

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
IKLIM SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU
SEKOLAH KHUSUS DI KOTA PONTIANAK**

ARTIKEL PENELITIAN



OLEH:
ADY SETIAWAN
NIM F2171171007

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU SEKOLAH KHUSUS DI KOTA PONTIANAK

ARTIKEL PENELITIAN

ADY SETIAWAN
NIM F2171171007

Disetujui,

Pembimbing I



Dr. Hj. Sukmawati, M.Pd.
NIP 195902221987032001

Pembimbing II



Dr. H. M. Chiar, M.Pd.
NIP 195610131985031002

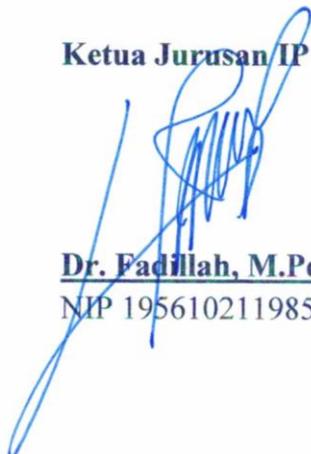
Mengetahui,

Dekan FKIP



Dr. H. Martono
NIP 196803161994031011

Ketua Jurusan IP



Dr. Fadillah, M.Pd.
NIP 195610211985032004

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU SEKOLAH KHUSUS DI KOTA PONTIANAK

Ady Setiawan, Sukmawati, M. Chiar

Program Studi Magister Adminitrasi Pendidikan FKIP Untan Pontianak

Email: adysetiawan.id@gmail.com

Abstract

This study aims to determine how the teachers' achievement motivation, the principals' transformational leadership, and school climate, also how the influence of each and simultaneously all variables. The general objective of this research is to determine the influence of transformational leadership and school climate on the achievement motivation of teachers in special schools in Pontianak, Indonesia. This research uses quantitative research methods and uses a questionnaire as a data collection tool. The subjects of this study were 65 teachers of special schools in elementary schools (SDLB) in Pontianak. Their characteristics are permanent teachers, a minimum of two years of work, status as government employees or non, and a bachelor's degree. The results of the study are: (1) a description of teachers' achievement motivation is classified as high (34.38%) and variations score 92-99; (2) the description of transformational leadership is quite good (45.32%) and variations score 110 - 122; (3) the description of special school climate is classified as good (39.06%) and variations score 103-110; (4) transformational leadership influences the teachers' achievement motivation; (5) school climate influences teachers' achievement motivation; and (5) simultaneously, transformational leadership and school climate influence teachers' achievement motivation. The conclusion of this study is the achievement motivation of special school teachers in Pontianak is influenced by the principals' transformational leadership and school climate by 39.50% simultaneously, while the other 60.50% is influenced by other variables.

Keywords: Achievement Motivation, School Climate, Transformational Leadership

PENDAHULUAN

Hakikatnya setiap manusia memiliki dorongan untuk dapat berprestasi dan lebih unggul dari pada orang lain. Seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika dia berkeinginan untuk melakukan suatu karya yang hasilnya lebih baik daripada rata-rata pencapaian orang lain. Motivasi untuk dapat berprestasi dan lebih unggul sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dan memenangkan persaingan berdasarkan standar keunggulan. Apalagi menghadapi persaingan di era globalisasi dan revolusi industri 4.0 ini.

Motivasi berprestasi merupakan terjemah dari *Need for Achievement*. Istilah ini pertama kali dipopulerkan oleh David McClelland (dalam bukunya *The Achieving Society*, 1961) dengan sebutan *n-ach*. Ia menganggap *n-ach* sebagai virus mental yang merupakan suatu fikiran yang berhubungan dengan bagaimana melakukan sesuatu dengan lebih baik, lebih cepat, dan lebih efisien dibanding dengan apa yang telah dilakukan sebelumnya (Davis dan Newstrom, 1990:67). Motivasi berprestasi dapat dimaknai sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri yang berupa

perasaan kepuasan pribadi, (Mc Clelland, 1984 dalam Brooks, 2003:60).

