



Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan Volume 3 Nomor 5 Tahun 2021 Halm 3000 - 3006

EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN

Research & Learning in Education

<https://edukatif.org/index.php/edukatif/index>



Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru

Eldasisca Dwapatesty^{1✉}, Nurhizrah Gistituati², Rusdinal³

Universitas Negeri Padang, Indonesia^{1,2,3}

E-mail : edwapatesty@yahoo.com¹, lcha_yp@yahoo.com², Rusdinal@fip.unp.ac.id³

Abstrak

Motivasi kerja merupakan suatu aspek yang sangat penting terutama kepada individu di dalam organisasi sekolah, motivasi terdiri dua elemen motivasi instrinsik dan ekstrinsik fenomena dilapangan terlihat motivasi kerja guru masih termasuk kategori rendah. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) kepemimpinan Kepala Sekolah di sebuah sekolah 2). motivasi kerja guru di sekolah? 3). pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap motivasi kinerja guru di sekolah? Sementara metode dalam penelitian ini memakai penelitian kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara. Instrumen wawancara adalah alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Dari penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan karismatik sangat mempengaruhi motivasi kerja guru. Setiap upaya peningkatan nilai kepemimpinan karismatik akan meningkatkan motivasi kerja guru, dan sebaliknya setiap penurunan kepemimpinan karismatik mampu mengurangi motivasi guru. Oleh karena itu kepemimpinan kharismatik yang dilakukan secara efektif dan optimal dapat membantu kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru di sekolah.

Kata Kunci : Kepemimpinan Karismatik, Motivasi Kerja.

Abstract

Work motivation is a very important aspect, especially for individuals in school organizations, motivation consists of two elements of intrinsic motivation and extrinsic motivation, the phenomenon in the field shows that teacher work motivation is still in the low category. The aims of this research are: 1) Principal leadership in a school 2). teacher work motivation at school? 3). the influence of the principal's leadership on the motivation of teacher performance in schools? Meanwhile, the method in this research uses qualitative research. The data collection techniques used in this study used interview techniques. The interview instrument is a data collection tool used in this study. From this study it was found that charismatic leadership greatly affects the work motivation of teachers. Every effort to increase the value of charismatic leadership will increase teacher work motivation, and vice versa every decrease in charismatic leadership can reduce teacher motivation. Therefore, charismatic leadership that is carried out effectively and optimally can assist school principals in increasing teacher motivation in schools.

Keywords: Charismatic Leadership, Work Motivation.

Copyright (c) 2021 Eldasisca Dwapatesty, Nurhizrah Gistituati, Rusdinal

✉ Corresponding author

Email : edwapatesty@yahoo.com

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1001>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

PENDAHULUAN

Pemimpin merupakan sebuah tonggak dari kesuksesan sebuah Lembaga atau organisasi yang dipimpin, tanpa pemimpin sebuah lembaga atau organisasi seperti kapal kehilangan seorang nahkoda yang bertugas mengarahkan kapal kemana tujuan yang hendak dituju. Setiap manusia terlahir sebagai seorang pemimpin, baik itu sebagai seorang pemimpin dunia, maupun pemimpin dunia, pemimpin sebuah organisasi atau Lembaga, pemimpin sebuah keluarga dan yang terkecil sebagai seorang pemimpin untuk dirinya sendiri. Seorang pemimpin harus bisa melindungi, mengayomi, dan menjadi sebuah teladan bagi orang yang dipimpinnya atau pengikutnya. Menurut Hadist HR. Al bukhari dan Muslim, setiap manusia merupakan pemimpin dan setiap pemimpin akan diminta pertanggungjawabannya atas yang dipimpinnya. Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga, sementara kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, memimpin, mengendalikan, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai sebuah tujuan.

