

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMA KRISTEN DHARMA
MULYA SURABAYA**

Arfin Rahmat Al Hafizh Bastian

E-mail: arvinbaztian@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo Surabaya

ABSTRAK

Hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan Transformasional dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja Guru. Studi pada guru di Sma Kristen Dharma Mulya Surabaya yang berjumlah 41 Guru. Dengan menggunakan penarikan sampel jenuh. Analisis data penelitian ini menggunakan SPSS versi 21 teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dengan *Chronbach Alpha*. Uji Asumsi Klasik dan analisis regresi linier berganda yang meliputi Uji R^2 , Uji F dan Uji t, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Menghasilkan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi sebesar 23,1% mempengaruhi kinerja guru SMA Kristen Dharma Mulya Surabaya. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sedangkan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Kristen Dharma Mulya Surabaya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Kinerja Guru.

ABSTRACT

The strong relationship between Transformational leadership style and work motivation can affect Teacher performance. A study of 41 Dharma Mulya Christian High School Surabaya teachers. By using saturated sampling. Analysis of the data of this study using SPSS version 21 data testing techniques used in this study include the validity test, reliability test, with Chronbach Alpha. Classical Assumption Test and multiple linear regression analysis which includes R^2 Test, F Test and t Test, to test and prove the research hypothesis. Generating transformational leadership style and motivation of 23.1% affects the performance of Dharma Mulya Christian High School Surabaya teachers. Transformational leadership style significantly influences teacher performance while motivation does not significantly influence the performance of Dharma Mulya Surabaya High School teachers.

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

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa., 2004: 25). Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Adanya keterkaitan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan para guru tersebut diharapkan dapat melahirkan suatu situasi yang harmonis sehingga menimbulkan kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (transformation) sehingga tercipta kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan (Kharis, 2015:2). Salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya adalah gaya kepemimpinan transformasional (Burns dalam Dewi, 2012:15).

Peran motivasi guru baik dari segi internal maupun eksternal sangat penting bagi terciptanya guru yang profesional, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Gitosudarmo dalam Sutrisno (2009:115) menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali dapat diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Kristen Dharma Mulya Surabaya*”

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada lokasi penelitian, populasi dan penentuan sampel. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat kesamaan konsep dan pengumpulan data menggunakan kuesioner.

B. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Robbins (2008:90) mengartikan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para

pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya; mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru; serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

Selain itu, Letti (2017:72) mengutip dari penelitian Thomas W.H. Ng, menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional telah terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu model kepemimpinan yang lebih memotivasi atau menginspirasi bawahan untuk dapat merubah dirinya sehingga dapat bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

C. Motivasi

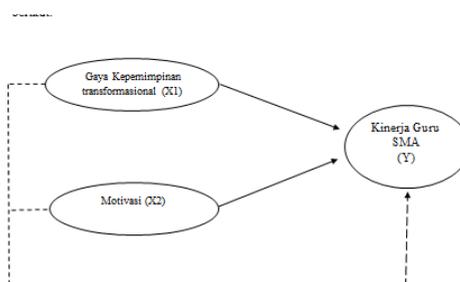
George R. Terry dalam Sedarmayanti (2007:223) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang mengrangsangnya melakukan tindakan. Sedangkan menurut Winardi (2010) motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi adalah sesuatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

D. Kinerja Guru

Basaria Lumbanraja mengutip pada Sanjaya (2012) menyatakan bahwa kinerja guru meliputi tugas perencanaan, pengelolaan, pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencanaan guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar.

Departemen Pendidikan Nasional (2008:21) menjelaskan bahwa kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

E. Kerangka Konseptual



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut maka penulis menyatakan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah SMA Kristen Dharma Mulya Surabaya.
2. Diduga Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah SMA Kristen Dharma Mulya Surabaya.
3. Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah SMA Kristen Dharma Mulya Surabaya.

III. METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini berjumlah 41 dengan semua populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu sensus, dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Suigiono 2010:124).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengukur suatu kesahihan dan keajegan instrumen maka memakai uji validitas dan uji reliabilitas
2. Analisis Deskriptif dan Analisis Induktif, yang mana analisis induktif mencakup: uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji korelasi berganda.
3. Hipotesis diuji dengan uji simultan (serentak) dan uji parsial (mandiri).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis regresi Linier Berganda.

