Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)
Volume 5 Nomor 3 Mei 2021 | ISSN Cetak : 2580 - 8435 | ISSN Online : 2614 - 1337
DOI : http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v5i3.8136

IMPROVING TEACHERS' PERFORMANCE THROUGH THE HEADMASTERS' TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND MOTIVATION AT PUBLIC ELEMENTARY SCHOOLS

Harkati[1], Sukirman[2], Gunawan Setiadi [3]

[1,2,3] **Universitas Katolik Santo Thomas, Medan, Indonesia**
[1]*harkarubi29@gmail.com*, [2]*sukirman@umk.ac.id*, [3]*gunawan.setiadi@umk.ac.id*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of the headmasters' transformational leadership on teachers' performance, the effect of motivation on teachers' performance, and the influence of the headmasters' transformational leadership and motivation in multiple ways on teachers' performance. This research was conducted at public Elementary Schools in Kecamatan Tayu, Kabupaten Pati. The type of research was quantitative research through correlation . The number of samples in this study was 144 respondents. The data were collected by giving a questionnaire to the teachers. Then, the data were analyzed by testing the validity and reliability, and through classic assumption tests and multiple linear tests which were processed by using IBM SPSS 24. The results showed the following: (1) Transformational leadership of the headmasters (X_1) was proven to have a significant effect on teachers' performance at public Elementary Schools in Kecamatan Tayu, Kabupaten Pati; (2) Work motivation (X_2) was proven to have a significant effect on teachers' performance in public Elementary Schools in Kecamatan Tayu, Kabupaten Pati; and (3) Transformational leadership of the headmasters and work motivation and compensation simultaneously proved to have a significant effect on teachers' performance at public Elementary Schools in KecamatanTayu, Kabupaten Pati for as much as 77.6%.

Keywords: transformational leadership, motivation and teachers' performance

PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI DI SEKOLAH DASAR NEGERI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri kecamatan Tayu, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri kecamatan Tayu, dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi secara berganda terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri kecamatan Tayu. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode korelasional kepada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tayu Kabupaten Pati. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 144 responden. Teknik pengumpulan data dengan memberi kuesioner pada guru. Pengujian analisis data menggunakan uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik dan uji linier berganda yang diolah menggunakan IBM SPSS 24. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tayu Kabupaten Pati. (2) Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tayu Kabupaten Pati.(3) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi secara simultan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tayu Kabupaten Pati sebesar 77.6%.

Kata Kunci: ***kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi dan kinerja guru***

Submitted	Accepted	Published
04 September 2020	22 April 2021	23 Mei 2021

Citation	:	Harkati., Sukirman., & Setiadi, G. (2021). Improving Teachers' Performance through Headmasters' Transformational Leadership and Motivation at Public Elementary Schools. *Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran), 5*(3), 526-535. DOI : http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v5i3.8136.

PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa dihadapkan pada masalah pengembangan sumber daya manusia (SDM). Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, semua sekolah di Indonesia diarahkan dapat menyelenggarakan pendidikan yang memenuhi standar nasional. Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa pihak sekolah beserta jajarannya harus melaksanakan tugas tanggung jawabnya demi tercapai seluruh penetapan standar akreditas tersebut. Pernyataan

Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)
Volume 5 Nomor 3 April 2021 | ISSN Cetak : 2580 - 8435 | ISSN Online : 2614 - 1337
DOI : http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v5i3.8136

di atas sesuai dengan pendapat yang dipaparkan oleh Susanto (2016:1) bahwa sumber daya sekolah yang sangat penting dalam mengembangkan mutu sekolah adalah guru, dimana seorang guru memiliki tugas dan peran yang sangat besar untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

Kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa. Menurut Undang- Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa :

"Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah".

Guru diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan, baik secara individu maupun kelompok. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Menurut Hadis (2010:9) Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan pendidikan di sekolah salah satunya ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan yang berada dalam sistem persekolahan, di antaranya dalam membantu meningkatkan kinerja guru dan pegawai. Kepala sekolah sebagai pelaksana bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan (Susanto, 2016:29). Keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya dapat dilihat dari kemampuannya dalam memimpin, menciptakan iklim belajar mengajar, mempengaruhi dan mengajak serta mendorong guru, pegawai, dan peserta didik untuk menjalankan tugas masing-masing dengan sebaik-baiknya.

Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi pandangan baru dalam arus perkembangan globalisasi adalah kepemimpinan transformasional. Suharsaputra (2010:123) menyatakan bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang berorientasi pada perubahan melalui pemberian inspirasi pada anggota organisasi untuk berjuang mencapai visi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan transformasional yang digambarkan sebagai kepemimpinan yang membangkitkan atau memotivasi bawahannya untuk dapat berkembang dan mencapai kinerja atau tingkat yang lebih tinggi lagi sehingga mampu mencapai lebih dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Secara langsung dan tidak langsung kepemimpinan transformasional akan memberikan dampak pada kinerja guru. Fenomena yang terjadi pada kepala sekolah dasar negeridi kecamatan Tayu saat ini belum menunjukkan bahwa kepala sekolah tersebut memimpin secara transformasional, kepala sekolah belum menunjukkan kapasitasnya sebagi pemimpin yang memberikan motivasi yang menginspirasi guru untuk meningkatkan kinerja guru. Peran dan fungsi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam kerja sama yang dibangun dengan guru masih belum maksimal. Sehingga kinerja guru menjadi tidak maksimal.

Peran kepala sekolah menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah yang menghendaki dukungan motivasi kerja dan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Guru memiliki potensi yang besar pada dirinya masing-masing, namun potensi tersebut belum dinyatakan pada aktivitas kegiatan mengajar secara penuh karena belum memperoleh rangsangan dan motivasi dari kepala sekolah selaku pemimpin. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan Alfiani dan Yayuk (2020) yang menyatakan bahwa manajemen kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Bertentangan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Nurfasicha (2020) bahwa

Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)
Volume 5 Nomor 3 April 2021 | ISSN Cetak : 2580 - 8435 | ISSN Online : 2614 - 1337
DOI : http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v5i3.8136

kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Menurut Stavrinouds dan Kakarougkas (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mengarahkan atau menyalurkan motif untuk berperilaku yang memiliki tujuan. Motivasi yang dimiliki seseorang merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong guru untuk merubah perikaunya untuk tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilannya dalam bekerja. Fenomena yang terjadi di sekolah dasar negeri saat ini guru kurang dalam mendapatkan motivasi yang diberikan oleh pemimpin maupun rekan kerja, hal ini ditunjukkan dengan kurangnya partisipasi guru dalam meningkatkan kreatifitas dan prestasi yang dimiliki guru naik dalam pelaksanaan pembelajaran maupun dalam menyelesaikan tugas sekolah. Kerjasama antar guru maupun dengan pemimpin kurang tepat dan tidak maksimal sehingga guru merasa hanya bertanggung jawab dalam menyesaikan tugas sebagai pengajar dikelas tidak lebih, hal ini terjadi karena guru kurang mendapatkan motivasi dan dorongan merubah perilakunya untuk tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilannya dalam berkreatifitas dan meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai prestasi yang dimiliki guru perlu dukungan pemimpin dalam pelaksanaannya agar guru dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang dikehendaki pemimpin, sehingga kinerjanya akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ngiode (2016) bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Berbeda dengan hasil dari Sampurno dan Wibowo (2015) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Fenomena yang diperoleh dari hasil obserbasi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja guru masih rendah dan mengandung arti bahwa pengelolaan proses belajar mengajar, pengembangan diri guru dan kinerja mengajar masih perlu ditingkatkan. Pembinaan dan pengawasan terhadap guru harus dilakukan secara berkelanjutan. Kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi belum mampu meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kinerja guru. Maka perlu diadakan riset untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri kecamatan Tayu. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2017) bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja mengajar guru. Kepemimpinan kepala sekolah menunjukan pengaruh yang kuat terhadap kompensasi guru serta memiliki pengaruh yang signifikan. Kepemimpinan kepala sekolah juga menunjukan pengaruh yang cukup kuat terhadap motivasi kerja guru. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyanto (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transfomasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, dan motivasi tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan gap riset maka peneliti mengambil judul "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi di Sekolah Dasar Negeri". Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagai berikut 1) Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri kecamatan Tayu. 2) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tayu. 3) Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi dan secara berganda terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tayu.

Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)
Volume 5 Nomor 3 April 2021 | ISSN Cetak : 2580 - 8435 | ISSN Online : 2614 - 1337
DOI : http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v5i3.8136

KAJIAN TEORETIS

1. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yukl (2010:313) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Ancok (2012:13), gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang mampu mendorong anggotanya untuk mengembangkan aspirasi dan memperoleh makna dalam bekerja, mampu mengembangkan pemimpin-pemimpin baru di lingkungan kerjanya, menciptakan lingkungan kerja yang apresiatif, dan menjadikan dirinya sebagai model integritas bagi anggotanya. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kepemimpinan yang memperhatikan bawahan, dapat membawa organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan secara bersama dengan memberikan inspirasi untuk bawahan melampaui kepentingan pribadi dan kelompok serta mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa.

Indikator untuk mengukur kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Yukl (2010:305), yaitu 1) Karismatik (*Charismatic*), 2) Motivasi yang Menginspirasi (*Inspirational Motivation*)n 3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*), 4) Perhatian secara Individual (*Individualized consideration*).

2. Motivasi

Menurut Stavrinouds dan Kakarougkas (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mengarahkan atau menyalurkan motif untuk berperilaku yang memiliki tujuan. Menurut Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri unruk meningkatkan prestasi, mencintai pekerjaannya, yang didukung tempat kerja dan suasana kerja yang nyaman sehingga pegawai akan menjadi aktif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaan.

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2013:146), yaitu : 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, 3) Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan., 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan, 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan, 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, 10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Indikator untuk mengukur motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:162), 1) Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, seperti mengembangkan kreativitas dan antusias untuk berprestasi tinggi. 2) Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, seperti kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkunan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). 3(Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu memiliki kedudukan yang terbaik dan mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

3. Kinerja

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Hadis, 2010:9). Kaitannya dengan kinerja guru, hal ini bisa di lihat dari tugas dan tanggung jawab guru menurut (Mulyasa, 2013:75) yaitu: 1) Dalam

Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)
Volume 5 Nomor 3 April 2021 | ISSN Cetak : 2580 - 8435 | ISSN Online : 2614 - 1337
DOI : http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v5i3.8136

proses belajar mengajar guru sudah mengikuti standar pendidikan yang saat ini digunakan yaitu menggunakan KTSP dan Kurikulum 2013, 2) Guru sudah disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, 3) Guru sudah memberikan motivasi kepada para siswa untuk lebih giat belajar. 4) Guru juga menggunakan strategi pembelajaran, penggunaan media dan sumber belajar, dan 5) Guru sudah menyusun administrasi secara tertib. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai dari karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator untuk mengukur variabel kinerja guru yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:67), yaitu: 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas, 3) Tanggung Jawab, dan 4) Kerja Sama.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode korelasional teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (*questionnaire*) berjenis angket tertutup dengan instrumennya berupa pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden. Penelitian ditujukan kepada guru ASN dan Non ASN yang dilakukan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tayu. Populasi dalam penelitian adalah 224 guru berdasarkan data dari UPT Dinas Pendidikan Pati, sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga didapatkan sampel penelitian dengan jumlah 144 tenaga pendidik sebagai sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang menjadi sampel penelitian ini merupakan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tayu Kabupaten Pati 79 guru (54.9%) dengan status kepegawaian ASN, dan 65 guru (45.1%) dengan status kepegawaian Non ASN. Responden 43 guru laki-laki (29.9%) dengan jenis kelamin, dan sisanya yaitu 101 guru perempuan (70.1%).

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah didapat nilai rata-rata 4,01 yang berarti sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Responden sebagian besar setuju jika kepala sekolah memberikan perhatian yang besar atas pengembangan kekuatan/ potensi dan kepala sekolah menyisihkan waktu untuk mengajar, melatih dan membimbing guru-guru. Hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja didapat nilai rata-rata 4.05 yang berarti sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap variabel motivasi kerja. Responden sebagian besar setuju jika menerima kritikan dari kepala sekolah maupun sesama guru yang bersifat membangun. Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja guru didapat nilai rata-rata 4,02 yang berarti sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap variabel kinerja guru. Responden sebagian besar setuju jika prestasi guru memuaskan.