Teori kepemimpinan karismatik (adalah pendekatan yang populer dan sudah banyak diteliti untuk memahami kepemimpinan yang efektif (Hughes, Ginnett, 2003) Ginnet dan Curphy, 2003). Menurut (Judge, 2008) ada empat karakteristik dari pemimpin karismatik, memiliki visi, mampu mengungkapkan visi secara jelas dan gamblang, bersedia mengambil resiko secara personal dan rela berkorban untuk mewujudkan visi tersebut, lebih sensitif terhadap kebutuhan bawahannya dan memiliki perilaku yang luar biasa, tidak konvensional (berlawanan dengan kebiasaan) Guru merupakan unsur penting dalam sebuah sekolah, seorang guru dipimpin oleh Kepala Sekolah yang bertugas mengayomi, menuntut dan menjadi teladan bagi guru-gurunya di sekolah. Pemerintah sangat memperhatikan dengan serius upaya peningkatan dari segi-segi keahlian dan kemampuan guru lewat pemberian sertifikasi yang diberikan kepada guru. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting adalah mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Andreas Jidon Watkaat, 2012).

Motivasi kerja guru yang telah memenuhi syarat sertifikasi, ternyata belum memuaskan. Harapan diberikan sertifikasi adalah adanya perubahan motivasi kerja, pola kerja, pembelajaran, dan peningkatan kualitas diri. Kenyataannya tetap belum berubah, semangat dan kinerja guru tetap masih sama seperti sebelumnya, masih dalam posisi rendah. Keadaan ini merupakan tantangan bagi semua pihak untuk dapat lebih meningkatkan semangat guru demi terciptanya guru-guru yang handal dan ahli dalam bidangnya. Kualitas pendidikan yang rendah sering dihubung-hubungkan dengan semangat guru yang juga rendah. Para pendidik di sekolah merupakan seseorang yang juga memerlukan bantuan orang lain dan mempunyai kemauan serta kebutuhan yang harus dapat dipenuhi untuk meningkatkan semangat kerjanya. Supaya seorang guru bisa bekerja dengan focus terhadap tujuan dan semangat dalam bekerja maka seorang guru sebaiknya berada dalam lingkungan yang bisa memberikan dia motivasi untuk meningkatkan semangat dan gairahnya dalam bekerja. Seorang guru juga diharapkan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan profesinya.

Seorang guru bisa melaksanakan tugasnya dengan baik bila di tunjang dengan kondisi fisik yang sehat jiwa dan raga. Sarana dan prasarana yang lengkap juga menjadi salah satu pendorong semangat guru. kenyataannya kondisi seperti ini berbeda-beda pada sebuah sekolah, sehingga hasilnya berbeda-beda pula. Tugas seorang guru sangat berat, bila tidak dilaksanakan dalam suatu sistem kerja yang baik dan rapi dapat membuat banyak guru kehilangan semangat kerjanya. Berdasarkan uraian di atas, dapat terlihat jelas kualitas pendidikan sekolah sangat dipengaruhi oleh hubungan yang baik antara guru dan Kepala Sekolah serta lingkungan sekolah. Jika manajemen sebuah sekolah kurang baik maka tidak akan tercapai kualitas pendidikan yang bermutu dari sekolah tersebut. Hal ini dapat terlihat dari hasil ujian nasional para anak didik di sekolah tersebut. Dan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang berada di sekolah tersebut, yang

tidak mampu bersaing dengan sekolah lain. Permasalahan ini saling kait mengkait sehingga menciptakan kondisi yang kurang kondusif bagi para pendidik untuk menunjukkan hasil kerjanya yang berkualitas. Berhubungan dengan masalah kepemimpinan, diharapkan seorang pemimpin bisa memberikan teladan kepada bawahannya, sehingga dapat mendorong bawahannya untuk bekerja dengan lebih baik lagi, serta loyal terhadap tempat dia bekerja. Pemimpin yang dimaksud disini adalah Kepala Sekolah dalam sebuah sekolah. Kepala Sekolah harus membangun komunikasi yang baik terhadap guru. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik pula.

Sejalan dengan penelitian (Holilah, 2021) Fenomena yang muncul sudah pasti menuntut kepala sekolah agar lebih memperhatikan kompetensi kepribadian disekolah tersebut. Kepemimpinan Kepala Sekolah berdampak terhadap tingkat kedisiplinan guru serta memiliki peranan yang penting untuk memberikan motivasi, *reward* dan *punishment* bagi seluruh guru, sehingga visi sekolah dapat tercapai dan misi sekolah dapat berjalan dengan baik. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berkarismatik dapat meningkatkan keinovatifan guru dalam tugas dan pekerjaan, karena kepala sekolah sebagai pemimpin mengetahui dengan pasti dan yakin apa yang menjadi tujuan dari proses pendidikan, kepala sekolah dapat mempengaruhi seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan tersebut. Guru yang berinovatif akan mempengaruhi dalam kepemimpinan karismatik kepala sekolah, salah satu gaya kepemimpinan yang fenomena luntuk membentuk mutu pendidikan didimasa yang akan datang dengan membawa harapan menciptakan karya inovasi yang lebih baik (Sutianah, Sunaryo, & Yusuf, 2018).

