

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Smk Negeri 2 Tondano

Jerry R.H Wuisang

Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Manado

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Tondano. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey. Menurut Sugiyono (2012), penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah diukur dengan menggunakan angket / kuesioner yang diberikan kepada 80 guru yang merupakan anggota dari populasi guru-guru SMK Negeri 2 Tondano. Angket tersebut menggunakan skala likert dengan 17 butir pertanyaan, dimana setiap alternatif pilihan jawaban memiliki skor yang berbeda. Motivasi kerja guru juga diukur dengan menggunakan angket yang diberikan kepada 80 guru yang merupakan bagian dari populasi guru-guru SMK Negeri 2 Tondano. Hasil Persamaan Regresi yakni: $\hat{Y} = 51,23 + 0,420X$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, artinya setiap ada peningkatan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka akan terjadi peningkatan pada motivasi kerja guru sebesar 0,420. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Bass dan Avolio (1994) menuturkan bahwa efek kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan menstimulasi guru untuk melihat pekerjaan mereka dari sudut pandang yang baru, mengetahui visi dan misi organisasi, meningkatkan kemampuan orang lain, serta memotivasi guru di luar minat pribadi mereka yang menguntungkan kelompok atau organisasi. Menurut Yukl Gary (2006) mendorong kepemimpinan transformasional yang akan mempengaruhi motivasi kerja guru, dimana guru akan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, akan membuat mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka. Intinya gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK Negeri 2 Tondano tercipta dari iklim yang kondusif, yang memungkinkan terciptanya hubungan yang harmonis dan akrab, suasana batin guru terwujud pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawab di sekolah yang mendorong guru untuk menampilkan motivasi kerja yang tinggi.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Guru, SMK Negeri 2 Tondano

Copyright (c) 2024 Sumarni S

✉ Corresponding author :

Email Address : jerrywuisang@unima.ac.id

PENDAHULUAN

Sebagai Negara yang sementara berkembang pendidikan bagi bangsa Indonesia saat ini merupakan kebutuhan mutlak yang nantinya akan menunjang pembangunan secara bertahap. Pendidikan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena sasarannya adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan kebutuhan disetiap bangsa termasuk bagi bangsa Indonesia untuk membawa perubahan dalam suatu Negara. Pendidikan menjadi kunci kemajuan dan keberhasilan dari suatu Negara. Dan pendidikan yang berhasil adalah pendidikan yang mampu menghasilkan Sumber daya manusia yang berkualitas.

Ki Hajar Dewantoro dalam buku Ajar Pendidikan Wuisang (2014) berpendapat bahwa pendidikan sebagai daya upaya untuk memajukan perkembangan budi pekerti, pikiran (intelektual) dan jasmani. Lebih jelasnya dalam UU RI No.20 tahun 2003 dipaparkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Menurut Ki Hajar Dewantara dalam Wuisang (2014) yang menjadi Tripusat pendidikan adalah lingkungan keluarga, lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat. Lingkungan Keluarga yang adalah lembaga pendidikan tertua, bersifat informal yang pertama dan utama dialami oleh anak serta lembaga pendidikan yang bersifat kodrati orang tua yang bertanggungjawab memelihara, merawat, melindungi, dan mendidik anak agar bertumbuh dan berkembang dengan baik. Lingkungan sekolah yang bertanggungjawab atas pendidikan anak-anak karena tidak semua tugas mendidik dapat dilaksanakan oleh orang tua dalam keluarga, dalam hal ilmu pengetahuan dan berbagai macam keterampilan, sedangkan lingkungan masyarakat yang dalam konteks pendidikan, merupakan diluar lingkungan keluarga dan sekolah. Pendidikan yang dialami dimasyarakat telah mulai ketika anak-anak beberapa waktu setelah lepas dari asuhan keluarga dan berada diluar pendidikan sekolah.