Menurut McClelland (1987) dalam Purwanto (2014:20), terdapat sembilan karakteristik individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu (1) pemilihan tugas sesuai tingkat kesulitan, tugas yang menantang, dan tugas yang menunjukkan keunggulan, (2) kebutuhan umpan balik, (3) ketangguhan dalam mengerjakan tugas, (4) pengambilan tanggung jawab, (5) penambahan usaha tertentu, (6) prestasi yang diraih, (7) kepuasan dalam mengerjakan tugas, (8) inovasi dalam melaksanakan tugas, dan (9) ketakutan akan kegagalan.

Keberadaan motivasi secara umum dan motivasi berprestasi secara khusus di dalam diri seseorang sangatlah diperlukan. Owens (1987:93) menjelaskan bahwa motivasi sebagai mediator antara kebutuhan dan tingkah laku manusia yang berupa kinerja, tujuan, ataupun prestasi kerja yang dicapai. Sehingga motivasi seseorang memiliki pengaruh terhadap kinerja dan pencapaian prestasinya. Harjanto (2017) dalam penelitiannya telah membuktikan adanya pengaruh antara motivasi berprestasi dan kinerja seorang guru. Sehingga seorang guru semestinya memiliki motivasi berprestasi yang baik agar mencapai kinerja yang baik pula sebagai bagian dari sikap profesionalitas guru untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan (Tilaar, 2013:18).

Guru memiliki peran yang utama dalam pencapaian tujuan pendidikan. Sehingga Pemerintah mulai tingkat pusat hingga daerah terus berusaha memberikan perhatian yang baik. Di antaranya meningkatkan standar kualifikasi akademik dan kesejahteraan guru melalui berbagai program. Tujuan utamanya adalah meningkatkan profesionalitas dan motivasi guru agar meningkatkan pencapaian dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat mempercepat tercapainya tujuan pendidikan (sumber: www.kemdikbud.go.id 12-03-2019).

Penelitian yang dilakukan Hamied (2018) tentang “Motivasi dan Kompetensi Guru Berdasarkan Kerangka Teori Maslow dan Herzberg”, dengan meneliti 42 guru Bahasa Inggris di Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan adanya motivasi berprestasi guru di daerah tersebut

tergolong rendah hanya berada pada persentase 75,71. Hal ini menjadi gambaran sekilas tentang keadaan motivasi berprestasi guru di salah satu daerah dan tidak dapat merepresentasikan seluruh guru di Indonesia.

Gambaran motivasi berprestasi guru di kota Pontianak dapat diketahui sekilas melalui hasil studi pendahuluan yang dilakukan. Peneliti mewawancarai salah satu guru yang berstatus non-PNS di sekolah khusus (SLB) Kota Pontianak, ia mengakui bahwa memiliki motivasi mengajar yang datang dari panggilan jiwa dan memiliki motivasi berprestasi yang biasa saja. Ia membenarkan adanya berbagai fasilitas yang diterima sebagai upaya meningkatkan motivasi dan perhatian terhadap guru.

Ketua Ikatan Guru Pendidikan Khusus Indonesia (IGPKhI) Kalimantan Barat menyampaikan hal yang sama. Kepala sekolah salah satu SLB menambahkan bahwa kegiatan peningkatan motivasi berprestasi guru cukup jarang dilakukan, salah satu kegiatannya berupa pemilihan guru berprestasi. Sebagaimana yang diikuti oleh salah satu guru di sekolahnya yang terpilih sebagai guru berprestasi tingkat provinsi. Menurut guru yang bersangkutan, faktor utama yang mendukungnya untuk berprestasi adalah adanya rasa bangga terhadap pekerjaan dan bangga mendampingi anak-anak berkebutuhan khusus (Pontianak Post, Kamis, 27 Juni 2019).

Berdasarkan teori Herzberg (1968), maka dapat difahami bahwa upaya peningkatan perhatian guru yang dilakukan pemerintah ataupun yayasan berupa peningkatan kesejahteraan guru merupakan bagian dari faktor pemeliharaan (*hygiene factor*) yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan guru dalam menjalankan profesinya. Sementara itu, kebutuhan peningkatan kinerja agar menjadi guru yang unggul berfokus pada peningkatan motivasi berprestasi guru melalui beberapa hal yang termasuk dalam faktor motivasi (*motivator factor*). Mulyasa (2011:56) menjelaskan bahwa pencapaian prestasi guru dipengaruhi oleh beberapa hal di antaranya rendahnya komitmen profesi dan rendahnya motivasi berprestasi.