Jelas terlihat peran seorang pemimpin dapat mengubah perilaku dan moral, kepuasan kerja, prestasi dan lain sebagainya. Sangat otomatis terjadi pergeseran peran guru di dalam proses pengembangan potensi dan bakat terpendam yang dimiliki oleh guru tersebut. Guru hanya sebagai pemberi informasi kepada peserta didik. Untuk itu guru di tuntut supaya terus memiliki semangat kerja yang tinggi agar kualitas guru, anak didik, dan prestasi sekolah memiliki prestasi yang baik. Maka menumbuhkan semangat guru perlu mendapatkan perhatian khusus dan sangat serius dari pimpinan sekolah. Dalam kepemimpinan Kepala Sekolah, sering ditemui banyak hambatan dan kendala, diantaranya sulitnya mengorganisasikan kegiatan guru, sehingga sering ditemui guru yang tidak disiplin. Bertitik tolak dari uraian di atas, maka peneliti bermaksud melaksanakan penelitian tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Guru.” Motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi biasanya juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif (Ardiana, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, yang mana merupakan pendekatan berdasarkan sumber yang di dapat berdasarkan buku dan jurnal yang ada. Penelitian ini menerangkan gejala yang terjadi kemudian disesuaikan dengan metode yang ada. Teknik pengumpulan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan data statistik kuantitatif korelasi produk momen.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan perhitungan regresi, Uji signifikansi regresi menunjukkan bahwa F_{hitung} regresi = 318,336, sedangkan F_{tabel} untuk dk 1 : 128 (pembilang = 1 dan penyebut = 128) dengan taraf signifikansi 0,05 = 3,915, dan taraf signifikansi 0,01 = 6,837. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Syarat signifikan adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah dengan motivasi kerja guru (Y) yang ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 22,6184 + 0,8460 X_1$, bersifat sangat signifikan ($F_h = 318,336 > 6,837 = F_t(? = 0,01)$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Gaya

Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah dengan motivasi kerja guru dengan persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 22,6184 + 0,8460 X$.

Mengacu pada sudut pandang sintesis teori yang melandasi penelitian dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah adalah perilaku seorang pemimpin yang mempunyai kualitas pribadi yang kuat dan memberikan efek yang luar biasa pada pengikutnya, dengan memiliki orientasi kekuasaan yang sosial dengan cara menekankan internalisasi dari nilai-nilai bukan identifikasi pribadi serta keyakinan yang dimiliki individu untuk mencapai performa yang luar biasa. Kepemimpinan karismatik ini mengemukakan bahwa para pengikut bisa memiliki perhubungan dari kemahiran pemimpin yang serba bisa, bila mereka selalu memperhatikan perilaku pimpinan tersebut. Ciri-ciri utama dari pemimpin karismatik adalah percaya diri, mereka mempunyai tujuan ideal menuju pada masa depan yang lebih baik dari pada status quo mampu mengungkapkan visi dengan jelas, Perilaku di luar kebiasaan dan keyakinan kuat mengenai visi tersebut. Menurut (Yukl, 2015) bahwa gaya kepemimpinan karismatik memiliki dampak yang sangat kuat terhadap bawahannya. Dimana bawahan memiliki kepercayaan penuh terhadap pimpinan sehingga menerima keputusan pimpinan tanpa bertanya lagi. Mereka memiliki perasaan yang kuat dan loyalitas yang tinggi kepada pimpinan. Mereka yakin bisa memberikan kontribusi yang baik buat kemajuan usaha pimpinannya. Tingkah laku atau perilaku seseorang pada dasarnya ditentukan oleh keinginan atau kebutuhannya. Keinginan dan kebutuhan ini akan mendorong seseorang berperilaku, dan dorongan inilah yang disebut dengan motivasi. Motivasi merupakan elemen kunci yang menentukan perilaku individu pada organisasi. Individu bekerja didalam organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhannya. (Gistituati, 2017) Motivasi adalah suatu dorongan atau kekuatan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan Tindakan dan motivasi dinamis, mengalami naik turun menurut (Gistituati, 2017).

