

## **Kepemimpinan tranformasional dan motivasi kerja dengan kinerja guru Taman Kanak -Kanak (TK)**

### **Suhada**

Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan  
suhada1964@gmail.com

### **Fatwa Tentama**

Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan  
fatwa.tentama@psy.uad.ac.id

### **Mujidin**

Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan  
mujidin.zia@gmail.com

### **ABSTRAK**

Kinerja guru akan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan pendidikan. Kepemimpinan tranformasional dan motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan tranformasional dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional model regresi berganda. Subjek dalam penelitian ini adalah guru taman kanak-kanak di Kecamatan Lendah. Skala yang digunakan adalah skala kinerja guru, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan tranformasional, Analisis data dengan analisis deskriptif, uji asumsi normalitas, linieritas, uji multikolinieritas, dan uji hipotesis. Penelitian ini menggunakan metode random sampling. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 70 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan tranformasional dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan tranformasional dengan kinerja guru, akan tetapi tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan motivasi guru.

*Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Kinerja Guru, Motivasi Guru*

### **ABSTRACT**

*Teacher performance will contribute to educational goals. Transformational leadership and work motivation are factors that influence teacher performance. This study aims to determine the relationship of transformational leadership style and work motivation with the performance. This study uses a quantitative correlational approach to multiple regression models. The subjects in this study were kindergarten teachers in Lendah District. The scale used is the scale of teacher performance, work motivation and transformational leadership style, data analysis with descriptive analysis, normality, linearity, multicollinearity, and hypothesis testing. This study uses a random sampling method. With a total population of 70 respondents., There is a significant positive effect between transformational leadership style and work motivation with teacher performance, so that the first hypothesis is accepted. The second hypothesis test, there is a role between the transformational leadership style and teacher performance, so that the second hypothesis is accepted. The third hypothesis test did not find a significant role between work motivation and teacher performance, so the third hypothesis was not accepted. The conclusion from this study is that there is a very significant positive relationship between transformational leadership style and desert performance, but no significant relationship was found with teacher motivation.*

*Keywords: Transformational Leadership Style, Teacher Performance, Teacher Motivation.*

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini pendidikan menjadi sangat penting. Masyarakat diharapkan memiliki bekal pendidikan secara baik sehingga mampu bersaing secara kompetitif di era persaingan yang keras. Berdasarkan data *World Education Ranking* yang diterbitkan *Organisation for Economic Cooperation and Development* (OECD, 2015), merupakan data dimana posisi urutan suatu negara maju dalam segi pendidikan. Organisasi ini menentukan peringkat negara mana yang terbaik dari segi membaca, matematika, dan ilmu pengetahuan. Indonesia menempati urutan ke 69 dari total 75 negara. Berdasarkan laporan OECD, posisi tertinggi diraih oleh Singapura kedua Hongkong, ketiga Korea Selatan dan ke empat Jepang.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan peserta didik. Salah satu faktor yang paling berperan adalah pendidik dalam hal ini adalah guru. Guru yang notabene sebagai pengayom dan pemberi contoh bagi siswanya sangatlah penting sebagaimana diketahui bahwa semboyan guru “digugu lan ditiru” yang artinya orang yang dipercaya dan diikuti sebagai teladan (Kurniawan, 2016).

Guru yang memiliki kinerja yang baik diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Kinerja guru sebagai ujung tombak di dalam implementasi kurikulum di kelas yang perlu mendapat perhatian (Depdiknas, 2005). Guru yang punya kinerja yang tinggi, menjadikan panutan bagi peserta didik saat di lingkungan sekolah. Selain itu kinerja guru juga memberikan dampak positif meningkatkan motivasi belajar siswa (Widoyoko & Rinawati, 2012). Dampak negatif dari kinerja guru yang rendah adalah rendahnya mutu pembelajaran dan rendahnya motivasi belajar siswa.

Rotundo dan Sackett (2002) menyebutkan bahwa kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi. Kinerja guru akan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan pendidikan baik tujuan pendidikan di tingkat lembaga pendidikan maupun yang lebih luas lagi adalah tujuan pendidikan nasional

