

## Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Prilaku Kerja Staff TU SMK Negeri 9 Sarolangun

Deri Emilia

SMK Negeri 9 Sarolangun

Correspondence email: deriemilia73@gmail.com

**Abstrak.** Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) dilaksanakan secara kolaboratif antara peneliti, observer, dan subyek yang diteliti Tata Usaha (TU). Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan hasil kompetensi pedagogik staff TU dalam menyusun administrasi sekolah sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang membuat tujuan suatu organisasi dapat tercapai, untuk melihat gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Tata Usaha di SMK Negeri 9 Sarolangun. Kinerja staff TU mempunyai keterkaitan erat demi ketercapaian tujuan suatu organisasi dan tidak dapat di pisahkan dari sumber daya manusia (SDM) itu sendiri terutama juga di pengaruh gaya kepemimpinan dari kepala sekolah yang bersifat demokratis itu menjadi motivasi bagi staff TU untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. Motivasi kerja staff TU berkaitan erat tercapainya tujuan suatu organisasi sekolah, Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Staff. Motivasi kerja serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja Staff dalam bentuk, *quality of work* (kualitas pekerjaan), *promptness* (kecepatan), *initiative* (prakarsa), *capaility* (kemampuan) dan *communication* (komunikasi)

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Motivasi dan Staff TU

**Abstract.** *School Action Research is conducted collaboratively between researchers, observers, and subjects studied by Administration. The main objective in this study is to improve the results of pedagogic competence of administrative staff in arranging the administration of human resources schools is one of the factors that make the goal of an organization can be achieved, to see the leadership style to the motivation of administrative work in SMK Negeri 9 Sarolangun. The performance of administrative staff is closely related to the achievement of the objectives of an organization and cannot be separated from the human resources itself, especially in the influence of the leadership style of the democratic principal that becomes the motivation for administrative staff to achieve the goals of the school organization. The motivation of administrative staff work is closely related to the achievement of the objectives of a school organization, the influence of transformational leadership style on staff performance. Work motivation and leadership style to staff performance in the form of, quality of work, promptness, initiative, capaility, and communication*

**Keywords :** *Leadership Style, Principal, Motivation and Administrative Staff*

### Pendahuluan

Motivasi merupakan suatu faktor yang mampu mendorong seseorang dalam melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Memotivasi dalam sebuah organisasi merupakan sebuah proses dengan apa seseorang pimpinan merangsang pihak lain terutama para staff dalam SMK Negeri 9 Sarolangun tersebut, untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran atau tujuan dari organisasi serta tujuan dari staff itu sendiri. Semakin tinggi motivasi seseorang staff, semakin cepat ia akan mempelajari ketrampilan atau pengetahuan baru dalam pekerjaannya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul inilah merupakan salah satu faktor yang membuat tujuan suatu organisasi dapat tercapai. Setiap organisasi harus mampu menghasilkan SDM yang berpotensi tinggi dan mempunyai kemampuan yang handal, karena hal inilah nantinya berpengaruh terhadap setiap kinerja staffnya SMK Negeri 9 Sarolangun.

Setiap usaha untuk meningkatkan kinerja staff harus selalu memanfaatkan motivasi kepada bawahannya. Hal ini disebabkan karena motivasi menyangkut gaya atau lebih khususnya menyangkut pada sebuah gaya yang diarahkan. motivasi dapat digunakan oleh pimpinan pada suatu lembaga untuk memberikan motivasi kepada staffnya. Menurut Junus (2004), dalam memotivasi seseorang maka perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah orang tersebut dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan itu atau kebutuhan di atas tingkat itu. Dalam teori Hierarki Kebutuhan Maslow, dikemukakan bahwa dalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan utama, yaitu: Kebutuhan fisiologis (antara lain rasa lapar, haus, perlindungan dan kebutuhan ragawi lainnya yang dalam hal ini dilambangkan oleh upah dan gaji), Kebutuhan keamanan (antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional), Kebutuhan sosial (mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan), Kebutuhan penghargaan (mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi, serta faktor hormat eksternal seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian), Kebutuhan aktualisasi diri (dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya dan pemenuhan diri). (Junus, 2004).