Pada dasarnya, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi guru.

Gibson, et all (1994:89) berpendapat bahwa variable yang mempengaruhi motivasi secara umum, di antaranya pola pekerjaan, rentang kendali, gaya kepemimpinan, afiliasi kelompok, teknologi, dan kepuasan. Wahjosumidjo (2011:42), menambahkan faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal dan eksternal seperti pengalaman, pengawasan, gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Sedangkan Pidarta (2004) dalam Sahrir (2016:2) mengatakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah.

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu model manajemen secara kolegal yang dinilai sangat tepat untuk mempengaruhi pencapaian prestasi guru. Hal ini berdasarkan pendapat Bush (2013:78) bahwa, "*Transformational leadership is consistent with the collegial model in that it assumes that leaders and staff have shared values and common interest. When it works well, it has the potential to engage all stakeholders in the achievement of educational objectives*". Leithwood dan Duke (1995) dalam Smith dan Piele (2006:27) telah mempublikasikan artikel hasil penelitian tentang enam model kepemimpinan pada rentang tahun 1985-1995, berdasarkan riset tersebut ditemukan fakta bahwa model kepemimpinan transformasional ternyata sangat berpengaruh dalam meningkatkan komitmen, motivasi, dan kapasitas staff (pendidik dan tenaga kependidikan) di sekolah.

Robbin dan Judge (2013:417) menyebutkan terdapat empat karakteristik kepemimpinan transformasional di antaranya: (a) *idealized influence* (pengaruh ideal) yaitu menentukan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, mendapatkan rasa hormat, dan kepercayaan; (b) *inspirational motivation* (motivasi inspirasional) yaitu mengomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan penting dengan cara yang sederhana; (c) *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) yaitu menunjukkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang cermat; dan (d)

individualized consideration (pertimbangan individual) yaitu memberikan perhatian pribadi, memperlakukan setiap karyawan secara individu, memberikan pendampingan dan saran-saran.

Faktor lain yang sangat mempengaruhi motivasi berprestasi adalah iklim sekolah. McClelland (1965) dalam Hoy dan Miskel (2005:135) berpendapat bahwa mengatur iklim organisasi sangat penting untuk menanamkan motivasi berprestasi dan mendukung individu mencapai prestasi. Secara umum, Davis dan Newstrom (1990:23) berpendapat bahwa, "Iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja". Secara spesifik, Saydam (2000) dalam Sahrir (2016:3) menjelaskan bahwa iklim sekolah menjadi salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi guru. Hoy dan Miskel (2005:185) mendefinisikan iklim sekolah adalah, "*school climate is a broad term that refers to teachers' perceptions of the general work environment of the school, the formal organization, personalities of participation, and organizational leadership influence it*".

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disintesis bahwa motivasi berprestasi guru sangat penting dimiliki oleh setiap guru agar dapat meningkatkan pencapaiannya. Motivasi berprestasi guru dipengaruhi oleh beberapa hal, di antaranya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim sekolah. Hal inilah yang menjadi dasar peneliti untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Khusus di Kota Pontianak".

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana gambaran motivasi berprestasi guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dan iklim sekolah, serta bagaimana pengaruh masing-masing maupun secara simultan variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap motivasi berprestasi guru sekolah khusus di Kota Pontianak. Penelitian ini dinilai sangat penting dilakukan untuk memberikan sumbangsih terhadap pengembangan pendidikan khusus di Kota Pontianak dan secara khusus diharapkan dapat

memperkaya khazanah keilmuan administrasi pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut tingkat eksplanasinya, penelitian ini tergolong asosiatif.

Subjek penelitian ini adalah semua guru sekolah khusus jenjang sekolah dasar (SDLB) di Kota Pontianak yang berjumlah 65 orang dengan karakteristik sebagai guru tetap sekolah atau yayasan, masa kerja minimal dua tahun, status guru PNS dan non-PNS, dan lulusan strata satu (S1). Berdasarkan karakteristik tersebut, maka semua populasi dalam penelitian ini menjadi sampel.

