



ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI SMKN 1 RANCAEKEK

Umi Kulsum¹, Suhroji Adha²

Universitas Terbuka

042150417@ecampus.ut.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to obtain an analysis of leadership styles for increasing work motivation in SMKN 1 Rancaekek. The research method used is descriptive qualitative research. This research was conducted through interviews, observations, and collection of documents related to the research topic. The results presented in this study are based on real facts. This research suggests that leadership style and motivation have a significant impact on employee performance. Director of SMKN 1 Rancaekek has a standard of democratic leadership style. This leadership style is expressed by providing work fairly and equally to all employees based on each employee's skills and expertise. In addition, SMKN 1 Rancaekek directors also use a collaborative and team discussion approach when discussing work and decision making. This shows that the client is giving employees a space to participate in the decision-making process. Such a democratic approach can motivate employees because they feel valued, included and accountable to the organization. The democratic management style and high motivation enable SMKN 1 Rancaekek's employees to improve their performance. Employees feel recognized and supported in a fair and supportive work environment, and are motivated to do their best at work.

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk mendapatkan hasil analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja di SMKN 1 Rancaekek. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Riset ini dilakukan dengan melakukan wawancara, observasi, dan pengumpulan dokumen yang berkaitan dengan subjek penelitian. Hasil pemaparan pada penelitian ini didasarkan pada fakta-fakta di lapangan. Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek memiliki kriteria gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan ini ditunjukkan dengan cara memberikan pekerjaan kepada seluruh pegawai secara adil dan merata, berdasarkan kemampuan dan keahlian masing-masing individu. Selain itu, Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek juga menggunakan pendekatan kerjasama dan diskusi tim dalam membahas pekerjaan dan pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan ruang partisipasi kepada pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan demokratis seperti ini dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, karena mereka merasa dihargai, terlibat, dan memiliki tanggung jawab dalam organisasi. Dengan adanya gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi yang tinggi, kinerja pegawai di SMKN 1 Rancaekek dapat ditingkatkan. Pegawai merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, karena mereka merasa diakui dan didukung dalam lingkungan kerja yang adil dan kolaboratif.

