



Contents lists available at [Journal IICET](#)

Journal of Counseling, Education and Society

ISSN: XXXX-XXXX (Print) ISSN: XXXX-XXXX (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jces>



Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Ahmad Asdi¹, Sufyarma Marsidin², Yahya³

¹ Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat

² Universitas Negeri Padang

Article Info

Article history:

Received Des 06th, 2020

Revised Jan 26th, 2021

Accepted Mei 26th, 2021

Keyword:

Kinerja guru
Kepemimpinan
Transformational
Motivasi Kerja

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini juga menggunakan metode regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh/nilai pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Populasi penelitian adalah seluruh Guru di Madrasah Aliyah Negeri Dua Pesisir Selatan. Sampel sebanyak 79 orang responden guru. Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru di MAN 2 Pesisir Selatan, hal ini menjelaskan bahwa Kepemimpinan dan iklim kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja Guru, artinya semakin tinggi Kepemimpinan dan semakin baik Motivasi kerja maka akan semakin meningkat kinerja Guru. Hasil penelitian ini perlu disosialisasikan kepada kepala sekolah agar kepala sekolah menanamkan konsep Kepemimpinan kepada Guru serta menciptakan iklim kerja yang sehat, hangat dan positif.



© 2021 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Ahmad Asdi,
Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat
Email: Ahmadasdi179@gmail.com

Pendahuluan

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pendidik bukan Cuma seseorang yang mampu berdiri didepan kelas untuk menyampaikan materi kepada siswa tetapi banyak hal yang harus dipahami dan yang harus dilakukan oleh seorang pendidik dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran yang optimal.

Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001:94). Hasibuan menitikberatkan kinerja guru terhadap hasil berdasarkan kompetensi, pengalaman dan kesungguhan. Agar seorang guru mempunyai kinerja yang lebih baik, terlebih dahulu guru idealnya mempunyai motivasi kerja dalam dirinya.

Kinerja guru mencerminkan profesionalitas dari seorang guru. Kinerja guru meliputi segenap tugas dan tanggungjawab yang dibebankan Negara padanya sebagai abdi Negara. Salah satu kinerja guru yang dapat dilihat adalah perangkat mengajar yang disusun sebagai bahan untuk mengajar. Guru dengan

kinerja yang baik akan menyiapkan perangkat mengajarnya sebaik mungkin. Hal ini penting agar proses pembelajaran berlangsung efektif dan efisien. Berdasarkan survey mandiri yang dilakukan, ditemui masih banyak guru yang lalai dalam menyiapkan perangkat mengajarnya. Bahkan beberapa dari mereka, mengajar di kelas tanpa menggunakan RPP.

Hal ini mengakibatkan pembelajaran tidak terfokus pada suatu pembahasan dan indikator pelajaran tidak tercapai dengan baik. Lebih lanjut lagi akan mengakibatkan rendahnya mutu pendidikan atau kompetensi siswa pada suatu sekolah.

Berdasarkan pengamatan di Madrasah Aliyah Negeri Dua Pesisir Selatan, ditemui beberapa guru yang mengajar tanpa menggunakan RPP dan beberapa guru lainnya kurang terlatih membuat RPP sehingga RPP yang dibuat terkesan asal jadi. Jika dipersentasekan, guru yang membuat RPP dengan baik dan benar hanya sekitar 65 %-70%. Sedangkan guru yang benar-benar paham cara membuat RPP dan perangkat mengajar hanya sebesar 60%-65%. Data ini diambil berdasarkan pengamatan kasat mata yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Dua Pesisir Selatan. Selain itu, guru jarang menindaklanjuti hasil belajar siswa. Padahal semestinya, guru rutin menindaklanjuti hasil belajar siswa agar kelemahan siswa dalam belajar bisa diantisipasi dan disikapi sesuai dengan tingkat permasalahan siswa.

Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan/motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Kegiatan mengajar yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan dorongan untuk melakukan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya.

