasi	0.464	0.001
Model 2	Motivasi < --- Kepemimpinan	0.753	0.000

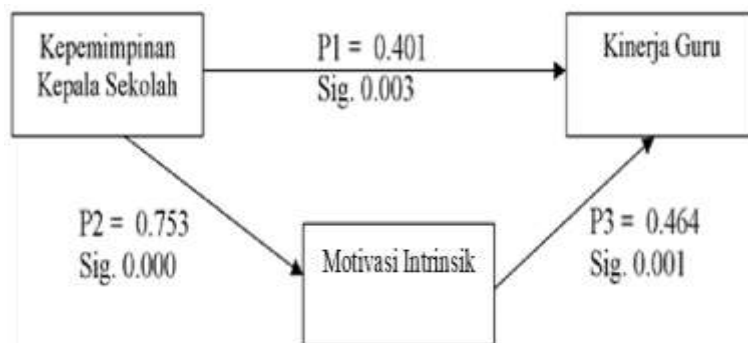
Kajian hubungan sebab akibat antar variabel diketahui bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap kinerja dengan koefisien jalur positif 0,401 dan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru menjadi lebih baik.

Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan koefisien jalur positif 0,464 terhadap kinerja dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  menurut analisis.

Penelitian ini menghasilkan koefisien jalur positif 0,753 pada motivasi, yang signifikan secara statistik ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan pada motivasi guru dengan cara yang baik.

Pada Gambar 1 dapat dilihat model jalur yang diperoleh dari analisis Regresi Linier setiap jalur hubungan sebab akibat antar variabel.

**Gambar 1. Model Analisis Jalur**



Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi intrinsik; semua korelasi sebab akibat antar variabel adalah signifikan positif. Kepemimpinan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi intrinsik ( $0,753 \times 0,464 = 0,349$ ), dan pengaruh langsung sebesar 0,401 terhadap kinerja (pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja), jika dijumlahkan memberikan pengaruh total 0,750. Signifikansi semua hubungan sebab akibat yang ditunjukkan model ini menunjukkan bahwa motivasi memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Temuan penelitian ini mendukung gagasan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Untuk membantu guru melakukan tugasnya dengan baik, kepala sekolah yang kompeten dapat menjadikan sekolah sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja, menetapkan tujuan dan sasaran tertentu, dan menawarkan bantuan moral dan praktis. Mulyasa (2013) menegaskan bahwa ketika kepala sekolah menunjukkan kepemimpinan yang efektif, profesionalisme dan kinerja guru akan meningkat. Selain itu, sebagaimana disoroti oleh Leithwood dan Jantzi (2006), kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan melalui kepemimpinan transformasional. Jenis kepemimpinan ini memerlukan pengaruh ideal, motivasi inspirasional, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individu.

Hasil ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Wahjosumidjo (2008), yang menemukan bahwa ketika kepala sekolah memimpin secara efektif, guru akan lebih berkomitmen dan berdedikasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Produktivitas pendidik di kelas dapat memperoleh manfaat dari kepala sekolah yang pandai berbicara dan mampu memberikan kritik yang bermanfaat (Sutjipto, 2018).

Selain itu, kepala sekolah dapat sangat mempengaruhi kinerja guru ketika mereka menerapkan gaya kepemimpinan pembelajaran dan berpartisipasi secara aktif di kelas. Dalam hal meningkatkan kinerja guru, kepemimpinan pembelajaran mengungguli gaya kepemimpinan lainnya, menurut Robinson, Lloyd, dan Rowe (2008). Untuk membantu guru memberikan kinerja terbaiknya, kepala sekolah harus menetapkan tujuan spesifik, menetapkan harapan yang tinggi, dan memberikan dukungan yang memadai (Nurkolis, 2016).

## **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Melalui Mediasi Motivasi Intrinsik**

Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa ketika melihat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, motivasi intrinsik merupakan mediator utama. Efektivitas seorang guru sangat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, yang didefinisikan sebagai keinginan bawaan untuk terlibat dalam suatu kegiatan demi kesenangan atau kepuasan yang diberikannya. Teori Self-Determination oleh Deci dan Ryan (2000) pemenuhan kebutuhan dasar akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan dapat meningkatkan motivasi intrinsik seseorang.

Kepala sekolah yang mendukung dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru dengan memberikan otonomi dalam mengajar, menghargai inisiatif, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Menurut penelitian Suparlan (2006), pendidik yang memiliki dorongan intrinsik yang kuat akan lebih mungkin untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya. Tschannen-Moran dan Gareis (2004) menemukan bahwa kepala sekolah yang memercayai gurunya dan mendorong otonomi di kelas akan sangat meningkatkan prestasi siswa.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa administrator yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi intrinsik guru. Menurut Bass dan Avolio (1994), pemimpin dapat memotivasi guru untuk meraih bintang dengan menunjukkan ciri-ciri kepemimpinan transformasional seperti pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu. Kepala sekolah yang menggunakan pendekatan ini mampu membangun visi yang kuat, memberikan dukungan emosional, dan mendorong inovasi dan kreativitas di kalangan guru (Leithwood & Jantzi, 2006).

Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan prestasi siswa dimoderatori oleh motivasi intrinsik guru. Kepala sekolah yang pandai menginspirasi gurunya di tingkat internal dapat memberikan manfaat besar bagi moral, produktivitas, dan prestasi siswa. Memiliki kepala sekolah yang mampu memimpin setiap sekolah sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang ideal (Mulyasa, 2013).

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui media motivasi intrinsik, menurut temuan penelitian ini. Kepala sekolah yang mampu menginspirasi dan mendukung guru dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja guru. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan ini, seperti budaya organisasi dan dukungan dari pihak lain di lingkungan sekolah (Sugiyono, 2017).

## **Kesimpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan pada kinerja guru. Memotivasi guru agar memberikan kinerja terbaiknya adalah tugas kepala sekolah yang dapat menumbuhkan suasana kerja yang positif sekaligus memberikan instruksi yang jelas. Mediator kunci tambahan dalam hubungan ini ditentukan menjadi motivasi intrinsik. Kepala sekolah yang mendukung kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan guru dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja guru. Temuan penelitian ini menyoroti pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi intrinsik di kalangan guru, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi siswa.

## Daftar Pustaka

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Springer US.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201-227.
- Mulyasa, E. (2013). Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi. Remaja Rosdakarya.
- Ngalim Purwanto. (2010). Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Remaja Rosdakarya.
- Nurkolis. (2016). Manajemen Sekolah Berbasis Kepemimpinan. Bumi Aksara.
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.
- Santrock, J. W. (2007). Psikologi Pendidikan. Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2014). Administrasi Pendidikan. Refika Aditama.
- Suparlan. (2006). Kepemimpinan Kepala Sekolah di Era Otonomi Daerah. Grasindo.
- Suryadi, D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(1), 45-56.
- Sutjipto. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah: Membangun Visi dan Misi Sekolah. Rajawali Pers.
- Tschannen-Moran, M., & Gareis, C. R. (2004). Principals’ sense of efficacy: Assessing a promising construct. *Journal of Educational Administration*, 42(5), 573-585.
- Wahjosumidjo. (2008). Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya. Rajawali Pers.