

PENGARUH *THE BIG FIVE PERSONALITY* DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU-GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI PROVINSI SULAWESI UTARA

Julduz R. Paus, Meike Endang Hartati, Gloridei Lingkanbene Kapahang

Universitas Negeri Manado, Indonesia

Email: udumdo@yahoo.co.id, meikehartati@gmail.com,

glorideikapahang@unima.ac.id

Abstrak

Tujuan akhir dari penelitian ini yaitu menemukan dan menyimpulkan Pengaruh secara langsung *big five personality* terhadap kinerja guru-guru SD di Kota Tomohon; Pengaruh secara langsung gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru-guru SD di Kota Tomohon, dan Pengaruh secara bersama-sama antara *the five personlitiy Kepala Sekolah dan gaya* kepemimpinan terhadap kinerja guru-guru SD di Kota Tomohon. Penelitian ini menggunakan Metode kuantitatif inferensial, populasi dan sampel sumber data adalah guru-guru SD di Kota Tomohon, Kabupaten Minahasa Utara sebanyak 426 responden ditentukan dengan formula Mc. Namara (Sugiyono, 2012:86). Data dijang dengan teknik wawancara terstruktur dan angket diawali dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen, selanjutnya data dianalisis dengan teknik analisis regresi sederhana dan *multiple*, sebelumnya diuji prasyarat analisis (uji homogenitas, normalitas dan linieritas data). Hasil analisis data menemukan sebagai berikut: adanya pengaruh signifikan secara langsung *the big five personality* terhadap kinerja guru-guru SD di Kota Tomohon diperoleh koefisien $t = 11,373$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Ini menunjukkan ada pengaruh signifikan secara langsung antara *the big five personality* terhadap kinerja guru-guru SD, dengan sumbangan efektif sebesar 11,3%; adanya pengaruh signifikan secara langsung gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru-guru SD di Kota Tomohon koefisien $t = 17,592$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara *the five personlitiy* dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru-guru SD di Kota Tomohon, hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai $F = 76,162$ sedangkan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil ini menunjukkan ada pengaruh yang sangat signifikan secara langsung antara *the five personlitiy* dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru-guru SD, dengan sumbangan efektif sebesar 76%. disarankan agar para kepala sekolah dasar, dalam melaksanakan tugas tambahannya sebagai kepala sekolah memiliki, memahami dan menerapkan *the big five personality* dan menerapkan gaya kepemimpinan transformatif baik secara sendir-sendiri atau perpaduan dari keduanya dalam rangka meningkatkan kinerja guru-guru SD diwilayah kerjanya.

Kata Kunci: *The Big Five Personality*, Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Guru-Guru SD

Abstract

The ultimate goal of this study is to find and conclude the direct influence of big five personalities on the performance of elementary school teachers in Tomohon City; The direct influence of the Principal's leadership style on the performance of elementary school teachers in Tomohon City, and the joint influence between the five personality of the principal and the leadership style on the performance of elementary school teachers in Tomohon City. This study used an inferential quantitative method, the population and sample data source were elementary school teachers in Tomohon City, North Minahasa Regency as many as 426 respondents were determined by the formula of Mc. Namara (Sugiyono, 2012: 86). The data was netted with structured interview techniques and questionnaires starting with tests of the validity and reliability of the instrument, then the data was analyzed with simple and multiple regression analysis techniques, previously tested for analysis prerequisites (tests of homogeneity, normality and linearity of data). The results of the data analysis found the following: there was a direct significant influence of the big five personality on the performance of elementary school teachers in Tomohon City obtained a coefficient of $t = 11.373$ with $p = 0.000$ ($p < 0.01$). This shows that there is a significant influence directly between the big five personalities on the performance of elementary school teachers, with an effective contribution of 11.3%; there is a significant influence directly affecting the leadership style of the Principal on the performance of elementary school teachers in Tomohon City, the coefficient $t = 17.592$ with $p = 0.000$ ($p < 0.01$). and the principal's leadership style towards the performance of elementary school teachers in Tomohon City, the results of multiple regression analysis obtained an F value = 76.162 while $p = 0.000$ ($p < 0.01$). These results showed that there was a very significant influence directly between the five personality and the Principal's leadership style on the performance of elementary school teachers, with an effective contribution of 76%. and applying transformative leadership styles either individually or a combination of the two in order to improve the performance of elementary school teachers in their work areas.

