

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP DI WILAYAH KABUPATEN BONE BOLANGO

Ririet Saputra Pakaja, Asna Aneta, Abd. Rahman Pakaya

Program Magister Pendidikan Ekonomi Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine: (1) the effect of transformational leadership on the performance of junior high school teachers in the Kabila Bone Region, Bone Bolango Regency, (2) the effect of work motivation on the performance of junior high school teachers in the Kabila Bone Region, Bone Bolango Regency, (3) The influence of transformational leadership and work motivation simultaneously on the performance of junior high school teachers in the Kabila Bone Region, Bone Bolango Regency. The method used in this research is quantitative with the type of survey research (Survey Research). The population in this study were 118 junior high school teachers in 3 (three) schools in the Bone Bolango region of Gorontalo province, while the sample was 54 teachers. Data were collected through questionnaires and processed using SPSS version 16 with multiple regression testing tools. From the regression equation obtained, it appears that each increase in the score of transformational leadership and work motivation on teacher performance is followed by an increase in teacher performance scores or the higher the transformational leadership and work motivation, the higher the teacher's performance. The results showed that (1) transformational leadership has a positive and significant effect on the performance of junior high school teachers in Bone Bolango Regency with a determinant value of 98%. In terms of the coefficient of determination, it can be understood that 98% of the variation in teacher performance can be explained by transformational leadership. Meanwhile, 2% is explained by other factors. (2) work motivation has a positive and significant effect on the performance of junior high school teachers in Bone Bolango district with a determinant value of 98%. In terms of the coefficient of determination, it can be understood that 98% of the variation in teacher performance can be explained by teacher performance, while 2% is explained by other factors. (3) Taken together, transformational leadership and work motivation correlate with teacher performance and have a correlation coefficient of $R_y = 0.99$. The percentage of variation in teacher performance that can be explained jointly by transformational leadership and work motivation is 99%. This result is obtained from the coefficient of determination of multiple correlation (r^2) of 0.98. Thus the 2% variation in teacher performance is explained by factors other than transformational leadership and work motivation. Thus the research hypothesis is verified and can be accepted.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Mitvation and Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan di Indonesia yang rendah menjadi penyebab rendahnya kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem Pendidikan yang berkualitas, baik pada

jalur Pendidikan formal, informal maupun non formal, mulai dari Pendidikan dasar sampai Pendidikan tinggi (Mulyasa 2004). Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa, bahwa pengembangan sistem Pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditentukan karena berbagai indikator menunjukkan bahwa Pendidikan yang belum mampu menghasilkan sumber daya yang sesuai dengan

perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Kinerja guru merupakan elemen paling penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas seorang guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran.

Hal ini didukung oleh pernyataan Asf & Mustofa 2013, Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

Kinerja guru di sekolah merujuk kepada perilaku dalam melaksanakan pekerjaan keguruan yaitu mengajar. Kinerja guru berkaitan erat dengan apa yang guru lakukan di dalam kelas dan bagaimana hal itu berpengaruh terhadap kegiatan belajar siswa. Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan Pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang

menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru yaitu merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut mengevaluasi.

Data yang diperoleh dari Laporan Peta Mutu Pendidikan (LPMP) Gorontalo bahwa capaian standar pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) di jenjang SMP Bone Bolango yaitu sebesar 3,73%. Nilai ini tentunya masih rendah dari capaian yang diharapkan yaitu 7%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru di SMP Kabupaten Bone Bolango masih perlu dikembangkan.

