

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS 2 SDN KECAMATAN BAROS SERANG

Syadeli Hanafi dan Nandang Faturohman¹

¹Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

ABSTRAK

Latar belakang dilakukannya penelitian Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri gugus 2 Kecamatan Baros untuk mengetahui (1).masih ada Kepala Sekolah yang kurang memperhatikan kinerja Guru? (2) Masih ada guru yang tidak menyusun persiapan mengajar secara rutin ; (3) Masih ada guru yang membawa pekerjaan luar sekolah ke dalam sekolah ; (4) Masih ada guru yang kurang bersemangat dalam mensukseskan program sekolah ; dan (5) Masih ada guru yang tidak melengkapi adminitrasi pembelajaran, tidak menggunakan media, model dan teknologi dalam pembelajaran. Tujuan Penelitian dalam penelitian ini yaitu : (1)Untuk menganalisis dan mendeskripsikan Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus 2 di Kecamatan Baros (2). Untuk menganalisis dan mendeskripsikan Pengaruh Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus 2 di Kecamatan Baros (3)Untuk menganalisis dan mendeskripsikan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Secara bersama-sama Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus 2 di Kecamatan Baros. Hasil dari penelitian ini yaitu ; pertama terdapat pengaruh yang kuat Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) ditunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.569 dan koefisien determinasinya sebesar 32,4 % dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$, Kedua terdapat pengaruh yang kuat Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). ditunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,722 dan koefisien determinasinya sebesar 52.2% dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Ketiga terdapat pengaruh yang kuat kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru ditunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.771 dan koefisien determinasinya sebesar 59,4 % dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$.

Key :Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Dalam meningkatkan mutu pendidikan menjadi pendidikan yang unggul masih merupakan rencana besar bagi departemen otoritas pendidikan di Indonesia. Itu harus tidak terlepas dari peran variasi pihak, salah satunya adalah tenaga pengajar. Indonesia pendidikan

berada dalam kondisi kritis saat ini, hal ini didasarkan pada hasil survei oleh United Nations Educational Scientific and Organisasi Kebudayaan tahun 2011 tentang kualitas Pendidikan. Kompetensi dan kinerja guru dalam Indonesia masih belum cukup baik untuk menghasilkan keunggulan lulusan. Faktor utama yang

sangat mempengaruhi kinerja guru adalah transformasional kepemimpinan. Sehubungan dengan upaya peningkatan kualitas guru kinerja, kepala sekolah yang profesional akan memperhatikan beberapa hal yang dikemukakan oleh Sallies (Mulyasa, 2006), 1) memiliki visi yang kuat atau visibilitas yang luar biasa tentang kualitas terpadu untuk lembaga, guru, dan peserta didik yang ada; 2) memiliki komitmen yang jelas untuk meningkatkan kualitas guru; 3) memberikan informasi yang berhubungan dengan kualitas pendidikan; 4) memastikan kebutuhan peserta didik sebagai kepedulian kegiatan dan kebijakan kelembagaan; 5) mendukung pengembangan tenaga kependidikan; 6) jangan salahkan pihak lain jika ada masalah tanpa kuat bukti; 7) melakukan perubahan yang baik bagi institusi; 8) membangun kerja tim yang efektif; 9) meningkatkan mekanisme yang sesuai untuk pemantauan dan evaluasi. Berdasarkan hal tersebut, peran kepala sekolah ditentukan bagaimana pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh stafnya. Hal ini sesuai dengan penampakan Mantja (2002) yang mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan perhatian kepada guru, terbuka, tenang, beradaptasi, murah senyum, simpatik, memahami dan percaya guru dapat

menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan perasaan senang dan penuh tanggung jawab. Dari hasil analisis data diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, bertambahnya kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan diikuti dengan meningkatnya kinerja guru. Profesional kepala sekolah akan mengawasi penampilan guru dan siswa di sekolah mereka, memberikan umpan balik positif untuk perbaikan dan pengembangan sistem dan pembelajaran metode, mendorong penggunaan waktu dan fasilitas untuk belajar dan Tugas dan kewajiban guru baik yang terkait langsung dengan proses pembelajaran maupun tidak terkait langsung, sangatlah berpengaruh pada hasil pembelajaran. Tugas tambahan atau tugas lain yang relevan bagi guru di antaranya menjadi kepala sekolah perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh bagaimana memberikan prioritas kepada guru agar selalu dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas sebagai guru pendidik profesional. pentingnya transformasi kepala sekolah kepemimpinan terhadap kinerja guru. Diungkapkan juga oleh Collin, Dennis dan Owen (Meggan, et al, 2005), bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan efek positif

terhadap kinerja guru. Menurut (Gibson, dkk. 2008:123) lebih dari ada tiga kelompok variabel sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi, Pertama adalah variabel individu seperti: (a) kemampuan dan keterampilan, (b) latar belakang keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; Kedua adalah variabel organisasi seperti: (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) penghargaan, (d) struktur, (e) desain pekerjaan; ketiga adalah variabel psikologi seperti: (a) mental/intelektual, (b) persepsi, (c) sikap, (d) kepribadian, (e) belajar, (f) motivasi. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam organisasi. Organisasi itu termasuk pendidikan atau sekolah akan membutuhkan manajemen untuk mengatur Kerjasama untuk mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, pengelolaan Pendidikan Kegiatan di sekolah harus memiliki perencanaan, pengorganisasian yang baik sumber daya manusia yang efektif dan efisien, penyebaran guru dan staf sekolah yang menurut dasarnya untuk meningkatkan kinerja mereka, dan membuat kontrol terus menerus dan pengawasan (Wukir, 2013:39). Menelusuri krisis nasional pendidikan kelas rendah, saya pikir itu sangat sulit untuk diidentifikasi, tapi ini tracing akan sampai pada bagian terpenting dari sekolah kegiatan, dan

merupakan manajemen pembelajaran yang ditangani oleh guru harus diperhatikan. Guru adalah satu bagian pada proses pendidikan dan harus memiliki kinerja yang baik. Itu Kinerja guru seringkali menjadi landasan untuk mencapainya kualitas lulusan lembaga pendidikan seperti yang diharapkan. Oleh karena itu, kehadiran guru dalam mengajar dan proses belajar masih memegang peranan penting. Dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan, yang utama adalah mutu guru. Ini karena, guru adalah titik sentral untuk pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, selain itu kata, salah satu syarat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan pada proses belajar mengajar adalah untuk memiliki guru yang handal dalam kinerja. Performa Masalah selalu menjadi perhatian dalam manajemen, karena ditutup dengan produktivitas institusi. Faktor utama yang dapat dipengaruhi dari kinerja adalah kemampuan dan keinginan. Dia diakui bahwa banyak orang yang bisa melakukan pekerjaan tetapi tidak tentu ingin, sehingga tidak menghasilkan kinerja yang baik. Banyak orang yang ingin melakukan pekerjaan, tetapi tidak mampu melakukannya, ini juga tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik. Performanya adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam

mencapai suatu tujuan tertentu (Susanto, 2016: 70). Kriteria guru kinerja yang dapat mencapai kinerjanya adalah diarahkan pada kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Negara Standar Pendidikan. Dikatakan bahwa kinerja guru, dalam hal ini Hal tersebut merupakan kompetensi guru yang memiliki empat kompetensi seperti kompetensi pedagogik, kepribadian, kompetensi, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial kompetensi. Beberapa upaya yang dapat kita lakukan untuk meningkatkan guru kinerja tersebut memberikan penghargaan dan insentif di luar mereka gaji, dan kemudian kepala sekolah bergabung dengan sekolah supervisor melakukan pendidikan dan administrasi yang professional supervisi pembelajaran di kelas (Yuliandri, kristiawan; 2016). Suharjono, (2012: 6) mengatakan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti pelatihan dan pengalaman, pendidikan, kepribadian, organisasi, pemimpin, sosial kondisi, kebutuhan individu, kondisi tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja, dan lain-lain. Kementerian Pendidikan dan Data budaya menunjukkan bahwa kompetensi guru.