Uji Regresi Linier

Tabel 1. Hasil Output Uji Regresi Linier

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.542	3.157		-1.439	0.152		
	Kepemimpinan Transformasional	0.330	0.048	0.365	6.892	0.000	0.568	1.762
	Motivasi	0.715	0.063	0.597	11.270	0.000	0.568	1.762

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)
Volume 5 Nomor 3 April 2021 | ISSN Cetak : 2580 - 8435 | ISSN Online : 2614 - 1337
DOI : http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v5i3.8136

Hasil perhitungan regresi dihitung dengan rumus persamaan berikut.

Y = a + b1X1 + b2X2
= -4.542+ 0.330. X1 + 0.715. X2

Nilai konstanta (α) sebesar -4.542, artinya tanpa pengaruh dari ketiga variabel independen, maka variabel kinerja guru (Y) mempunyai nilai sebesar -4.542. Koofisien regresi kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) sebesar 0.33 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.33 tanpa dipengaruhi variabel lain. Koofisien regresi motivasi (X2) sebesar 0.715 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan motivasi (X2) satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.715 tanpa dipengaruhi variabel lain.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Mencari ttabel

t_{tabel} = (α/2; n – k – 1) = (0.05/2 ; 144 – 2 – 1)
= 0.025; 141 = 1.977

Hasil uji hipotesis Pertamama, diketahui nilai significansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai thitung 6.892 > t_{tabel} 1.977, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y). Pengujian Hipotesis Kedua didapat nilai significansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai thitung 11.27 > t_{tabel} 1.977, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Regresi Berganda (Uji F)

Tabel 2. Hasil Output Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5036.562	2	2518.281	243.716	.000[b]
	Residual	1456.931	141	10.333		
	Total	6493.493	143			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan Transformasional

Mencari F_{tabel}

F_{tabel} = (k ; n – k) = (2; 144 – 2) = (2; 142) = 3,06

Diketahui nilai significansi untuk pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai f_{hitung} 243.716 > f_{tabel} 3.06, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dan motivasi (X_2) terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru (Y).

Koofisien Determinasi (R^2)

Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)
Volume 5 Nomor 3 April 2021 | ISSN Cetak : 2580 - 8435 | ISSN Online : 2614 - 1337
DOI : http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v5i3.8136

Tabel 4. Hasil Output Koofisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881[a]	0.776	0.772	3.214	1.892

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan Transformasional
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan output di atas diketahui nilai *R Square* sebesar 0.776, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja guru (Y).adalah sebesar 77.6%.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tayu Kabupaten Pati. Hasil tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah didapat nilai rata-rata 4.01 yang berarti sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Responden sebagian besar setuju jika kepala sekolah memberikan perhatian yang besar atas pengembangan kekuatan/potensi dan kepala sekolah menyisihkan waktu untuk mengajar, melatih dan membimbing guru-guru.

Nilai significansi untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai t_{hitung} 6.892 > t_{tabel} 1.977, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Hasil koefisien regresi, variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar sebesar 0.33 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.33 tanpa dipengaruhi variabel lain. Semakin baik kemampuan managerial kepala sekolah, maka akan meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tayu Kabupaten Pati.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurfasicha, dkk (2020) dan Alfiani dan Yayuk (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfasicha (2020) bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tayu Kabupaten Pati. Hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja didapat nilai rata-rata 4.05 yang berarti sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap variabel motivasi kerja. Responden sebagian besar setuju jika menerima kritikan dari kepala sekolah maupun sesama guru yang bersifat membangun.

Nilai Sig. untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai t_{hitung} 11.27 > t_{tabel} 1.977, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Hasil koefisien regresi, variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0.715 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan motivasi (X_2) satu satuan akan meningkatkan

Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)
Volume 5 Nomor 3 April 2021 | ISSN Cetak : 2580 - 8435 | ISSN Online : 2614 - 1337
DOI : http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v5i3.8136

kinerja guru sebesar 0.715 tanpa dipengaruhi variabel lain. Semakin baik Motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tayu Kabupaten Pati.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gabriella dan Hendy (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sampurno dan Wibowo (2015) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru. Nilai Sig. untuk pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai f_{hitung} 243.716 > f_{tabel} 3.06, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dan motivasi (X_2) terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru (Y). Nilai R Square sebesar 0.776, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transformasional sekolah (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 77.6%.

Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Repie dan Andyani (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, variabel yang berpengaruh dominan adalah kompensasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, skor tertinggi pada variabel kepemimpinan transformasional terdapat pada indikator Perhatian secara Individual (*Individualized consideration*) yaitu kepala sekolah memberikan perhatian yang besar atas pengembangan kekuatan/potensi. Skor tertinggi pada variabel motivasi terdapat pada indikator mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan. yaitu menerima kritikan dari kepala sekolah maupun sesama guru yang bersifat membangun. Skor tertinggi pada variabel kinerja guru terdapat pada indikator kualitas Kerja penghargaan yaitu prestasi guru memuaskan.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan atas dasar pengujian hipotesis, secara keseluruhan penulisan tesis dapat diambil kesimpulan sebagai berikut; 1) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tayu Kabupaten Pati; 2) Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tayu Kabupaten Pati; 3) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, disiplin kerja dan kompensasi kerja secara simultan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tayu Kabupaten Pati sebesar 81.5%.

Berdasarkan pada hasil penelitian dan hasil pengujian hipotesis, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut; 1) Motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tayu Kabupaten Pati, sehingga diperlukan peningkatan lagi untuk kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja gur; 2) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh yang paling rendah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tayu Kabupaten Pati, sehingga perlu ditingkatkan lagi; 3) Hasil penelitian ini diharapkan guru lebih semangat dan mempunyai motivasi tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai guru yang profesional.

DAFTAR PUSTAKA

Alfiani, M. M., dan Fauziyah, Y. (2020). Manajemen Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Islamika : Jurnal Keislaman dan Ilmu Pendidikan.* 2(1), 1-19.

Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)
Volume 5 Nomor 3 April 2021 | ISSN Cetak : 2580 - 8435 | ISSN Online : 2614 - 1337
DOI : http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v5i3.8136

Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.

Gabriella, P., dan Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI).* 121-124

Hadis, A, dan Nurhayati, B. (2010). *Manajemen Mutu pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, S.P., & Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Ismail, T. (2017). Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru SD Negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 24(1), 60 – 69.

Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Press.

Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sunber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Martinis, Y., dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Pers.

Mulyasa, E. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Nurfasicha, I., Suhada, M. M., dan Faizin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MI Islamiyah Wareng, Butuh, Purworejo, Jawa Tengah. *IBTIDA Jurnal Kajian Pendidikan Dasar*, 1(1), 67 – 89.

Ngiode, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs . N Batudaa Kabupaten Gorontalo. *Tadbir, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2),127–137.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19. 2005. *Standar Pendidikan Nasional*, (https://kemenag.go.id/file/dokumen/PP1905.pdf , diakses pada 29 Februari 2020)

Priyanto, W. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomika-Bisnis,* 7(2), 105-114.

Repie, J. A., dan Adnyani, I. A. D. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal manajemen.* 4(2), 556 - 558.

Sampurno, D., dan Wibowo, A. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Pandeglang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB),* 3(2), 165 – 180.

Singh, K. (2015). A Conceptual Study on Leadership Theories and Styles of Managers with The Special Emphasis on Transformational Leadership Style. *International Journal of Advanced Research*, 3(10), 748 – 756.

Stavrinoudis, T., dan Kakarougkas, C. (2017). Factors of Human Motivation in Organizations: A First Scientific Modeling for a More Effective Application in the Hospitality Industry. *International Journal of Cultural and Digital Tourism*, 4, 8 – 27.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Alfabeta: Bandung

Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi Pendidikan.* Bandung: PT Refika Aditama.

Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Jakarta: Kencana

Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT. Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(4), 505-516.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, *Tentang Guru*

Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)
Volume 5 Nomor 3 April 2021 | ISSN Cetak : 2580 - 8435 | ISSN Online : 2614 - 1337
DOI : http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v5i3.8136

dan Dosen, (Bandung, Depdiknas, Citra Umbara)

Wibowo. (2011c). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers

Yukl, G. (2010e). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.