Selanjutnya hasil observasi tentang kinerja guru di SMP Negeri 1 Botupingge, SMP 1 Kabila, dan SMP Negeri 1 Tapa bahwa sebagian besar guru belum menyusun perangkat pembelajaran dengan baik dan mandiri, sebagian besar guru belum menerapkan model-model pembelajaran yang tepat dan sesuai dengan karakteristik kurikulum 2013, sebagian guru belum melakukan penilaian sesuai dengan rambu-rambu penilaian yang berlaku. Selain itu pada pengembangan diri, guru belum mampu menyusun penelitian tindakan kelas, belum mengikuti program pengembangan diri baik melalui *workshop* dan bentuk lain-lain dengan baik.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan kepala sekolah yang mengutamakan pemberian peluang dan

kesempatan, serta mendorong semua warga sekolah (peserta didik, guru dan tenaga kependidikan) untuk bekerja atas dasar sistem nilai (*values system*) yang baik dan benar, sehingga semua warga sekolah akan bersedia, tanpa paksaan, dan berpartisipasi secara optimal dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.

Kepemimpinan transformasional penting karena secara teoritis kepemimpinan diposisikan sebagai faktor sentral mendinamisasi, menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasi berbagai faktor lain dalam organisasi. Pemimpin transformasional juga berarti seseorang (pemimpin) yang sadar akan prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia sehingga berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemberian motivasi terhadap pegawai dan membuat mereka melihat bahwa tujuan yang akan dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.

Menurut hasil pengamatan terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SMP Kabupaten Bone Bolango (SMP Negeri 1 Botupingge, SMP 1 Kabila, dan SMP Negeri 1 Tapa) bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah tersebut cukup efektif dalam meningkatkan peningkatan kinerja guru. Namun terdapat beberapa gejala yang ditemui sehubungan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, yaitu: masih terdapat kepala sekolah yang belum menguasai perkembangan informasi dan teknologi dengan baik, masih

terdapat kepala sekolah yang belum mengetahui tentang perubahan-perubahan kurikulum terutama kurikulum darurat COVID-19. Selain itu dalam pelaksanaan pembelajaran kepala sekolah cenderung pasif dan jarang untuk membimbing guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional maka kepala sekolah dapat membangkitkan atau memotivasi bawahannya untuk dapat berkembang dan mencapai kinerja atau tingkat yang lebih tinggi lagi sehingga mampu mencapai lebih dari yang mereka perkirakan sebelumnya (*beyond expectation*).

Faktor lain yang ditengarai mempengaruhi kinerja guru ada motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja, guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak ada motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar. Dengan demikian keberhasilan guru dalam menjalankan tugas karena dorongan/motivasi sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Seluruh kegiatan yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan sekolah secara optimal dan efektif.

Motivasi kerja yang tinggi akan berdampak positif pada tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh sekolah. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Berdasarkan hasil observasi awal di SMP Kabupaten Bone Bolango diperoleh kenyataan yang menunjukkan bahwa masih banyak guru yang motivasi kerjanya rendah, sering datang terlambat, bahkan ada yang tidak masuk kerja. Selain itu dalam penyusunan perangkat pembelajaran, guru cenderung membeli atau *foto copy* dari guru lainnya tanpa melakukan perubahan-perubahan yang disesuaikan dengan karakteristik sekolah. Dalam proses pembelajaran guru cenderung menggunakan model-model konvensional sehingga proses pembelajaran menjadi kurang efektif.

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan mengatasi masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, antara lain: (1). kepala sekolah senantiasa mendorong guru untuk selalu berprestasi sesuai bidangnya serta berusaha membantu menciptakan suasana yang dapat mendukung peningkatan prestasi

guru tersebut, (2). kepala sekolah harus peka terhadap kebutuhan guru, kemampuan yang dimiliki gurunya, serta mempertimbangkan imbalan yang diberikan kepada guru, agar dengan imbalan tersebut dapat memicu mereka untuk bekerja dengan baik, (3). menghargai setiap kegiatan edukatif yang dilakukan guru dan berusaha memberikan kesempatan kepada mereka untuk bersaing secara kompetitif, (4). memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki kinerja yang baik untuk menumbuhkan kompetensi antar guru melalui berbagai kegiatan lomba dalam skala kecil maupun dalam skala luas.

Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong guru mengubah perilakunya untuk tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilannya dalam bekerja. Untuk mengoptimalkan pencapaian prestasi yang dimiliki pegawai perlu dukungan pemimpin dalam pelaksanaannya, salah satunya dengan pemberian motivasi kepada guru, agar guru dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang dikehendaki pemimpin, sehingga kinerjanya pun akan meningkat sesuai dengan tujuan dari organisasi. Dengan motivasi yang tepat guru akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi sekolah mencapai tujuannya dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingannya pribadi para guru tersebut akan terpelihara juga. Meskipun pada dasarnya motivasi kerja sudah dimiliki setiap pegawai, bukan berarti pemimpin “bebas

tugas". Artinya, pemimpin juga berperan secara profesional dalam merangsang motivasi kerja mereka agar grafiknya tidak menurun.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru maka kepala sekolah harus dapat menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik, mengembangkan motivasi kerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran baik pada aspek perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan (Asf & Mustofa, 2013:6). (Fahmy, 2013:37), menyatakan bahwa Kinerja guru adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja.

Menurut Tabrani Rusyan dkk, (2000:17), kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas, di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan

bimbingan dan layanan kepada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Tugas guru dan tanggung jawab guru adalah sebagai berikut:

1. Mengajar, yaitu menyelenggarakan proses pembelajaran, meliputi: menguasai bahan pengajaran, merencanakan program pembelajaran, melaksanakan, memimpin dan mengelola proses pembelajaran, dan menilai kegiatan pembelajaran
2. Membimbing, yaitu memberi bimbingan kepada peserta didik dalam merencanakan masalah yang dihadapinya baik bersifat akademis maupun non akademis
3. Administrator, yaitu mengelola sekolah dan kelas, memanfaatkan prosedur dan mekanisme pengelolaan tersebut untuk melancarkan tugasnya, serta bertindak sesuai dengan etika jabatan.

Tugas dan tanggung jawab guru adalah:

1. Harus menaruh rasa kasih sayang terhadap peserta didik dan memperlakukan mereka seperti perlakuan terhadap anak sendiri
2. Tidak mengharapkan balas jasa ataupun ucapan terima kasih tetapi bermaksud dengan mengajar itu mencari keridaan Allah dan mendekatkan diri kepada Allah
3. Berikanlah nasihat kepada peserta didik pada tiap kesempatan bahkan

- gunakanlah setiap kesempatan untuk menasihati dan menunjukkan
4. Mencegah peserta didik dari sesuatu akhlak yang tidak baik dengan jalan sindiran dan jangan dengan cara terus terang, dengan jalan halus dan jangan mencela
 5. Supaya diperhatikan tingkat akal pikiran anak-anak dan berbicara dengan mereka menurut kadar akalnya dan jangan disampaikan
 6. Hindarkan rasa benci pada diri peserta didik mengenai suatu cabang ilmu yang lain, tapi seyogianya dibukakan jalan bagi mereka untuk belajar cabang ilmu tersebut
 7. Kepada peserta didik di bawah umur, diberikan pelajaran yang jelas dan pantas buat dia
 8. Guru harus mengamalkan ilmunya dan jangan lain kata lain perbuatannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tugas dan tanggung jawab guru tidak hanya mendidik intelektual peserta didik tetapi juga melakukan pembinaan akan akhlaknya, sehingga peserta didik tersebut kelak tidak hanya menjadi manusia yang cerdas, tetapi beriman, bertakwa dan berakhlak mulia, karena itulah tujuan utama dalam pendidikan Islam. Selain itu yang paling penting tugas dan tanggung seorang guru adalah menjadikan dirinya teladan yang baik bagi peserta didiknya. Untuk menjadi teladan, maka tugas guru adalah melaksanakan dengan sebaik-baiknya apa yang telah

diajarkan kepada peserta didiknya (Abas, Erjati, 2017:27-29).