Article History

Received: 1 Mei 2023

Reviewed: 10 Mei 2023

Published: 3 Juni 2023

Key Words

Leadership style, motivation, employee performance

Sejarah Artikel

Received: 1 Mei 2023

Reviewed: 10 Mei 2023

Published: 3 Juni 2023

Kata Kunci

Gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja pegawai



Pendahuluan

Salah satu lembaga pendidikan yang ada di Kabupaten Bandung adalah Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Rancaekek, yang terletak di Desa Bojongsalam Kecamatan Rancaekek. Keberadaan sekolah ini turut menunjang program pemerintah dalam bidang pendidikan, terutama sekolah formal. Kepala sekolah merupakan salah satu yang sering mendapatkan perhatian khusus dalam mengelola sekolahnya, sehingga visi misi, tujuan dan keberhasilan dapat bersama-sama diraih sekolah tersebut agar memiliki mutu dan kualitas yang baik. Pihak sekolah mana pun, mengharapkan dapat mencetak siswa-siswi yang berkarakter baik, bisa menerapkan ilmunya di masa depan dan tentunya berkualitas. Sejalan dengan tujuan yang akan dicapai tersebut, dibutuhkan kolaborasi antara pihak sekolah, wali murid dan masyarakat setempat. Dari ketiga unsur pendukung ini, dibutuhkan pimpinan yang dapat mengembangkan, menjadikan, dan menjalankan program-program sekolah dalam menentukan langkah lanjutan dan mempertahankan apa yang sudah diyakini berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan (Minsih et al., 2019:27). Pemimpin adalah orang yang dapat mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun, dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi (Enceng & Lilik, 2021:1.2). Pimpinan di dalam sekolah yaitu kepala sekolah. Kepala sekolah adalah seorang individu yang memiliki wewenang dan tugas yang terstruktur yang tujuannya tidak jauh-jauh dari tujuan dan sasaran yang sudah ditentukan bersama-sama. Kepemimpinan seorang pemimpin tepatnya kepala sekolah di dunia pendidikan menjadi sumber yang paling penting dan berpengaruh dalam terwujudnya visi misi dan tujuan sekolah.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang memberikan dampak yang dapat menjadi motivasi, himbuan, dan pengawasan terhadap pihak-pihak atau kelompok di bawah kepemimpinan tersebut. Kepemimpinan berasal dari kata pimpin, mempunyai awalan pe dan akhiran an yang menunjukkan sifat yang dimiliki oleh pemimpin itu. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun, dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. George R. Terry dalam (Adie E. Yusuf, 2015:9.25) Mendefinisikan kepemimpinan sebagai keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama-sama. Untuk disebut pemimpin sukses atau tidak bisa dilihat dari gaya seseorang dalam memimpin kelompoknya untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam bekerja. Tujuan pada gaya kepemimpinan adalah untuk mendorong semangat dan memotivasi pegawai dalam melakukan suatu kegiatan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pimpinan maka akan semakin baik pula dalam mencapai kepuasan kerja pegawai. Dalam hubungan pemimpin dengan anggotanya perlu diperhatikanantisipasi kepuasan anggota dan harus dipadukan dengan tujuan kelompok, motivasi anggota dipertahankan tinggi, kematangan anggota dalam pengambilan keputusan dan adanya tekad yang kuat dalam mencapai tujuan (Adie E. Yusuf, 2015:9.26). Penerapan gaya kepemimpinan dari kepala sekolah tertentu mampu mengarahkan, menggerakkan, mempengaruhi serta memotivasi bawahannya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, agar tidak terjadi berbagai penyimpangan dari tujuan yang ditetapkan semula. Faktor motivasi yang tinggi pada diri pegawai perlu selalu ditingkatkan, sehingga diperlukan pemimpin dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin akan menunjukkan dan menerapkan gaya kepemimpinan tertentu. Hal ini akan berpengaruh kepada kinerja para pegawai yang ada dibawah pimpinannya. Gaya kepemimpinan bisa digolongkan kepada gaya kepemimpinan



Demokratis, Otokrasi, dan Laissez faire. Penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin akan mengarahkan, menggerakkan, mempengaruhi serta memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah pada suatu lembaga pendidikan sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai dilingkungan sekolah yang dipimpinnya. kepemimpinan akan membentuk suatu kinerja yang dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. (Bakti1 & La Ode Muhammad Elwan,2019:45).

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, jika pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (Mamduh Hanafi, 2016:7.25) mengatakan umumnya kinerja seseorang akan dihasilkan dari kombinasi antara kemampuan dan motivasi. Terbukti Menurut jurnal (Affandy,2019:188) dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sigi” menyatakan hasil dari penelitian, serta melakukan analisis data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang terkait dengan pembahasan mengenai Analisis Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sigi. Gaya kepemimpinan ini mampu memberikan kerjasama yang baik terhadap pegawai dengan pimpinan serta antar pegawai. Hal tersebut dilihat dari bagaimana konsultasi yang dilaksanakan pegawai bersama pimpinan dalam melaksanakan tugas ataupun pengambilan keputusan, pimpinan mendelegasikan wewenang kepada pegawai untuk dilaksanakan, serta pimpinan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk memberikan pendapat serta ide terhadap kegiatan yang akan dilaksanakan. Dengan penerapan gaya kepemimpinan Kepala Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan rasa kenyamanan dalam melaksanakan tugas serta memberikan rasa percaya diri dan tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Dan jurnal (Syukur S. Mendrofa, Samalua Waoma, Jhon Firman Fau,2021:133) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan “ menyatakan hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