Keywords: *The Big Five Personalities, Leadership Styles, Performance, Elementary Teachers*

Pendahuluan

Guru pada umumnya dan guru SD khususnya, adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa, dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru. Sebab itu, profesi guru khususnya guru Sekolah Dasar (SD) perlu ditingkatkan dan dikembangkan secara terus menerus dan proporsional untuk menjamin kinerja guru melalui proses pembelajaran yang berkualitas.

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Seorang pemimpin memotivasi pengikut melalui gaya kepemimpinan yang berbasis Kearifan Lokal Indonesia yaitu gaya kepemimpinan berbasis karakter yang mengintegrasikan nilai-nilai karakter *building* ke dalam gaya kepemimpinan pengelolaan Perguruan Tinggi sehingga tercapai visi dan misi dari Perguruan Tinggi (Mulyono, 2018). Semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan dan kepribadian pemimpin yang ditunjukkan dalam kinerjanya, maka akan semakin tinggi etos kerja pegawai (Ishak & Hulukati, 2020).

Pemimpin di lembaga pendidikan tidak hanya berperan sebagai kepala, melainkan harus mampu menjadi *steering core* untuk mewujudkan lembaga pendidikan tersebut berdaya saing (Mayasari, 2017). Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui hubungan kepribadian dengan kepemimpinan diantaranya penelitian kontemporer dari tahun 2000 hingga 2006, Timothy A. Judge, Joyce E. Bono, Remus Ilies dan Megan W. Gerhardt (dalam Hassan et al. 2016) yang menganalisis perspektif sifat kepemimpinan dan menggunakan model lima faktor untuk memeriksa prediktor kepemimpinan dan efeknya pada gaya kepemimpinan. Hasil yang diberikan oleh meta-analisis studi penelitian mereka menunjukkan pentingnya lima ciri kepribadian untuk menentukan gaya kepemimpinan.

Balmaceda et al. (2014) mendeskripsikan kepribadian sebagai kombinasi dari emosional, sikap, dan perilaku tertentu sebagai respon dari individu. Menurut Hung et al. (2014) berpendapat bahwa kepribadian adalah sifat psikologi individu yang menjelaskan perilaku individu dalam kehidupan. Tommasel et al. (2015) menjelaskan kepribadian sebagai salah satu faktor utama yang mempengaruhi perilaku manusia yang dilihat dari interaksi dengan orang lain. Penelitian yang dilakukan oleh John dan Srivastava (1999) mengelompokkan ribuan kepribadian menjadi lima besar sifat kepribadian yang lebih dikenal dengan sebutan *big five personality traits* yang merupakan salah satu pendekatan kepribadian yang populer dalam penelitian kepribadian. Faktor-faktor didalam big five menurut Costa & McCrae (dalam Pervin & John, 2001) meliputi: *Extraversion*: Menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan untuk didukung, kemampuan untuk berbahagia. Dimensi ini menunjukkan tingkat kesenangan seseorang akan hubungan. Hassan et al (2016), Goldberg (1993). *Agreeableness*: Menilai kualitas orientasi individu dengan kontinum mulai dari lemah lembut sampai antagonis didalam berpikir, perasaan dan perilaku. Dimensi ini merujuk kepada kecenderungan seseorang untuk tunduk kepada orang lain. Orang yang sangat mampu bersepakat jauh lebih menghargai harmoni daripada ucapan atau cara mereka. Hassan et al (2016), Goldberg (1993). *Conscientiousness*: Menilai kemampuan individu didalam organisasi, baik mengenai ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan sebagai perilaku langsungnya. Sebagai lawannya menilai apakah individu tersebut tergantung, malas dan tidak rapi. Dimensi ini merujuk pada jumlah tujuan yang menjadi pusat perhatian seseorang. Hassan et al (2016). *Neuroticism*: menilai kestabilan dan ketidakstabilan emosi. Mengidentifikasi