Oleh karenanya seorang pemimpin dalam memberikan motivasi haruslah diselidiki, dari beberapa kebutuhan yang mampu memotivasi tersebut manakah yang lebih ampuh untuk diterapkan dan ditekankan menjadi daya perangsang bagi peningkatan kinerja staff. Dengan adanya pemahaman dan pemenuhan dari kelima kebutuhan tersebut, diharapkan mampu menjadi daya perangsang khususnya kepada staff agar nantinya bisa bekerja dengan segiat-giatnya. Perlu peranan dari pimpinan untuk mendorong agar mampu meningkatkan kualitas staff terutama melalui peningkatan kinerja staff. Untuk itulah fungsi kepemimpinan dalam organisasi sangat penting, karena kepemimpinan merupakan bagian tersendiri dari manajemen. Bagaimanapun juga, kemampuan seorang manajer untuk memimpin secara efektif akan mempengaruhi kemampuannya dalam mengelola serta kemampuan dalam mempengaruhi gaya staffnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan peningkatan kinerja.

### ***Landasan Pemikiran***

#### ***Pengertian Motivasi***

Banyak sekali, bahkan sudah umum orang menyebut dengan motif untuk menunjukkan mengapa seseorang itu berbuat sesuatu. Apa motifnya si badu itu membuat kekacauan, apa motifnya Aman itu rajin membaca, apa motifnya pak Jalu memberikan insentif kepada para pembantunya, dan begitu seterusnya. Kalau demikian apa yang dimaksud dengan motif. Kata motif, diartikan sebagai upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan (Harjanto, 2007).

Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak.

- a. Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi didalam sistem neurophysiological yang ada pada organisme manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.
- b. Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa, afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
- c. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yakni tujuan. motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi munculnya karena terangsang/terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan, tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan, (Sardiman, 2012)

Dengan ketiga elemen di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu sebagai suatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergayut dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan kebutuhan atau keinginan. Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh di dalam diri seseorang. Dalam kegiatan belajar, motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan yang memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar itu dapat tercapai. Dikatakan keseluruhan, karena pada umumnya ada beberapa motif yang bersama-sama mengerakkan siswa untuk belajar. Motivasi belajar adalah merupakan faktor psikis yang bersifat non-intelektual.

### ***Kepemimpinan***

#### ***a. Pengertian Kepemimpinan***

- Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu
- Kepemimpinan adalah sikap pribadi, yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama
- Kepemimpinan adalah suatu proses yang memberi arti (penuh arti kepemimpinan) pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan
- Sehingga dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan menggerakkan serta memberi semangat kerja orang-orang untuk bekerjasama guna mewujudkan maksud-maksud tertentu.

- b. Syarat-Syarat Kepemimpinan, menurut konsep mengenai kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu : Kekuasaan, kewibawaan, dan kemampuan
- 1) Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
  - 2) Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu membawahi atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
  - 3) Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan ketrampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa (Kartino, 1983)
- c. Fungsi Kepemimpinan, fungsi dari kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi, atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan
- d. Kinerja, adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja lembaga pendidikan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja lembaga pendidikan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai setiap karyawan, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap lembaga pendidikan. Penilaian Kinerja adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Penilaian Kinerja dibutuhkan karena :
- a. Penilaian menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk promosi dan keputusan pengupahan
  - b. Penilaian menyediakan kesempatan untuk anda dan bawahan anda untuk menjelaskan pada bawahan cara kerja yang berhubungan dengan kebiasaan dan tingkah laku
  - c. Penilaian adalah bagian dari proses perencanaan karir dalam lembaga pendidikan
  - d. Penilaian membantu mengelola dan memajukan kinerja organisasi. (Simamora, 1997)

Salah satu kegunaan dari penilain kinerja adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan atau dengan kata lain untuk membuat keputusan administratif mengenai si karyawan. Penilaian kinerja ini dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk karyawan, yang merupakan kunci bagi pengembangan mereka di masa mendatang.

### ***Indikator Kinerja***

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan ukuran untuk menilai kinerja seseorang dalam suatu lembaga pendidikan atau organisasi. Hal-hal yang bisa dijadikan indikator dalam penilaian kinerja antara lain :

- a. Loyalitas, yaitu kesetiaan staff terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi
- b. Tanggung jawab, yaitu rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
- c. Ketrampilan, yaitu kemampuan staff untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan
- d. Pengetahuan, yaitu kemampuan staff untuk menguasai semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan.

