

Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

N. M. Heny Mulyani^{1*}, I.W. Wiarta²

^{1,2}Prodi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

*e-mail: nimadehenmulyani09@undiksha.ac.id

Abstrak

Cara mengukur keberhasilan kerja guru serta hasil kerja guru yaitu dengan melihat kinerja guru. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru, besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan besarnya kontribusi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto*. Populasi dari penelitian ini sebanyak 32 orang guru. Sampel ditetapkan dari populasi menggunakan teknik *sampling total*. Banyak sampel pada penelitian ini adalah 32 orang guru. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode non tes yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja dan pencatatan dokumen untuk variabel kinerja guru. Uji hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi linier sederhana dan teknik analisis regresi linier ganda setelah semua uji prasyarat terpenuhi. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa, terdapat kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 33,51%, selanjutnya terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 35,51%, dan terdapat kontribusi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 69,02%.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja

Abstract

The way to measure the success of the teacher's work and the work of the teacher is by looking at the teacher's performance. Factors that influence teacher performance are the principal's transformational leadership style and work motivation. This study aims to determine the contribution of the principal's transformational leadership style to teacher performance, the magnitude of the contribution of work motivation to teacher performance, and the contribution of the principal's transformational leadership style and work motivation to teacher performance. This research is ex post facto research. The population of this study was 32 teachers. The sample was determined from the population using a total sampling technique. Many samples in this study were 32 teachers. The data collection method in this study used a non-test method obtained through distributing questionnaires for the principal's transformational leadership style variable and work motivation and document recording for the teacher's performance variable. Hypothesis testing was carried out using simple linear regression analysis techniques and multiple linear regression analysis techniques after all prerequisite tests were met. Based on the results of the analysis that has been carried out, it can be concluded that, there is a significant contribution of the principal's transformational leadership style on teacher performance by 33.51%, then there is a contribution of work motivation to teacher performance of 35.51%, and there is a contribution of transformational leadership style principals and work motivation on teacher performance by 69.02%.

Keywords: leadership style, work motivation, performance

1. Pendahuluan

Sekolah sebagai forum formal pendidikan yang memegang peranan penting dalam menaikkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran guna menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan (Septiana dkk, 2013). Kepala sekolah merupakan salah satu pihak menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Menurut Ratmini, dkk (2019), kepala sekolah harus bisa mengambil keputusan yang cepat dan tepat dapat memberikan petunjuk serta pengawasan, mampu meningkatkan kemampuan tenaga pendidik, mampu komunikasi dua arah, serta mendelegasikan tugas. Kepemimpinan kepala sekolah dapat menciptakan iklim sekolah yang kondusif sehingga guru, siswa, maupun tenaga kependidikan yang lainnya dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Keberhasilan kerja guru serta hasil kerja guru dapat diukur yaitu dengan melihat kinerja guru. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru (Akbar & Imaniyati, 2019). Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu menginspirasi pengikut untuk mengatasi kepentingan mereka sendiri dan yang mampu mengoptimalkan semua potensi yang ada di suatu lembaga (Hamzah & Faruq, 2020; Nurdin & Rohendi, 2016). Menurut Ismawantini (2019), kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugasnya serta tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru berkaitan dengan peran, tugas, dan tanggung jawab yang diembannya berdasarkan kemampuan profesional yang dimilikinya. Kinerja dapat dilihat dari bagaimana cara kerja dan proses kerja yang ditampilkan pegawai akan mendukung keberhasilan organisasi serta membawa organisasi (Adzkiya, 2020; Astuti, 2018).

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pilihan kepala sekolah dalam membangkitkan kesadaran, memberi ide-ide baru serta mengembangkan sekolah ke arah kharismatik (Sukayana, 2019). Apabila kepala sekolah dikatakan tidak berhasil dalam gaya kepemimpinannya, maka kepala sekolah dianggap gagal dalam melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya. Maka dari itu pentingnya gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah guna mencapai tujuan pendidikan. Motivasi kerja yaitu sesuatu yang dapat menambah semangat dan dorongan kerja (Amalda, 2018; Fredianto, 2016). Motivasi kerja guru menjadi faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi kerja yang tinggi mengakibatkan seorang melakukan kegiatan untuk ke yang lebih baik dari sebelumnya, melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan pendidikan baik secara umum atau khusus. Motivasi kerja merupakan keseluruhan tenaga pendorong baik dari dalam atau dari luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu aktivitas dalam melaksanakan tugas sebagai guru secara sistematis, berulang-ulang, kontinu serta progresif guna mencapai tujuan.