kecenderungan individu apakah mudah mengalami stres, mempunyai ide-ide yang tidak realistis, mempunyai coping response yang maladaptif. Dimensi ini menampung kemampuan seseorang untuk menahan stres. Hassan et al (2016), Goldberg (1993). *Openness to Experience*: Menilai usahanya secara proaktif dan menghargainya terhadap pengalaman demi kepentingannya sendiri. Menilai bagaimana ia menggali sesuatu yang baru dan tidak biasa. Dimensi ini mengamanatkan tentang minat seseorang. Orang terpesona oleh hal baru dan inovasi, ia akan cenderung menjadi imajinatif, benar-benar sensitif dan intelek. Hassan et al (2016), Goldberg (1993).

Pengukuran big five yang menggunakan trait kata tunggal sebagai sebuah item, dikembangkan oleh Paul T. Costa dan Robert R. McCrae. Alat yang digunakan untuk mengukur ini dinamakan NEO-PI-R yaitu The Neuroticism-Extraversion Openness (NEO) *Personality Inventory* (PI) Revised (R) (Costa & McCrae, 1989 dalam Larsen & Buss, 2002). *Transactional Leadership Style*. Kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) adalah gaya kepemimpinan yang fokus pada menjelaskan peran serta dan persyaratan bagi karyawan, serta memberikan penghargaan baik positif maupun negatif terhadap hasil kinerja para karyawan tersebut. Jadi ciri-ciri kepemimpinan transaksional antara lain adalah: a. Pemimpin menentukan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi atau perusahaan dan menginformasikannya kepada para karyawan; b. Pemimpin mengawasi para karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugas-tugasnya, untuk meraih tujuan tersebut; c. Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau berhasil mencapai kinerja sesuai yang ditetapkan organisasi; d. Pemimpin memberikan sanksi atau hukuman kepada karyawan yang tidak dapat mencapai kinerja sesuai yang telah ditetapkan organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2014) dan e. *Transformational Leadership Style*. Gaya kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin berusaha untuk mengubah para karyawan agar mengejar tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan daripada mengejar tujuan-tujuan pribadi. Jung dan Avolio (dalam Hassan et al, 2016) menemukan dalam penelitian mereka bahwa kepemimpinan transformasional memiliki efek langsung maupun tidak langsung pada kinerja pengikut yang dimediasi melalui kongruensi nilai pemimpin dan pengikut.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional antara lain: (1) Pemimpin membangun visi masa depan yang menarik; (2) Pemimpin menunjukkan rasa optimis; (3) Pemimpin menunjukkan rasa antusias; (4) Pemimpin berkorban demi kebaikan bersama; (5) Pemimpin dapat menjadi panutan, suri tauladan, dan contoh bagi para karyawannya; (6) Pemimpin menunjukkan standar etika yang tinggi dalam perilakunya; (7) Pemimpin memberikan dukungan kepada para karyawan; (8) Pemimpin memberikan semangat kepada para karyawan; (9) Pemimpin memberikan pelatihan kepada para karyawan agar berkembang; (10) Pemimpin memberdayakan karyawan; (11) Pemimpin mendorong adanya inovasi; dan (12) Pemimpin mendorong upaya-upaya yang kreatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi para karyawan (Kreitner dan Kinicki, 2014).