### **Hasil**

#### ***Motivasi kerja terhadap kinerja staff di SMK Negeri 9 Sarolangun***

Kinerja staff dan motivasi mempunyai keterkaitan yang erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki staff yang dipergunakan/dijalankan staff yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga pendidikan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh suatu lembaga sekolah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika. Kinerja adalah suatu gambaran mengenai posisi atau keadaan lembaga sekolah, yang mencerminkan nilai aktiva, yang merupakan suatu tempat untuk menanam nilai kepada siswa dan juga mencakup kelancaran administrasi sekolah maka akan di urus oleh staff. (Prawirosentono, 1999)

Dengan motivasi kerja yang diberikan oleh atasan hal ini kepala sekolah kepada staff TU , akan dapat diketahui keadaan dan perkembangan peningkatan kinerja staff TU dari suatu sekolah tersebut dan akan dapat diketahui juga hasil-hasil yang telah dicapai yang telah dicapai di waktu yang lalu dan waktu yang sedang berjalan saat ini. Kinerja berarti gaya dan hasil. Gaya berasal dari pekerja dan mengubah kinerja dari abstrak menjadi tindakan. Bukan hanya instrumen untuk hasil gaya juga merupakan hasil dalam hak mereka sendiri merupakan produk usaha

mental dan fisik yang diterapkan pada tugas-dan dapat dinilai terpisah dari hasil (wawancara). (Handoko dan Tjiptono, 1996).

Selama ini ukuran untuk menentukan sukses atau tidaknya suatu sekolah terlihat dalam bagai mana penataan dari adminstrasi sekolah itu sendiri, sebagai mana wawancara penulis dengan kepala perpustakaan sekolah SMK Negeri 9 Sarolangun menjelaskan bahwa majunya suatu lembaga terutama lembaga sekolah itu ada tiga komponen yang harus saling bersedergi, komponen pertama Staff TU yang merupakan suatu tampuk dari segala administrasi sekolah terutama dalam penataan adminstrasi, TU mereka bertugas apa yang menjadi kebutuhan guru,kepala sekolah dan siswa itu semua di urus oleh staff TU tanpa staff maka roda lembaga tidak bisa berjalanan di sekolah tersebut, kemudian komponen guru yang merupakan orang yang mengajar mendidikan siswa, komponen lingkungan sekolah mereka yang melakukan kerja sama dengan sekolah demi kemajuan sekolah. Kinerja staff TU hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada di dalam lembaga yang dipengaruhi faktor intern dan eksteren lembaga sekolah tersebut dalam mencapai tujuan yang di tetapkan selama periode waktu tertentu. Bahwa kinerja lembaga sekolah sebagai efektivitas tempat mengajar secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan sekolah tempat bekerja yang sistematis dan meningkatkan kemampuan sekolah secara terus menerus mencapai kebutuhan secara efektif. Tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi sekolah yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi tersebut di bawah tanggungan Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Sebagaimana diketahui kepemimpinan adalah suatu inisiatif, sesuatu tindakan dalam suatu pola interaksi kelompok yang konkret diarahkan kepada menghasilkan suatu pemecahan permasalahan yang timbal balik, oleh karena itu seorang penmpin harus bersifat demokratis dalam memutuskan sesuatu tertentu. Sebagaimana hasil wawancara penulis dengan bapak kepala sekolah mengatakan sebagai berikut penerapan gaya kepemimpinan demokratis ini sengaja saya adakan, masalahnya kalau saya bersifat otoriter terus dalam mengambil sesuatu keputusan tidak baik untuk perkembangan dan kemajuan sekolah. Memang ada hal-hal tertentu saya harus bersifat otoriter, dan pada hal-hal lain saya bersifat demokratis. Salah satu contoh saya bersifat demokratis guru seperti dalam memimpin rapat, saya menerima aspirasi dari guru, selanjutnya dalam memutuskan sesuatu siswa kesempatan bersama. Berdasarkan pendapat kepala perpustakaan tersebut, dapat dipahami bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis dapat dicontohkan, ketika kepala sekolah memimpin rapat dan ia menerima semua aspirasi yang dikemukakan oleh guru, sebagai cara dikemukakan oleh salah seorang guru mengatakan sebagai berikut pendapat lain dikemukakan oleh TU mengatakan sebagai berikut: penerapan gaya kepemimpinan demokratis kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Sarolangun ini, kami akui sangat baik sekali sebab gaya kepemimpinan itu memang harus diterapkan karena ini merupakan suatu bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja staff TU dalam bekerja, apalagi zaman sekarang, kalau kepala sekolah bersifat otoriter sudah barang tentu akan menghambat kemajuan sekolah. Sebab kami para guru jelas tidak akan suka atau senang. Boleh saja kepala sekolah bersifat otoriter, tapi pada waktu tertentu, dan tidak terus menerus, untuk itu penerapan gaya kepemimpinan demokrasi kepala sekolah kepada kami bawahan, menjadikan kami paraTU menghormati atau menyeganinya, karena kami para TU merasa para TU di perhatian dan dihargai.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh statt TU tersebut dapat penulis pahami bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis oleh kepala sekolah kepada para TU menjadi motivasi bagi bawahan, mereka mampu melaksanakan tugas dan merasa puas melaksanakan tugasnya. Selain itu, menurut hasil pengamatan penulis kepada sekolah mempunyai alasan tertentu tentang penerapan gaya kepemimpinan demokratis terhadap bawahannya, kenapa diterapkan dan tidak cukup saja dengan gaya kepemimpinan otoriter.