KAJIAN TEORI

Kinerja Guru

Dalam tingkat mikro teknis, guru adalah pemimpin dari pendidikan, ia menentukan tentang proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan akan ditunjukkan dari bagaimana guru menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Suharsaputra, 2013:166). Itu artinya guru kinerja merupakan faktor penting untuk menentukan pembelajaran kualitas yang akan diselaraskan dengan output Pendidikan setelah selesai sekolah. Simanjuntak mengatakan, pertunjukannya adalah tingkat pencapaian hasil untuk pelaksanaan tugas di untuk mencapai tujuan organisasi (Simanjuntak, 2005:56). Dalam hal ini, Simanjuntak membenarkan bahwa kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mencapai tujuan organisasi, karena setiap individu atau organisasi adalah tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan menetapkan target atau tujuan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau tujuan itulah yang disebut dengan kinerja. Berdasarkan beberapa pendapat tentang definisi kinerja tersebut di atas, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil atau prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan penampilan melakukan, menggambarkan, dan menghasilkan sesuatu, baik fisik maupun

non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya yaitu berdasarkan pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi. Itu masalah kinerja selalu mendapat perhatian di manajemen, karena sangat erat dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Faktor utama yang dapat terpengaruh kinerja adalah kemampuan dan keinginan. Memang diakui bahwa banyak orang yang bisa melakukan pekerjaan tetapi belum tentu inginkan, sehingga tidak menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga kinerja adalah sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau prestasi atau kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang atau organisasi untuk memenuhi tujuan dan target pencapaian. Dalam hubungan terhadap kinerja guru yang ada di suatu sekolah organisasi, maka guru mengambil peran yang sangat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran untuk mempersiapkan siswa dapat mencapai kompetensi yang telah ditentukan (Susanto, 2016: 70) sehingga kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi kerja guru dalam rangka mencapai tujuan organisasi sekolah. Kriteria dari kinerja guru yang dapat mencapai kinerjanya lebih dari diarahkan pada kompetensi guru sebagai disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Dikatakan bahwa guru

kinerja, dalam hal ini adalah kompetensi guru yang memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial kompetensi. Pertama, kompetensi pedagogik adalah kemampuan untuk pengelolaan siswa, seperti: a) pemahaman wawasan atau landasan pendidikan, b) pemahaman siswa, c) pengembangan kurikulum/silabus, d) desain pembelajaran, e) pelaksanaan pembelajaran edukatif dan dialogis, f) evaluasi hasil belajar, g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya (Susanto, 2016: 71). Kedua, kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang meliputi: a) mantap, b) stabil, c) dewasa, d) bijaksana dan bijaksana, e) berwibawa, f) mulia, g) menjadi panutan bagi peserta didik dan masyarakat, h) mengevaluasi kinerja sendiri, i) mengembangkan sendiri secara berkelanjutan (Susanto, 2016: 71). Ketiga, kompetensi profesional adalah kemampuan bahan ajar penguasaan secara luas dan mendalam, yang meliputi: a) konsep, struktur, dan metode ilmu pengetahuan/teknologi/seni yang naungan/koheren dengan bahan ajar, b) ajaran materi yang ada dalam kurikulum sekolah, c) hubungan konsep mata pelajaran yang saling terkait, d)

penerapan konsep ilmiah dalam kehidupan sehari-hari, e) kompetensi profesional dalam konteks global dengan tetap menjaga nilai dan budaya bangsa (Susanto, 2016: 71). Keempat, kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berperan dalam hal: a) berkomunikasi dalam lisan dan tulisan, b) menggunakan komunikasi dan teknologi informasi dengan fungsional, c) sosialisasi dan efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua peserta didik, d) rukun dengan masyarakat sekitar (Susanto, 2016: 71). Seorang guru dianggap memiliki kebaikan kinerjanya jika ia memiliki empat kompetensi yaitu tersebut di atas, sehingga mampu melaksanakan tugas sebagai pendidik bahwa sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh organisasi dalam kasus ini adalah sekolah. Dan untuk menjalankan peran mereka sebagai pendidik, kualitas kinerja mereka adalah penting kontribusi yang akan menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, perhatian terhadap kinerja guru harus terus ditingkatkan dan ditingkatkan menjadi sesuatu yang penting, apalagi untuk membayar memperhatikan tuntutan masyarakat yang masih meningkat yang terkait dengan kualitas pendidikan, dan tentu saja hal ini