Pengaruh The Big Five Personality dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru-Guru Sekolah Dasar Negeri di Provinsi Sulawesi Utara

Menurut Feist & Feist (dalam Wulandari dan Rehulina, 2013) kepribadian merupakan pola yang relatif lebih permanen dan karakteristik unik yang konsisten dalam perilaku seseorang. Sifat merupakan perbedaan yang dimiliki oleh individu dalam berperilaku dengan konsisten dari waktu ke waktu dalam menghadapi berbagai situasi. Menurut MacGregor Burns (2003) gaya kepemimpinan transformasional fokusnya adalah pada mempengaruhi pengikut melalui motivasi dan menghormati emosi mereka berdasarkan tujuan bersama, keyakinan dan nilai-nilai, pilihan yang lebih baik. Burns (dalam Hassan et al. 2016) mendefinisikan transformasi pemimpin sebagai orang yang meningkatkan tingkat kesadaran pengikut, memungkinkan mereka untuk melampaui kepentingan diri mereka demi organisasi dan meningkatkan tingkat kebutuhan pengikut ke tingkat pencapaian dan aktualisasi diri yang lebih tinggi. Burn (yang dikutip dalam Yukl, 2010) mendeskripsikan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana pemimpin dan bawahan mengembangkan satu sama lain tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi. Pada umumnya kepemimpinan transformasional mempunyai beberapa dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan pemimpin dengan gaya transformasional mengubah dan memotivasi anggotanya dengan: (1) membuat anggotanya lebih sadar akan pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, (2) mendorong anggotanya untuk mengedepankan kepentingan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan (3) mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan anggotanya pada yang lebih tinggi (Yukl, 2009).

Dewi dan Mujiati (2015) menyatakan bahwa *the big five personality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan *transformasional*. Ployhart et al. (2001) menguraikan hubungan antara *the big five personality* dan kepemimpinan transformasional berbeda diseluruh ukuran kinerja. Banyak alasan teoritis yang kuat, percaya bahwa kepribadian memprediksi kepemimpinan transformasional, dimana kinerja diukur melalui ketrampilan kepemimpinan dan *the big five personality* pemimpin. kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kepribadian positif pegawai, sebagaimana dinyatakan oleh (Sya'baniah et al., 2019). Burhanudin & Kurniawan (2020) menyatakan Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transaksional semakin tinggi pula kinerja karyawan; dan Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional semakin tinggi pula kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan. Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal dan faktor-faktor eksternal organisasi, akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian juga akan menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2009).

The Big Five Personality ditemukan berhubungan dengan kemunculan dan efektivitas seorang pemimpin dari hasil regresi sebanyak 25 persen (Smith and Canger,

2004). Para pemimpin yang efektif dianggap menampilkan karakteristik terkait dengan *extraversion* (terbuka), *conscientiousness* (kesadaran, ketelitian dan disiplin), *agreeableness* (ramah), *emotional stability/neuroticism* (kestabilan emosi), dan *openness to experience* (inovatif dan kreatif) (Leung et al, 2004). Penilaian dalam *big five personality traits* tidak menghasilkan satu traits tunggal yang dominan, tetapi menunjukkan seberapa kuat setiap traits dalam diri seseorang (Pratama et al., 2012). Menurut penelitian Widhiastuti (2014), dimensi *big five personality traits* akan memberikan efek yang signifikan pada kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *big five personality* dengan *leadership style* yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan juga memiliki peran tertentu terhadap kinerja karyawan. Setiap gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin memiliki pengaruh tertentu terhadap kinerja orang-orang yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan Otoriter misalnya dalam tertentu dengan cepat dapat meningkatkan kinerja para pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian halnya dengan gaya kepemimpinan Demokratis, Laizes Faire atau gaya kepemimpinan lainnya. Patut ditegaskan bahwa, dalam suatu situasi dan kondisi tertentu setiap gaya kepemimpinan itu memiliki pengaruh tertentu terhadap kinerja karyawan, tetapi dalam kondisi yang lain gaya kepemimpinan yang sama memiliki pengaruh yang tidak sama terhadap kinerja karyawan. Realita ini perlu dikaji untuk menemukan temuan-temuan yang lebih akurat.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif inferensial dengan melihat pengaruh *the big five personality*, gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru-guru SD di Kota Tomohon Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini dirancang dengan pendekatan *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan suatu bentuk studi *observasional (non-experimental)* yang paling sering dilakukan dan mencakup semua jenis penelitian yang pengukuran variable-variabelnya dilakukan hanya satu kali pada suatu saat. Populasi penelitian sebanyak 8.776 guru SD dan sampel sebanyak 426 guru SD ditentukan mengacu pandangan dari Mc. Namara (Sugiyono,2012:86) pada tingkat kepercayaan 5%. Data dijaring dengan teknik wawancara dan angket. Angket sebelum digunakan telah diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya untuk variabel *The big Five Personality (X1)*, variabel Gaya Kepemimpinan (*X2*) dan Kinerja Guru-Guru SD (*Y*). Diawali dengan uji prasyarat analisis yaitu uji homogenitas data, uji normalitas data dan uji linieritas untuk ketiga variabel, dilanjutkan dengan uji analisis data dengan teknik analisis regresi sederhana dan multiple. Paradigma penelitian digambarkan sebagai berikut:

Hasil dan Pembahasan

Berbagai upaya riset telah dilakukan untuk mengidentifikasi karakter-karakter yang konsisten dengan kepemimpinan. Upaya riset yang dilakukan untuk memisahkan karakter kepemimpinan banyak menemui jalan buntu. Pencarian untuk mengidentifikasi

seperangkat karakter yang membedakan pemimpin dan pengikut dan antara pemimpin yang efektif dan tidak efektif, banyak yang gagal. Hasil yang paling dapat diterima adalah riset yang bertujuan hanya untuk melakukan identifikasi terhadap karakter-karakter yang dapat dikaitkan secara konsisten dengan kepemimpinan. *The Five Personality*, yang menunjuk pada 5 (lima) kepribadian harusnya patut menjadi acuan setiap orang untuk menjadi pemimpin tidak terkecuali sebagai kepala sekolah secara khusus lembaga pendidikan sekolah dasar (SD). Dengan memiliki dan menerapkan the big five personality dalam proses kepemimpinan diharapkan kinerja bawahan atau orang yang dipimpin akan meningkat. Hasil analisis data menunjukkan pengaruh *the big five personality* terhadap kinerja guru-guru SD diperoleh koefisien $t = 11,373$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Ini menunjukkan ada pengaruh signifikan secara langsung *the big five personality* terhadap kinerja guru-guru SD, dengan sumbangan efektif sebesar 11,3%.

Gaya Kepemimpinan transformasional menggiring Sumber daya manusia yang dipimpin ke arah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan membangun kultur organisasi. Kepemimpinan transformasional menurut Bernard M. Bass memiliki karakteristik yang membedakan dengan gaya kepemimpinan yang lainnya diantaranya: *Charisma*. Memberikan visi dan misi yang masuk akal, menimbulkan kebanggaan, menimbulkan rasa hormat dan percaya. *Inspiration*. Mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan penting dengan cara yang sederhana. *Intellectual stimulation*. Meningkatkan intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara teliti. *Individualized consideration* Memberikan perhatian pribadi, melakukan pelatihan dan konsultasi kepada setiap bawahan secara individual.

Kepala sekolah sebagai *Edukator* (pendidik) Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksanaan dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya. Memahami arti pendidikan tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidikan itu dilaksanakan. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik dan artistik. Pembinaan mental; yaitu memina para tenaga pendidikan tentang hal-hal berkaitan dengan sikap batin dan watak. Pembinaan moral; yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan. Pembinaan fisik; yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka secara lahiriah. Pembinaan artistik; yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan. Sebagai *edukator*, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para

guru. Dalam hal ini faktor pengalaman sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai *edukator*, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan anatar lain yang mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambahkan wawasan para guru. Kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar kejenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Kepala Sekolah juga memiliki peran lain yaitu sebagai Manajer. Salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan. Melakukan peran dan fungsi sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. *Pertama*; memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan kegiatan. *Kedua*, memberi kesempatan kepada para tetangga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manajer kepala sekolah harus meningkatkan profesi secara persuasif. *Ketiga*, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala madrasah harus berusaha mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah. Peranan kepala sekolah sebagai manajer sangat memerlukan ketiga macam keterampilan tersebut, *human skill* merupakan keterampilan yang memerlukan perhatian khusus dari para kepala sekolah, sebab melalui *human skills* seorang kepala sekolah dapat memahami isi hati, sikap dan motif orang lain, mengapa orang lain tersebut berkata dan berperilaku.