SMKN 1 Rancaekek berdiri pada tahun 2003 (SK Pendirian) dan baru menerima siswa pada tahun pelajaran 2004-2005, dengan 5 kompetensi keahlian, yaitu : Tata Busana, Kimia Tekstil, Teknik Komputer jaringan, Teknik Kendaraan Ringan dan Teknik Instalasi tenaga Listrik, Selama kurang lebih 19 tahun kepemimpinan di smkn 1 Rancaekek di pimpin oleh 5 kepemimpinan yang berbeda. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa perlu mengadakan penelitian ilmiah yakni mengenai “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja di SMKN 1 Rancaekek” maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di SMKN 1 Rancaekek, Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui lebih mendalam tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di SMKN 1 Rancaekek.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam riset ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan informasi berdasarkan lisan atau perilaku yang



dapat diamati. Dengan demikian, hasil pemaparan dalam penelitian ini didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh dari lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini penting karena motivasi kerja pegawai sangat berkaitan dengan kemampuan dan perilaku kepala sekolah dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah. Penelitian dilakukan selama periode Januari 2020 hingga Mei 2023.

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data melalui observasi langsung, wawancara dengan pegawai dan kepala sekolah, serta pengumpulan dokumen terkait. Metode penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan dampaknya terhadap motivasi kerja pegawai. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, peneliti dapat memperoleh informasi yang mendalam dan kontekstual tentang bagaimana kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan dalam lingkungan sekolah. Data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

Fokus Penelitian

Fokus riset yang akan dibahas oleh periset ialah “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja di SMKN 1 Rancaekek”

Informan

1. Tenaga Pendidik
2. Tenaga kependidikan
3. Civitas sekolah (Satpam, caraka)
4. Siwa-Siswi
5. Masyarakat Sekitar (Ibu-ibu Kantin, Koperasi Sekolah, dan warga setempat)

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dimulai dengan observasi yang dilakukan oleh peneliti, diikuti dengan wawancara mendalam (in-depth interview) kepada narasumber yang telah ditetapkan berdasarkan kriteria tertentu. Hal ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang terpercaya dan mendalam mengenai gaya kepemimpinan Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek dalam meningkatkan motivasi kerja. Wawancara mendalam adalah metode yang efektif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang pandangan, pengalaman, dan penilaian narasumber terkait topik penelitian. Dalam konteks ini, wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh wawasan yang kaya dan detail tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah, serta bagaimana hal tersebut mempengaruhi motivasi kerja pegawai di SMKN 1 Rancaekek.

Selain observasi dan wawancara mendalam, penulis juga menggunakan data pelengkap berupa dokumen dan arsip yang berkaitan dengan riset. Dokumen-dokumen tersebut dapat memberikan informasi tambahan dan mendukung analisis penulis terkait gaya kepemimpinan dan motivasi kerja di SMKN 1 Rancaekek. Dengan kombinasi penggunaan observasi, wawancara mendalam, dan data pelengkap berupa dokumen, penulis dapat memperoleh pemahaman yang komprehensif dan akurat mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai di SMKN 1 Rancaekek. Pendekatan ini membantu penulis untuk lebih memahami fenomena yang diamati dan menghasilkan temuan yang lebih mendalam dalam riset ini.



HASIL

Gaya kepemimpinan

Setiap pimpinan dilingkungan organisasi kerja, selalu membutuhkan pegawai untuk membantu melaksanakan tugas yang menjadi beban kerja pada unit masing-masing. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian lebih untuk membina, menggerakkan, serta mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungan organisasi yang dipimpin untuk memenuhi tuntutan kerja sesuai dengan target pencapaian organisasi. Pemimpin perlu melakukan pembinaan terhadap pegawai agar dapat meningkatkan motivasi kerja, komitmen organisasi demi terciptanya situasi kerja yang kondusif sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Ginting 1999:21 dalam (Adie E. Yusuf, 2015:9.26) Kepemimpinan tergantung pada kuatnya pengaruh yang diberi serta intensitas hubungan antara pemimpin dengan pengikut. Setiap pemimpin memiliki cara atau gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Siagian S dalam (Adie E. Yusuf, 2015:9.26) menyebutkan ada tiga macam gaya kepemimpinan yang telah dikenal secara luas yaitu:

1. Demokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang mengarah kepada pengambilan keputusan sebagai keputusan bersama dari seluruh anggota sistem sosial yang bersangkutan.
2. Otokrasi yaitu gaya kepemimpinan yang mengarah kepada pengambilan keputusan tergantung kepada pemimpinnya sendiri.
3. Laissez faire, yaitu gaya kepemimpinan yang menyerahkan pengambilan keputusan kepada masing-masing anggota sistem sosial itu sendiri.

Gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang digunakan dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kepribadian yang dimiliki. Gaya kepemimpinan kepala sekolah SMKN 1 Rancaekek Hasil penelitian dari penulis melihat setiap karyawan memiliki penilaian berbeda-beda terhadap pemimpinnya. Penilaian pimpinan dilihat dari perilaku seorang atasan dalam memberikan instruksi kepada bawahannya, perhatian atasan kepada karyawannya, arahan pimpinan dalam mengkoordinir dibawahnya sehingga bawahannya dapat memaksimalkan tugasnya masing-masing dengan maksimal. beberapa gaya kepemimpinan yang di Gunakan oleh kepala SMKN 1 rancaekek.

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Hasil wawancara penulis kepada informan yang di lakukan kepala SMKN 1 rancaekek, bahwa Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek dalam memberikan pekerjaan kepada seluruh pegawai secara adil dan merata berdasarkan pada kemampuan dan keahlian masing-masing. Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek menggunakan kerjasama dan diskusi tim dalam membahas pekerjaan dan pengambilan keputusan. Berdasarkan hasil analisis yang di lakukan menunjukkan bahwa kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek mewujudkan perilaku sebagai



seorang pimpinan yang demokratis di dalam menjalankan roda organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini seperti yang dikemukakan Siagian S dalam (Adie E. Yusuf, 2015:9.26) Gaya Kepemimpinan Demokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang mengarah kepada pengambilan keputusan sebagai keputusan bersama dari seluruh anggota sistem sosial yang bersangkutan. Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek sering melakukan komunikasi dua arah, dimana pemimpin berkonsultasi dengan anak buahnya dalam merumuskan tindakan dan keputusan bersama. Sama halnya dengan Siagian S menurut Darmin Ahmad 2020:47 Gaya kepemimpinan Demokratis memberikan rasa hormat, persahabatan, dan hubungan yang hangat.

2. Gaya Kepemimpinan Otokrasi

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek pemimpin mau menerima kritik, saran dan pendapat. Hal ini tentunya bertentangan dengan konsep gaya kepemimpinan otokrasi, dimana pimpinan tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat. Di dalam menjalankan kepemimpinannya Kepala SMKN 1 Rancaekek memberikan kesempatan kepada seluruh kiaiawan untuk memberikan kritik, saran maupun pendapat. Khususnya dalam proses pengambilan keputusan atas suatu persoalan yang dihadapi. Pada saat SMKN 1 Rancaekek dalam melaksanakan suatu kegiatan tertentu kemudian menghadapi persoalan teknis di lapangan, maka Kepala sekolah tidak akan mengambil keputusan sendiri atau bertindak berdasarkan pada kehendak pribadi, namun Kepala sekolah SMKN 1 Rancaekek akan berdiskusi dan meminta saran maupun pendapat kepada para kiaiawan terhadap suatu persoalan yang dihadapi. Hal ini dilakukan dalam rangka meminimalisir terjadi kesalahan pengambilan keputusan. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek senantiasa menerima kritik, saran maupun pendapat yang disampaikan oleh pegawai, bahkan pimpinan secara sengaja akan meminta berbagai pandangan maupun saran-saran dari para bawahannya atas segala persoalan yang dihadapi. Hal ini bertentangan dengan gaya kepemimpinan otokratis dimana ditandai dengan banyaknya petunjuk yang datangnya dari pemimpin dan sangat terbatas bahkan tidak adanya peran serta bawahan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Meskipun dalam menganalisis gaya kepemimpinan otokrasi Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek adalah pemimpin menggunakan metode paksaan kepada parapegawai . khususnya menyangkut penegakkan disiplin karia pegawai. Dimana metode paksaan yang dimaksud adalah Kepala sekolah SMKN 1 rancaekek selalu menekankan kepada seluruh pegawai untuk selalu memiliki tingkat disiplin yang baik dan senantiasa bekerja berdasarkan pada ketentuan yang berlaku. Dalam pemerintahan hal tersebut masih bisa dianggap wajar selama paksaan tersebut untuk kebaikan organisasi, karena seorang pemimpin juga dituntut untuk tegas, sehingga metode paksaan kekuasaanlah yang menjadi alatnya. Paksaan dilakukan tergantung situasi masih dinilai cukup baik dan dibandingkan karakteristik Gaya Kepemimpinan Otokrasi yang dominan atau secara mutlak melakukan paksaan kekuasaan untuk menuruti semua apa yang menjadi keinginan pemimpin terhadap parabawahan. Berdasarkan hal tersebut pada prinsipnya perilaku yang ditunjukkan oleh Kepala Sekolah SMKN 1Rancaekek