berimplikasi pada perlunya peningkatan kualitas dari kinerja guru. Ada banyak faktor itu mempengaruhi perkembangan kinerja profesional, termasuk kinerja guru dan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik dari dalam maupun dari luar. Itu faktor internal yang mempengaruhi, misalnya sistem kepercayaan terhadap kehidupan pandang sebagai guru. Faktor ini sangat mempengaruhi dan bahkan menjadi yang paling potensial untuk pembentukan etos kerja seseorang, tidak semata-mata bergantung pada nilai-nilai agama.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah sebuah proses yang harus ada dan harus ada dianut dalam kehidupan manusia sebagai makhluk sosial. Manusia tidak bisa hidup sebagai masyarakat sebagai alam jika mereka melarikan diri sendiri dari ketergantungan mereka kepada orang lain. Hidup sebagai komunitas adalah membutuhkan pemimpin dan kepemimpinan, kepemimpinan dapat menentukan arah atau tujuan keinginan itu, dan dalam hal apa cara agar arah atau tujuan itu dapat dicapai. di tingkat lembaga pendidikan seperti sekolah, lembaga pendidikan, kepemimpinan dapat dilihat pada tingkat mikro lembaga, yaitu kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah adalah pemimpin di tingkat organisasi sekolah yang akan

menentukan bagaimana kinerja organisasi dengan keseluruhan (Suharsaputra, 2013: 124). Kepemimpinan termasuk perhatian pada tujuan bersama. Para pemimpin mengarahkan energi mereka kepada individu yang berusaha mencapai sesuatu bersama. Perhatian pada tujuan bersama diberikan kepemimpinan nada tambahan etis, karena menekankan kebutuhan pemimpin untuk bekerja dengan pengikut untuk mencapai tujuan tertentu. Penekanan mutualitas mengurangi kemungkinan bahwa para pemimpin mengambil tindakan untuk pengikutnya dengan cara yang tidak etis atau dipaksakan. Ini meningkatkan kemungkinan bahwa pemimpin dan pengikut akan bekerja sama untuk kebaikan bersama. Kepala sekolah adalah orang yang ditunjuk untuk menjadi pemimpin formal dalam suatu organisasi dalam hal ini kasus adalah sekolah, seorang kepala sekolah yang memiliki tugas dan tanggung jawab kepada atasan, staf, dan lingkungan kerja, dan menjalankan tugasnya sebagai pendidik, pengelola dan pencipta iklim kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan (Ahmad, 2013:20). Kepala sekolah adalah kunci dalam membentuk budaya sekolah, dimana kepala sekolah harus mampu membentuk budaya positif, di mana stafnya berbagi wawasan dan

memiliki kepemimpinan membuat organisasi dapat bergerak dan terarah dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan diperlukan untuk membawa perubahan konstruktif dalam program pengajaran yang sesuai dengan nilai dan tujuan pengambil keputusan (Efendi, 2015: 56). Ujung tombak pendidikan adalah pembelajaran, dan gedung sekolah nya bisa sederhana, begitu juga dengan kantor fasilitas, alat transportasi, bangku, meja dan sebagainya maju. Tetapi pembelajaran itu harus mendapat perhatian yang lebih besar daripada aspek lainnya. Kualitas pendidikan akan dipertaruhkan melalui proses belajar. Kepala sekolah memiliki peran penting peran salah satunya dalam pembinaan tenaga administrasi dengan memberikan perhatian, bimbingan dan pelatihan guna meningkatkan wawasan dari staf administrasi. Berdasarkan deskripsi dari data, ada beberapa komponen Kepala Sekolah Peran Kepemimpinan dalam membina kompetensi sosial (sangat baik) pelayanan) Staf Administrasi Sekolah dan pimpinan kepala sekolah terkait dengan bagaimana strategi pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada staf administrasi dalam melaksanakan tugas (Kristiawan, 2017). Wahyosumidjo berpendapat bahwa kepemimpinan adalah upaya sadar oleh