Tabel 2:
Hasil Regresi linier berganda

Variabel	Koefisien	T _{hitung}	Sig
Konstanta	6,214		
Gaya kepemimpinan-Transformasional X1	0,465	3,318	0,000
Motivasi X2	0,035	0,283	0,000
R ²		0,231	
Adjusted R ²		0,191	
F Statistik		5,719 (0,000)	

Dari hasil analisis diatas menunjukkan hasil analisis regresi liner berganda. Maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$KK = 6,214 + 0,465 X1 + 0,035 X2$$

Persamaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi. Nilai konstanta sebesar 35,596 menyatakan jika tidak ada peningkatan gaya kepemimpinan Transformasional dan motivasi, maka skor kinerja guru berkurang sebesar 6,214 satuan. Nilai koefisien gaya kepemimpinan Transformasional sebesar 0,465 menyatakan jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan Transformasional sebesar satuan maka gaya kepemimpinan Transformasional akan mengalami peningkatan sebesar 0,465 satuan. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,035 menyatakan jika terjadi peningkatan motivasi sebesar satuan maka motivasi 0,035 akan mengalami peningkatan sebesar 0,035 satuan.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 3:
Hasil uji F

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	16,206	2	8,103	5,719	0,007 ^b
Residual	53,843	38	1,417		
Total	70,049	40			

Sumber: data di olah, 2019

Dari pengujian diatas telah menghasilkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,231, sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang baik (*goodness of fit*). Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 23,1 % variasi dari kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi. Sedangkan 76,9% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

3. Gaya Kepemimpinan Transfor-masional, dan motivasi terhadap kinerja Guru di SMA Kristen Dharma Mulya Surabaya.

Dari hasil pengolahan data diperoleh $F_{hitung} = 16,206$, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan df (2-39) adalah sebesar 3,24. Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,719 > 3,24$), artinya model regresi tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja guru cocok. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tabel 3:
Hasil uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(constant)	6,214	2.310		2,691	0,011		
X1	0,465	0,140	0,475	3,318	0,002	0,988	1,012
X2	0,035	0,125	0,041	0,283	0,778	0,988	1,012

Sumber: data di olah, 2019

4. Gaya Kepemimpinan Transformasional, terhadap kinerja Guru di SMA Kristen Dharma Mulya Surabaya.

Menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru adalah $t_{hitung} 3,318 > t_{tabel} 1,685$, dan $sig. 0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Kristen Dharma Mulya Surabaya.

Hal ini sesuai dengan pengujian hipotesis diatas bahwa gaya kepemimpinan didalam SMA Kristen Dharma Mulya Surabaya tercipta dari seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut: yang memberikan perhatian terhadap isu yang disampaikan bawahannya, berdiskusi dengan bawahannya dan lain sebagainya.

5. Motivasi terhadap kinerja Guru di SMA Kristen Dharma Mulya Surabaya

Variabel motivasi terhadap kinerja guru adalah sebesar $t_{hitung} 0,283 < t_{tabel} 1,685$ dan $sig 0,778 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 tidak diterima yang berarti Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Kristen Dharma Mulya Surabaya

Hal ini sesuai dengan pengujian hipotesis diatas bahwa motivasi didalam SMA Kristen Dharma Mulya Surabaya tercipta dari seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut: para karyawan mendapat sarana yang cukup mendukung dalam aktivitas pekerjaan mereka, perusahaan hanya memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja, saling membantu anatar rekan kerja apabila ada yang terkena masalah, serta pimpinan selalu memberikan motivasi terhadap keryawan berupa semangat untuk selalu disiplin dalam bekerja.

V. KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi sebesar 23,1 % mepengaruhi kinerja guru SMA Kristen Dharma Mulya Surabaya.
2. variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru adalah $t_{hitung} 3,318 > t_{tabel} 1,685$, dan $sig. 0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Kristen Dharma Mulya Surabaya.
3. Variabel motivasi terhadap kinerja guru adalah sebesar $t_{hitung} 0,283 < t_{tabel} 1,685$ dan $sig 0,778 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 tidak diterima yang berarti Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Kristen Dharma Mulya Surabaya

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Nurkolis.2003. *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi"*, Grasindo
- Rustan, Tabrani, 2007, *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosdakarya

- Sedarmayanti, 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Penerbit Mandar Maju
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV Maju Mundur.
- Sugianto, F. A. 2011. *Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. Jakarta. Erlangga
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung Alfabeta.
- Sunyoto. Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit. PT. Buku Seru.