Menurut Mc. Donald (dalam (Sardiman, 2017) menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Teori-teori motivasi dalam organisasi Menurut (Gistituati, 2017) teori-teori motivasi adalah: Teori kebutuhan (*need theory*) Kebutuhan secara tidak langsung merupakan ketegangan dan ketidakseimbangan, yang menimbulkan tindakan yang dinamis untuk mengatasinya. Akibatnya, tujuan utama dari Tindakan yang dilakukan oleh individu adalah diarahkan untuk memenuhi kebutuhan atau mengurangi ketidak-seimbangan (*disequilibrium*). Beberapa teori kebutuhan tentang motivasi yang dikemukakan oleh para ahli: Teori kebutuhan dari Argyris ((Miskel, 2017.) mengatakan bahwa individu merupakan organisme yang kompleks, yang memproduksi energi kerja bagi tujuan-tujuan personal yang dapat dipahami dalam artian kebutuhan individual. Teori hierarki kebutuhan Maslow motivasi melalui teori hierarki kebutuhannya. Ada lima tingkatan kebutuhan manusia, yaitu level pertama adalah kebutuhan biologis, level dua adalah kebutuhan rasa aman, level tiga adalah kebutuhan akan cinta dan kasih sayang, level empat adalah kebutuhan penghargaan, level lima adalah kebutuhan aktualisasi diri.

Teori kebutuhan berprestasi (*n-achievement Theory*) Tiga kebutuhan spesifik manusia yang bersifat individual (Griffin, 2015) adalah: Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi atau kebutuhan akan hubungan social (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Teori kebutuhan akan otonomi (*need of autonomy*) Kebutuhan akan otonomi diri sendiri atau *self-determination* (menentukan keinginan sendiri) adalah suatu keinginan untuk membuat pilihan tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut (Anita, 2015) otonomi individu dapat dibangun melalui, kegiatan-kegiatan dan program-program yang menekankan, perencanaan tujuan oleh diri sendiri, menerima tanggung jawab pribadi untuk bertindak dan membangun rasa percaya diri teori kebutuhan dan kepuasan kerja (teori dua-faktor).

Dikemukakan oleh Herzberg ((Miskel, 2018) dikenal dengan teori dua faktor yaitu motivator dan *hygiene*. Kemudian direformulasikan menjadi tiga faktor, yaitu *motivator*, *hygiene*, *ambiens*. Teori tujuan

Tujuan adalah keadaan masa depan yang ingin dicapai oleh individu. (Edwin, 2016) mengemukakan dua dimensi dari tujuan, yaitu isi tujuan (*goal content*) dan intensitas tujuan (*goal intensity*). *Goal content* adalah objek atau hasil yang ingin dicapai, dan hasil atau objek ini bermacam-macam, mulai dari yang sangat spesifik sampai kepada yang sangat abstrak (tujuan yang sangat spesifik dan tujuan yang sangat umum). *Goal intensity* adalah usaha yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Usaha ini tergantung kepada pentingnya tujuan dan komitmen terhadap tujuan.