Selanjutnya Kepala sekolah sebagai supervisor, mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, metode yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Tingkat penguasaan kompetensi guru yang disupervisi selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekuarangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulan dalam melaksanakan pembelajaran.

Hasil analisis data menunjukkan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru-guru SD diperoleh koefisien $t = 17,592$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Ini

menunjukkan ada pengaruh secara langsung gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja gur-guru di Kota Tomohon.

Kepala sebagai pemimpin memiliki beragam peran. Peran lainnya dari Kepala sekolah sebagai *Leader* (pemimpin). Peran kepala sekolah sebagai leader adalah kepala sekolah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Di antara pakar yang membicarakan masalah kepemimpinan adalah Koontz, O' Donnel dan Weihrich bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan itu merupakan pengaruh, atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga dengan penuh kemauan berusaha kearah tercapainya tujuan organisasi.³⁵ Dengan kata lain bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin itu harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi atau membujuk dan menyakinkan bawahan bahwa apa yang mereka lakukan itu benar. Agar mereka mau bekerja demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Koontz juga, mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin ini harus mampu : a) Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat percaya diri kepada guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugasnya. b) Memberi bimbingan dan mengarahkan pada guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan kemajuan sekolah. f. Kepala sekolah sebagai *Inovator*. Peran kepala sekolah sebagai inovator adalah kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, menginte grasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. g. Kepala sekolah sebagai *Motivator*. Peran kepala sekolah sebagai motivator adalah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Stodgil mengemukakan ada beberapa peranan yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin, yaitu: 1. *Integration*, yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada peningkatan koordinasi. 2. *Communication*, yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada meningkatnya saling pengertian dan penyebaran informasi. 3. *Product emphasis*, yaitu tindakan-tindakan yang berorientasi pada volume pekerjaan yang dilakukan. 4. *Fronternization*, yaitu tindakan-tindakan yang menjadikan pemimpin menjadi bagian dari kelompok. 5. *Organization*, yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada perbedaan dan penyesuaian daripada tugas-tugas. 6. *Evaluation*, yaitu tindakan-tindakan yang berkenaan dengan pendistribusian ganjaran-ganjaran atau hukuman-hukuman. 7. *Initiation*, yaitu tindakan yang menghasilkan perubahan-perubahan pada kegiatan organisasi. *Domination*, yaitu tindakan-tindakan yang menolak pemikiran-pemikiran seseorang atau anggota kelompoknya. Peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin di dalam organisasi/lembaga mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai aeperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Agar kepemimpinan tersebut dapat berperan perlu