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dibangun dari 2 kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan sebagaimana telah dijelaskan merupakan setiap Tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasi, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah transformasional berasal dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan visi menjadi realita atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual (Siswanto dan Agus Sucipto, 2008:199).

Pemimpin transformasional sesungguhnya merupakan agen perubahan, karena memang erat kaitannya transformasi yang terjadi dalam suatu organisasi. Fungsi utamanya adalah berperan sebagai katalis perubahan, bukan sebagai pengontrol perubahan. Seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, memiliki gambaran *holistic* tentang bagaimana organisasi di masa depan Ketika semua tujuannya dan sasarannya telah tercapai (tim dosen administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2010:151). Sedangkan menurut Burns dalam Akif Khilmiyah (2015:17), kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses yang saling menguatkan di antara pemimpin dan pengikut

ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional bukan hanya langsung dari atas ke bawah, namun juga dari bawah ke atas, dan secara horizontal. Pemimpin di sini bukan hanya mereka yang berada pada level manajerial tertinggi dalam organisasi, tetapi juga mereka yang berada pada level formal dan informal, tanpa memperhatikan posisi dan jabatan mereka. Menurut Bass dikutip dalam buku Abd. Rahman Pakaya (2017), bahwa kepemimpinan transformasional memberi kepercayaan kepada pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi, sehingga memungkinkan adanya pertumbuhan dan kekuasaan (*empowerment*) antar pengikut, juga menyebabkan suatu ketergantungan pengikut pada pemimpin.

Pola kepemimpinan transformasional merupakan salah satu alternatif bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Kepemimpinan transformasional ini memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, komunikasi yang efektif serta perhatian terhadap permasalahan individu anggota organisasinya. Dengan penekanan pada hal ini, diharapkan kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja staf pengajarnya dalam rangka mengembangkan kualitas sekolahnya.

Robbins dan Judge (2018) berpendapat bahwa “*transformational leadership who inspire followers to transcend their self-interest for the good of*

organization.transformational leaders can have an extraordinary effect on their followers, who respond increased levels of commitment.” Inti dari teori ini adalah kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan diri pribadi mereka demi kebaikan suatu organisasi dalam artian bahwa seorang pemimpin harus dapat memberikan efek yang luar biasa kepada bawahannya dan dapat merespons dengan cepat apa yang dibutuhkan oleh bawahannya dengan tingkat komitmen yang tinggi.

Yulk (2014:278) mengatakan perilaku pemimpin transformasional adalah (1) mempengaruhi idealisme, (2) memperhatikan setiap individu, (3) memotivasi dengan memberi inspirasi, dan (4) mendorong potensi intelektual. Selanjutnya Bateman dan Snell (2018: 359) mengatakan “*transformational leaders motivates people to transcend their personal interests for the sake of the large community.*” Pemimpin transformasional dapat memotivasi orang lain untuk melampaui kepentingan pribadi mereka demi komunitas besar. Setidaknya ada empat strategi tambahan yang dapat berkontribusi pada kepemimpinan transformasional yaitu: (a) pemimpin transformasional memiliki visi, tujuan, agenda atau orientasi hasil yang menarik perhatian orang, (b) pemimpin dapat mengomunikasikan visi mereka, melalui kata-kata, cara atau simbolisme, dapat menyampaikan gambar yang meyakinkan tentang tujuan akhir, (c) pemimpin transformasional membangun

kepercayaan dengan konsisten, dapat diandalkan dan gigih, (d) Pemimpin memiliki harga diri yang positif.