Guru merupakan salah satu ujung tombak di lingkungan sekolah guna mencapai keberhasilan Pendidikan. Guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugas tersebut motivasi guru dalam bekerja akan memberikan dampak bagi perkembangan organisasi. Menurut Sadirman (2006) motivasi merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Guru yang memiliki daya penggerak atau dorongan yang kuat untuk melakukan kegiatan (tugas dan kerja) dengan maksimal secara otomatis akan berdampak positif bagi perkembangan organisasi sekolah termasuk bagi perolehan hasil belajar siswa. Sebaliknya jika guru hanya sekedar menganggap tugas kerja sebagai rutinitas saja tidak ada dorongan yang kuat untuk melaksanakan tanggung jawab dengan rela maka semuanya itu akan berdampak negative pada perkembangan dan kemajuan organisasi sekolah.

Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tidak lepas dari pengaruh internal ataupun faktor eksternal yang membawa dampak pada motivasi kerja guru. Menurut Wahjosumidjo (2001) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah :

- 1). Faktor internal (yang bersumber dari dalam individu) seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain.

- 2). Faktor eksternal (yang bersumber dari luar individu) seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut maka kepemimpinan kepala sekolah memiliki salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Dalam lembaga pendidikan formal kepala sekolah merupakan aspek penting dalam keberhasilan sekolah karena keberhasilan sekolah ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan, meningkatkan kinerja guru, bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, pendayagunaan, serta pemeliharaan sarana dan prasarana sesuai dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala sekolah/Madrasah. Dengan demikian salah satu penentu kemajuan sekolah adalah kepala sekolah.

Kepala sekolah yang merupakan salah satu penentu kemajuan sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan untuk mengatur setiap sumber daya yang ada, memiliki pengetahuan yang luas dan keterampilan kepemimpinan. Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia (2009), menyatakan bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kepala sekolah yang merupakan pemimpin dalam suatu instansi pendidikan, baik itu sebagai pemimpin bagi para guru, maupun sebagai manajer atau pemimpin dalam manajemen sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah berfungsi menggerakkan semua potensi sekolah, khususnya tenaga guru dan tenaga kependidikan untuk pencapaian tujuan sekolah.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu cara kepala sekolah yang memungkinkan merangkul dan menggerakkan semua potensi yang ada dalam sekolah dapat berfungsi secara optimal.

Bernard Bass dalam Harsiwi (2003) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional cenderung membangun kesadaran para bawahannya mengenai nilai tugas mereka. Pemimpin berusaha memperluas dan meningkatkan serta mendorong perubahan tersebut kearah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi. Selanjutnya, secara operasional Bernard Bass memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: "Kepemimpinan dan kinerja melampaui harapan".

Bass berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional adalah bagaimana pemimpin akan berusaha mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistic, menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya.

Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat kepada pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan terhadap mereka. Dengan diterapkannya Kepemimpinan transformasional diharapkan kepala sekolah mampu mengembangkan semua potensi yang ada dalam sekolah agar dapat berfungsi secara optimal.

Hasil observasi lapangan dan wawancara dengan beberapa guru di SMK Negeri 2 Tondano penulis mendapati bahwa masih terdapat beberapa permasalahan antara lain : masih ada guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas kerja yang ditandai dengan kurang tertibnya guru dalam mengakhiri kegiatan belajar mengajar apalagi di jam-jam terakhir yang mengakibatkan jam belajar efektif menjadi berkurang, guru mengajar kurang menarik, guru masih kurang menggunakan model pembelajaran PBL dan PjBL, hal ini menunjukkan kurangnya motivasi kerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, selain itu ditemukan bahwa perhatian dan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah terhadap masing-masing guru belum optimal sehingga berdampak pada semangat kerja guru, yang juga mempengaruhi motivasi guru dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih mendalam dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMK Negeri 2 Tondano.**

Berangkat dari latar belakang masalah, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Tondano?.

KAJIAN TEORI

Konsep Motivasi Kerja Guru

Pengertian Motivasi

Menurut Sadirman (2006) pengertian motivasi merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Adair (2007) mengungkapkan bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan.