Banyak guru kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas/kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan diketahui bahwa guru kadang-kala merasa jenuh dalam melaksanakan tugasnya dikarenakan menurunnya motivasi kerja guru. Hal ini menyebabkan kurang optimalnya proses belajar mengajar di kelas. Beberapa fenomena yang berkaitan dengan menurunnya motivasi kerja guru ini adalah guru sering berbicara dengan rekan sejawatnya ketika proses belajar mengajar berlangsung, atau guru sering terlambat masuk ke kelas. Fenomena lain yang dapat dilihat adalah guru lebih suka memberikan catatan pada siswa dibandingkan menggunakan metode-metode pengajaran yang beragam. Dari permasalahan ini tampak, bahwa kinerja seorang guru menjadi buruk jika kurang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini tentu menjadi masalah dalam dunia pendidikan.

Hal lain yang ditemui adalah guru sering melalaikan tugasnya dalam mengajar. Dalam beberapa kesempatan terlihat beberapa guru lebih senang menghabiskan jam mengajar dengan memberikan tugas pada siswa, lalu guru yang bersangkutan meninggalkan siswa dan memilih berbincang-bincang dengan teman sejawat di ruang guru. Hasil wawancara dengan beberapa orang guru mengungkapkan bahwa guru kurang memahami tugas dan tanggungjawabnya, sehingga mengakibatkan kurangnya keinginan guru untuk membimbing dan mengajar siswanya di depan kelas. Selain itu keinginan guru untuk melihat siswanya berhasil juga masih rendah.

Kegiatan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru diduga akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru, guru yang puas dengan pemberian kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerjanya tinggi maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerjanya rendah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas kerja guru menurun. Hasil pengamatan kasat mata dilapangan guru masih banyak yang tidak memeriksa tugas siswa dengan benar, guru masih banyak yang membuat RPP asal jadi mungkin disebabkan karena perhatian dari kepala sekolah masih kurang, olehkarena itu dalam rangka mengoptimalkan kinerja guru akan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari seorang kepala sekolah.

Diantara gaya kepemimpinan yang ada saat ini adalah kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Dalam diskusi tentang gaya kepemimpinan, kepemimpinan transaksional selalu dikaitkan dengan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transaksional

yang digambarkan sebagai kepemimpinan yang memberikan penjelasan tentang apa yang menjadi tanggung jawab atau tugas bawahan dan imbalan yang dapat mereka harapkan jika mencapai standar tertentu. Gaya kepemimpinan ini akan terbuka dalam membagikan informasi dan tanggung jawab kepada bawahan. Hal ini memang merupakan komponen penting dalam menjalankan suatu organisasi, namun kepemimpinan ini tidak cukup untuk menerangkan usaha tambahan dan kinerja bawahan yang sebetulnya dapat digali seorang pemimpin dari karyawannya, oleh karena itu diperlukan konsep lain yang mampu menerangkan usaha bawahan yang lebih dari sekedar kesepakatan tugas dan imbalan antara pimpinan dan bawahan.

Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma-paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional yang digambarkan sebagai kepemimpinan yang membangkitkan atau memotivasi karyawan untuk dapat berkembang dan mencapai kinerja atau tingkat yang lebih tinggi lagi sehingga mampu mencapai lebih dari yang mereka perkirakan sebelumnya (*beyond expectation*).

Dalam bidang pendidikan, seiring dengan upaya pembaharuan yang dilakukan, bentuk kepemimpinan juga penting untuk diformulasikan. Kepemimpinan transformasional berdasarkan kekayaan konseptual melalui karisma, konsideran individual dan stimulasi intelektual, diyakini akan mampu melahirkan pemikiran-pemikiran yang mengandung jangkauan ke depan, azas kedemokrasian dan ketransparanan, yang oleh karenanya perlu diadopsi ke dalam kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam rangka menunjang manajemen berbasis sekolah atau bentuk-bentuk pembaharuan pendidikan lainnya. Di Indonesia tipe kepemimpinan transformasional mulai mengemuka seiring dengan perubahan arah kebijakan dari sentralisasi ke otonomi daerah, dimana sekolah memiliki peranan yang signifikan dalam menentukan kebijakannya sendiri. Pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan sekolah model manajemen berbasis sekolah adalah agar kepala sekolah dapat mengimplementasikan upaya-upaya pembaharuan dalam kependidikan. Tanpa dibarengi kepemimpinan kepala sekolah yang aspiratif terhadap perubahan, upaya pembaharuan pendidikan seideal apa pun yang dirancang nampaknya tidak akan membawa hasil optimal. Kepemimpinan transformasional dianggap dapat menjawab tantangan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah melalui tiga unsur yaitu karisma, konsideran individual, dan stimulasi intelektual pada diri kepala sekolah.