Menurut Siagian yang dikutip dalam buku Heriyanti (2007), konsep perilaku kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Inisiasi struktur yang menjelaskan dan situasional, yakni merupakan perilaku atasan yang memberikan penjelasan kepada bawahan mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Inisiasi ini seperti ini akan mengurangi rasa takut, malu dan sungkan bawahan yang timbul akibat kecenderungan orang untuk menghindari ketidakpastian. Dengan berkurangnya rasa takut/malu, diharapkan bawahan akan lebih banyak berpartisipasi.
2. Perhatian yang memantapkan kelompok, yakni perilaku atasan yang memberikan perhatian dan timbang rasa yang tulus sehingga akan memberikan keterikatan psikologis dan saling percaya antara pemimpin dan bawahan serta menciptakan hubungan akrab, harmonis dan penuh keterbukaan.
3. Kompetensi yang berwawasan luas, yakni perilaku atasan yang mencerminkan sikap kompeten dan berwawasan luas sehingga akan memberikan keyakinan bahwa misi organisasi dapat dicapai. Selain itu akan menimbulkan inspirasi,

menumbuhkan rasa hormat, menjadi tempat bertanya serta membangkitkan kebanggaan pada organisasi.

4. Pertanggung jawaban ke bawah, yakni bahwa pemimpin akan menunjukkan perhatian pada kepentingan bawahan dan membangkitkan rasa kebersamaan melalui pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan bawahan, menumbuhkan kesetiakawanan dan mencegah kesewenang-wenangan sehingga memungkinkan tumbuhnya kepemimpinan yang berakar pada kelompok.

Jadi, kepemimpinan transformasional akan memberikan pengaruh positif pada hubungan antara atasan dan bawahan. Dengan konsep kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa percaya, kagum, bangga, loyal, dan hormat kepada atasannya serta termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang melebihi target yang telah ditentukan bersama. Tipe kepemimpinan ini mendorong para pengikutnya (individu-individu dalam satu organisasi). Seorang kepala sekolah disebut menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional, jika mampu mengubah energi sumber daya; baik manusia, instrumen, maupun situasi untuk mencapai tujuan-tujuan reformasi sekolah. Hal penting yang harus diingat bagi siapa saja yang ingin mempraktikkan kepemimpinan transformasional adalah tidak hanya mengandalkan karisma personalnya, tetapi ia harus mencoba untuk memberdayakan sifatnya

serta melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinannya.

Para pemimpin transformasional adalah seorang yang sadar akan prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia sehingga ia berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian terhadap staf dan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, seperti keserakahan, kecemburuan, atau kebencian (Aan Komariah dan Cepi Tritna, 2015:77-78).

Dari uraian teori kepemimpinan transformasional menurut para ahli di atas, penulis mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya agar mampu bekerja lebih dari apa yang telah menjadi visi misi sebelumnya, pemimpin juga harus dapat menyadarkan pengikutnya untuk dapat lebih mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi serta pemimpin sebagai ujung tombak mewujudkan perubahan di dalam suatu organisasi yang dipimpinnya khususnya lembaga Pendidikan. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan kepada pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan sesuatu demi mencapai suatu prestasi tertentu. Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Kata motivasi sering diartikan dalam bentuk kata kerja menjadi rangsangan, dorongan yang menyebabkan sesuatu terjadi, baik berasal dari dalam maupun yang berasal dari luar diri seseorang atau lingkungannya. Manusia terdorong bergerak untuk mencapai suatu tujuan hanya jika mereka merasa hal itu merupakan bagian dari tujuan pribadi atau organisasinya (Danim dan Suparno, 2009:30).

Menurut Trisnaningsih (2003) dengan adanya motivasi kerja, diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Menurut As'ad (2002:45) motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja. Motivasi kerja ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya (Manulang, 2002:150).

Menurut Liang Gie dalam buku Martoyo (2000:165), motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi di mana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya

memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Menurut Martoyo (2000:168) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Menurut Mitchell (dalam Winardi, 2000:28) tujuan dari motivasi adalah memprediksi perilaku perlu ditekankan perbedaan-perbedaan antara motivasi, perilaku dan kinerja (performa).

