

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Sekolah, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru

Trisno Wardoyo

trisnowar@yahoo.com

SD Negeri Gembongan, UPTD PAUD dan Dikdas Kec. Sentolo, Kulon Progo

Abstract: *The purpose of this research was to analyze the contribution of transformational leadership, school organizational climate, and achievement motivation to teacher performance in elementary school in Sentolo Sub-district, Kulon Progo Province, Yogyakarta Special Region partially or simultaneously. This type of research is quantitative research. The variables in this study were transformational leadership, school organizational climate, achievement motivation and teacher performance. The population in this study were all elementary school teachers in Sentolo Sub-district, Kulon Progo, Yogyakarta Special Province, amounting to 332 teachers. Based on the Slovin formula with error rate of 10% then the total sample of research was 77 teachers. The sampling technique used was random sampling. Technique of taking data using questionnaire. The analysis used was multiple linear regression analysis. From the results of the study concluded that: (1) Transformational leadership, school organizational climate, and achievement motivation contribute positively to the performance of teachers with effective contribution of 59.7%. (2) Transformational leadership contributes positively to teacher performance with effective contribution of 18.6%. (3) School organizational climate contributes positively to teacher performance with effective contribution of 18.6%. (4) Achievement motivation contribute positively to teacher performance with effective contribution of 18,6%.*

Keywords: *transformational leadership, school organizational climate, achievement motivation, teacher performance*

Pendahuluan

Salah satu faktor yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan adalah dengan peningkatan kapasitas atau kompetensi tenaga pendidik atau guru. Guru memegang peranan penting dan sangat strategis dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam mewujudkan peran strategis tersebut seorang guru dituntut untuk mempunyai standar kompetensi dalam bidang pendidikan, dalam hal ini kompetensi yang dimaksud adalah seperangkat ilmu serta keterampilan mengajar guru di dalam menjalankan tugas profesionalnya sebagai seorang guru sehingga tujuan dari pendidikan bisa dicapai dengan baik.

Guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai peran untuk mengajar, mendidik, dan membimbing peserta didik agar mempunyai ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tujuan pendidikan. Oleh karena itu, idealnya guru memiliki kompetensi yang optimal. Akan tetapi, fakta menunjukkan bahwa selama tahun 2000-2012 tidak terjadi peningkatan kualitas kompetensi guru dan kualitas pendidikan meski pemerintah mengalokasikan anggaran bagi guru pegawai negeri sipil sekitar Rp 70 triliun setiap tahun. Padahal, niat awal pemberian tunjangan profesi atau program sertifikasi adalah untuk meningkatkan kualitas kompetensi guru yang berpengaruh pada peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini dikemukakan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Hamid Muhammad dalam Forum Kebijakan Guru "Manajemen, Persiapan, dan Pengembangan Guru" yang

diselenggarakan Education Sector Analytical and Capacity Development Partnership (ACDP) Indonesia, Kamis (6/8/2015), di Jakarta (Aulia, 2015: p.1).

Selama ini guru dinilai hanya mengejar tunjangan, tetapi meningkatkan kualitas menjadi nomor dua. Meski telah menyandang gelar S-1/D-4, kinerja guru tak lantas membaik. Hal ini menambah persoalan pada program peningkatan kualifikasi guru. Hal ini disebabkan karena tenggat untuk meningkatkan kualifikasi guru menjadi S-1/D-4 hampir tiba. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Guru dan Dosen, semua guru sudah harus menyandang gelar S-1/D-4 pada akhir tahun ini. Pada kenyataannya, masih ada 27,5 persen dari total 3 juta guru yang belum S-1/D-4 di 288 kabupaten/kota. Hal itu karena banyak daerah mengaku tak memiliki sumber keuangan yang kuat untuk menyekolahkan guru. Ada pula daerah yang memiliki sumber keuangan yang kuat tetapi masalahnya justru datang dari pribadi guru sendiri. Padahal, peningkatan kompetensi penting mengingat masih rendahnya kompetensi mayoritas guru jika melihat hasil uji kompetensi guru (UKG) tahun 2012 (Aulia, 2015: p.1).

Berdasarkan uraian tersebut, maka idealnya guru terus berusaha meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, diperlukan perubahan paradigma pola mengajar tenaga pendidik yang tidak hanya sekedar menjadi sumber informasi siswa di sekolah dengan metode penyampaian yang monolog di dominasi oleh guru, akan tetapi diharapkan guru lebih partisipatif dan melakukan dialog dengan siswa sehingga fungsi guru lebih cenderung sebagai fasilitator dalam proses belajar. Hal ini menuntut guru untuk selalu meningkatkan kapasitasnya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas siswa dalam proses pembelajaran.