Melihat beberapa kasus diatas, maka dapat diduga bahwa kinerja guru sangat berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Berdasarkan uraian sebelumnya, diketahui kinerja guru yang baik dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah dan motivasi kerja dalam diri guru yang bersangkutan

Metode

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini juga menggunakan metode regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh/nilai pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Populasi penelitian adalah seluruh Guru di Madrasah Aliyah Negeri Dua Pesisir Selatan. Sampel sebanyak 79 orang responden guru.

Hasil dan Pembahasan

Uji persyaratan analisis dilakukan terhadap data penelitian sebagai dasar pertimbangan untuk memilih dan menetapkan jenis teknik analisis data yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus regresi sederhana dan regresi ganda. Oleh karena itu, uji persyaratan analisis yang dilakukan pada data penelitian ini adalah uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorof-Smirnov dengan taraf signifikansi > dari 0.05 yang berarti sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji normalitas ketiga variabel tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Variabel Y, X₁, dan X₂

| No. | Variabel | Sig.(p) | Sig. alpha | Keterangan |
|-----|----------------------------------|---------|------------|------------|
| 1 | Kinerja Guru (Y) | 0.200 | | Normal |
| 2 | Kepemimpinan (X ₁) | 0.200 | 0.05 | Normal |
| 3 | Motivasi Kerja (X ₂) | 0.200 | | Normal |

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu syarat untuk analisis regresi sudah terpenuhi.

Uji Linieritas

Hasil perhitungan uji linieritas tersebut disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Terhadap Kinerja Guru (Y)

| Variabel | F | Taraf Signifikansi | Kesimpulan |
|------------------|--------|--------------------|------------|
| X ₁ Y | 10.560 | 0.023 | Linier |
| X ₂ Y | 4.675 | 0.018 | Linier |

Berdasarkan Tabel 2 bahwa hasil uji linieritas memperlihatkan nilai signifikan yang di dapat 0.023 dan 0.018 kecil dari signifikansi yang telah ditetapkan 0.05. Artinya, data setiap variabel X bersifat linier. Analisis hasil selengkapnya dapat dilihat pada.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas antara Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂)

| Variabel (Constant) | Tolerance | VIF | Keterangan |
|------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| X ₁ | 0.867 | 1.004 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| X ₂ | 0.867 | 1.004 | |

Hasil perhitungan Tabel 20 memperlihatkan bahwa nilai VIFKepemimpinan sebesar 1.004 dan nilai VIF motivasi kerja sebesar 1.004. Dengan demikian, kedua VIF lebih kecil dari 10. Artinya, tidak terjadi multikolinieritas antara kepemimpinan dengan motivasi kerja.

Pengujian Hipotesis

Setelah uji persyaratan analisis dilakukan dan ternyata semua skor tiap variabel penelitian memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut, maka selanjutnya dilaksanakan pengujian hipotesis.

Tabel 4. Analisis Regresi X₁ dan X₂ terhadap Y

| Variabel | R | RSquare | Signifikan |
|--------------------------------------|-------|---------|------------|
| X ₁ , X ₂ ke Y | 0.620 | 0.370 | 0.000 |

Berdasarkan Tabel 4, koefisien regresi ganda R sebesar 0.620, koefisien R Square sebesar 0.370, artinya 37% kinerja Guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja, selebihnya berasal dari variabel lain yang tidak diteliti. Serta dengan tingkat signifikan 0.000 < dari 0.05 yang menunjukkan bahwa koefisien regresi yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki keberartian dan signifikan.