pimpinan untuk mempengaruhi stafnya agar melaksanakan tugasnya sesuai dengan harapannya. Itu kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan pengembangan atau organisasi (Wahjosumidjo, 2010). Ada empat elemen yaitu terkandung dalam pengertian kepemimpinan, unsur persona siapa yang menggerakkan, yaitu pemimpin, siapa yang digerakkan, kita disebut kelompok atau anggota, elemen dari situasi di mana aktivitas bergerak terjadi, kita dikenal sebagai organisasi dan unsur sasaran kegiatan yang dilakukan. Sekolah adalah salah satu organisasi Pendidikan membentuk. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan di sekolah. Jika efikasi kepemimpinan itu diterapkan dalam Pendidikan organisasi untuk mencapai tujuan pendidikan. Ini menurut dengan pendapat bahwa kepemimpinan pendidikan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, dan mengarahkan orang yang berada di dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan (Nawawi, 2005). Berdasarkan beberapa definisi, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah suatu proses untuk menggerakkan, mempengaruhi dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Inisial Ide model kepemimpinan

transformasional dikembangkan oleh James Mc Gregor Burns yang menerapkannya dalam konteks politik dan selanjutnya ke dalam konteks organisasi oleh Bernard Bass (Efendi, 2015: 193). Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dikontraskan dengan kepemimpinan yang mempertahankan status quo. Kepemimpinan transformasional ini apa yang dimaksud dengan kepemimpinan sejati karena memang bekerja menuju target dan tindakan apa yang mengarahkan organisasi ke tujuan yang belum pernah tercapai sebelum. Pemimpin itu sebenarnya harus bisa mengarahkan organisasi ke arah yang baru (Wahjosumidjo, 2005:83). Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. kepemimpinan ini adalah juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan untuk memotivasi bawahan untuk bersedia bekerja untuk target "tingkat tinggi" yang dianggap di luar kepribadian mereka kepentingan pada saat itu (Wahjosumidjo, 2005: 83). Orang-orang perhatian pada kepemimpinan dalam proses perubahan (manajemen perubahan) dimulai ketika orang-orang menyadari bahwa pendekatan mekanistik yang telah digunakan untuk menjelaskan

fenomena perubahan, yang seringkali bertentangan dengan asumsi orang bahwa perubahan itu membuat tempat kerja lebih manusiawi. Dalam merumuskan proses perubahan, itu adalah umumnya menggunakan pendekatan transformasional yang manusiawi, di mana lingkungan kerja partisipatif, kesempatan untuk mengembangkan kepribadian, dan keterbukaan dianggap sebagai kondisi yang mendasari proses itu, tetapi dalam praktiknya, bahwa proses perubahan didorong oleh pendekatan transaksional yang mekanistik dan teknis, di mana manusia cenderung dipandang sebagai entitas ekonomi yang siap dimanipulasi dengan menggunakan sistem penghargaan dan umpan balik negatif, agar untuk mencapai manfaat ekonomi yang sebesar-besarnya (Efendi, 2015: 195).

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif (motive) yang berarti dorongan. Motivasi mengacu pada konsep yang digunakan untuk menerangkan kekuatan-kekuatan yang ada dan bekerja pada organisme atau individu yang menjadi penggerak dan pengarah tingkah laku organisme atau individu tersebut Koeswara dalam Marlina (2018:174) Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu.

Istilah motivasi, menurut Kadarman dalam Marlina (2018:174) mencakup dua pengertian, yaitu suatu aktivitas yang dilakukan oleh para manajer dan suatu dorongan psikis dalam diri seseorang yang menyebabkan berperilaku demikian, terutama dalam suatu pekerjaan. dedikasi untuk perbaikan sekolah dan pengajaran (Kristiawan, dkk, 2017: 22).