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan mengoptimalkan kepemimpinan kepala sekolah. Supaya kondisi kerja guru dapat terwujud seperti yang diharapkan, diperlukan seorang kepala sekolah yang dapat menerapkan kepemimpinan transformasional, yakni kepala sekolah yang tangguh dan memiliki visi yang jelas tentang tujuan semua kegiatan yang dilaksanakan di sekolah. Apabila kepala sekolah menjalankan tugas kepemimpinan secara efektif, guru akan merasa terdorong memberikan kontribusi nyata dalam usaha merealisasikan visi dan misi sekolah (Gibson dkk., 2009: p.146).

Besarnya pengaruh yang dimiliki oleh kepala sekolah menentukan apa dan bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dalam sekolah yang dipimpin. Kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan perhatian tinggi kepada guru, terbuka, menyejukkan, bisa beradaptasi dengan guru, murah senyum, simpatik, penuh pengertian, dan percaya bahwa para guru mampu melaksanakan tugas-tugas yang diembankan memamng dapat membuat mereka mengerjakan tugas itu dengan gembira dan penuh tanggung jawab (Mantja, 2002: p.93).

Guru seharusnya berusaha untuk mengembangkan diri dan diberi kesempatan agar kinerjanya lebih berkualitas dan profesional, serta perlu mengetahui bagaimana iklim organisasi di tempatnya mengajar untuk lebih beradaptasi karena setiap sekolah iklimnya berbeda-beda. Tingkat keamanan dan gangguan yang ada di sekitar sekolah juga perlu diperhatikan agar guru merasa tenang dalam mengajar. Oleh karena itu, iklim organisasi di dalam sekolah perlu dibuat kondusif agar mendukung tujuan tersebut. Iklim organisasi sekolah yang tidak kondusif akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran dan sulitnya tercapai tujuan pembelajaran (Yamin dan Maisah, 2010: p.110).

Faktor lain yang dapat mendukung tercapainya kinerja guru yang optimal adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu untuk mencapai suatu standar kesuksesan, dan untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan (Santrork, 2003: p.103). Oleh karena itu, motivasi berprestasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi

berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin (Supardi, 2013: p.48).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada beberapa sekolah dasar di Kecamatan Sentolo, diperoleh gambaran bahwa kinerja guru cenderung kurang memuaskan. Para guru kurang kreatif dalam mengembangkan suasana belajar yang menyenangkan. Banyak guru yang sering menggunakan metode ceramah dalam menyampaikan materi pelajaran. Banyak pula guru yang kurang kreatif dalam memberikan penugasan kepada siswa karena lebih senang mengandalkan soal dari buku maupun LKS. Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Sekolah, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SD Kecamatan Sentolo Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi kepemimpinan transformasional, iklim organisasi sekolah, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SD di Kecamatan Sentolo Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian tersebut diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dalam bidang pendidikan dan sebagai tambahan bahan kajian tentang kontribusi kepemimpinan transformasional, iklim organisasi sekolah, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru pada sekolah dasar. Penelitian tersebut juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak sekolah agar lebih memperhatikan kinerja guru melalui upaya meningkatkan kepemimpinan transformasional, iklim organisasi sekolah, dan motivasi berprestasi.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD di Kecamatan Sentolo Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2017.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD di Kecamatan Sentolo Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berjumlah 332 guru. Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 77 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Sebaran populasi dan sampel penelitian dijabarkan pada tabel berikut ini.

Prosedur

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian. Mengingat adanya keterbatasan penelitian yakni kesibukan peneliti dan kesibukan responden, maka peneliti memberikan kuesioner kepada responden melalui pihak sekolah, sehingga responden dapat mengisi angket tersebut pada saat mereka memiliki waktu luang. Penelitian ini merupakan penelitian cross sektional, sehingga pengambilan data dilakukan hanya sekali.

Data, Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini merupakan data primer, sehingga peneliti melakukan pengambilan data secara langsung ke lapangan. Instrumen dalam penelitian berupa kuesioner, yakni kuesioner kepemimpinan transformasional, kuesioner iklim organisasi sekolah, kuesioner motivasi berprestasi serta kuesioner kinerja guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Deskripsi Data

Data-data yang diperoleh dari kepemimpinan transformasional (X_1), iklim organisasi sekolah (X_2), motivasi berprestasi (X_3) dan kinerja guru (Y) digunakan untuk mendeskripsikan hasil penelitian dengan menggunakan skor hipotetik dan empirik. Data skor hipotetik dan skor empirik, yang dideskripsikan adalah nilai minimum, maksimum, jarak sebaran (*range*), standar deviasi, dan rata rata (*mean*). Hasil tersebut akan digunakan sebagai dasar pembuatan kategorisasi data penelitian.

