

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU
DI SMA AL-ISLAM 1 SURAKARTA**

Farah Azizzah, Bambang, Sunarto
Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP UNS
Surakarta, 57126, Indonesia
farahazizzah@gmail.com

ABSTRACT

Farah Azizzah. K7412071. ***THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEADMASTER AND TEACHER'S MOTIVATION TO WORK ON THE PERFORMANCE OF TEACHER IN AL-ISLAM SMA 1 Surakarta Year 2016.*** Thesis, Surakarta: Teacher Training and Education Faculty, Sebelas Maret University, August 2016.

The purposes of this study are to figure out (1) the effect of transformational leadership headmasters and motivation to work on the performance of teachers in SMA Al Islam 1 Surakarta, (2) the effect of work motivation on teacher performance in SMA Al Islam 1 2016, and (3) the effect of transformational leadership style of headmasters on teacher performance in SMA Al-Islam 1 Surakarta.

The population in this study are all teachers who teach in SMA Al Islam 1 Surakarta. The sampling technique used is convenience sample is all population research sample. This research uses descriptive quantitative method. The collection of data carried out by engineering a questionnaire to find out the data related to the headmaster's transformational leadership and motivation. Try out done on 30 respondents outside the sample, in this study try out to do in SMK Batik 1 Surakarta with the results of the questionnaire for teachers 32 items about the declared valid and reliable of 35 questions given, whereas in the questionnaire for school headmasters across an item about (20 questions) declared to have valid and reliable. Data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis.

The results of this study are as follows. First, there is positive and significant correlation between transformational leadership style of headmasters and motivation to work simultaneously on student learning outcomes. Second, Ho is accepted and Ha rejected meaning, there are significant positive and significant correlation between transformational leadership style of the headmaster and motivation. Third,

there are significant positive and significant correlation between transformational leadership style of the headmaster and motivation, it can be concluded if either school infrastructure, student learning outcomes can be increased, and vice versa.

Based on data from the results of this study concluded that transformational leadership style variable (X1) gives a greater influence on teacher performance compared to variable work motivation (X2.)

Keywords: *transformational leadership of the headmaster, motivation, and performance of teachers*

ABSTRAK

Farah Azizzah. K7412071. **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMA AL-ISLAM 1 SURAKARTA Tahun 2016.** Skripsi, Surakarta : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta, Agustus 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya (1) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Al-Islam 1 Surakarta, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Al-Islam 1 Tahun 2016, dan (3) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Al-Islam 1 Surakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan seluruh guru di SMA Al-Islam 1 Surakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Pengumpulan data dilaksanakan dengan teknik angket/kuesioner untuk mengetahui data berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja. *Try out* dilakukan terhadap 30 responden di luar sampel, dalam penelitian ini *try out* dilakukan di SMK Batik 1 Surakarta dengan hasil pada kuesioner untuk guru 32 item soal dinyatakan valid dan reliabel dari 43 soal yang diberikan, sedangkan pada kuesioner untuk kepala sekolah seluruh item soal (20 soal) dinyatakan telah valid dan reliabel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian adalah sebagai berikut ini. *Pertama*, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Kedua*, H_0 diterima H_a ditolak artinya, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Ketiga*, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, maka dapat disimpulkan apabila motivasi kerja tinggi maka akan meningkatkan kinerja guru, begitupun sebaliknya.

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

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan agenda besar pendidikan di Indonesia. Dalam rangka mewujudkan pendidikan yang bermutu tentu tidak terlepas dari peranan berbagai pihak, salah satunya adalah peran tenaga kependidikan. Hamalik (2003 : 9) tenaga kependidikan merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang kependidikan.

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, aspek utama yang ditentukan adalah kualitas guru. Hal ini disebabkan guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi peningkatan mutu pendidikan adalah apabila pelaksanaan proses belajar mengajar dilakukan oleh pendidik-pendidik yang dapat diandalkan kinerjanya.