Goal-Setting Theory Menurut Locke and Lathan menyimpulkan bahwa perhatian, usaha, dan ketekunan merupakan konsekuensi yang otomatis muncul dari adanya tujuan, sedangkan strategi untuk melaksanakan tugas adalah konsekuensi yang dikembangkan secara sadar, sengaja dan kreatif. Teori keyakinan (*belief theory*) Keyakinan adalah pernyataan tertentu tentang eksistensi sesuatu, seperti misalnya intelengensi atau penyebab; pernyataan tentang sesuatu tersebut sering dihubungkan dengan gambaran yang ideal yang berbeda dengan keadaan yang ada. Teori harapan. Teori ini merupakan keadaan orang akan bekerja keras/giat jika: Ada keyakinan/kepercayaan bahwa usaha yang lebih keras akan memperbaiki unjuk kerja, ada keyakinan/kepercayaan bahwa unjuk kerja yang baik akan mendapatkan penghargaan dan ada keyakinan/kepercayaan bahwa penghargaan itu mempunyai nilai Teori sebab akibat (*attribution Theory*) Orang akan bekerja keras jika mereka yakin bahwa sebab untuk keberhasilan adalah: Internal: bersumber pada kemampuan dan usaha Tidak tetap: usaha dapat bermacam-macam, dari satu situasi ke situasi lain dapat dikontrol; sebab dapat dikontrol dengan kerja keras, menggunakan strategi yang tepat, dan sebagainya. Teori keadilan (*equity Theory*) Orang akan bekerja keras jika mereka diperlakukan secara adil dan mereka diberi *reward* yang memang pantas untuk diterima. *Reward* yang diberikan adil, mereka diperlakukan dengan baik dan dihargai. Teori keyakinan akan kemampuan diri melakukan sesuatu (*self-efficacy Theory*) Orang akan bekerja keras jika: Mereka yakin bahwa mereka memiliki kemampuan untuk berhasil, mereka yakin bahwa tugas atau pekerjaan yang akan dikerjakan tidak terlalu sulit, mereka sudah pernah berhasil dalam menyelesaikan tugas yang sama sebelumnya dan mereka memiliki model-model sebagai sumber untuk keberhasilan.

Untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju diperlukan pendidikan yang bermutu. Pendidikan bermutu di dapat dari keberadaan guru, kepala sekolah, lingkungan yang juga bermutu, dan professional dampak dari kepemimpinan kepala sekolah dapat terlihat dari kedisiplinan guru, dan peserta didiknya. Dengan memberikan *reward* kepada guru dan peserta didik yang memiliki prestasi diharapkan dapat menumbuhkan semangat dan prestasi yang lebih tinggi lagi untuk kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Dan untuk menumbuhkan rasa simpati dari bawahan sehingga mereka bisa memiliki loyalitas yang tinggi. Kepemimpinan karismatik ini memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap sebuah organisasi bila pemimpin melakukannya dengan tepat dan baik. Hal ini juga bisa memperbaiki para bawahan dan menguatkan kekompakan antara *leader* dan *follower*. Namun pada kenyataannya, dari hasil pengamatan penulis. Masih banyak kepala sekolah yang memimpin sekolahnya dengan otoriter, dan mampu membuat orang dibawahnya melakukan pekerjaan yang diperintahkannya tanpa sadar. Hal ini dilakukan dengan tujuan yang bermacam macam, ada yang hanya untuk mengejar jabatan dan ada yang hanya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin bawahannya. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu (Halima, 2015). Dalam penerapan gaya kepemimpinan, ide kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru yakni dengan cara memahami karakteristik dari setiap guru selain itu saya bersilaturahmi ke rumah setiap guru sehingga saya dapat memahami kondisi perekonomian bawahan saya sehingga saya dapat merencanakan gaya kepemimpinan yang bagaimana yang seharusnya digunakan dalam memimpin sekolah (Rinto, 2016), (Mechanics, 2017).

Sementara dari sebuah sekolah yang dibutuhkan adalah seorang pemimpin yang memiliki pengetahuan, dan kemampuan, serta seni dalam mengarahkan seseorang dengan baik, dan ketepatan. Ketika mengambil sebuah keputusan. Berdasarkan kenyataan dilapangan yang sering ditemui adalah di lihat dari kenyataan

yang sering terjadi bahwa masih adanya kelas yang kosong saat jam belajar sedang berlangsung. Selalu memberi alasan guru sedang ada tugas kedinasan dan lain sebagainya. Untuk itu kepala sekolah perlu terus melakukan pengarahan dan pembinaan terhadap guru disebuah sekolah. Kepala Sekolah di tuntut harus mampu menciptakan kondisi yang baik demi kenyamanan semua warga sekolah di sekolah. Sehingga bisa mewujudkan rasa percaya dan kesetiaan terhadap pimpinan. Dan dengan sendirinya akan tumbuh rasa kepercayaan yang tinggi terhadap pimpinan. Yang memiliki dampak positif terhadap kemajuan di sekolah tersebut. Kepemimpinan seperti ini disebut kepemimpinan yang kharismatik. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan *charismatic* yang di gunakan Kepala Sekolah dengan tepat dan efektif dalam menjalankan sekolahnya dapat memberikan dampak positif, namun bila kepemimpinan kharismatik tersebut tidak berjalan secara efektif, maka akan menimbulkan dampak sebaliknya. Hasil penelitian (Tilawati, 2020) Sebagai ujung tombak pendidikan tentu saja guru memiliki tekanan yang tinggi didalam meningkatkan kinerja. Guru mempunyai tingkat kematangan kepribadian yang berbeda-beda, hal ini dapat dilihat dari usia, tingkat pendidikan, masa kerja, karakteristik dan lain-lain. Berdasarkan keadaan tersebut maka pimpinan harus mempunyai gaya kepemimpinan yang dapat memperhitungkan tingkat kematangan bawahannya atau anggotanya. Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang dapat menghubungkan proses tindakan kepemimpinan dengan kematangan bawahannya adalah gaya kepemimpinan situasional, namun permasalahan yang dihadapi saat ini adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan yang santai yang dapat menjadikan guru merasa tidak terlalu penting dalam hal peningkatan kinerja guru.