diperhatikan beberapa hal berikut ini : a. Bahwa yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan seseorang bukan pengangkatan atau penunjukannya selaku “kepala”, akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan. b. Efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang. c. Efektivitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk “membaca” situasi. d. Perilaku seseorang tidak berbentuk begitu saja, melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan. Pelaksanaannya, pekerjaan kepala sekolah merupakan pekerjaan berat, yang menuntut kemampuan ekstra. Dinas pendidikantelah menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai *educator, manajer, administrator, dan supervisor* (EMAS). Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai *leader, innovator, dan motivator* di sekolah. Dengan demikian dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator* (EMASLIM). Peran ganda kepala sekolah sebagai manajer sekolah dan pemimpin pendidikan secara konseptual memiliki 10 layanan atau tanggung jawab penting bagi sekolah, yaitu : pusat komunikasi sekolah, kantor penerimaan bagi transaksi bisnis sekolah, pusat onseling bagi guru dan murid, pusat konseling bagi penyokong sekolah, devisi riset sekolah untuk mengoleksi, menganalisis, dan mengevaluasi informasi berkaitan dengan hasil kegiatan dengan hasil kegiatan belajar mengajar, tempat menyimpan rekor sekolah, pusat perencanaan untuk *problem solving* sekolah dan premakarsa perbaikan sekolah, pusat sumber untuk mendorong kerja yang kreatif, agen koordinasi yang membina hubungan sekolah dengan masyarakat secara sehat, dan pusat koordinasi kegiatan atau tata usaha sekolah. Merealisasikan semua tugas dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah seperti yang telah dijelaskan diatas, sebagai seorang pemimpin pendidikan kepala sekolahhendaknya dapat memahami langkah-langkah kepemimpinan seperti yang dirumuskan oleh departemen pendidikan nasional sebagai berikut : tahu tugas poko sendir, tahu jumlah bawahannya, tahu nama-nama bawahannya, memper hatikan kehadiran bawahannya, memperhatikan peralatan bawahannya, memperhatikan karier bawahannya, memperhatikan kesejahteraan bawahannya, memperhatikan suasana kekeluargaann, memberikan laporan kepada atasannya.

Peran kepala sekolah dalam kepemimpinan adalah kepribadian dan sikap aktifnya dalam mencapai tujuan. Mereka aktif dan kreatif, membentuk ide daripada menanggapi untuk mereka. Kepemimpinan kepala sekolah cenderung mempengaruhi perubahan suasana hati, menimbulkan kesan dan harapan, dan tepat pada keinginan, dimungkinkan, dan diperlukan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan, dan apa yang diinginkan, baik oleh guru maupun oleh pegawai tata usaha serta bawahan lainnya, sehingga dengan kerjasama yang baik dapat menghasilkann pikiran yang harmonis dalam usaha perbaikan sekolah. kegagalan dalam hal ini mencerminkan gagalnya perilaku serta peranan kepemimpinan seorang kepala sekolah. Semua ini perlu menjadi bahan pertimbangan

bagi kepala sekolah dalam menyelenggarakan seluruh anggota yang dipimpinnya. Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Bahkan lebih jauh studi tersebut menyimpulkan bahwa “keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah” beberpa diantara kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa, kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka.

Berdasarkan uraian tersebut dapat penulis simpulkan bahwa kepala sekolah memegang peran penting dalam perkembangan sekolah, terutama kerja guru. Dengan adanya peran kepala sekolah, maka terjadi peningkatan kerja guru. Hal ini dibuktikan guru datang datang lebih awal, adanya kerja keras guru, misalnya mengadakan les tambahan bagi siswa, merasa memiliki dan prestasi belajar siswa meningkat serta prestasi kerja guru meningkat. Kepala Sekolah hendaknya memiliki jiwa kepemimpinan unik mengatur para guru, pegawai tata usaha dan pegawai sekolah lainnya. Dalam kaitan ini Kepala Sekolah tidak hanya mengatur para guru saja, melainkan juga ketata usahaan sekolah, siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat dan orang tua siswa Kepala sekolah dalam memberi pelayanan kepada guru melalui pembinaan profesional dengan memberikan penguatan pada perilaku mengajar guru, membantu menumbuhkan profesionalisme guru dengan meningkatkan intensitas pelayanan terhadap guru.

Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai $F = 76,162$ sedangkan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Ini menunjukkan ada pengaruh yang sangat signifikan secara langsung antara *the five personlitiy* dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru-guru SD, dengan sumbangan efektif sebesar 76%.