bertentangan dengan pandangan yang dikemukakan oleh Siagian S dalam (Adie E. Yusuf, 2015:9.26) Otokrasi yaitu gaya kepemimpinan yang mengarah kepada pengambilan keputusan tergantung kepada pemimpinnya sendiri. Selanjutnya Kartono dalam (Bakti1, La Ode Muhamad Elwan, 2019:48), bahwa Tipe Otokratis menunjukkan sikap pimpinan lebih mengutamakan pada paksaan untuk menjalankan kekuasaan. Pemimpin yang mempunyai tipe ini, cenderung mempunyai keinginan untuk memegang kekuasaan selama-lamanya, absolut, dan ingin menjadi penguasa tunggal. Setiap kebijakan dan keputusan yang diambilnya tidak pernah dikonsultasikan dengan bawahannya akan selalu berdasarkan pada diri pribadinya.

3. Gaya kepemimpinan Laissez faire (Bebas)

Gaya Kepemimpinan Bebas Berdasarkan pengamatan yang dilakukan Kepala sekolah SMKN1 Rancaekek kurang memberikan keleluasaan kepada para pegawai untuk melakukan sesuatu menurut keinginan masing-masing. Seluruh pegawai harus bertindak berdasarkan pada tugas pokok dan fungsi masing-masing dengan berdasarkan pada mekanisme maupun prosedur yang berlaku. Selanjutnya hasil wawancara juga menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMKN 1 rancaekek tidak mengikuti segala kemauan atau keinginan para pegawai. Kemauan bawahan yang akan diikuti adalah dalam hubungannya dengan menciptakan sebuah solusi terhadap suatu persoalan yang dihadapi, dimana proses pengambilan keputusannya dilakukan bersama-sama. Hal ini bertentangan dengan gaya kepemimpinan bebas. Seperti yang dikemukakan oleh Siagian S dalam (Adie E. Yusuf, 2015:9.26) Laissez faire (Bebas) yaitu gaya kepemimpinan yang menyerahkan pengambilan keputusan kepada masing-masing anggota sistem sosial itu sendiri. Indikator kedua yang digunakan dalam menganalisis gaya kepemimpinan bebas Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek dalam realitasnya Kepala Sekolah tidak mengikuti segala kemauan bawahan. Hal ini merupakan wujud sikap ketegasan dari Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek dalam menjalankan aktivitas organisasi. Kepala Sekolah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menciptakan suatu kreativitas di dalam bekerja, selain itu pula Kepala Sekolah dapat mengikuti atau melaksanakan suatu kemauan bawahan dalam rangka memecahkan suatu persoalan yang dihadapi oleh organisasi dimana proses pengambilan keputusannya dilaksanakan secara bersama-sama dengan selalu berlandaskan pada aturan organisasi