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000) antara lain adalah faktor individu; yakni kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga), dan demografis (umur, asal usul); faktor organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (*job description*). Selanjutnya adalah faktor psikologis, yaitu persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi. Jika hal ini tidak secepatnya diatasi, maka dampak kinerja guru yang buruk yang akan berimbas pada rendahnya prestasi belajar siswa, dan juga akan membangun persepsi dimasyarakat tidak mempercayai lagi eksistensi lembaga pendidikan yang berada ditengah-tengah masyarakat, yang pada akhirnya akan berimbas pada kelangsungan hidup negara.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berhubungan dalam meningkatkan profesionalitas guru dan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2004). Peran kepala sekolah ini menjadi lebih penting sejalan dengan kompleksnya tuntutan tugas menjadi kepala sekolah yang menghendaki dukungan motivasi kerja dan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Anwar (2003) menjelaskan bahwa fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang lebih baik sehingga akan mampu membawa para pengikutnya kepada tujuan yang telah direncanakan. Kepemimpinan seorang kepala sekolah sedikit banyak dapat mempengaruhi pendidikan di lingkungan sekolah. Sekolah juga membutuhkan figur seorang pemimpin yang siap bekerja keras untuk dapat memajukan sekolah dan untuk meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan sekolah yang dipimpinnya (Anwar, 2003).

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama dan mementingkan hasil yang dicapai (Daryanto, 2011). Menurut Rivai (2007) gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Selanjutnya menurut Robbins dan Coulter (2007) gaya kepemimpinan mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan anggotanya dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi anggota dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin di capai, dan memandang umpan balik sebagai satu kesempatan untuk melatih anggotanya. Berdasarkan latar belakang, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

## **METODE PENELITIAN**

Pengumpulan data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, dengan pengambilan data menggunakan metode skala. Skala yang digunakan adalah skala religiusitas untuk mengukur tingkat religiusitas remaja di panti asuhan dan skala kecerdasan emosional, untuk mengukur kecerdasan emosi remaja panti asuhan. Tingkat religiusitas dan Kecerdasan emosional dibagi menjadi 3 kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Subjek dalam penelitian ini adalah guru-guru taman kanak-kanak. Sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini yaitu mencari hubungan, maka diperlukan uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis.

## HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kategorisasi dari 70 subjek penelitian 16 subjek (23%) mempunyai kinerja guru dalam kategori tinggi, 40 subjek (60%) dalam kategori sedang, dan 14 subjek (17%) berada dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru mayoritas dalam kategori sedang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kategorisasi dari 70 subjek penelitian 9 subjek (12,85%) mempunyai kepemimpinan transformasional dalam kategori tinggi, 49 subjek (70%) dalam kategori sedang, dan 12 subjek (17,14%) berada dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mayoritas dalam kategori sedang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kategorisasi dari 70 subjek penelitian 16 subjek (22,86%) mempunyai motivasi kerja dalam kategori tinggi, 46 subjek (61,33%) dalam kategori sedang, dan 11 subjek (15,81%) berada dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mayoritas dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil uji normalitas seperti terlihat, bahwa ketiga variabel memiliki sebaran yang normal, variabel kinerja guru dengan  $p=0,263$  ( $p > 0,05$ ), variabel kepemimpinan transformasional dengan  $p=0,279$  ( $p > 0,05$ ), serta variabel motivasi kerja dengan  $p=0,444$  ( $p > 0,05$ ). Kesimpulannya adalah bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal. Dari uji linieritas antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru diperoleh nilai taraf signifikansi  $p$  (F-linearity) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti memiliki korelasi linier. Uji Multikolinearitas, diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru memiliki VIF=5,440 dan variabel motivasi kerja dengan kinerja guru memiliki VIF=5,440 yang dapat diartikan bahwa semua variabel tidak terjadi multikolinearitas dengan kriteria VIF<10. Hasil tersebut telah menunjukkan bahwa data telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS version 16,00 diperoleh nilai korelasi majemuk ( $R$ ) adalah 0,768 dengan taraf signifikan sebesar sig. ( $p$ ) = 0,000 <  $\alpha$  = 0,01 yang berarti sangat signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya sumbangan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sebesar 78,6%, dan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan teknik regresi berganda menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Selanjutnya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan  
08 Agustus, 2019, Hal. 356-366

kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru, dan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Dewanto (2011) tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja. Penelitian lainnya yang lebih menguatkan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Sukardewi, Dantes, dan Natajaya (2013) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru, namun ada faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja guru yakni etos kerja dan budaya kerja. Condo dan Villacastin (2014) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara skor kepemimpinan transformasional dengan kinerja mengajar. Guru yang memiliki kepemimpinan transformasional tinggi akan memiliki hasil kerja yang berkualitas dan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya demi tercapainya suatu tujuan.