Dari Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya dorongan, daya penggerak yang kuat dari dalam diri manusia untuk melakukan suatu kegiatan dengan penuh energi Karena ada alasan serta tujuan yang hendak dicapai .

a. Jenis-jenis Motivasi

Secara umum, motivasi atau daya dorongan ini dapat muncul dari dalam diri maupun dari luar diri (Ismail, Iriani, 2008).

- 1) Motivasi intrinsik yaitu motivasi atau dorongan dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain dan atas kemauan sendiri.
- 2) Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu dapat berupa rangsangan, paksaan, kompensasi, maupun status sehingga seseorang melakukan sebuah tindakan atau pekerjaan.

b. Fungsi Motivasi

Menurut Sadirman (2006) ada tiga fungsi motivasi :

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai
- 3) Menentukan arah perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

c. Ciri-ciri motivasi

Menurut Sardiman dalam buku interaksi dan motivasi belajar mengajar bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Tekun menghadapi tugas (dapat terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
- 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
- 3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.
- 4) Lebih senang bekerja sendiri
- 5) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu)
- 6) Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini.
- 7) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

d. Tujuan Motivasi

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauan untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2000).

e. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Menurut Jarloede (2011) "Motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi yang tinggi". Definisi lain tentang motivasi kerja dikemukakan oleh Robbins (2006) "Proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan".

f. Manfaat Motivasi Kerja Guru

Menurut Sondang Siagian (2006) manfaat motivasi kerja adalah (a) mendorong gairah dan semangat kerja, (b) meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, (c) meningkatkan produktivitas kerja pegawai, (d) mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan, (e) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, (f) mengefektifkan pengadaan pegawai, (g) menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik, (h) meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai, (i) meningkatkan kesejahteraan pegawai, (j) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan (k) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

g. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Wahjosumidjo (2001), faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi faktor internal (yang bersumber dari dalam individu) dan faktor eksternal (yang bersumber dari luar individu).

- 1) Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain.
- 2) Faktor eksternal seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Sama halnya dengan Menurut Sondang Siagian (2006) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja :

- 1) Yang termasuk faktor internal yaitu: persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan.
- 2) Yang termasuk faktor eksternal yaitu: jenis dan sifat pekerjaan, lembaga atau organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan kerja, dan gaji.

Menurut Herzberg Frederick (2003), seorang karyawan harus mempunyai pekerjaan yang lebih menantang, lebih banyak tuntutan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan agar dia dapat termotivasi. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Keberhasilan pelaksanaan (achievement)
- 2) Pengakuan (recognition)
- 3) Pekerjaan itu sendiri (the work it self)
- 4) Pengembangan (development)

Konsep Gaya Kepemimpinan

a. Konsep dasar Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat penting bagi organisasi. Tanpa kepemimpinan, organisasi tidak dapat berjalan untuk mewujudkan tujuannya Menurut Soepardi dalam Mulyasa (2006) mendefinisikan kepemimpinan untuk menyelenggarakan, mempengaruhi, memotivasi, melarang, dan bahkan menghukum serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja sama dalam rangka tujuan administratif secara efektif dan efisien. Menurut Sopiaah (2008), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas sebuah kelompok dalam upaya ke arah pencapaian tujuan organisasi dalam sebuah situasi yang

diberikan. Kemudian bagi Robbins & Judge (2008) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok ke arah pencapaian visi atau seperangkat tujuan. Di pihak lain Gibson and Donnelly (1992) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang ke arah pencapaian tujuan organisasi. Proses mempengaruhi berarti ada stimulus yang diberikan seorang pemimpin kepada bawahannya untuk mendapatkan respon yang positif yaitu dengan berusaha mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Dari definisi diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku bawahan atau orang yang dipimpinya guna untuk agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan efektif dan efisien. Ini berarti bahwa kepemimpinan terkait dengan proses pengaruh sosial pemimpin terhadap bawahan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David and Newstorm, 1985). Menurut Thoha Miftiah (2003) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi perilaku sikap tindakan bawahan atau orang yang dipimpinya guna untuk tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

b. Pendekatan Kepemimpinan

Purwanto (2000) mengatakan bahwa dalam hubungannya dengan kepemimpinan pendidikan ada 3 macam pendekatan, yaitu:

- (1) Pendekatan sifat
- (2) Pendekatan perilaku
- (3) Pendekatan situasional

c. Gaya Kepemimpinan

Pengertian gaya kepemimpinan sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Yukl Gary, 2006). Sedangkan menurut Tjiptono (2001), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Handoko, 2002). Dalam usaha mencapai tujuan organisasi, pemimpin menggunakan berbagai gaya kepemimpinan, antara lain:

(1) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Dalam kepemimpinan otokratis, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota kelompoknya. Dalam hal ini pemimpin menunjukkan dan memberi perintah serta kewajiban bawahan untuk mengikuti dan menjalankannya, tidak boleh membantah ataupun mengajukan saran.

(2) Gaya kepemimpinan *laissez-faire*

Dalam gaya ini pemimpin tidak memberikan pimpinan; sama sekali tidak memberikan kontrol atau koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya.

(3) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin dengan gaya demokratis menafsirkan kepemimpinannya sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompok. Pemimpin selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama.

(4) Gaya Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan kharismatik diartikan keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan dengan kemampuan luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya atau atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu.

(5) Gaya kepemimpinan situasional

Hersey & Blanchard (2003) memperkenalkan model kepemimpinan situasional. Model ini bertolak dari teori kontingensi yang memfokuskan kepada bawahannya (*follower*). Kepemimpinan dapat berhasil tergantung dari kesiapan atau kematangan (*readiness*) dari bawahannya.

(6) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Mangkunegara Prabu (2005) kepemimpinan transaksional membantu organisasi meraih tujuan-tujuannya secara lebih efisien dengan cara menghubungkan kinerja pekerjaan dengan penghargaan yang bernilai dengan jalan mendorong karyawan untuk dapat memanfaatkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan.

Konsep Gaya Kepemimpinan Transformasional

Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional ini dikemukakan oleh McGregor Burns (1987) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pimpinan dan para bawahannya untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikut dengan menentukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan bukan didasarkan atas emosi kemanusiaan, keserakahan, kecemburuan, atau kebencian. Tingkat sejauhmana seorang pemimpin disebut transformasional terutama diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikut. Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat kepada pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan terhadap mereka. Kepemimpinan transformasional terkait dengan identifikasi diri yang kuat, penciptaan visi bersama untuk masa depan, dan hubungan antara pemimpin dan pengikut berdasar pada suatu hal yang lebih daripada sekadar pemberian penghargaan agar patuh.

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, Bernard Bass (Stone et al, 2004) mengatakan sebagai berikut: "Pemimpin transformasional mengubah nilai-nilai pribadi pengikut untuk mendukung visi dan sasaran organisasi dengan mendorong lingkungan di mana hubungan dapat terbentuk dan dengan membangun iklim kepercayaan di mana visi bisa dibagi ". Selanjutnya, secara operasional Bernard Bass and Avolio (1994) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: "Kepemimpinan dan kinerja melampaui harapan".

Beberapa ciri khusus bagi kepemimpinan transformasional dalam membangkitkan dan memotivasi kepada para pengikutnya:

- a) Mengartikulasikan dan mengkomunikasikan secara jelas,
- b) Menjelaskan cara mencapai visi tersebut
- c) Bertindak dengan kepercayaan yang tinggi dan positivistic
- d) Mengekspresikan kepada pegawai
- e) Menggunakan cara dramatis dan simbolis untuk menekankan pada kata-kata atau kalimat kunci,
- f) Menjadi contoh suri teladan pada pegawai
- g) Memberdayakan anggota untuk mencapai visi tersebut.