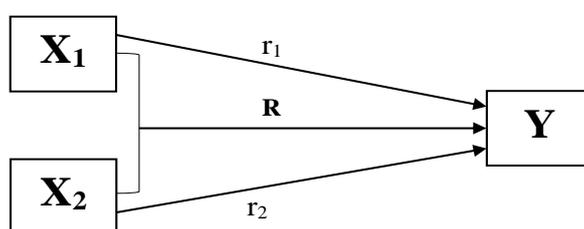
Berdasarkan observasi di lapangan masih belum optimalnya gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Dimana kepala sekolah masih ada yang belum mampu menginspirasi bawahannya sehingga guru kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan (Prahesti et al., 2017). Pada saat ini, situasi pandemi COVID 19 pembelajaran yang biasanya dilaksanakan di sekolah berubah menjadi belajar di rumah. Karena situasi ini tidak memungkinkan untuk melaksanakan pembelajaran di sekolah. Maka dari itu, dilaksanakan pembelajaran melalui daring (dalam jaringan). Kelemahan pembelajaran melalui daring yaitu guru tidak semua menguasai teknologi yakni sosial media. Dimana pembelajaran pada pandemi ini menggunakan aplikasi *Whatsapp*. Dengan keterbatasan fasilitas belajar yang membuat guru maupun siswa tidak termotivasi dalam melaksanakan proses pembelajaran. Motivasi merupakan alat dan cara untuk membangkitkan minat atau keinginan untuk berbuat sesuatu yang dianggap memberikan manfaat bagi seseorang maupun orang lain (Ardana, 2020). Maka dari itu motivasi sangat penting karena berhubungan langsung dengan aspek psikologi manusia dan motivasi yang baik akan menghasilkan kerja yang baik pula (Amalda, 2018;

Oupen, 2020). Dengan kurang optimalnya motivasi kerja guru menyebabkan rendahnya interaksi antara guru dengan siswa. Terkait juga gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang kurang optimal dalam memecahkan masalah yang terjadi pada lingkungan sekolah membuat motivasi kerja guru rendah yang mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja guru. Namun dilihat dari kenyataan di lapangan, masih terdapat permasalahan yang ada seperti: kepala sekolah belum mampu memotivasi bawahannya, kepala sekolah kurang memperhatikan waktu kedatangan guru, kepala sekolah belum maksimal menerapkan visi dan misi sekolah, guru kurang motivasi dalam mengajar, kinerja guru belum optimal dalam menjalankan tugas. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi: merencanakan pengajaran, pelaksanaan pembelajaran/ unjuk kerja, evaluasi pembelajaran, dan tindak lanjut. Perlunya motivasi kerja yang maksimal untuk meningkatkan kinerja guru sesuai yang diharapkan (Efferi, 2017). Beberapa penelitian yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru (Adzkiya, 2020; Rohman, 2021). Di setiap sekolah tentunya gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja tiap individu pastinya berbeda, maka dari itu perlu ditingkatkannya gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja agar mencapai kinerja guru yang diharapkan. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mencari tahu seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Gugus V Kecamatan Abiansemal.

2. Metode

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian “*ex-post facto*”, karena dalam penelitian ini tidak dilakukan perlakuan. Penelitian ini dilakukan pada guru PNS di SD Gugus V Kecamatan Abiansemal yang terdiri dari 6 sekolah. Adapun 6 sekolah tersebut yaitu SD No.1 Abiansemal, SD No. 2 Abiansemal, SD No. 3 Abiansemal, SD No. 4 Abiansemal, SD No. 5 Abiansemal, SD No. 6 Abiansemal. Dipilihnya SD Gugus V Kecamatan Abiansemal karena tempatnya terjangkau dan layak. Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja sebagai variabel bebas serta kinerja guru sebagai variabel terikat. Berikut gambaran hubungan variabel.