Pada dasarnya, seorang guru juga manusia, jika mereka mengikuti hierarki Maslow membutuhkan teori, sehingga setiap guru memiliki kebutuhan seperti: fisiologis, rasa aman, harga diri, dan aktualisasi diri. Kebutuhan apa yang mendorong guru untuk pekerjaan atau apapun yang diinginkan guru melalui pekerjaannya. Wiles (1992) mengidentifikasi delapan kebutuhan guru, yaitu (1) rasa aman dan kehidupan yang layak, (2) kondisi kerja yang menyenangkan, (3) rasa memiliki, (4) perlakuan yang adil dan wajar, (5) rasa kemampuan, (6) pengakuan dan rasa hormat, (7) mengambil bagian dalam perumusan kebijakan sekolah, dan (8) kesempatan untuk mengembangkan harga diri (Wahyuningdyah, 2015: 93). Berdasarkan teori motivasi seperti yang dijelaskan di atas ada beberapa prinsip yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam memotivasi guru agar mau dan mampu meningkatkan kinerjanya

sehingga akan melahirkan suatu prestasi atau hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, menurut Mulyasa untuk memotivasi karyawannya, merek harus diinformasikan tentang hasil setiap pekerjaan bagi mereka yang mencapai usahanya diberi hadiah atau pujian (Mulyasa, 2012). Selain itu kepala sekolah juga berusaha untuk bertemu kebutuhan guru dengan memperhatikan kondisi fisik, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa pemimpin memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sehingga guru akan memperoleh kepuasan dan penghargaan. Menurut Mitchell, ada beberapa kriteria kinerja di area kinerja: (1) kualitas kerja, (2) akurasi, (3) inisiatif, (4) kemampuan, dan (5) komunikasi (Wahyuningdyah, 2015: 94). Motivasi juga merupakan kebiasaan yang dimiliki oleh setiap orang individu misalnya: (a) kebiasaan kerja keras, (b) kebiasaan kerja sampai selesai, (c) kebiasaan kerja yang baik, (d) kebiasaan kerja tepat waktu. Motivasi kerja dalam makalah ini adalah baik dari guru sendiri (intrinsik) seperti prestasi kerja, berusaha meningkatkan pekerjaan dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang dilakukan, selain itu juga faktor-faktor yang mempengaruhi dari luar (ekstrinsik) seperti hubungan teman sebaya, atasan dan prosedur bawahan yang saling mendukung,

peluang, lingkungan keluarga, pendapatan, jabatan, dan pekerjaan. Itu indikator untuk mengetahui motivasi kerja seseorang dalam kegiatan (Engkoswara dan Komariah, 2010: 210), yaitu: 1) Durasi aktivitas adalah seberapa lama kemampuan menggunakan waktu untuk melakukan kegiatan; 2) frekuensi kegiatannya berapa seringkali kegiatan tersebut dilakukan dalam jangka waktu tertentu; 3) kegigihan ketentuan dan keterikatan pada tujuan kegiatan; 4) ketekunan, keuletan dan kesulitan untuk mencapai tujuan; 5) pengabdian dan pengorbanan untuk mencapai tujuan; 6) tingkat aspirasi adalah niat, rencana, aspirasi, target atau tujuan; 7) tingkat pencapaian atau produk yang kualifikasinya dicapai dari kegiatan; 8) arah sikapnya terhadap tujuan kegiatan. Instrumen penelitian ini menggunakan teori McClelland yang menyatakan bahwa motivasi adalah unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat pada setiap individu. Lalu McClelland mengatakan bahwa setiap orang memiliki keinginan untuk tampil pekerjaan yang dicapai atau lebih baik dari yang lain, dikatakan bahwa ada tiga indikator motivasi yaitu, 1) kebutuhan untuk pencapaian; 2) kebutuhan untuk berafiliasi; 3) kebutuhan untuk kekuatan. Ketiga kebutuhan ini merupakan unsur yang sangat penting untuk menentukan