Menurut Syah, Muhibin (2008:136), "Motivasi ialah keadaan internal organisme baik manusia ataupun hewan yang mendorongnya untuk berbuat sesuatu. Dalam pengertian ini, motivasi berarti pemasok daya (*energizer*) untuk bertingkah laku secara terarah". Menurut Uno, Hamzah (2011:6), motivasi terjadi apabila seseorang mempunyai keinginan dan kemauan untuk melakukan suatu kegiatan atau tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan konsep hipotesis suatu kegiatan yang dikontribusi oleh persepsi dan tingkah laku seseorang untuk mengubah situasi yang tidak memuaskan atau tidak menyenangkan.

Menurut Sobri, dkk (2009:24) motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi dapat memengaruhi prestasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang ada pada diri seseorang lalu dikembangkan oleh orang tersebut.

Dari pengertian-pengertian motivasi kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa

motivasi kerja merupakan sesuatu dorongan yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis pendekatan kuantitatif (*quantitative research*) untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel tertentu, sehingga menghasilkan simpulan-simpulan yang dapat digeneralisasikan, lepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kuantitatif. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survei (*Survey Research*), di mana variabel bebas (*independent*) X_1 adalah kepemimpinan transformasional dan X_2 adalah motivasi kerja, serta variabel terikat (*dependent*) Y adalah kinerja guru.

PEMBAHASAN

Dari persamaan regresi tampak bahwa setiap kenaikan skor kepemimpinan transformasional diikuti oleh naiknya skor kinerja guru atau makin tinggi kepemimpinan transformasional, makin tinggi kinerja guru. Ditinjau dari nilai koefisien determinasi dapat dipahami bahwa sebesar 98% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional. Sedangkan sebesar 2% dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini menguatkan argumentasi bahwa kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor di antara dari faktor tersebut adalah kepemimpinan

transformasional yang secara nyata atau sebesar 98% dapat meningkatkan kinerja guru.

Dari persamaan regresi yang diperoleh tampak bahwa setiap kenaikan skor motivasi kerja diikuti oleh naiknya skor Kinerja guru atau makin tinggi kinerja guru, makin tinggi Kinerja guru. Ditinjau dari nilai koefisien determinasi dapat dipahami bahwa 98% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kinerja guru, Sedangkan sebesar 2% dijelaskan oleh faktor lain. Dari persamaan regresi yang diperoleh tampak bahwa setiap kenaikan skor kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, diikuti oleh naiknya skor kinerja guru atau makin tinggi kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, maka makin tinggi kinerja guru.

Dengan mengacu pada ukuran nilai koefisien regresi berkisar dari -1 sampai dengan 1 , dan dengan memahami bahwa koefisien regresi positif memiliki nilai; (a) $0,00 - 0,20$ tidak beregresi, (b) $0,21 - 0,40$ beregresi lemah, (c) $0,41 - 0,60$ beregresi sedang, (d) $0,61 - 0,80$ beregresi kuat, dan (e) $0,81 - 1,00$ beregresi tinggi, maka regresi kepemimpinan Transformasional dengan kinerja guru $r_{y1} = 0,98$, beregresi tinggi, sedangkan regresi motivasi kerja dengan kinerja guru $r_{y2} = 0,98$ beregresi tinggi. Gabungan dari kepemimpinan transformasional dan Motivasi kerja menunjukkan koefisien sebesar $0,98$ beregresi tinggi. Artinya kedua faktor, (a) Kepemimpinan transformasional, dan (b)

Motivasi kerja secara bersama-sama dapat menentukan Kinerja guru.

Secara bersama-sama kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berregresi dengan Kinerja guru memiliki koefisien regresi sebesar $R_{y.12} = 0,99$. Persentase variasi Kinerja guru yang dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sebesar 99%. Hasil ini diperoleh dari besar koefisien determinasi regresi multipel (r^2) sebesar $0,98$. Dengan demikian 2% variasi kinerja guru, dijelaskan oleh faktor lain selain kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Suhari (2019) bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah $0,525$, berarti sebesar 51,5% perubahan dari variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi di dalam model, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dijelaskan di luar model tersebut di atas misalnya disiplin kerja, komunikasi, gaji, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain.