Gambar 1. Paradigma Ganda dengan Dua Variabel Independen

Keterangan:

- X₁ : Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah
- X₂ : Motivasi Kerja
- Y : Kinerja Guru
- r₁ : Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru
- r₂ : Koefisien Korelasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru
- R : Koefisien Korelasi Ganda Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Saat melaksanakan penelitian, diperlukan komponen penting yaitu populasi dan sampel. Menurut Menurut Sanjaya (2014), populasi merupakan keseluruhan anggota yang menjadi sasaran dalam menggeneralisasikan hasil penelitian. Menurut Agung (2014), sampel yaitu sebagian dari populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu untuk mewakili seluruh populasi. Populasi pada penelitian ini hanya pada guru PNS di SD Gugus V Kecamatan Abiansemal sebanyak 32 orang. Dalam penelitian begitu banyak teknik yang digunakan untuk mengambil sampel, untuk penelitian ini teknik yang digunakan dalam mengambil sampel adalah teknik *sampling total* dimana teknik pengambilan sampel ini jika populasi relatif kecil maka seluruh populasi tersebut akan dijadikan sampel. Sampel pada penelitian ini sebanyak 32 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode non tes. Diperolehnya data gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja menggunakan penyebaran kuesioner. Data kinerja guru diperoleh menggunakan pencatatan dokumen. Pengujian instrumen pada penelitian ini yaitu terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen pada penelitian ini menggunakan *skala likert* sebagai skala untuk mengukur variabel bebas dan untuk mengukur sikap. Jawaban disetiap item instrumen mempunyai nuansa yang positif dan negatif. Data hasil pengukuran kinerja guru diperoleh dari penilaian kinerja guru (PKG) melalui pencatatan dokumen. Berikut kisi-kisi instrumen angket gaya kepemimpinan transformasional disajikan pada Tabel 1 dan kisi-kisi motivasi kerja disajikan pada Tabel 2.

Tabel 1. Kisi-kisi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

| No. | Dimensi | Dimensi |
|-----|---|--|
| 1 | <i>Idealized influence</i> (Kharisma) | 1. Menyampaikan visi dan misi 2. Memunculkan rasa bangga 3. Mendapatkan respek dan kepercayaan |
| 2 | <i>Inspirational motivation</i> (Inspirasi) | 1. Mengkomunikasikan harapan tinggi 2. Mengekspresikan tujuan penting dengan cara yang sederhana |
| 3 | <i>Intellectual stimulation</i> (Stimulasi Intelektual) | 1. Meningkatkan kecerdasan 2. Rasional 3. Pemecahan masalah |
| 4 | <i>Individual-consideration</i> (Memperhatikan Individu) | 1. Menunjukkan perhatian terhadap pribadi 2. Melatih 3. Menasehati |

Tabel 2. Kisi-kisi Motivasi Kerja

| No. | Dimensi | Indikator |
|-----|--------------------|--|
| 1 | Motivasi Internal | 1. Meningkatkan prestasi 2. Pengakuan atau penghargaan yang diterima 3. Melaksanakan pekerjaan 4. Tanggung jawab 5. Pengembangan potensi |
| 2 | Motivasi Eksternal | 1. Hubungan antar pribadi 2. Kondisi kerja secara kondusif 3. Kualitas supervisi dengan teknik yang tepat 4. Kebijakan dan administrasi 5. Gaji atau penghasilan |

Setelah data instrumen dikumpulkan, selanjutnya dilakukan uji validitas konstruk, uji validitas butir, serta uji reliabilitas. Uji validitas butir menggunakan rumus korelasi *product moment*, diperoleh banyak butir yang valid pada kuesioner gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah = 33 butir dan banyak butir yang tidak valid/drop = 2

butir. Perhitungan uji validitas butir kuesioner motivasi kerja banyak butir yang valid = 36 butir. Uji reliabilitas menggunakan uji *alpha combach*, menyatakan bahwa instrumen gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Setelah dilaksanakan pengolahan data lalu data dianalisis dengan teknik analisis statistik deskriptif menggunakan *microsoft excel* dan analisis statistik inferensial. Tujuan digunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan variabel, sehingga diperoleh kesimpulan umum (Agung, 2014). Sebelum melakukan uji analisis perlu dilakukannya uji prasyarat menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows* yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah dilakukan uji prasyarat dilanjutkan dengan uji hipotesis yaitu uji analisis regresi linier sederhana dan uji analisis regresi linier ganda menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows*.