Motivasi Kerja

Pada hakekatnya motivasi kerja yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi kerja menurut Robbins dalam Duha (2014:183) adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan agar mendapatkan hasil yang terbaik, jika pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (Mamduh Hanafi, 2016:7.25) mengatakan umumnya kinerja seseorang akan dihasilkan dari kombinasi antara kemampuan dan motivasi. Di dalam organisasi motivasi berperang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap pegawai dapat



melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua pegawai termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa di sebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga pegawai yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya dan motivasi yang diinginkan pegawai sehingga pegawai mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Herzberg Herzberg dalam (Mamduh Hanafi, 2016:7.30), Teori Motivasi Herzberg Herzberg melakukan studi motivasi pada tahun 1950-an dengan mewawancarai akuntan dan insinyur. Mereka ditanyai hal-hal apa yang membuat mereka sangat senang dan hal-hal apa yang membuat mereka sangat tidak senang dalam pekerjaannya. Herzberg berkesimpulan ada dua faktor yang menentukan motivasi seseorang:

1. Faktor Pendorong Motivasi (Satisfiers)
2. Faktor Hygiene (Dissatisfiers).

Satisfiers merupakan faktor yang mendorong motivasi seseorang. Adanya faktor tersebut membuat motivasi seseorang terdorong. Sebaliknya, dissatisfiers bukan merupakan faktor pendorong motivasi. Apabila dissatisfiers ada, seseorang akan merasa terganggu kerjanya. Kalau faktor dissatisfiers dihilangkan, motivasi tidak akan muncul dengan sendirinya. Motivasi hanya muncul apabila faktor satisfiers ada.

Motivasi Kerja Pegawai pada SMKN 1 Rancaekek

Upaya Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi:

1. Pemberian Reward: Pemberian reward kepada pegawai yang menunjukkan prestasi kerja di lapangan merupakan cara yang efektif untuk memberikan pengakuan dan memotivasi pegawai. Contohnya, ketika seluruh siswa kelas X mengikuti Kunjungan Industri, pegawai diundang pada acara Family Gathering. Hal ini menunjukkan apresiasi kepala sekolah terhadap kinerja pegawai dan membantu membangun semangat tim.
2. Perhatian Pemimpin terhadap Diri Pegawai: Perhatian kepala sekolah terhadap informasi-update mengenai kebijakan pemerintah seperti pembukaan CPNS, program p3k, dan program beasiswa menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai. Selain itu, kebijakan penambahan cuti melahirkan juga menunjukkan perhatian terhadap pegawai honor. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja dan memberikan rasa dihargai kepada pegawai.
3. Penempatan Pegawai pada Tempat yang Sesuai: Kepala sekolah memperhatikan pengalaman dan masa kerja pegawai dalam menempatkan mereka pada jabatan struktural tertentu. Jika ada keinginan untuk roling, diadakan rapat struktural. Tindakan ini menunjukkan keadilan dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang sesuai dengan kompetensi dan pengalaman mereka, yang dapat meningkatkan motivasi kerja.



4. Perhatian terhadap Lingkungan Kerja Pegawai: Kepala sekolah memperhatikan ketersediaan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh pegawai, seperti fasilitas laptop. Memastikan ketersediaan fasilitas yang diperlukan oleh pegawai dapat meningkatkan efisiensi dan kenyamanan kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi motivasi kerja
5. Pemberian kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan dan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural merupakan langkah yang sangat penting dalam memotivasi pegawai.

Gaya Kepemimpinan Dominan yang Diterapkan Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan pada dasarnya memiliki hubungan dengan motivasi kerja pegawai, hal ini berdasarkan pada pandangan menurut Pfiffner dalam (Bakti, La Ode Muhammad Elwa 2019:50) menyatakan "Leadership is the art of coordinating and motivating individuals and group to achieve the desired end (Kepemimpinan adalah seni untuk mengkoordinasikan dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan)". Dalam pandangan ini, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di dalam organisasi merupakan sebuah upaya dalam memberikan dorongan atau motivasi kepada pegawai maupun tim kerja. Pandangan lain menurut (Adie E. Yusuf, 2015:9.26) Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam bekerja. Tujuan pada gaya kepemimpinan adalah untuk mendorong semangat dan memotivasi pegawai dalam melakukan suatu kegiatan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pimpinan maka akan semakin baik pula dalam mencapai kepuasan kerja pegawai. Dalam hubungan pemimpin dengan anggotanya perlu diperhatikan antisipasi kepuasan anggota dan harus dipadukan dengan tujuan kelompok, motivasi anggota dipertahankan tinggi, kematangan anggota dalam pengambilan keputusan dan adanya tekad yang kuat dalam mencapai tujuan. Sama halnya dengan dua teori lainnya Teori Herzberg dalam (Mamduh Hanafi, 2016:7.45) membahas hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan motivasi dan kepuasan seseorang.