1. Kinerja guru

Hasil uji validitas terhadap 32 butir soal pada variabel kinerja guru terdapat 29 butir soal yang valid dan 3 butir soal yang gugur (nomer 2, 21 dan 29). Skor minimum yang dapat diperoleh dari subjek adalah jumlah item dikali skor Skala Likert terendah yang digunakan dalam skala yaitu 1, sehingga didapat nilai minimum ideal sebesar $29 \times 1 = 29$. Skor maksimum diperoleh dari jumlah item dikali Skor Likert tertinggi yang digunakan dalam skala yaitu 4, sehingga didapat nilai maksimum ideal sebesar $29 \times 4 = 116$. Jarak sebaran (*range*) didapat dari selisih nilai maksimum dan minimum ideal, yaitu $116 - 29 = 87$. Deviasi standar (σ) ideal diperoleh dari jarak sebaran dibagi 6, sehingga deviasi standar ideal skala kinerja guru adalah $87 : 6 = 14,50$. Adapun *mean hipotetic* (μ) ideal diperoleh dari setengah dari jumlah nilai maksimum dan minimum, sehingga nilai *mean* ideal kinerja guru adalah $(116 + 29) / 2 = 72,5$. Berdasarkan nilai mean ideal dan standard deviasi ideal dapat dibuat kategorisasi kinerja gurusebagai berikut:

Tabel 1. Kategorisasi Kinerja Guru

Kategorisasi	Norma kategorisasi	Skor	F	%
Sangat tinggi	$Y \geq \mu + 1,5\sigma$	$Y \geq 94,25$	6	7,79
Tinggi	$\mu + 0,5\sigma \leq Y < \mu + 1,5\sigma$	$79,75 \leq Y < 94,25$	13	16,88
Sedang	$\mu - 0,5\sigma \leq Y < \mu + 0,5\sigma$	$65,25 \leq Y < 79,75$	29	37,66
Rendah	$\mu - 1,5\sigma \leq Y < \mu - 0,5\sigma$	$50,75 \leq Y < 65,25$	20	25,97
Sangat rendah	$Y < \mu - 1,5\sigma$	$Y < 50,75$	9	11,69
Jumlah			77	100,00

gan :

Y = Skor subjek produktivitas kinerja guru

μ = Mean hipotetik

σ = Deviasi standar

Skor empirik kinerja guru diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh. Skor empirik maksimum sebesar 111,0 dan skor empirik minimum sebesar 32,0. Jarak sebaran diperoleh dari selisih skor maksimum dan skor minimum, yaitu $111 - 32 = 79$, standard deviasi sebesar 15,12 sedangkan mean empirik 75,76. Nilai mean empirik kinerja gurusebesar 75,76 berada pada interval $65,25 \leq Y < 79,75$ sehingga termasuk dalam kategori sedang dan sebagian besar juga termasuk dalam kategori sedang (37,66%). Kinerja guru sebagian besar dalam kategori sedang (37,66%), kemudian diikuti rendah (25,97%), tinggi (16,88%), sangat rendah (11,69%) dan terakhir sangat tinggi (7,79%).

2. Kepemimpinan transformasional

Hasil uji validitas terhadap 30 butir soal pada variabel kepemimpinan transformasional terdapat 29 butir soal yang valid dan 1 butir soal yang gugur (nomer 17). Skor minimum yang dapat diperoleh dari subjek adalah jumlah item dikali skor Skala Likert terendah yang digunakan dalam skala yaitu 1, sehingga didapat nilai minimum ideal sebesar $29 \times 1 = 29$. Skor maksimum diperoleh dari jumlah item dikali Skor Likert

tertinggi yang digunakan dalam skala yaitu 4, sehingga didapat nilai maksimum ideal sebesar $29 \times 4 = 116$. Jarak sebaran (*range*) didapat dari selisih nilai maksimum dan minimum ideal, yaitu $116 - 29 = 87$. Deviasi standar (σ) ideal diperoleh dari jarak sebaran dibagi 6, sehingga deviasi standar ideal skala kepemimpinan transformasional adalah $87 : 6 = 14,50$. Adapun *mean hipotetic* (μ) ideal diperoleh dari setengah dari jumlah nilai maksimum dan minimum, sehingga nilai *mean* ideal kepemimpinan transformasional adalah $(116 + 29) / 2 = 72,5$. Berdasarkan nilai mean ideal dan standard deviasi ideal dapat dibuat kategorisasi kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