Dalam usaha meningkatkan kinerja guru maka peran kepala sekolah pimpinan sangatlah penting, sebab sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai oleh sekolah tergantung dari kepemimpinan kepala sekolah. Maka dari itu faktor yang mendukung tercapainya kinerja guru salah satunya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

Gaya kepemimpinan ialah pola-pola perilaku pemimpin yang digunakan untuk mempengaruhi aktivitas orang-orang yang dipimpin untuk mencapai tujuan dalam suatu situasi organisasinya yang dapat berubah

Motivasi kerja sebagai salah satu aspek dalam pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas sangat diperlukan dalam kegiatan pembelajaran karena motivasi merupakan suatu pendorong yang dapat mengubah energi dalam diri guru kedalam bentuk suatu kegiatan nyata untuk mencapai tujuan tertentu dalam pembelajaran. Guru yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja tentu

tidak dapat melakukan pekerjaan itu dengan baik, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja guru yang dapat berimplikasi kepada rendahnya hasil belajar siswa.

Jumlah guru yang dimiliki sekolah dan kualifikasinya

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah dan Status guru		Jumlah
		GT/ PNS	GTT/ guru bantu	
1	S3/S2	7		7
2	S1	55		55
3	D3		8	8
Jumlah				70

SMA Al-Islam 1 Surakarta adalah salah satu sekolah menengah atas yang berada di wilayah kota surakarta. Sebagai sebuah instansi pendidikan yang cukup ternama maka dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat Indonesia khususnya masyarakat Surakarta dan sekitarnya.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan

wawancara langsung kepada kepala sekolah maupun guru kelas, terdapat guru yang mengajar di kelas masih berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu kewaktu sehingga merasa menguasai materi diluar kepala dan tidak mau mengubah kepada hal-hal yang baru termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami dan mengajar secara hafalan atau tanpa persiapan mengajar sebelumnya.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru-guru dikatakan bahwa kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Karena banyak dari kebijakan yang dilakukan oleh sekolah bukan berasal dari pemikiran dari seorang kepala sekolah selaku pemimpin, tetapi kebijakan tersebut didasari oleh pemikiran guru selaku bawahannya. Selain itu kepala sekolah juga masih memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru satu dengan guru yang lainnya. Karena banyak dari tugas yang diberikan kepala sekolah kepada

guru tidak dipertimbangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut. Sehingga kepala sekolah menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua guru selaku bawahannya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin suatu organisasi seharusnya dapat melihat kekurangan yang dibutuhkan oleh bawahannya sehingga dapat meningkatkan prestasi serta kinerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan. Karena kinerja paling tidak sangat berkait dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi sekolah hasil penilaian kinerja para guru sangat penting. Sedangkan bagi guru itu sendiri penilaian terhadap kinerja dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang dimilikinya. sehingga dapat bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan bagi karir seorang guru.

Berdasarkan uraian diatas, dalam rangka ikut berpartisipasi meningkatkan mutu pendidikan di SMA Al-Islam 1 Surakarta, khususnya dalam rangka meningkatkan kinerja guru SMA Al-Islam 1 Surakarta melalui peningkatan motivasi kerja guru dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMA AL-ISLAM 1 SURAKARTA TAHUN 2016”**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap kinerja guru di SMA Al-Islam 1 Surakarta?
2. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMA Al-Islam 1 Surakarta.

3. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap kinerja guru di SMA Al-Islam 1 Surakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi. Burns merupakan salah satu penggagas yang secara eksplisit mendefinisikan kepemimpinan transformasional.

James MacGregor Burns (1998) menyatakan bahwa model kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan

dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya.

Bass dan Avolio (1994: 90) mengemukakan bahwa, "Kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yang disebutnya sebagai *"the Four I's"*. Dimensi yang pertama disebutnya sebagai *idealized influence* atau pengaruh ideal.

Dimensi yang pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus mempercayainya. Dimensi yang kedua disebut sebagai *inspirational motivation* atau motivasi inspirasi. Pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan entusiasme dan optimisme. Dimensi yang ketiga disebut sebagai *intellectual stimulation* atau stimulasi intelektual.

Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dimensi yang terakhir disebut sebagai *individualized consideration* atau konsiderasi individu, dalam dimensi ini pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir.

Motivasi Kerja Guru

Lembaga sekolah tidak hanya mengharapkan guru yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kepala sekolah harus memahami sifat dan motif apa yang mendorong mereka mau bekerja keras untuk instansi sekolah dengan mempengaruhi sikap

dan perilaku kerja sesuai yang diinginkan.