Guru yang memiliki kepemimpinan transformasional tinggi menunjukkan kemampuan dalam mengenali kesulitan, bertahan dalam kesulitan dan menghadapi segala kesulitan menjadi sebuah tantangan untuk diselesaikan. Lubis dan Wulandari (2018) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibutuhkan kecerdasan yang melatarbelakangi kesuksesan seseorang dalam menghadapi tantangan di saat terjadi kesulitan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Jika seseorang memiliki kualitas kepemimpinan transformasional yang baik, maka ia akan mampu mengatasi rintangan yang menghalanginya mencapai tujuan, dengan demikian kinerjanya akan semakin meningkat. Keyakinan diri akan kemampuan untuk mengatasi rintangan-rintangan dalam menjalankan usaha merupakan konsep kepemimpinan transformasional (Stoltz, 2000).

Lasman, Hasanuddin, dan Kaseng (2018) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional yang tinggi dalam diri seorang pegawai akan meningkatkan kinerjanya secara signifikan. Jika seseorang memiliki kecerdasan untuk mencari solusi dari setiap permasalahan yang dihadapi, maka kinerjanya akan tinggi karena tidak ada lagi permasalahan yang mampu mengganggu fokus kerja. Seorang pegawai yang tak memiliki kemampuan yang baik dalam menghadapi permasalahan akan cenderung terpuruk oleh keadaan dan pada akhirnya akan mengganggu atau bahkan menurunkan kinerjanya.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, karena menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja secara

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan  
08 Agustus, 2019, Hal. 356-366

signifikan. Lestari, Sulianti dan Wulandari (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka peluang keberhasilan kerja cenderung tinggi sehingga dapat meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya. Kepuasan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Bandura (2010), bahwa individu yang memiliki kepemimpinan transformasional tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maharani dan Widiartanto (2017) juga berhasil membuktikan adanya pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Tingginya kepemimpinan transformasional mempengaruhi tingginya kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Pratiwi (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara self-efficacy terhadap kinerja individual. Kinerja individual tinggi ketika kepemimpinan transformasional juga tinggi. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian Helmizuldi (2015) yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kepala Madrasah Tsanawiyah (MTS) se-Kabupaten Tanah Datar.

Kristiyanti (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, yakni jika memiliki kepemimpinan transformasional yang tinggi akan dapat mengembangkan kepribadian yang kuat, mengurangi stress dan tidak mudah terpengaruh sehingga kinerjanya akan baik. Sulaiman, Asnawi, dan Matriadi (2014) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional lebih menonjol sebagai pembentuk utama kepuasan kerja dan kinerja. Individu dengan kepemimpinan transformasional tinggi akan mencurahkan seluruh perhatian pada hal yang ingin dicapainya ketika telah menentukan tujuan tertentu, tidak peduli kesulitan apa yang dihadapi maupun bagaimana situasinya. Usaha yang maksimal tersebut membantu meningkatkan kinerja individu.

Kepemimpinan transformasional sangat membantu dalam mewujudkan kinerja yang lebih baik. Pihak manajemen kerja sebaiknya memberikan motivasi untuk membangkitkan tingkat kepemimpinan transformasional pegawai agar dalam praktek pekerjaan pegawai merasa memiliki kemampuan untuk selalu berhasil melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut dibuktikan oleh Saraswathi, Dewi, dan Piartini (2017) yang juga menyatakan bahwa membangun kepemimpinan transformasional pegawai dengan menggunakan pembelajaran sosial di mana seorang individu meniru tingkah laku yang diterima masyarakat (*socially accepted behavior*) dan juga tingkah laku yang tidak diterima masyarakat.

Bandura (1997) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melakukan tindakan-tindakan yang perlu dalam mencapai tingkat kinerja tertentu. Kepemimpinan transformasional menentukan besarnya usaha atau keuletan dalam menghadapi tugas. Keyakinan akan kemampuan menyelesaikan tugas akan membantu seseorang dalam melakukan usaha yang lebih besar.

Selanjutnya Juni, Arum, dan Zulaikha (2014), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional merupakan keyakinan seseorang untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan memiliki pengharapan yang tinggi pada sebuah tugas. Dalam hal ini jika guru memiliki kegigihan dalam mengerjakan tugas dan memiliki harapan yang tinggi pada suatu tugas, maka dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

Sampurno dan Wibowo (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja guru, hal itu berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru. Penelitian yang dilakukan Yawan (2016) menunjukkan bahwa: (1) secara parsial terdapat pengaruh positif sedang dan signifikan dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, (2) secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. (3) terdapat pengaruh yang positif kuat dan signifikan dari motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di kabupaten Biak Numfor.