Tabel 2. Kategorisasi Kepemimpinan Transformasional

Kategorisasi	Norma kategorisasi	Skor	F	%
Sangat tinggi	$X_1 \geq \mu + 1,5\sigma$	$X_1 \geq 94,25$	4	5,19
Tinggi	$\mu + 0,5\sigma \leq X_1 < \mu + 1,5\sigma$	$79,75 \leq X_1 < 94,25$	14	18,18
Sedang	$\mu - 0,5\sigma \leq X_1 < \mu + 0,5\sigma$	$65,25 \leq X_1 < 79,75$	30	38,96
Rendah	$\mu - 1,5\sigma \leq X_1 < \mu - 0,5\sigma$	$50,75 \leq X_1 < 65,25$	22	28,57
Sangat rendah	$X_1 < \mu - 1,5\sigma$	$X_1 < 50,75$	7	9,09
Jumlah			77	100,00

Keterangan :

X_1 = Skor subjek kepemimpinan transformasional

μ = Mean hipotetik

σ = Deviasi standar

Skor empirik kepemimpinan transformasional diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh. Skor empirik maksimum sebesar 115,0 dan skor empirik minimum sebesar 37,0. Jarak sebaran diperoleh dari selisih skor maksimum dan skor minimum, yaitu $115 - 37 = 78$, standard deviasi sebesar 14,99 sedangkan mean empirik 70,27. Nilai mean empirik sebesar 70,27 berada pada interval $65,25 \leq X_1 < 70,27$ sehingga termasuk dalam kategori sedang. Kepemimpinan transformasional sebagian besar termasuk dalam kategori sedang (38,96%). Kepemimpinan transformasional sebagian besar dalam kategori sedang (38,96%), kemudian diikuti rendah (28,57%), tinggi (18,18%), sangat rendah (9,09%) dan terakhir sangat tinggi (5,19%).

3. Iklim organisasi sekolah

Hasil uji validitas terhadap 30 butir soal pada variabel iklim organisasi sekolah terdapat 27 butir soal yang valid dan 3 butir soal yang gugur (nomer 5, 16 dan 25). Skor minimum yang dapat diperoleh dari subjek adalah jumlah item dikali skor Skala Likert terendah yang digunakan dalam skala yaitu 1, sehingga didapat nilai minimum ideal sebesar $27 \times 1 = 27$. Skor maksimum diperoleh dari jumlah item dikali Skor Likert tertinggi yang digunakan dalam skala yaitu 4, sehingga didapat nilai maksimum ideal sebesar $27 \times 4 = 108$. Jarak sebaran (*range*) didapat dari selisih nilai maksimum dan minimum ideal, yaitu $108 - 27 = 81$. Deviasi standar (σ) ideal diperoleh dari jarak sebaran dibagi 6, sehingga deviasi standar ideal skala iklim organisasi sekolah adalah $81 : 6 = 13,50$. Adapun *mean hipotetic* (μ) ideal diperoleh dari setengah dari jumlah nilai maksimum dan minimum, sehingga nilai *mean* ideal iklim organisasi sekolah adalah $(108 + 27) / 2 = 67,50$. Berdasarkan nilai mean ideal dan standard deviasi ideal dapat dibuat kategorisasi iklim organisasi sekolah sebagai berikut:

Tabel 3. Kategorisasi Iklim Organisasi Sekolah

Kategorisasi	Norma kategorisasi	Skor	F	(%)
Sangat tinggi	$X_2 \geq \mu + 1,5\sigma$	$X_2 \geq 87,75$	4	5,19
Tinggi	$\mu + 0,5\sigma \leq X_2 < \mu + 1,5\sigma$	$74,25 \leq X_2 < 87,75$	12	15,58
Sedang	$\mu - 0,5\sigma \leq X_2 < \mu + 0,5\sigma$	$60,75 \leq X_2 < 74,25$	36	46,75
Rendah	$\mu - 1,5\sigma \leq X_2 < \mu - 0,5\sigma$	$47,25 \leq X_2 < 60,75$	16	20,78
Sangat rendah	$X_2 < \mu - 1,5\sigma$	$X_2 < 47,25$	9	11,69
Jumlah			77	100,00

Keterangan :

X_2 = Skor subjek iklim organisasi sekolah

μ = Mean hipotetik

σ = Deviasi standar

Skor empirik iklim organisasi sekolah diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh. Skor empirik maksimum sebesar 95,0 dan skor empirik minimum sebesar 32,0. Jarak sebaran diperoleh dari selisih skor maksimum dan skor minimum, yaitu $95 - 32 = 63$, standard deviasi sebesar 11,12 sedangkan mean empirik 70,00. Nilai mean empirik sebesar 70,00 berada pada interval $60,75 \leq X_2 < 74,25$ sehingga termasuk dalam kategori sedang. Iklim organisasi sekolah sebagian besar juga termasuk dalam kategori sedang (46,75%). Iklim organisasi sekolah sebagian besar dalam kategori sedang (46,75%), kemudian diikuti rendah (20,78%), tinggi (15,58%), sangat rendah (11,69%) dan terakhir sangat tinggi (5,19%).