Karakteristik kepemimpinan transformasional menurut *Avolio* dkk (Stone et al, 2004) adalah sebagai berikut:

- (1) *Idealized influence (karisma)* mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan.
- (2) *Inspirational motivation* berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut.
- (3) *Intellectual stimulation* karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional.
- (4) *Individualized consideration* berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya.

Konsep Kepala Sekolah

Kepala Sekolah berasal dari dua kata yakni “Kepala” dan “Sekolah”. Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan kata sekolah diartikan sebagai suatu lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara singkat Kepala Sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran (Mulyasa, 2006).

Menurut Wahjosumidjo, (2001) kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala Sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya. Jika dilihat dari syarat guru untuk menjadi Kepala Sekolah,

Fungsi Kepala Sekolah

Menurut Mulyasa (2006), kepala sekolah mempunyai 7 fungsi utama, yaitu:

- a) Kepala Sekolah Sebagai Educator (Pendidik)
- b) Kepala Sekolah Sebagai Manajer
- c) Kepala Sekolah Sebagai Administrator
- d) Kepala Sekolah Sebagai Supervisor
- e) Kepala Sekolah Sebagai Leader (Pemimpin)
- f) Kepala sekolah sebagai innovator
- g) Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Berdasarkan penjelasan diatas Gaya Kepemimpinan tranformasional kepala sekolah merupakan salah satu gaya yang diterapkan oleh pemimpin sekolah yang memperhatikan kebutuhan setiap masing-masing guru, dengan pembawaan yang dimiliki kepala sekolah secara tidak langsung menjadi teladan bagi guru yang menimbulkan dorongan pada guru melaksanakan tugas dan tanggung jawab bukan hanya sesuai harapan bahkan lebih dari yang diharapkan yang meliputi indicator pengaruh idealisme, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individual.

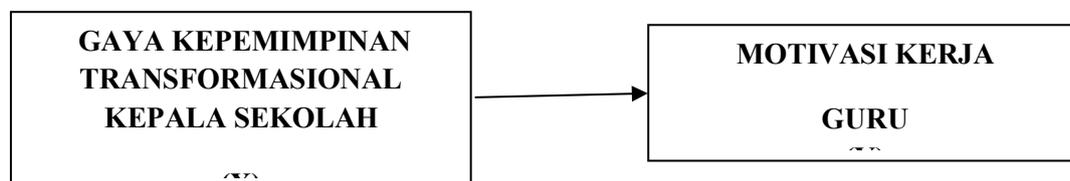
KERANGKA BERPIKIR

Pendidikan yang mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah salah satu indikator berhasilnya sebuah proses Pendidikan dan yang nantinya akan menunjang pembangunan secara bertahap. Guru memegang peranan penting dalam kemajuan Pendidikan Karena guru secara langsung berhubungan dengan peserta didik

yang adalah penerus bangsa yang diharapkan memiliki kemampuan seperti yang tercantum dalam UU no 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, dalam suatu sekolah guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh pada kemajuan sekolah.

Untuk meningkatkan motivasi kerja dalam diri seorang guru, kepala sekolah merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi guru itu sendiri. Kepala sekolah yang turut berperan dalam memajukan sekolah diharapkan memiliki kompetensi untuk mengelola sumber daya dan potensi disekolah termasuk guru. Gaya Kepemimpinan tranformasional merupakan salah satu gaya yang memperhatikan kebutuhan setiap masing-masing guru, dengan pembawaan yang dimiliki kepala sekolah secara tidak langsung menjadi teladan bagi guru yang menimbulkan dorongan pada guru melaksanakan tugas dan tanggung jawab bukan hanya sesuai harapan bahkan lebih dari yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat digambarkan melalui kerangka berpikir berikut:



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang diajukan dengan tunjangan kerangka berpikir maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Tondano

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey. Menurut Sugiyono (2012), penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya (Arikunto, 2012).

Dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas (*independent variabel*) yakni Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) serta variabel terikat (dependent variabel) yakni Motivasi Kerja Guru (Y).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen angket (kuesioner) dokumentasi dan observasi untuk gaya kepemimpinan transformasional (variabel bebas) dan motivasi kerja guru (variabel terikat).

- a. Observasi
- b. Kuesioner

c. Dokumentasi
(Sugiyono, 2012)

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru. Angket merupakan sejumlah pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendasar dari laporan diri sendiri, pengetahuan dan atau keyakinan pribadi dari subjek yang diteliti dan berjumlah 80 guru yang ada di SMK Negeri 2 Tondano. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Instrumen ini disusun sebanyak 20 butir pertanyaan dengan teknik penskoran adalah sebagai berikut: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Ragu-ragu (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

Teknik Analisa Data

Teknik analisis regresi sederhana (Sugiyono, 2012) adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

- a = bilangan konstanta
- b = koefisien regresi
- \hat{Y} = (dibaca Y topi) variable motivasi kerja guru
- X = variable gaya kepemimpinan Kepala Sekolah

Koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Analisis Varian (ANOVA)

Untuk menguji linieritas dan keberartian regresi digunakan daftar Analisis Varians (Nazir, 2011).

- $JK(T) = \sum Y^2$
- $JK(G) = \sum (\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_i})$
- $JK(\alpha) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$
- $JK(b/a) = b(\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n})$
- $JK(S) = JK(T) - JK(\alpha) - JK\frac{a}{b}$
- $JK(TC) = JK(S) - JK(G)$

Teknik Korelasi

Teknik korelasi Pearson (*product moment correlation*) dari Sugiyono (2012), menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

- r = koefisien korelasi
- n = jumlah sampel

$$\begin{aligned}\sum x &= \text{jumlah skor X} \\ \sum y &= \text{jumlah skor Y} \\ \sum x^2 &= \text{jumlah skor X yang dikuadratkan} \\ \sum y^2 &= \text{jumlah skor Y yang dikuadratkan} \\ \sum xy &= \text{jumlah hasil kali X dan Y}\end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari besarnya sumbangan (kontribusi) variable X dengan Variabel Y menggunakan Analisis koefisien determinasi dengan rumus:

$$KP = r^2 \times 100$$

Uji T

Untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi digunakan uji t (Sugiyono, 2012), dengan rumus sebagai:

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = signifikan koefisien korelasi

r = koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Persamaan Regresi dan Korelasi

Dari hasil diatas, dapat dibuat Persamaan Regresi **Yakni : $\hat{Y} = 51,23 + 0,420X$** hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, dimana dapat dilihat bahwa apabila Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah bertambah 51,23 maka akan terjadi peningkatan Motivasi Kerja Guru sebesar 0,420.

Teknik Korelasi

Berdasarkan perhitungan uji korelasi diatas diperoleh nilai r_{xy} sebesar 0,417 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa antara variabel x (gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah) dan variabel y (motivasi kerja guru) terdapat hubungan sebesar 0.417.

Untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi digunakan uji t (Sugiyono, 2012), dengan rumus sebagai:

Berdasarkan perhitungan diatas, pengujian hipotesis dengan taraf kepercayaan 95% dan taraf nyata = 0,05 dan n = 44, dengan dk = n-2 (44-2 = 42) sehingga diperoleh hasil T_{tabel} sebesar **1.682**.

Kesimpulan dari hasil tersebut dapat diartikan $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ sebesar **7.12848** \geq **1.682**, maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis diterima dengan kata lain terima H_a dan tolak H_o . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Tondano yang tidak dapat diabaikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Tondano.