Menurut Maslow dalam Reksomadipuro dan Handoko (1996), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang

lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya.

Teori Motivasi Berprestasi oleh Mc Clelland ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan

digunakan tergantung pada kekuatan dorongan yaitu: (1). Kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat; (2). Harapan dan keberhasilannya; dan (3). Nilai insentif yang terletak pada tujuan.

Kinerja Guru

Kinerja dikemukakan Rivai yang dikutip oleh Syaiful Syagala (2008) Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogic, kepribadian, sosial dan professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang dikembangkan menjadi kompetensi guru PAUD/TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran pada SD/MI, SMP/MTS, SMA/MA, SMA/MAK

Aspek Penilaian Kinerja guru adalah sebagai berikut :

1. Pedagogik
2. Kepribadian
3. Profesional
4. Sosial

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Al-Islam 1 Surakarta yang berlokasi di Jl. Honggowongso No. 94 Solo.

Populasi pada penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru yang mengajar di SMA Al-Islam 1 Surakarta. Jumlah populasinya adalah 70 guru dan 1 kepala sekolah di SMA Al-Islam 1 Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian populasi maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel” (Sugiyono, 2013:85). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket/kuesioner, dokumentasi, observasi, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian adalah regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat disajikan dalam pembahasan sebagai berikut:

H₁: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data uji F Test atau secara simultan (Tabel 4.7) yang dilihat pada nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,792 > 3,128$. Hal ini berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Al-Islam 1 Surakarta Tahun 2016

Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru

juga dapat dilihat pada tabel *Adjusted R Square* yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,099. Hal ini berarti kompetensi guru dan proses pembelajaran mempunyai pengaruh terhadap hasil belajar sebesar 9,9%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Roy Johan Agung Tucunan (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Mencermati pendidikan sebagai sebuah sistem maka kinerja guru tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah dalam hal *headmaster* dan top manajemen dalam mengelola sekolah dan memberdayakan guru. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah memberdayakan guru kinerja guru akan meningkat. Dalam kenyataan sebenarnya yang mempengaruhi kinerjanya guru tidak hanya kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru, masih banyak faktor lain dan sangat kompleks oleh karenanya faktor lain

diluar model penelitian ini yang mempengaruhi kinerja guru sebesar 56,20%. Faktor di luar model regresi dan penelitian ini misalnya budaya sekolah, supervisi oleh kepala sekolah motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi pedagogik dan lain sebagainya yang tidak diteliti.

H₂: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan melalui uji t test atau secara parsial (Tabel 4.10) dengan melihat pada nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Pada tabel 4.8 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $(2,023 > 1,667)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan variabel Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Al-Islam 1 Surakarta.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu seperti hasil penelitian penelitian dari Cucu Sumaryani, M.Pd (2003) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional

kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap produktivitas sekolah dan memiliki skor yang tinggi ketika memiliki kepala sekolah dengan gaya transformasional selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Adlan Adam (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, dan penelitian dari Munawaroh (2011) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarno (2012) menyatakan kontribusi faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 25,8%. Selain itu penelitian yang mendukung dengan penelitian ini selanjutnya adalah penelitian milik Sukarno Andhy Yahya (2010) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 53,3%. Berdasarkan hal tersebut, maka kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam memimpin organisasinya dalam hal ini sekolah SMA AL-Islam 1

Surakarta maka kinerja guru semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bahwa koefisien gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah bertanda positif.

H₃: Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan melalui uji t test atau secara parsial dengan melihat pada nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Pada tabel 4.8 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($2,034 > 1,668$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA AL-Islam 1 Surakarta Tahun 2016.

Motivasi kerja guru juga menjadi salah satu faktor penting yang menentukan kelancaran proses pembelajaran di sekolah. Motivasi guru menjadi penting karena guru yang akan menyampaikan ilmu kepada siswa harus memiliki semangat dan motivasi yang nantinya akan berpengaruh pada hasil belajar siswa di sekolah, dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Elifati Waruwu (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu dengan ditunjukkan prestasi belajar siswa yang meningkat dan Kumar Laxman (2013) yang menyatakan bahwa proses pembelajaran aktif mendorong siswa untuk menemukan pengetahuan baru dan meningkatkan kemampuan dalam memecahkan masalah dengan menghasilkan pertanyaan – pertanyaan serta penjelasan yang di dukung bukti, siswa juga dapat terlibat dalam tingkat yang lebih tinggi dari penalaran kognitif di kelas.

Hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja guru di SMA Al-Islam 1 Surakarta juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung teori kepuasan (dalam Hasibuan, 2009: 233) bahwa untuk memotivasi bawahan dilakukan dengan memenuhi keinginan dan kebutuhan yang memberikan kepuasan bagi mereka. Sebab itu langkah pertama dalam motivasi adalah menghilangkan ketidakpuasan (Svotwa, Mupambireyi, & Gumbe, 2012).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan transformasioal dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Kontribusi variabel terbesar yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar 0,204 yang mempengaruhi kinerja guru.

SARAN

Berdasarkan simpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Guru

- a. Guru harus terus meningkatkan kinerjanya karena dengan adanya peningkatan kinerja yang baik, pendidikan akan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Peningkatan kinerja tersebut harus didukung oleh kepatuhan guru sebagai bawahan terhadap kepala sekolah sebagai atasannya. Hal itu dapat dilakukan dengan mematuhi segala

kebijakan yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah, guna untuk mencapai tujuan dalam pendidikan.

- b. Guru sebagai tenaga pendidik yang professional harus selalu meningkatkan kemampuannya dengan mengikuti berbagai workshop atau seminar yang berkaitan dengan bidang ilmunya.

2. Bagi Kepala Sekolah

- a. Kepala sekolah sebagai figur sentral di sekolah yang dipimpipinnya harus senantiasa mengupayakan dan memberdayakan guru secara terus menerus agar kinerja guru tetap baik, dan guru semangat dalam melaksanakan tugas dengan memenuhi hak dan kewajiban guru, memberikan intensif kepada guru yang berprestasi.
- b. Kepala sekolah hendaknya memotivasi dan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada guru untuk dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang telah mereka miliki.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan meneliti objek penelitian yang berbeda, misalnya objek yang dijadikan penelitian adalah mengukur motivasi guru dengan responden siswa di sekolah.
- b. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian ulang di lokasi yang berbeda yang sama – sama menerapkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional sehingga dapat diketahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru di SMA Al-Islam 1 Surakarta dengan sekolah lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Adlan. 2014. Pengaruh gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Gondokusuman, Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pengantar Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Burns, James Mac Gregor. 1998. *Transactionl and*

- Transformasional Leadership*, in Hicman, Gill Robinon, Editor *Leading Organizaions: Perspectives for a New era*. London: Sage Publications
- Gary, Yukl. 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Victory Jaya Abadi. Jakarta
- Hater, JJ., & Bass, B.M. (1988). Superior's Evaluation and Subordinates Perceptions of Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 73, 695 – 702.
- Rachmawati, Yulia. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Vol 01*. No. 01
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sumarno. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyuban Kabupaten Brebres.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
PENDIDIKAN TATA NIAGA**
Jl. Ir. Sutami No 36A Surakarta 57126 Telp./ Fax (0271) 648939, 669124
Website: <http://ptn.fkip.uns.ac.id/>

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI ARTIKEL ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa artikel ilmiah dengan judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMA AL-ISLAM 1
SURAKARTA TAHUN 2016

Ditulis oleh:

Nama : FARAH AZIZZAH
NIM : K7412071
Jurusan/ Prodi/ BKK : P.IPS/Ekonomi

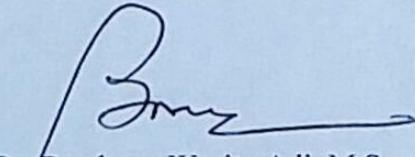
Telah direview dan layak untuk dipublikasikan di jurnal online Pendidikan Ekonomi

Mohon dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya dan terima kasih.

Surakarta, 15 September 2016

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Bambang Wasito Adi, M.Sc
NIP. 195709011978031001


Drs. Sunarto, MM
NIP. 1954080619800031002