4. Motivasi berprestasi

Hasil uji validitas terhadap 30 butir soal pada variabel motivasi berprestasi terdapat 28 butir soal yang valid dan 2 butir soal yang gugur (nomor 12 dan 26). Skor minimum yang dapat diperoleh dari subjek adalah jumlah item dikali skor Skala Likert terendah yang digunakan dalam skala yaitu 1, sehingga didapat nilai minimum ideal sebesar $28 \times 1 = 28$. Skor maksimum diperoleh dari jumlah item dikali Skor Likert tertinggi yang digunakan dalam skala yaitu 4, sehingga didapat nilai maksimum ideal sebesar $28 \times 4 = 112$. Jarak sebaran (*range*) didapat dari selisih nilai maksimum dan minimum ideal, yaitu $112 - 28 = 84$. Deviasi standar (σ) ideal diperoleh dari jarak sebaran dibagi 6, sehingga deviasi standar ideal skala motivasi berprestasi adalah $84 : 6 = 14,0$. Adapun *mean hipotetic* (μ) ideal diperoleh dari setengah dari jumlah nilai maksimum dan minimum, sehingga nilai *mean* ideal motivasi berprestasi adalah $(84 + 28) / 2 = 70,0$. Berdasarkan nilai mean ideal dan standard deviasi ideal dapat dibuat kategorisasi motivasi berprestasi sebagai berikut:

Tabel 4. Kategorisasi Motivasi Berprestasi

Kategorisasi	Norma kategorisasi	Skor	F	(%)
Sangat tinggi	$X_3 \geq \mu + 1,5\sigma$	$X_3 \geq 91,0$	7	9,09
Tinggi	$\mu + 0,5\sigma \leq X_3 < \mu + 1,5\sigma$	$77,0 \leq X_3 < 91,0$	16	20,78
Sedang	$\mu - 0,5\sigma \leq X_3 < \mu + 0,5\sigma$	$63,0 \leq X_3 < 77,0$	26	33,77
Rendah	$\mu - 1,5\sigma \leq X_3 < \mu - 0,5\sigma$	$49,0 \leq X_3 < 63,0$	15	19,48
Sangat rendah	$X_3 < \mu - 1,5\sigma$	$X_3 < 49,0$	13	16,88
Jumlah			77	100,00

Keterangan :

X_3 = Skor subjek motivasi berprestasi

μ = Mean hipotetik

σ = Deviasi standar

Skor empirik motivasi berprestasi diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh. Skor empirik maksimum sebesar 105,0 dan skor empirik minimum sebesar 31.

Jarak sebaran diperoleh dari selisih skor maksimum dan skor minimum, yaitu $105 - 31 = 74$, standard deviasi sebesar 16,29 sedangkan mean empirik 74,37. Nilai mean empirik sebesar 74,37 berada pada interval $63,0 \leq X_3 < 77,0$ sehingga termasuk dalam kategori sedang dan sebagian besar juga termasuk dalam kategori sedang (33,77%). Motivasi berprestasi sebagian besar dalam kategori sedang (33,77%), kemudian diikuti tinggi (20,78%), rendah (19,48%), sangat rendah (16,88%) dan sangat tinggi (9,09%).

Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebelum analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu normalitas, linearitas, dan multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak menggunakan *Kolmogorov Smirnov* yaitu membandingkan nilai probabilitas dengan nilai kritisnya yaitu 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*

Variabel	Z	p	Keterangan
Kinerja guru(Y)	0,549	0,924	Normal
Kepemimpinan transformasional (X_1)	0,702	0,707	Normal
Iklim organisasi sekolah (X_2)	0,685	0,736	Normal
Motivasi berprestasi (X_3)	0,723	0,673	Normal

Berdasarkan hasil perhitungan di atas nilai signifikansi (p) pada variabel kinerja gurusebesar 0,924 ($p > 0,05$) sehingga data terdistribusi normal. Nilai signifikansi (p) pada variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,702 ($p > 0,05$) sehingga data terdistribusi normal. Nilai signifikansi (p) pada variabel iklim organisasi sekolah sebesar 0,685 ($p > 0,05$) sehingga data terdistribusi normal. Nilai signifikansi (p) pada variabel motivasi berprestasi sebesar 0,723 ($p > 0,05$) sehingga data terdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Pedoman yang digunakan untuk menguji linieritas garis regresi dilakukan dengan jalan menguji signifikansi nilai F. Adapun hasil uji linieritas hubungan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Hubungan	F	p	Keterangan
Kepemimpinan transformasional (X_1) dan Kinerja guru (Y)	0,890	0,642	Linear
Iklim organisasi sekolah (X_2) dan Kinerja guru (Y)	1,503	0,107	Linear
Motivasi berprestasi (X_3) dan Kinerja guru (Y)	1,167	0,322	Linear