Handayani dan Rasyid (2015) dalam penelitiannya membuktikan: (1) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Kusmintarjo dan Wiyono (2013) menjelaskan bahwa berdasarkan hasil analisis deskriptif dan standar yang digunakan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dalam kategori baik, variabel budaya sekolah, dan kinerja guru dalam kategori yang cukup baik, sedangkan untuk variabel motivasi kerja berada pada kategori yang tinggi. Adapun hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) terdapat hubungan langsung antara gaya kepemimpinan dengan budaya sekolah, (2) terdapat hubungan langsung antara gaya kepemimpinan dengan iklim organisasi.

Ardhyansyah (2010) dalam hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru (2) terdapat hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja (3) Ada hubungan antara persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dengan kinerja guru.

Hasil penelitian Safrida (2014) menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru menggunakan perpaduan gaya kepemimpinan delegatif dan gaya kepemimpinan partisipatif. Pembinaan motivasi kerja dengan menetapkan pembagian tugas yang jelas, memberikan arahan terhadap peraturan baru dan tugas-tugas yang harus dilaksanakan, membuat program pelatihan dengan cara mendatangkan para ahli ke sekolah atau mengirimkan guru-guru untuk mengikuti pelatihan di luar sekolah dan memberikan penghargaan kepada guru berprestasi, (2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru menggunakan perpaduan gaya kepemimpinan delegatif dan gaya kepemimpinan partisipatif, seperti memberikan kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikutsertakan guru ke berbagai pelatihan dan kegiatan MGMP, (3) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru menggunakan perpaduan gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan delegatif.

Suardana, Yudana dan Agung (2015) hasil temuan dari penelitian adalah terdapat kontribusi yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap kinerja guru Bahasa Inggris SMA di Kabupaten Tabanan secara terpisah maupun simultan. Aprimawati (2011) dalam penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa: (1) Ada pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah secara parsial terhadap kinerja guru (2) Tidak ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja guru (3) Ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru (4) Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru .

Penelitian yang dilakukan Ali (2015) menunjukkan bahwa: (1) Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan instruktif (telling) dalam meningkatkan kedisiplinan, (2) Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan konsultatif (selling) dalam meningkatkan motivasi kerja guru, (3) Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan delegatif (delegating) dalam meningkatkan tanggung jawab guru, dan (4) Kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah yaitu menurunnya kedisiplinan guru, kurangnya motivasi kinerja guru, dan rendah rasa tanggung jawab guru dalam pembelajaran. Diharapkan agar kepada kepala sekolah dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih baik atau bervariasi agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik dan maksimal.

Selanjutnya hasil penelitian Musliadi (2019) menyimpulkan bahwa: (1) Dalam kepemimpinannya Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seunagan dalam meningkatkan kinerja guru menggunakan gaya kepemimpinan Demokratis, yaitu dengan melakukan beberapa cara



Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan  
08 Agustus, 2019, Hal. 356-366

diantaranya: menganggap guru/pegawai sebagai partner yang sama-sama harus diberikan peluang untuk meningkatkan profesionalismenya, senang menerima saran dan kritik dari bawahan, mengkomunikasikan kebijakan dan masalah secara bersama, menaruh kepercayaan pada bawahan, membangun tim kerja secara kekeluargaan dan membangun gairah kerja; (2) Kepala sekolah melakukan beberapa langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu: kepala sekolah bertindak sebagai motivator, Kepala sekolah menyediakan fasilitas penunjang, serta mengajukan tunjangan kesejahteraan guru; dan (3) Kepala sekolah melakukan beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja guru yaitu Evaluasi diri Sekolah dan merencanakan peningkatan mutu guru dalam rangka peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian Jakaria (2016) menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan kepala MTsN Rukoh Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja guru melalui pemberdayaan kegiatan rutin, sesuai dengan bidangnya; (2) Kepala MTsN Rukoh Banda Aceh menggunakan gaya yang situasional, dan upaya yang dilakukan kepala sekolah bisa dilihat dengan adanya menyusun Program kerja, melaksanakan Program kerja, Mengevaluasi Program kerja supervisi atau kunjungan kelas, membantu dalam pengusulan dan kenaikan pangkat, memberi penghargaan, dan memperhatikan kebutuhan guru; (3) Kepala MTsN Rukoh Banda Aceh memiliki hambatan dalam meningkatkan kedisiplinan guru di sekolah. Hal ini biasa dilihat dengan adanya etos kerja guru yang masih lemah, latar belakang pendidikan berbeda, sehingga kurang menguasai tertib administrasi, baik administrasi guru maupun administrasi kelas.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru. Adapun hubungan motivasi dengan kinerja guru dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan, hal ini bisa dikarenakan beberapa faktor, baik pengaruh dari dalam maupun pengaruh dari luar. Selanjutnya gaya kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja guru, di karenakan mempunyai sumbangan efektif yang lebih besar dan dibuktikan berdasarkan hasil penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M.H. (2015). *Memahami evaluasi kinerja karyawan*. Jakarta. Mitra Wacana Media  
Anwar, P.M. (2003). *Sumber daya manusia perusahaan*. Remaja rosdakarya: Bandung.  
Azwar, S. (2007). *Reabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan  
08 Agustus, 2019, Hal. 356-366