3. Hasil dan Pembahasan

Data yang dianalisis dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner dan pencatatan dokumen. Data gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja diperoleh melalui kuesioner sedangkan kinerja guru diperoleh melalui pencatatan dokumen. Adapun deskripsi data gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Analisis Statistik Deskriptif

| Statistik Deskriptif | Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | Motivasi Kerja | Kinerja Guru |
|----------------------|---|----------------|--------------|
| Sampel | 32 | 32 | 32 |
| Mean | 112,75 | 119,06 | 87,72 |
| Median | 115 | 121 | 87,50 |
| Modus | 115 | 121 | 87,50 |
| Standar Deviasi | 10,14 | 11,30 | 2,90 |
| Varians | 102,84 | 127,74 | 8,39 |
| Skor | | | |
| Maksimum | 132 | 138 | 96,43 |
| Skor Minimum | 97 | 101 | 82,14 |

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif menggunakan *microsoft excel*, menunjukkan rerata (*mean*) dari gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah 112,75 dan nilai tersebut berada pada rentang 107,3 – 132. Maka dapat dirangkum bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SD Gugus V Kecamatan Abiansemal termasuk kategori sangat baik. Sebelum dilaksanakan uji hipotesis dengan uji regresi linear sederhana dan uji regresi linear ganda, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis dengan menggunakan uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan perhitungan menggunakan program *microsoft excel* yaitu dengan teknik uji *Kolmogorof – Smirnov* dengan kriteria pengujian yaitu apabila nilai maksimum $|F_T - F_S| \leq$ nilai pada tabel *Kolmogorof – Smirnov*. Uji normalitas gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru disajikan pada tabel 4. Berdasarkan perhitungan uji normalitas menggunakan program *microsoft excel* dengan teknik uji *Kolmogorof – Smirnov* menunjukkan nilai maksimum $|F_T - F_S|$ data gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yaitu $0,131 <$ nilai tabel *Kolmogorof – Smirnov* yaitu 0,240, nilai maksimum $|F_T - F_S|$ data motivasi kerja yaitu $0,131 <$ nilai tabel *Kolmogorof – Smirnov* yaitu 0,240, nilai maksimum $|F_T - F_S|$ data kinerja guru yaitu $0,219 <$ nilai tabel *Kolmogorif – Smirnov* yaitu 0,240. Dapat dirangkum bahwa data gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru berdistribusi normal. Setelah uji normalitas dilakukan, dilanjutkan dengan uji prasyarat analisis data kedua yaitu uji linearitas.

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Nilai Maksimum $ F_T - F_S $ | Nilai Tabel Kolmogorof – Smirnov | Keterangan |
|---|------------------------------|----------------------------------|----------------------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | 0,131 | 0,240 | Berdistribusi normal |
| Motivasi Kerja | 0,131 | 0,240 | Berdistribusi normal |
| Kinerja Guru | 0,219 | 0,240 | Berdistribusi normal |

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel dependen (terikat) dengan masing- masing variabel independen (bebas). Uji linearitas data gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Linearitas

| Variabel | Linier ity | Taraf Signifikan | Keterangan |
|---|------------|------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru | 0,000 | 0,05 | Linear |
| Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru | 0,000 | 0,05 | Linear |

Hasil analisis uji linearitas menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* menunjukkan bahwa *Sig. Test for Linearity* gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru = 0,000 < taraf signifikan = 0,05 berarti linear. *Sig. Test for Linearity* motivasi kerja terhadap kinerja guru = 0,000 < taraf signifikan = 0,05 berarti linear. Setelah uji linearitas, uji prasyarat yang ketiga yaitu uji multikolinearitas. Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan menguji nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* atau nilai *Tol (Tolerance)*. Uji multikolinearitas data gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|---|-----------|-------|---------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | 0,701 | 1,426 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Motivasi Kerja | 0,701 | 1,426 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Berdasarkan tabel, nilai *Tolerance* = 0,701 berarti diatas 0,1 untuk semua variabel bebas dan nilai *VIF* 1,426 berarti kurang dari 10, hal ini berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Uji prasyarat analisis data yang terakhir adalah uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamat yang lain. Uji heteroskedastisitas data gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Sig. | Keterangan |
|---|-------|-----------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | 0,150 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Motivasi Kerja | 0,202 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah = 0,150 > taraf signifikan = 0,05 dan motivasi kerja = 0,202 > taraf signifikan = 0,05. Sehingga dapat dirangkum bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Setelah uji prasyarat terpenuhi, dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* dan *microsoft excel*. Teknik analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2 sedangkan teknik analisis regresi linear ganda digunakan untuk menguji hipotesis 3. Hipotesis yang diuji yaitu hipotesis nol (H_0). Dengan kriteria pengujian yaitu Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima. Selanjutnya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama didapatkan $F_{hitung} = 30,12 > F_{tabel} = 4,17$ pada taraf signifikan 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus V Abiansemal. Hasil analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis kedua didapatkan $F_{hitung} = 31,61 > F_{tabel} = 4,17$ pada taraf signifikan 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Gugus V Abiansemal. Setelah analisis regresi sederhana dilanjutkan dengan uji analisis regresi ganda. Berdasarkan hasil analisis regresi ganda pada signifikansi 5% diketahui $F_{tabel} = 3,33$. Kriteria yang digunakan dalam membandingkan adalah jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka F Regresi signifikan, dengan demikian pada tabel tersebut didapat $F_{hitung} = 32,31 > F_{tabel} = 3,33$ pada taraf signifikansi 5% maka F regresi tersebut signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Gugus V Abiansemal.