KESIMPULAN

Dari pengamatan ini, maka penulis memperoleh hasil penelitian yaitu: Motivasi pekerjaan guru sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kharismatik yang dijalankan oleh Kepala Sekolah. Motivasi dan disiplin *teacher* meningkat dengan kepemimpinan *charismatic* yang dilaksanakan dengan efektif. Dapat di analisa bahwa kepemimpinan *charismatic* memiliki pengaruh kepada disiplin kerja guru dengan tanggapan yang positif. Seorang pemimpin yang semakin berkharisma dapat meningkatkan semangat bawahannya dan merupakan suatu tugas yang harus terus di lakukan Kepala Sekolah dengan cara-cara yang unik dan bervariasi agar tidak terjadi kejenuhan dalam bekerja. Kepemimpinan *charismatic* (kharismatik) bisa menumbuhkan kinerja dan disiplin yang tinggi dari bawahannya dikarenakan para bawahan tersebut termotivasi untuk melakukan kerja ekstra demi pemimpin yang mereka percaya dan sayangi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R. (2017). Peningkatan Hasil Belajar Siswa Pada Materi Operasi Pengurangan Bilangan Cacah Dengan Menggunakan Blok Dienes Siswa Kelas I SDN 016 Bangkinang Kota. *Jurnal Cendekia: Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 11.
- Ananda, R., Fadhilaturrahmi, F., & Hanafi, I. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pembelajaran Tematik Di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(3), 1689–1694.
- Andreas Jidon Watkaat. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik, Motivasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Kantor UPTD Dikpora*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Anita, E. (2015). *Educational Psychology*. Jakarta: Ilyn & Bacon.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23. <https://doi.org/10.29040/Jap.V17i02.11>
- Edwin. (2016). *Goal Setting Dan Motivational Technique That*. New York: Prentice Hall Direct.

- 3006 *Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru – Eldasisca Dwapatesty, Nurhizrah Gistituati, Rusdinal*
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1001>
- Fadhilaturrahmi, F., Ananda, R., & Yolanda, S. (2021). Persepsi Guru Sekolah Dasar Terhadap Pembelajaran Jarak Jauh Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Basicedu*, 5(3), 1683–1688.
- Gistituati, N. (2017). *Manajemen Pendidikan Landasan Teori & Perkembanganya*. Padang: UNP Press.
- Griffin. (2015). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Halima. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar The Influence Of Leadership Style , Work Discipline And Motivation To Employee Performance At Ministry Of. *UIN Alaudin*, 1–33.
- Holilah, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Dan Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru Lilah. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 6.
- Hughes, Ginnett, C. (2003). *Leadership Memperkaya Pelajaran Dari Pengalaman*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Judge, R. Dan. (2008). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mechanics, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes. *Manajemen Pendidikan*, 1(2017), 2234–2239. <https://doi.org/10.16285/J.Rsm.2007.10.006>
- Miskel, H. &. (2018). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Pustala Pelajar.
- Rinto, A. (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Manajer Pendidikan*, 10(1), 88–95.
- Sardiman. (2017). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sutianah, E., Sunaryo, W., & Yusuf, A. E. (2018). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah Dan Kepribadian Dengan Keinovatifan Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 654–662. <https://doi.org/10.33751/Jmp.V6i2.792>
- Tilawati, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja Guru Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Deli Serdang. *I(2)*, 24–43.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.