Motivasi Pegawai dapat ditingkatkan berdasarkan analisis pada masing-masing sub variabel gaya kepemimpinan, yakni gaya kepemimpinan Demokrasi, otokrasi dan, Laissez faire (Bebas) maka dapat disimpulkan mengenai gaya dominan yang diterapkan oleh Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan demokratis. Beberapa indikator yang menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan demokratis oleh kepala sekolah SMKN 1 Rancaekek antara lain:

1. Pembagian Tugas yang Adil: Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek membagi tugas kepada bawahan secara adil dan merata. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan pembagian tugas tidak hanya ditentukan oleh satu pihak, tetapi melalui proses kerjasama dan pengambilan keputusan bersama.



2. Kerja Sama dan Diskusi Tim: Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek menggunakan kerja sama dan diskusi tim dalam membahas kerja dan pengambilan keputusan. Ini menunjukkan inklusivitas dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkontribusi dan memberikan masukan.
3. Penerimaan terhadap Kritik, Saran, dan Pendapat: Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek mau menerima kritik, saran, dan pendapat dari bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah terbuka terhadap masukan dari pegawai dan menghargai perspektif mereka.

Penerapan gaya kepemimpinan demokratis tersebut sesuai dengan ungkapan informan yang menyatakan bahwa Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek secara keseluruhan menjalankan pendekatan demokratis dalam mengelola organisasi. Hal ini tercermin dalam perilaku dan perlakuan kepala sekolah terhadap pegawai. Contoh kebijakan yang disebutkan mengenai peningkatan jatah cuti melahirkan untuk pegawai honor dari 40 hari menjadi 80 hari juga mencerminkan pendekatan demokratis dalam memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan pegawai.

Dapat disimpulkan, gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek memiliki dampak positif dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penerapan prinsip-prinsip demokratis, seperti pembagian tugas yang adil, kerja sama tim, dan penerimaan terhadap masukan pegawai, dapat membantu membangun hubungan yang positif, meningkatkan keterlibatan pegawai, dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Adapun Penelitian Terdahulu

1. Menurut jurnal (Dita Prihatna Wati, Nur Wahyuni, Arum Fatayan, dan Aska Amalia Bachrudin 2022) dengan judul “Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar” menyatakan bahwa Kepala sekolah ialah salah satu penggerak untuk sumber daya manusia yang ada di lingkup sekolah. Peran kepala sekolah dikatakan sangat berpengaruh terhadap kemajuan sekolah, dan juga mengembangkan sumber daya manusia di sekolah yang ia pimpin.
2. Menurut jurnal (Affandy, 2019:188) dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sigi” menyatakan hasil dari penelitian, serta melakukan analisis data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang terkait dengan pembahasan mengenai Analisis Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sigi. Gaya kepemimpinan ini mampu memberikan kerjasama yang baik terhadap pegawai dengan pimpinan serta antar pegawai. Dengan penerapan gaya kepemimpinan Kepala Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan rasa kenyamanan dalam melaksanakan tugas serta memberikan rasa percaya diri dan tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan.