prestasi seseorang (Wahyuningdyah, 2015:57).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini membahas kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja guru SDN kecamatan Baros- Serang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Arikunto (2002: 86) mengatakan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang digunakan peneliti dalam penelitian dengan mengukur indikator variabel sehingga dapat diperoleh gambaran umum dan kesimpulan dari masalah penelitian. Itu pendekatan kuantitatif adalah metode yang terencana dan hati-hati untuk pemecahan masalah, dengan desain yang terstruktur secara ketat, pengumpulan data yang sistematis, terkontrol, dan terfokus enyusunan teori yang disimpulkan secara induktif dalam hal pembuktian hipotesis secara empiris. Kuantitatif pendekatan adalah upaya untuk mengukur variabel-variabel yang ada dalam penelitian (variabel X^1 , variabel X^2 dan variabel Y) yang akan dicari pengaruh antara variabel-variabel ini. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional karena penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.hubungan adalah salah

satu teknik untuk mencariantara dua variabel yang sering digunakan. Maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif adalah metode yang dimaksudkan untuk memecahkan masalah yang terjadi pada masa sekarang. Sebagai dikemukakan oleh Arikunto (2002: 86) bahwa: "Metode deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengkaji masalah yang terjadi untuk hari ini atau saat ini".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan

Transformasional terhadap Kinerja Guru

Dalam Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru SDN kecamatan Baros Serang . Hipotesis dalam hal ini penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif berpengaruh terhadap kinerja guru yang artinya "Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru yang berarti kepemimpinan transformasional diikuti oleh peningkatan kinerja guru". Hal ini memperkuatargumen bahwa kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor. Keberhasilan sekolah dalam mengimplementasikan semua aspek yang

telah direncanakan maka harus didukung oleh kepemimpinan transformasional yang pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan kepala sekolah. kinerja maksimal. Didasarkan pada hasil perhitungan diperoleh nilai probabiliti (sig) antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru sebesar 0,135 Angka $0,135 > 0,05$, Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya koefisien analisis jalur adalah tidak signifikan. Jadi tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan

Transformasional terhadap Kinerja Guru Untuk melihat pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X^1), dan Motivasi Kerja (X^2), terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil perhitungannya akan terlihat dalam model summary khususnya angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan). Angka R Square disebut juga Koefisien Determinasi (KD). Adapun hasil perhitungannya nampak pada Tabel 1 adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Model Summary Struktur Penelitian

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.310	3.54494

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Dari Tabel 1 tersebut di atas dapat dilihat besarnya angka R adalah 0,610(a). Angka tersebut menunjukkan pengaruh yang sangat kuat antara Kinerja Guru (Y) dengan Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil tes seperti yang tercantum pada tabel dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif bagi kinerja guru yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi bekerja dengan kinerja guru, yang berarti motivasi kerja

diikuti oleh kinerja guru peningkatan. Hasil tes menunjukkan bahwa motivasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan uji validitas untuk setiap pertanyaan pada variable Motivasi Kerja, dimana semua butir pertanyaan memiliki r-hitung (Corrected Item-T total Correlation) > dari r-tabel 0,329, . Jika guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, jadi guru akan memberikan yang terbaik untuk kemajuan organisasi. Motivasi itu sendiri, bertanggung jawab, pengambil risiko, memiliki berkelanjutan, selalu belajar, kreatif, inovatif, percaya diri, dan berpikir positif. Guru yang merasa mampu menerapkan pembelajaran

favorit siswa dan memiliki hubungan yang harmonis dengan siswa atau orang tua, maka akan berdampak pada kinerja guru yang optimal. Jadi, aspek motivasi kerja seseorang akan mempengaruhi pertunjukan. Hasil penelitian ini didukung oleh Hasil penelitian Wasini (2016) yang menyatakan motivasi bekerja dan kinerja guru memiliki hubungan yang positif. Ini artinya semakin tinggi penerapan motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru juga. Usaha sadar adalah faktor yang memotivasi kerja seorang guru. Jika guru usaha sadar untuk melakukan kegiatan belajar lebih tinggi, maka kinerja guru juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya jika usaha sadar lebih rendah dari kinerja guru juga lebih rendah. Dan kemudian, sejalan dengan studi Heryana (2015) yang menyatakan bahwa guru membutuhkan pengetahuan dan kemampuan untuk menciptakan situasi yang membangkitkan motivasi bagi guru pertunjukan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan motivasi bekerja