Setelah kedua variabel tersebut diukur, maka dapat digunakan untuk menjawab tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Tondano, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru maka dituangkan dalam bentuk hipotesis kemudian diuji dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dimana antara variabel X (Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah) dengan Y (Motivasi Kerja Guru) diperoleh hasil yang positif. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Jadi hipotesis yang peneliti ajukan yaitu terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru adalah benar dan dapat diketahui. Artinya semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Tondano.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Bass dan Avolio (1994) menuturkan bahwa efek kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan menstimulasi guru untuk melihat pekerjaan mereka dari sudut pandang yang baru, mengetahui visi dan misi organisasi, meningkatkan kemampuan orang lain, serta memotivasi guru di luar minat pribadi mereka yang menguntungkan kelompok atau organisasi. Menurut Yukl Gary (2006) mendorong kepemimpinan transformasional yang akan mempengaruhi motivasi kerja guru, dimana guru akan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, akan membuat mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka. Intinya gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK Negeri 2 Tondano tercipta dari iklim yang kondusif, yang memungkinkan terciptanya hubungan yang harmonis dan akrab, suasana batin guru terwujud pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawab di sekolah yang mendorong guru untuk menampilkan motivasi kerja yang tinggi.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan antara lain :

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru
- b. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Tondano.

SARAN

Melihat hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagi Kepala Sekolah
Kepala sekolah perlu mengadaptasikan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh dalam meningkatkan motivasi guru dalam bekerja yang semuanya itu berdampak pada tercapainya tujuan sekolah yang telah ditetapkan.
- 2) Bagi guru
Perlu meningkatkan motivasi dalam menjalankan tugas dan kerja karena dengan adanya motivasi yang tinggi, segala tugas yang dikerjakan akan terasa menyenangkan

dan secara otomatis performa serta prestasi kerja para guru akan meningkat dengan sendirinya.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru.

Referensi :

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Adair, John. (2006) *Keterampilan Manajemen, kepemimpinan dan motivasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Bass, Avolio, B.J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformasional Leadership*. Thousand Oaks : Sage
- ____ Benard, Harsiwi (2003) *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin: Th Agung*
- ____ Stone et al (2004) *Transformasional Leadership Offset Working*
- Davis, Newstrom (1995) *Human Behavior at Work:Organizational Behavior* New York: McGraw Hill
- Gibson.J.L. Ivancevich, J.M. and Donnelly JR.J.H, 1992, *Organisasi : Perilaku, struktur, proses*, Edisi ke 8, Jilid 1 Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPPE.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayungan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2003
- Herzberg, Fredrick, (2003). *Herzberg's Motivation-Hygiene Teory* Sunway University
- Ismail, Iriani. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-kabupaten di Madura*, Ekuitas, 12 No.1. 18 36.
- Jarloede, (2011), *Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Guru*, Bandung: Prenamedia Grup
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-6, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mulyasa (2006). *Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- McGregor Burns (1987) dalam Susanto Ahmad, (2016); *Manajemen Peningkatan KG ;Pengelolaan Pendidikan*. FIP-UPI
- Nazir, Moch. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor.Ghalia Indonesia.
- Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang *Standar Kepala sekolah/Madrasah*
- Purwanto M. Ngalim (2000) *Psikologi Pendidikan* Bandung: Remaja Rosdakarya
- Riduan, (2007). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta Rineka Cipta
- ____ (2005). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. 2006. *Essentials of Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice-Hall, inc. Yogyakarta.Sadirman, (2006). *Interaksi Dan Motivasi Belajar-Mengajar*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang. (1995) *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*, Bandung: CV. Alfabeta
- McGregor Burns (1987) dalam Susanto Ahmad, (2016); *Manajemen Peningkatan KG ;Pengelolaan Pendidikan*. FIP-UPI

- Thoha Miftiah. (2003). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Tjiptono (2001) *Organisasi, Kepemimpinan Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan, (2009) *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.
- UU Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wuisang Jerry. (2014). *Buku Ajar Pengantar Pendidikan*; Pendidikan menurut Ki Hajar Dewantoro, hal 12. Tondano
- Wahjosumidjo, (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yukl, Gary 2006. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta Penerbit Prehalindo