Berdasarkan hasil perhitungan di atas nilai p pada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru(0,642) lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel tersebut linear. Apabila kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan maka kinerja gurujuga akan naik, begitu pula sebaliknya jika kepemimpinan transformasional mengalami penurunan maka kinerja gurujuga akan turun. Nilai p pada hubungan antara iklim organisasi sekolah dan kinerja guru(0,107) lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel tersebut linear. Apabila iklim organisasi sekolah mengalami kenaikan maka kinerja gurujuga akan naik, begitu pula sebaliknya jika iklim organisasi sekolah mengalami penurunan maka kinerja gurujuga akan turun. Nilai p pada hubungan

antara motivasi berprestasi dan kinerja guru (0,322) lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel tersebut linear. Apabila motivasi berprestasi mengalami kenaikan maka kinerja gurujuga akan naik, begitu pula sebaliknya jika motivasi berprestasi mengalami penurunan maka kinerja gurujuga akan turun.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel bebas. Pengujian multikolinearitas pada penelitian menggunakan angka *Variance Inflating Factor* (VIF). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka variabel bebas terbebad dari gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan angka VIF dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tol	VIF	Keterangan
Kepemimpinan transformasional (X_1)	0,552	1,812	Tidak ada multikolinearitas
Iklim organisasi sekolah (X_2)	0,552	1,811	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi berprestasi (X_3)	0,575	1,738	Tidak ada multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut diatas diperoleh informasi bahwa nilai VIF variabel kepemimpinan transformasional sebesar 1,812 dan toleransi 0,552, nilai VIF variabel iklim organisasi sekolah sebesar 1,811 dan toleransi 0,552, serta nilai VIF variabel motivasi berprestasi sebesar 1,738 dan toleransi 0,575. Ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi mendekati angka 1, jadi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan untuk membuktikan apakah hipotesis yang diajukan yang sifatnya sementara benar-benar terbukti atau tidak. Pengujian hipotesis diawali dengan persyaratan uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinearitas sudah terpenuhi. Uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat atau hipotesis minor digunakan analisis korelasi parsial. Uji hipotesis maupun pengaruh variabel bebas secara bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional (X_1), iklim organisasi sekolah (X_2), dan motivasi berprestasi (X_3) terhadap variabel terhadap kinerja guru (Y) atau hipotesis mayor diuji dengan teknik analisis regresi berganda dengan tiga prediktor (anareg tiga prediktor). Pengujian hipotesis mayor dan hipotesis minor menggunakan bantuan program SPSS Versi 16.

1. Pengujian Hipotesis Mayor

Untuk menguji hipotesis mayor pertama yang berbunyi "Kepemimpinan transformasional, iklim organisasi sekolah, dan motivasi berprestasi berkontribusi positif terhadap kinerja guru di SD di Kecamatan Sentolo Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.", maka dilakukan analisis regresi linear berganda.

Tabel 8. Hasil Uji F Analisis Regresi Linear Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12237,898	3	4079,299	36,029	,000 ^a
	Residual	8265,348	73	113,224		
	Total	20503,247	76			

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Hasil analisis data juga diperoleh nilai $F_{hitung} = 36,029$ dengan signifikansi 0,000 berarti $p \text{ value Sig.} < 0.01$ yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, iklim organisasi sekolah dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin baik kepemimpinan transformasional, iklim organisasi sekolah dan motivasi berprestasi maka kinerja guru akan meningkat, demikian pula sebaliknya semakin kurang kepemimpinan transformasional, iklim organisasi sekolah dan motivasi berprestasi maka kinerja guru akan turun.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 ^a	,597	,580	10,641

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh harga $R_{y-123} = 0,773$ dan koefisien determinan (R^2) = 0,597. Pengaruh variabel bebas kepemimpinan transformasional, iklim organisasi sekolah, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja guru sebesar $R^2 = 0,597 \times 100\% = 59,7\%$, sedangkan pengaruh diluar variabel yang diteliti sebesar $100\% - 59,7\% = 40,3\%$. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, iklim organisasi sekolah dan motivasi berprestasi berkontribusi positif terhadap kinerja guru di SD di Kecamatan Sentolo Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Pengujian Hipotesis Minor

Untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis korelasi parsial dua pihak. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi masing-masing hipotesis minor digunakan uji t dengan taraf signifikansi 5%.