pada kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil kepemimpinan transformasional dan nilai-nilai motivasi kerja itu pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar diperoleh nilai probabilitas (sig) $0,062 > (\alpha) 0,05$. Artinya korelasi antara Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah tidak signifikan. Besarnya korelasi antara Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,283. korelasi tersebut lemah, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan dan lemah antara Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerjakerja guru yang ingin dicapainya dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi faktor pekerjaan. Kepemimpinan transformasional yang mampu mendorong dan mengubah pemahaman guru juga akan meningkatkan motivasi kerja guru sehingga akan berprestasi kinerja tinggi juga. Faktor dalam diri yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai kinerja seperti: semangat kerja yang tinggi dan motivasi yang tinggi dari pimpinan, sehingga kinerja guru akan lebih baik.

Tabel 2. Anova Struktur Penelitian ANOVA (b)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	475.246	1	475.246	53.472	.000 ^b
	Residual	435.499	49	8.888		
	Total	910.745	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Didasarkan pada hasil perhitungan diperoleh angka signifikansi (sig) sebesar 0,000. Angka $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini yang meliputi tiga variabel, yaitu kepemimpinan transformasional (X¹), motivasi kerja (X²) dan kinerja guru (Y) SDN Kecamatan Baros – Serang dapat di simpulkan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Baros, artinya lebih baik dari transformasional kepemimpinan, maka lebih juga untuk kinerja .
- 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Baros Serang, artinya semakin baik motivasi kerja, maka semakin baik pula

bagi kinerja guru Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat dari tabel 5.17. Uji signifikansi analisis jalur dicari dengan membandingkan antara nilai probabilitas (sig) dengan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai probabilitas (sig) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (sig < 0,05).

- 3) Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDN Kecamatan Baros – Serang artinya semakin baik kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, kinerja guru SDN Kecamatan Baros – Serang juga lebih baik. Kepemimpinan transformasional mutlak diperlukan dalam organisasi kerja, karena sikap kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Pada akhirnya, kinerja guru dapat ditingkatkan dan pencapaian tujuan pendidikan dapat mudah dicapai, serta terwujudnya manusia cerdas yang

komprehensif dan kompetitif akan mampu untuk benar-benar terwujud sebagai hasil dari suatu pendidikan/pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Bandung: Alfabeta
- Emy Kalifah R, (2020) *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru*
Jember, Mandala Perss ISBN 978-623-91034-5-3
- Engkoswara & Aan, K. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Efendi, N. (2015). *Islamic Educational Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Kalimedia
- Gunawan, (2018) *Kompetensi Kinerja Guru Jakarta : SEFA BUMI PERSADA* ISBN: 978-623-7648-63-5
- Hamzah B. Uno (2016) *Tuga Guru Dalam Pembelajaran Jakarta : Bumi Aksara*
- Kurniadin, D.dan Machali (2014). *Manajemen Pendidikan Konsep dan prinsip Pengelolaan Pendidikan*
Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Kristiawan, M. et al. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kuswaeri, Iwa. (2016). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Tarbawi. Volume 2 Nomor 02. Juli-Desember 2016 Diambi pada tanggal 14 Desember 2017 dari <http://google.scholar.go.ig/ejournal.html>
- Mulyapradana,(2017)*Motivasi JURNAL LITBANG KOTA PEKALONGAN VOL. 13*
- Matondang, Z. (2009). *Validitas dan Realibilitas Suatu Instrumen Penelitian. Tabularasa PSS Unimed, 496–500(1)*.
- Mulyasa. (2018). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya. 136-137
- Puteri, H. E. (2020). *Menentukan Populasi dan Sampel. Riset Ekonomi Dan Perbankan Islam, April*.
- Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang kompetensi kepala sekolah
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: GMU Press.
- Suharsaputra, U. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.