3. Menurut Jurnal (Syukur S. Mendrofal , Samalua Waoma² , Jhon Firman Fau, 2021:130) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan “ bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Maka dalam hal ini bertujuan untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan oleh organisasi.
4. Menurut Jurnal (Muhammad Najhan Noor 2019) dengan Judul “ Analisis Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin” bahwa Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas dan semangat kerja PT. Melati Mulya Valindo Group, motivasi mempunyai peran yang penting karena suatu usaha dari para pemimpin untuk menggugah, mendorong dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik lagi pegawainya
5. Menurut jurnal (Bakti¹ , La Ode Muhammad Elwan 2019) dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Kendari menyatakan bahwa: Faktor motivasi yang tinggi pada diri pegawai perlu selalu ditingkatkan, Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek adalah gaya kepemimpinan demokratis. Kepala Sekolah SMKN 1 Rancaekek menerapkan pendekatan demokratis dalam memberikan tugas kepada pegawai dengan adil dan merata, berdasarkan kemampuan dan keahlian masing-masing individu. Kepala Sekolah juga menggunakan kerjasama dan diskusi tim dalam mengatasi pekerjaan dan pengambilan keputusan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepala sekolah mempraktikkan perilaku kepemimpinan demokratis dalam mengelola organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan semangat kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul secara sadar pada individu untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, dengan tujuan mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Dalam konteks ini, motivasi kerja memiliki peran yang signifikan karena kepemimpinan dapat merangsang, mendorong, dan membangkitkan semangat kerja yang lebih tinggi pada pegawai.

Dapat disimpulkan, kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis di SMKN 1 Rancaekek dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi pegawai. Gaya kepemimpinan ini membantu dalam meningkatkan semangat, produktivitas, dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Kesimpulan ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja dalam konteks SMKN 1 Rancaekek. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar penting dalam pengembangan kebijakan dan praktik kepemimpinan di sekolah tersebut, serta memberikan wawasan bagi institusi pendidikan lainnya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.



SARAN

Dalam sebuah penelitian, seorang penulis hendaknya memberikan saran yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, lembaga atau instansi, serta berbagai pihak yang terkait di dalam penelitian ini. Berdasarkan kesimpulan mengenai Karya Ilmiah yang berjudul Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja di SMK Negeri 1 Rancaekek Kabupaten Bandung, saran yang diberikan penulis dalam penelitian ini adalah:

Bagi perkembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan, tanpa melupakan nilai keasliannya, dalam penelitian ini terutama dalam bidang ilmu manajemen, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Bagi pihak Manajemen Sekolah

Bagi pihak manajemen sekolah, disarankan untuk melakukan penelitian ini supaya meningkatkan kinerja karyawan yang optimal dengan dibarengi motivasi kerja yang tinggi.

Bagi penelitian selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya untuk meneliti bukan hanya satu instansi agar lebih relevan. Sehingga hasil yang didapat lebih akurat dan terpercaya. Selain itu diharapkan digunakan teori manajemen terbaru agar ilmu yang disampaikan lebih up to date.

Daftar Pustaka

- Affandy. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi kabupaten Sigi. e-Jurnal Katalogis, 178-189.
- Bakti, & Elwan, L. O. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Kendari. , Journal PUBLICUHO Faculty of Social and Political Sciences Halu Oleo University, Kendari, Southeast Sulawesi, Indonesia, , 43-51.
- Enceng, Aslichati, L., Wulandari, F. R., & Purwanto, A. J. (2014). Kepemimpinan. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Epriadi, D., Lodan, K. T., & Putra, B. M. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan di Organisasi Pemerintah Daerah (Studi Kasus Kabupaten Merangin). Jurnal Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik, 49-61.
- Isnaini, M. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Seorang Supervisor Dalam Pengawasan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar. El-Tsaqafah. Jurnal Jurusan PBA, 215-228.
- Iswanto, Y. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Mahmud, H. M. (2021). Manajemen. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Mendrofa, S. S., Waoma, S., & Fau, J. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 128-134.



MUFAKAT:

Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi

ISSN : 2986-609X

<http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat>

Bulan, 5 Tahun 2023

Vol 1, No 1.

-
- Pella, D. A. (2020). Manajemen Kepuasan dan Keterikatan pegawai. Jakarta: AIDA Infini Maksima.
- Sobirin, A. (2018). Manajemen Perubahan. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.