Tabel 10. Hasil Analisis Korelasi Parsial

Variabel	r parsial	p
Kepemimpinan transformasional (X_1)	0,315	0,006
Iklim organisasi sekolah (X_2)	0,338	0,003
Motivasi berprestasi (X_4)	0,352	0,002

Hipotesis pertama berbunyi “Kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap kinerja guru di SD di Kecamatan Sentolo Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”. Hasil analisis diperoleh nilai korelasi parsial r_{y-1} sebesar 0,315 dengan signifikansi 0,000 berarti $p \text{ value (sig.)} < 0,01$ jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap kinerja guru di SD di Kecamatan Sentolo Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hipotesis kedua berbunyi “Iklim organisasi sekolah berkontribusi positif terhadap kinerja guru di SD di Kecamatan Sentolo Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”. Hasil analisis diperoleh nilai korelasi parsial r_{y-2} sebesar 0,338 dengan signifikansi 0,003 berarti $p \text{ value (sig.)} < 0,01$ jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sekolah berkontribusi positif terhadap kinerja guru di SD di Kecamatan Sentolo Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hipotesis ketiga “Motivasi berprestasi berkontribusi positif terhadap kinerja guru di SD di Kecamatan Sentolo Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”. Hasil

analisis diperoleh nilai korelasi parsial r_{y-3} sebesar 0,352 dengan signifikansi 0,002 berarti p value (sig.) < 0,01 jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi berkontribusi positif terhadap kinerja guru di SD di Kecamatan Sentolo Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas antara kepemimpinan transformasional, iklim organisasi sekolah, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja gurudapat diketahui dari sumbangan efektif maupun sumbangan relatif. Hasil sumbangan efektif dan sumbangan relatif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) dari Masing-masing Prediktor

Variabel	SE (%)	SR (%)
Kepemimpinan transformasional (X_1)	18,6	31,1
Iklim organisasi sekolah (X_2)	20,4	34,1
Motivasi berprestasi (X_4)	20,8	34,8
Jumlah	59,7	100,0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif kepemimpinan transformasional, iklim organisasi sekolah dan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja gurusebesar 59,7%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja gurutermasuk dalam kategori sedang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan variabel iklim organisasi dan kepemimpinan tranformasional sekolah berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Rahawarin dan Arikunto, 2015: p.13-p.20). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan variabel motivasi berprestasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Farikhah, Syihabudhin dan Churiyah, 2012: p.17).

Peran kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dengan cara membimbing dan membina guru dalam proses belajar mengajar. Kepala sekolah sebagai pemimpin perlu menggunakan kepemimpinan transformasional untuk mempengaruhi bawahannya yaitu guru, siswa dan tenaga administrasi. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang tepat akan memotivasi guru dalam meningkatkan semangat kerjanya maupun menciptakan iklim organisasi sekolah yang baik. Kepala sekolah sebagai supervisor dapat melakukan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya dengan baik, melaksanakan supervisi pendidikan secara efektif dan profesional maka logikanya pemberian supervisi oleh kepala sekolah akan meningkatkan kinerja mengajar guru. Dukungan kepala sekolah dengan menggunakan pendekatan kemitraan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja mengajar guru.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat kontribusipositif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadapkinerja gurusebesar 18,6%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan variabel kepemimpinan transformasional berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Werang, 2014: p.13). Penelitian Rahawarin dan Arikunto (2015: p.13-p.20) juga membuktikan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan mengoptimalkan kepemimpinan kepala sekolah. Supaya kondisikerja guru dapat terwujud seperti yang diharapkan,diperlukan seorang kepala sekolah yang dapat menerapkan kepemimpinan transformasional, yakni kepala sekolah yangtangguh dan memiliki visi yang jelas tentang tujuansemua kegiatan yang dilaksanakan di sekolah.Apabila kepala sekolah menjalankan tugaskepemimpinan secara efektif, guru akan merasaterdorong memberikan kontribusi nyata dalamusaha merealisasikan visi dan misi

sekolah. Seorang pemimpin dituntut untuk bersikap secara tegas, adil dan partisipatif. Kepemimpinan yang efektif akan selalu mengikutsertakan para pengikutnya. Pegawai merasa seperti mempunyai perusahaan sehingga dalam bekerja lebih bersungguh-sungguh serta mempunyai rasa bertanggungjawab yang besar dan dengan sendirinya akan meningkatkan kinerjanya itu sendiri.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja gurusebesar 20,4%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan variabel iklim organisasi sekolah berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Rahawarin dan Arikunto, 2015: p.13-p.20).

Iklim organisasi sekolah akan dapat menjelaskan bagaimana sekolah berfungsi, seperti apakah mekanisme internal sekolah yang terjadi, karena para warga sekolah masuk ke sekolah dengan bekal budaya yang mereka miliki, sebagian bersifat positif, yaitu yang mendukung peningkatan manajemen mutu pendidikan. Elemen penting iklim organisasi sekolah adalah norma, keyakinan, tradisi, upacara keagamaan, seremoni dan mitos yang diterjemahkan oleh sekelompok orang tertentu. Perbaikan sistem persekolahan pada intinya adalah membangun sekolah dengan kekuatan utama sekolah yang bersangkutan. Perbaikan mutu sekolah perlu adanya pemahaman terhadap budaya sekolah. Melalui pemahaman terhadap budaya sekolah, maka berfungsinya sekolah dapat dipahami, aneka permasalahan dapat diketahui, dan pengalaman-pengalamannya dapat direfleksikan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja gurusebesar 20,8%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan variabel motivasi berprestasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Farikhah, Syihabudhin dan Churiyah, 2012: p.17).