- Damir, K. (2008). Transformasional leadership and collekctive efficacy; the moderating roles of calloborative culture and teachers' self-efficacy. *Journal of Education Research*, 33, 93-112.
- Daryanto, R. (2011). *Metode penelitian tindakan kelas*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Depdiknas. (2003). Undang-undang RI No.20 tahun 2003 tentang sistem
- Depdiknas. (2005). *Panduan pengembangan model pembelajaran berbasis kompetensi*. Jakarta: Direktorat PPTK dan KPT Dirjen Dikti.
- Depdiknas. (2005). *Panduan pengembangan model pembelajaran berbasis kompetensi*. Jakarta: Direktorat PPTK dan KPT Dirjen Dikti.
- Gibson. (2005), *Organisasi: perilaku, struktur, proses, Edisi Kelima, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Gibson, J.L., Jhon M., Ivancevich & James H., Donnelly, J. (2008). *Organisasi dan manajemen: perilaku, struktur, dan proses*. Erlangga, Jakarta
- Helmizuldi, H. (2016). Pengaruh self efficacy dan pengambilan keputusan terhadap kinerja kepala Madrasah Tsanawiyah (mts) se-kabupaten Tanah Datar. *al-fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 85-94.
- Jakaria, A. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mtsn Rukoh Banda Aceh. Retrieved from <http://e-resources.perpusnas.go.id:2124/login.aspx?direct=true&db=edsoai&AN=edsoai.on1004203299&site=eds-live>
- Lestari, I. P., Diana, S.K., & Wulandari, G. A. (2015). Pengaruh self efficacy dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Publikasi Ilmiah*.
- Mulyasa, E. (2004). *Menejemen berbasis sekolah*. Bandung: Remaja
- Mulyasa, E. . 2005. *Menjadi guru profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Musliadi, M. (2018). *Tingkat kesejahteraan karyawan PT. Karya Sawitindo Mas Desa Tanjung Alai Kecamatan Lubuk Pinang Kaabupaten Muko muko* (Doctoral dissertation, STKIP PGRI SUMATERA BARAT).
- Musliadi (2019) *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Sma Negeri 2 Seunagan*. (n.d.). Retrieved from <http://e-resources.perpusnas.go.id:2124/login.aspx?direct=true&db=edsoai&AN=edsoai.on1090036362&site=eds-live>
- OECD. PISA Assessment Framework (2015). Diakses tanggal 12 September 2016. Dalam [www.oecd.org](http://www.oecd.org) Diakses pada 12 September 2016
- Pratiwi, M., Harefa, J., & Nanda, S. (2015). Mammograms classification using gray-level co-occurrence matrix and radial basis function neural network. *Procedia Computer Science*, 59, 83-91.
- Rahmawati, T. (2013). *Penilaian kinerja guru profesi guru dan angka kreditnya*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of applied psychology*, 87(1), 66.
- Yawan, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja guru dan gaya
- Safrida (2014) *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan*

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan  
08 Agustus, 2019, Hal. 356-366

- Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dengan dukungan organisasional sebagai pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2257-2286.
- Siagian, S. (2012). Teori motivasi dan aplikasinya, Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian. S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudjana, N., & Rivai, A. (2007). *Teknologi pengajaran*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Timple, D. (2011). Seri Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Wibowo, A. (2015). *Mentalitas ilmiah dan pendidikan kita*.
- Widoyoko, S. Eko Putro dan Anita Rinawati. (2012). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 31(2).
- Wulandari, E. P., Lubis, M. Y., & Yanuar, A. A. (2018). Usulan perbaikan untuk meminimasi defect short mold pada proses peleburan produk grip panjang Di CV. Gradient dengan menggunakan pendekatan six sigma. *eProceedings of Engineering*, 5(2).
- Yamin, M. & Maisah. (2010). *Standarisasi kinerja guru*. Jakarta: Persada Press.