### ***Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Staff***

Gaya kepemimpinan yang bersifat transformasional terhadap staff bisa meningkatkan kinerja staff, juga staff bisa terkontrol dalam bekerja, pemimpin bisa memberikan motivasi terhadap bawahan yang berkerja dan juga atasa mampu memberikan sangsi kepada bawahan apa bila bawahan melakukan kesalahan berulang-ulang kali. Maka diperlukan adanya penilaian kinerja staff dan mengetahui krakteristik kompetensi staff .

#### **a. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik organisasi dan karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut (Wahyuningsih, 2003). Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan. Alasan diperlukannya penilalan kinerja dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan maka suatu organisasi perlu melakukan penilaian kinerja, di mana penilaian kinerja tersebut memiliki berbagai alasan. Ada beberapa alasan dan pertimbangan untuk itu, yaitu:

- 1) Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji dalam suatu lembaga pendidikan .

- 2) Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali gaya selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai gaya yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
- 3) Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar lembaga pendidikan .
- 4) Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (retraining) serta pengembangan organisasi.
- 5) Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi lembaga pendidikan tersebut. Termasuk menjadi bahan masukan bagi lembaga pemberi pinjaman dalam melihat kualitas kinerja suatu lembaga pendidikan , misalnya pada saat pengajuan pinjaman kredit maka pihak lembaga pendidikan bisa memperlihatkan kualitas hasil penilaian kinerja di mana itu bisa menjadi bahan masukan untuk mendukung keputusan pemberian kredit, yaitu pihak pemberi pinjaman menjadi jauh lebih yakin dan percaya.

Berbagai alasan dan bahan pertimbangan tersebut di atas maka semua itu diharapkan akan mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja suatu lembaga pendidikan . Karena sebagaimana kita ketahui alasan paling utama dari diperlukannya penilaian kinerja adalah agar terciptanya peningkatan kualitas kinerja di lembaga pendidikan , dan pengaruhnya lebih jauh pada peningkatan produktivitas serta profit lembaga pendidikan tersebut.

b. Karakteristik Kompetensi

Ada 5 tipe karakteristik dasar dari kompetensi:

1. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang yang mempunyai sikap prilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya percaya diri (*self-confidence*), control diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).
2. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan sesuatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan sesuatu tindakan .
3. Bawahan (*self-concept*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang, sikap dan nilai tersebut dapat diukur melalui tes untuk mengetahui nilai (*value*) yang dimiliki, apa yang menarik seseorang untuk melakukan sesuatu.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada area tertentu, pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan agak rumit, mengapa demikian? Karena setiap skore pada tes pengetahuan sering kali kurang tepat untuk memperediksi kinerja di tempat kerja. Hal ini disebabkan sulitnya mengukur kebutuhan pengetahuan dan keahlian yang secara nyata digunakan dalam pekerjaan tersebut.
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental, misalnya seseorang programmer computer mempunyai keterampilan dapat mengimput dalam waktu tertentu atau seseorang pengetik dapat mengetik surat 50 buah per-hari.