Kesimpulan

Bertolak dari kajian-kajian sebelumnya, maka dirumuskan simpulan penelitian sebagai berikut: 1). Terdapat pengaruh signifikan secara langsung *the big five personality* terhadap kinerja guru-guru SD di Kota Tomohon, diterima dan menolak hipotesis dalam bentuk lainnya. 2). Terdapat pengaruh signifikan secara langsung gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru-guru SD di Kota Tomohon diterima dan menolak hipotesis dalam bentuk lainnya. 3). Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara *the five personlitiy* dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru-guru SD di Kota Tomohon, diterima dan menolak hipotesis dalam bentuk lainnya.

BIBLIOGRAFI

- Balmaceda, M. M. (2014). *Energy policy in Belarus: authoritarian resilience, social contracts, and patronage in a post-Soviet environment*. *Eurasian Geography and Economics*, 55(5), 514-536.
- Bass, B. M. (1997). *Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?*. *American Psychologist*, 52, 130. doi: 10.1037/0003-066X.52.2.130.
- Burhanudin, B., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7-18.
- Den Hartog, D. N., Van Muijen, J. J., & Koopman, P. L. (1997). *Transactional versus transformational leadership: An analysis of the MLQ*. *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(1), 19-34.
- Dewi, D. S., & Mujiati, N. W. (2015). *Pengaruh the big five personality dan Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja karyawan di karma jimbaran villa* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & Van Engen, M. L. (2003). *Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: a meta-analysis comparing women and men*. *Psychological bulletin*, 129, 569. doi: 10.1037/0033-2909.129.4.569.
- Hannah, S. T., & Avolio, B. J. (2011). *Leader character, ethos, and virtue: Individual and collective considerations*. *The Leadership Quarterly*, 22(5), 989-994.
- Hassan H., Asad S., Hoshino Y. (2016). *Determinants of Leadership Style in Big Five Personality Dimensions*. *Universal Journal of Management* 4(4): 161-179, 2016. DOI: 10.1389/ujm.2016.040402.
- Hinkin, T. R., & Schriesheim, C. A. (2008). An examination of "nonleadership": from laissez-faire leadership to leader reward omission and punishment omission. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1234.
- Hough, L. M., Oswald, F. L., & Ployhart, R. E. (2001). *Determinants, detection and amelioration of adverse impact in personnel selection procedures: Issues, evidence and lessons learned*. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 152-194.
- Hu, P. J., Chau, P. Y. K., Sheng, O. R. L., & Tam, K. Y., 1999, 'Examining the Technology Acceptance Model Using Physical Acceptance of Telemedicine

Pengaruh The Big Five Personality dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru-Guru Sekolah Dasar Negeri di Provinsi Sulawesi Utara

Technology', dalam *Journal of Management Information Systems*, Vol. 16, No. 2, hal. 91-112.

Ishak S & Hulukati W. (2020). *Hubungan Antar Gaya Kepemimpinan dan Kepribadian dengan Etos Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo*.

John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives.

Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2002). *Personality Psychology: Domains of Knowledge About Human Nature*. Boston: McGraw-Hill

Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). *Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: a meta-analytic review of the literature*. *Leadership Quarterly*, 7, 385–425

Mulyono H. (2018). *Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi*. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*. Volume 3. No 1 Tahun 2018.

Pervin, L. A. (2001). A dynamic systems approach to personality. *European psychologist*, 6(3), 172.

Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S., & Hetland, H. (2007). *The destructiveness of laissez-faire leadership behavior*. *Journal of occupational health psychology*, 12, 80-92. doi: 10.1037/1076-8998.12.1.80.

Smith, M. A., & Canger, J. M. (2004). *Effects of supervisor "big five" personality on subordinate attitudes*. *Journal of business and psychology*, 18(4), 465-481. (Leung et al, 2004).

Sya'baniah, S. I., Saryono, O., & Herlina, N. (2019). Pengaruh sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 162-177.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Tarsito Bandung.

Tommasel, A., Corbellini, A., Godoy, D. and Schiaffino, S. (2015). Exploring the role of personality traits in followee recommendation. *Online Information Review*, 39(6), pp.812-830.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal: practice and research*, 62(2), 81.

Copyright holder:

Julduz R. Paus, Meike E. Hartati, Gloridei L. Kapahang (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