Menurut Luthans (2016: 686) terdapat tujuh sikap dari seorang kepala sekolah yang telah berhasil menerapkan kepemimpinan transformasional, yaitu: Mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan (pembaharuan); (2) memiliki sifat pemberani; (3) mempercayai orang lain; (4) bertindak, atas dasar sistem nilai (bukan atas dasar

kepentingan individu atau atas dasar kepentingan individu, atau dasar kepentingan dan desakan kroninya), (5) meningkatkan kemampuan secara terus-menerus, (6) memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang rumit, tidak jelas dan tidak menentu, serta (7) memiliki visi ke depan atau visioner.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Danim dan Suparno dalam Asmani (2012: 52-53) bahwa “pola kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas”. Kepemimpinan transformasional memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan intelektual, serta perhatian pribadi terhadap permasalahan pribadi individu anggota organisasinya. Dengan penekanan terhadap hal-hal itu, diharapkan kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja staf pengajarnya dalam rangka mengembangkan mutu sekolah

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Motivasi kerja tampak seperti kebutuhan pokok manusia, dan

motivasi kerja sebagai intensif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan. Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu. Di dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik internal maupun eksternal sangat diperlukan. Dengan motivasi, guru dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar. Dari beberapa harga koefisien di atas terlihat bahwa, keeratan hubungan antar variabel muncul dalam dua bentuk yaitu hubungan sedang dan hubungan kuat.

KESIMPULAN

Dari hasil analisa data dan uji hipotesis disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan Transformasional dengan kinerja guru SMP di wilayah Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango, artinya semakin baik kepemimpinan Transformasional semakin baik pula kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dengan kinerja guru SMP di wilayah Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango, artinya semakin tinggi skor motivasi kerja semakin tinggi pula kinerja guru, dan sebaliknya semakin rendah skor

motivasi kerja semakin rendah pula kinerja guru

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP di wilayah Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango, hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Erjati, 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Akif Khilmiyah. (2015). *Kepemimpinan Transformasional Berkeadilan Gender: Konsep Implementasi Di Madrasah*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- As'ad, Mohamad. (2002). *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Asf Jasmani & Syaiful Mustofa. (2013). *Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Asmani, Ma'mur Jamal. 2012. *Kiat Mengatasi Kenakalan Remaja di Sekolah*. Yogyakarta: Buku Biru
- Bateman, Snell (2019). *Managemet: Leading & Collaborating In A Competitive World*. Edisi ke 13. New York: McGraw-Hill education
- Danim & Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Luthan 2016. *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: MCGraw Hill.
- Komariah, Aan dan Capi Triatna. (2005). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Manulang. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 11. Jakarta: Gunung Agung.
- Martoyo, S. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Muhibbin Syah. (2008). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesion Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK (cet.4)*. bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pakaya, Abd Rahman (2017). *Manajemen Kinerja Koperasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Robbins, Stephen P dan Timothy Judge (2018). *Essentials of Organitational Behavior*. Edisi 14. London: Pearson Education.
- Siswanto dan Agus Sucipto. (2008). *Teori dan perilaku organisai sebuah tinjauan integrative*. Malang :UIN-Malang press.
- Sobri, Jihad, Asep & Charul Rochman. (2009). *Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Suhari, Yohannes . 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Iklim Sekolah Di Mts Sekecamatan Winong Kabupaten Pati. *Jurnal Penelitian*. Vol. 2, No. 1. 107- 118
- Tabrani Rusyan dkk. (2000) *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta
- Trisnaningsih, S. (2003). *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan*

Publik di Jawa Timur). The Indonesian Journal of Accounting Research (Jurnal Riset Akuntansi Indonesia) vol. 6 no. 2. Page 199.

Uno, H., (2007). *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Winardi. (2000). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta. PT. Rieneka

Yulk, Gary A (2014). *Leadership in organization*. New York: Pearson.