Analisis regresi ganda yang peneliti gunakan dalam menjelaskan kinerja Guru di antaranya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru. Hasil tersebut dapat digambarkan bahwa meningkatnya kinerja Guru diperlukan pengaruh kepemimpinan transformasional dari kepala sekolah (Kadiyono, Sulistiobudi, Haris, Wahab, Ramdani, Purwanto, & Sumartiningasih, 2020). Motivasi kerja yang ada dalam diri Guru itu sendiri maupun motivasi kerja yang ada dari luar diri, salah satunya yang ditimbulkan dari luar diri yaitu dorongan dari kepala sekolah terhadap kinerja Guru (Akman, 2018), keduanya ini sejalan dalam meningkatkan kinerja Guru. Faktor di dalam diri seseorang berupa harapan, pengalaman, pendidikan dan cita-cita yang menjangkau masa depan. Sedangkan faktor dari luar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber bisa karena suasana lingkungan yang nyaman dan kondusif. Baik itu faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik (Nurilla, Raharjo, & Sudana 2019; Mailool, Kartowagiran, Retnowati, Wening, & Putranta, 2020).

Simpulan

Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru di MAN 2 Pesisir Selatan, hal ini menjelaskan bahwa Kepemimpinan dan iklim kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi kepemimpinan dan semakin baik motivasi kerja maka akan semakin meningkat kinerja guru. Hasil penelitian ini perlu disosialisasikan kepada kepala sekolah agar kepala sekolah menanamkan konsep kepemimpinan kepada guru serta menciptakan iklim kerja yang sehat, hangat dan positif. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan salah satu masukan dalam melaksanakan program pembelajaran di sekolah, secara lebih spesifik terkait dengan materi yang berkenaan dengan kinerja guru.

References

- Akman, Y. (2018). The investigation of the relationships between organisational justice, work motivation and teacher performance. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 47(1), 164-187.
- Arni Muhammad. 2002. *Komunikasi Organisasi*. Ed. 1, Cet. 5. Jakarta: Bumi Aksara.
- Erwan Ahmadi, 2010, *Iklim Organisasi dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMPN 2 Kertasura*, Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan. 2001. *Pengaruh supervisi Kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMKN I Purbalingga*.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. 1991. *Educational Administration, Theory, Research, Practice*, McGraw Hill, Inc. New York, dll., terjemahan.
- James L. Gibson. 1982. *Organisasi dan manajemen*. Ed. 4. Jakarta: Erlangga.
- Kadiyono, A. L., Sulistiobudi, R. A., Haris, I., Wahab, M. K. A., Ramdani, I., Purwanto, A., ... & Sumartiningih, S. (2020). Develop leadership style model for indonesian teachers performance in Education 4.0 era. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 363-373.
- Mailool, J., Kartowagiran, B., Retnowati, T. H., Wening, S., & Putranta, H. (2020). The Effects of Principal's Decision-Making, Organizational Commitment and School Climate on Teacher Performance in Vocational High School Based on Teacher Perceptions. *European Journal of Educational Research*, 9(4), 1675-1687.
- Noto atmojo, 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Rineka cipta, Jakarta
- Nurilla, A. A., Raharjo, T. J., & Sudana, I. M. (2019). The Influence of Motivation, Work Environment through Commitment towards Teacher Performance (Regional Office of Education Division of Kunduran Sub-district, Blora Regency). *Educational Management*, 8(2), 183-193.
- Prawitasari. 1995. *Psikologi Manajemen*. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta <http://johana.staff.ugm.ac.id>
- Rudi Hilky, 2010. 8 Standar Nasional Pendidikan. [Http://fisika.rudi.blog.com](http://fisika.rudi.blog.com) (di unduh pada tanggal 23 Desember 2010)
- Sardiman, A.M, 2007. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Press
- Surya Dharma. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Dikti, Jakarta
- Terry, 1988. *Principle of Management*. Terjemahan. Bina Aksara. Jakarta
- Tilaar, H.A.R. 2002. *Membenahi Pendidikan Nasional*, Rineka Cipta. Jakarta. Indonesia