**Motivasi kerja serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja Staff**

Kinerja pegawai merupakan suatu bentuk dari aktivitas yang dilakukan oleh staff berdasarkan topoksi masing, untuk mendapat hasil yang baik dari pekerjaan staff tentunya harus ada motivasi dari diri sendiri dari orang lain yang disebut motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi \internsik merupakan motivasi yang didorong oleh keinginan atau semangat dari pelaku itu sendiri, memiliki konsep dan ingginnan untuk maju, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari orang lain atau luar dari diri individu itu sendiri, motivasi ini kalau di suatu instansi sekolah berasal dari rekan kerja dan yang sangat penting adalah motivasi dari atasan itu sendiri. Kalau motivasi ini berjalan dengan baik maka hasil kerja dari staff akan baik. Kinerja staff adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tuasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja staff meliputi beberapa aspek yaitu: *quality of work, promptness, initiative, capaility, communication*.

Motivasi atasan terhadap bawahan bisa meningkatkan hasil dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, seperti mana yang dijelaskan oleh kepala sekolah SMK Negeri 9 sarolangun dalam memberikan motivasi kepada bawahan: motivasi yang saya lakukan kepada staff TU itu ada dua macam pertama saya berikan semangat yang tinggi dengan perkataan yang baik misalnya saya katakan kita sekolah di kota maka kita harus menampilkan pekerjaan yang baik, dan pelayanan yang baik kepada siswa dan guru jangan sampai kita staff TU di tanyakan tentang surat menyurat, setiap bidang kan sudah tahu apa yang menjadi tanggung jawab kita masing-masing, bagi staff TU dalam pekerjaannya bagus maka kami dari pihak sekolah memberikan reward. Motivasi yang berkuat yang saya berikan adalah saya memberikan hukuman kepada staff yang tidak bertanggungjawab, hukuman yang

diberikan berupa ancaman di keluarkan bagi yang non PNS bagi yang PNS penundaan pengisian SKP dan kenaikan pangkat. Dengan adanya motivasi tersebut tentu ada hasil yang ingin kita capai, kita tidak memandang ini siapa dan siapa. staff yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya; staff yang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan topoksinya masing-masing; administrasi yang tertif di sekolah; staff yang mampu memberikan solusi terhadap pekerjaan yang dihadapi oleh kepala sekolah; staff yang memiliki rasa hormat kepada pada atasan juga sesama rekan

### Simpulan

1. Motivasi Kerja terhadap kinerja staff TU SMK Negeri 9 Sarolangun. Kinerja staff TU mempunyai keterkaitan erat demi ketercapaian tujuan suatu organisasi dan tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia (SDM) itu sendiri terutama juga di pengaruhi gaya kepemimpinan dari kepala sekolah yang bersifat demokratis itu menjadi motivasi bagi staff TU untuk mencapai tujuan organisasi sekolah.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Staff. Penilaian kinerja, penilaian kinerja dalam rangka melakukan perbaikan memberikan pertimbangan pemberian promosi jabatan. penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi diri.
3. Penilaian kinerja suatu keharusan dilihat persaingan antara lembaga pendidikan: a). penilaian kinerja dilakukan untuk retraining; dan b) penilaian kinerja sebagai masukan untuk pemerintah
4. Motivasi kerja serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja Staff dalam bentuk, *Quality of work* (kualitas pekerjaan), *Promptness* (kecepatan), *Initiative* (prakarsa), *Capaility* (kemampuan ) dan *Communication* (komunikasi)

### Daftar Pustaka

- Harjanto, *Perencanaan Pengajaran*, Jakarta: Renika Cipta, 2007
- Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Grafindo Persada, 2012.
- Kartini Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : CV Rajawali, 1983.
- Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN, 1997.
- Tri Wahyuningsh. *Sistem Penilaian Kinerja sebagai Motivator Karyawan. Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis vol 7 no 1. Surakarta: Balai Penelitian dan Pengembangan Ekonomi FE UMS, 2003.*
- Junus Kwelju. Pengaruh Motivasi, Gaya Pemimpin, dan Kesempatan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupate Pulau Buru. *Jurnal Ekonomi. Malang : Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Malang, 2004.*
- Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE, 1999.
- Handoko dan Tjiptono. *Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia, Vol 11 No 1, 1996.*