Motivasi akan mengubah pola pikir guru menjadi seorang yang lebih termotivasi untuk menjadi guru yang kompeten, komitmen akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab komitmen guru pada tugas adalah perjanjian oleh seorang guru dengan dirinya sendiri untuk tetap terlibat aktif melaksanakan tugasnya dengan penuh keikhlasan, ketulusan, dan bersungguh - sungguh, berdisiplin dan penuh rasa tanggung jawab, serta loyal dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar, sedangkan kompetensi profesional guru akan mendorong guru untuk lebih meningkatkan keprofesionalannya agar proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik, dan hasil belajar pun sesuai dengan standar ketuntasan yang telah ditetapkan.

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional, iklim organisasi sekolah, dan motivasi berprestasi berkontribusi positif terhadap kinerja guru di SD di Kecamatan Sentolo Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Apabila kepemimpinan transformasional, iklim organisasi sekolah, dan motivasi berprestasi meningkat maka kinerja guru akan optimal, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan transformasional, iklim organisasi sekolah, dan motivasi berprestasi menurun maka kinerja guru kurang optimal.
2. Kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap kinerja guru di SD di Kecamatan Sentolo Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Apabila kepemimpinan transformasional meningkat maka kinerja guru akan optimal, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan transformasional menurun maka kinerja guru kurang optimal.
3. Iklim organisasi sekolah berkontribusi positif terhadap kinerja guru di SD di Kecamatan Sentolo Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Apabila iklim organisasi

sekolah meningkat maka kinerja guru akan optimal, begitu juga sebaliknya apabila iklim organisasi sekolah menurun maka kinerja guru kurang optimal.

4. Motivasi berprestasi berkontribusi positif terhadap kinerja guru di SD di Kecamatan Sentolo Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Apabila motivasi berprestasi meningkat maka kinerja guru akan optimal, begitu juga sebaliknya apabila motivasi berprestasi menurun maka kinerja guru kurang optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi guru di SD di Kecamatan Sentolo Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta lebih meningkatkan kinerja dengan cara mengikuti pelatihan, *out bond* serta menambah wawasan dan pengetahuan.
2. Bagi kepala sekolah di SD di Kecamatan Sentolo Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta agar memberikan kesempatan bagi guru-guru untuk mengembangkan potensinya serta meningkatkan iklim organisasi sekolah guru.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja guru dipengaruhi oleh variabel selain lain kepemimpinan transformasional, iklim organisasi sekolah dan motivasi berprestasi yaitu sebesar 40,3%. Penelitian berikutnya dikembangkan dengan mencari variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru dengan melengkapi dengan wawancara supaya hasilnya lebih mendalam (*in-depth*).

Daftar Pustaka

- Aulia, L. 2015. *Tunjangan profesi tidak perbaiki kualitas pendidikan*, diakses dari <http://print.kompas.com/baca/dikbud/pendidikan/2015/08/06/Tunjangan-Profesi-Tidak-Perbaiki-Kualitas-Pendidik>.
- Farikhah, U.I.; Syihabudhin dan Churiyah, M. 2012. *Analisis komitmen organisasi dan motivasi berprestasi dalam upaya meningkatkan kinerja guru (studi pada guru SMA Laboratorium UM)*. Diakses dari fe.um.ac.id/wp-content/uploads/2012/08/Jurnal-Uilil.pdf.
- Gibson, J.L; Ivancevich, J.M; Donnelly, Jr. J.H; and Konopaske, R. 2009. *Organisations: behaviour, structure, processes*, 13th ed. Irwin, New York: McGraw-Hill.
- Mantja, W. 2002. *Manajemen pendidikan dan supervisi pengajaran*. Malang: Wineka Media.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Standarisasi kinerja guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Rahawarin, C. dan Arikunto, S. 2015. Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* p-ISSN: 2337-7895 e-ISSN: 2461-0550, hal. 173-188.
- Santrork, J.W. 2003 *Adolesence: perkembangan remaja*. Jakarta: Erlangga.
- Supardi. 2013. *Kinerja guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Werang, B.R. 2014. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, moral kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SDN di Kota Merauke. *Cakrawala Pendidikan*, Februari 2014, Th. XXXIII, No. 1, hal. 128-137.