Kontribusi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 69,02%. Hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat 30,98% kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Faktor-faktor tersebut diantaranya faktor internal juga faktor eksternal. Faktor internal kinerja guru yaitu faktor yang terdapat pada diri guru yang mempengaruhi kinerjanya, misalnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi sebagai pengajar, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru yaitu faktor dari luar guru yang mempengaruhi kinerjanya diantaranya honor, untuk mengoptimalkan kinerja guru yang diperlukan yaitu memberikan gaji yang layak sesuai dengan taraf kinerja, sarana dan prasarana yang optimal akan menonjolkan kinerja yang lebih baik, dan lingkungan fisik. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja (Uno, 2011).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru dan kontribusinya sebesar 33,51%, terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap kinerja guru dan besar kontribusinya 35,51%, serta terdapat pengaruh yang positif gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan besar kontribusinya sebesar 69,02%. Hasil ini juga diperkuat dengan penelitian yang sudah dilaksanakan oleh: (1) Wote, dkk (2019), berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh $b_1 = 0.452$ dengan $t_{hitung} = 3.945$ dan t_{tabel} untuk $\alpha = 0.05$ dan $dk = 50$ adalah 2.010. dari perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.945 > t_{tabel} = 2.010$. Maka tolak H_0 atau H_1 diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Tobelo Tengah. (2) Akbar, dkk

(2019), berdasarkan F_{hitung} yang diperoleh, nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $56,2706 > 4,0343$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima maka terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar $0,813$. (3) Gutierrez (2016), hasil yang diperoleh peneliti bahwa nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) sebesar $0,313$, dengan tingkat signifikansi $0,028 < 0,05$. Hasil ini memberi arti bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dengan demikian hipotesis 2 (H_2) yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru terbukti. (4) Alhusaini, dkk (2020), hasil penelitian diperoleh yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $6,959 > t_{tabel}$ $1,660$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima yang berarti ada pengaruh signifikan antara X_1 terhadap Y . (5) Yuda (2012), hasil yang diperoleh yaitu terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 86,984 + 0,579X_2$ dengan $F_{hitung} = 95,900 > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) = $3,96$. Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru RSMABI di kota Denpasar sebesar $r_{hitung} = 0,743$ ($p < 0,05$). Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja guru RSMABI di kota Denpasar. Variabel motivasi kerja guru memberikan kontribusi sebesar $55,2\%$ terhadap kinerja guru RSMABI di kota Denpasar. Artinya, $55,2\%$ peningkatan atau penurunan kinerja guru RSMABI di kota Denpasar dapat dijelaskan oleh motivasi kerja guru. Ditemukan pula sumbangan relatif (SR) sebesar $40,16\%$ dan sumbangan efektif (SE) sebesar $27,11\%$. Temuan ini mengidentifikasi bahwa motivasi kerja guru berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja guru RSMABI di kota Denpasar.

Lingkungan sekolah sebagai faktor penting dalam pembentukan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang positif dan peningkatan motivasi kerja guru. Kepala sekolah dan lingkungan sekolah diharapkan mampu membentuk motivasi kerja yang positif agar mampu meningkatkan kinerja dirinya. Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pilihan kepala sekolah dalam membangkitkan kesadaran, memberi ide-ide baru serta mengembangkan sekolah ke arah kharismatik (Soetopo, 2018; Tanjung, 2019). Apabila kepala sekolah dikatakan tidak berhasil dalam gaya kepemimpinannya, maka kepala sekolah dianggap gagal dalam melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya. Gaya kepemimpinan yakni pola perilaku pemimpin dimana mengarahkan bawahan agar mengikuti kemauannya guna mencapai tujuan yang diinginkan (Husain, 2019). Diperkuat juga menurut Rahawarin (2015) yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional dimana kepala sekolah harus mampu bersama-sama dengan guru serta staff merumuskan visi dan misi sekolah agar melaksanakan dengan baik. Maka dari itu pentingnya gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah guna mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah dan guru diharapkan mampu menciptakan suasana sekolah yang baik guna mengembangkan kinerja di sekolah.

Guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi guna mampu bersaing dan tidak mudah menyerah baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah. Motivasi kerja juga perlu ditingkatkan guna membuat guru dapat memperoleh kinerja guru yang baik. Motivasi kerja merupakan keseluruhan tenaga pendorong baik dari dalam atau dari luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu aktivitas dalam melaksanakan tugas sebagai guru secara sistematis, berulang-ulang, kontinu serta progresif guna mencapai tujuan. Diperkuat juga menurut Santiari (2020) yang menyatakan motivasi kerja yakni sesuatu yang dapat menambah semangat serta dorongan kerja. Sedangkan menurut Salmawati (2017), motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru memiliki kemauan untuk bekerja melalui tugas yang diberikan guna meningkatkan tujuan yang diharapkan. Apabila guru sudah mampu memahami dirinya otomatis guru dengan percaya diri dapat menyusun rencana belajar mengajar yang baik serta guru tidak mudah menyerah, justru cenderung ingin menjadi yang terbaik diantara rekan-rekannya. Dengan demikian, peran kepala sekolah dan lingkungan sekolah sangat penting dalam

pembentukan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang tinggi guna untuk mengoptimalkan kinerja guru.

4. Simpulan

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja. Faktor lain yang memengaruhi kinerja guru baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal kinerja guru yaitu faktor yang ada dalam diri guru yang mempengaruhi kinerjanya, seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru yaitu faktor dari luar guru yang mempengaruhi kinerjanya antara lain gaji, untuk mengoptimalkan kinerja guru yang diperlukan yaitu memberikan gaji yang layak sesuai dengan tingkat kinerja, sarana dan prasarana yang optimal akan menonjolkan kinerja yang lebih baik, dan lingkungan fisik. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dirangkum bahwa hasil pertama terdapat kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus V Kecamatan Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021. Hasil kedua terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Gugus V Kecamatan Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021 dan hasil ketiga terdapat kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Gugus V Kecamatan Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021. Dari hasil penelitian ini, maka disarankan kepada guru agar meningkatkan motivasi kerja agar dapat mengoptimalkan kinerjanya, serta perlu ditingkatkannya gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah agar dapat mengoptimalkan kinerja guru. Jika guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja guru akan sesuai dengan kriteria yang di harapkan.

Daftar Pustaka

- Adzkiya, A. (2020). Sekolah dan Komitmen Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Mts Ma ' Arif Nu Kabupaten Banyumas). *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 22.
- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>.
- Amalda, N. (2018). Pengaruh motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i1.7515>.
- Ardana, P. (2020). Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia Kontribusi Sertifikasi Guru , Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 42–53.
- Astuti, W. S. (2018). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Smk Swasta Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 7(2), 16–23. <https://doi.org/10.24036/bmp.v7i2.5989>.
- Efferi, A. (2017). Respon Guru Dalam Menyikapi Perubahan Kurikulum (Studi Kasus Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Kudus). *Journal Of Empirical Reasearch I Islamic Education*, 5, 19–39.
- Fredianto, D. (2016). Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kedisiplin dengan Kinerja Guru di SD. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 10(4), 354–361.
- Hamzah, M., & Faruq, A. (2020). Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 68–76.
- Nurdin, S., & Rohendi, A. (2016). Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi. *Ecodemica*, 6(1), 86–100.
- Oupen, S. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD.

Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia, 11(1), 34–43.
<https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>.

- Prahesti, D. S., Riana, I. G., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(7), 2761–2788.
- Rohman, T. (2021). Peningkatan Hasil Belajar Materi Penjumlahan Pecahan dengan Pendekatan Konstruktivisme. *Jurnal Kependidikan MI*, 1–9.
- Soetopo, I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 05, 21–31.
- Tanjung, A. (2019). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Afektif Guru SMP Negeri di Wilayah Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 8(1).