Teknik pengumpulan data secara tidak langsung, yakni menggunakan instrumen berupa kuesioner atau angket berskala likert. Angket diujicobakan terlebih dahulu, kemudian diolah serta dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS 22 *for windows*.

Uji persyaratan data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji linieritas. Kemudian dilakukan uji hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan uji regresi ganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Distribusi frekuensi variable motivasi berprestasi guru

Nomor Kelas	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Kategori
1	68-75	7	10,94	Sangat Rendah
2	76-83	14	21,88	Rendah
3	84-91	22	34,38	Tinggi
4	92-99	21	32,81	Sangat Tinggi
Jumlah		64	100	

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikatakan bahwa gambaran motivasi berprestasi guru tergolong tinggi karena dari 64 responden

terdapat sebanyak 22 responden atau sebesar 34,38% dengan variasi jumlah skor dari 84-91.

Tabel 2. Distribusi frekuensi variable kepemimpinan transformasional kepala sekolah

Nomor Kelas	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Kategori
1	84-96	3	4,69	Kurang
2	97-109	8	12,50	Cukup
3	110-122	29	45,32	Baik
4	123-136	24	37,50	Sangat Baik
Jumlah		64	100	

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikatakan bahwa gambaran kepemimpinan transformasional kepala sekolah tergolong baik karena dari 64 responden terdapat 29 responden atau sebesar 45,32% dengan variasi jumlah skor dari 110 – 122.

Tabel 3. Distribusi frekuensi variable iklim sekolah

Nomor Kelas	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Kategori
1	87-94	8	12,5	Kurang
2	95-102	19	29,68	Cukup
3	103-110	25	39,06	Baik
4	111-118	12	18,75	Sangat Baik
Jumlah		64	100	

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikatakan bahwa gambaran iklim sekolah tergolong baik karena dari 64 responden terdapat 25 responden atau sebesar 39,06% dengan variasi jumlah skor dari 103-110.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis digunakan program SPSS versi 22 *for Windows*. Berikut ini tabel hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 22 *for Windows*.

Tabel 4. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) terhadap motivasi berprestasi guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.395	.380	9.296

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-22.512	28.461		-.791	.431
	Kepemimpinan (X1)	.821	.197	.407	4.158	.000
	Iklim Sekolah X2	.400	.121	.324	3.314	.001

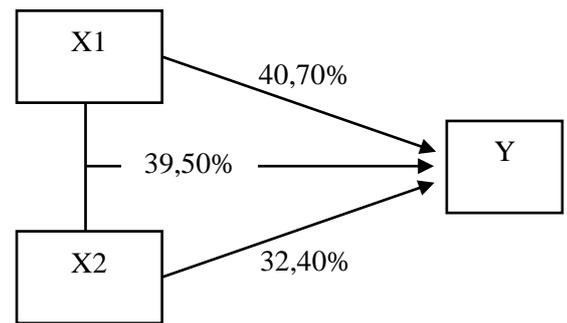
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh pengaruh antara variable sebagai berikut:

- Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) terhadap motivasi berprestasi guru (Y) Beta (b_1) sebesar $0,407=40,70\%$. Artinya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru dapat disimpulkan sebesar 40.70%.
- Pengaruh iklim sekolah (X2) terhadap motivasi berprestasi guru (Y) Beta (b_2) sebesar $0,324= 32.40\%$. Artinya pengaruh iklim sekolah terhadap motivasi berprestasi guru dapat disimpulkan sebesar 32.40%.
- Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) dapat dilihat dari R^2 (*R Square*) sebesar 0,395 atau 39,50%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim sekolah) terhadap variabel dependen

(motivasi berprestasi guru) sebesar 39,50%. Sedangkan sisanya sebesar 60,50% dipengaruhi factor lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap motivasi berprestasi guru sebesar 39,50%.

Hasil perhitungan tentang pengaruh antar variable tersebut dapat digambarkan dalam diagram berikut ini.



Gambar 1. Diagram hubungan antar variabel penelitian

Peneliti menggunakan Uji F untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependent atau tidak. Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi atau dapat digeneralisasikan.

Tabel 5. Tabel hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	275.136	2	137.568	12.364	.103 ^b
Residual	3549.301	6	58.185		
Total	3824.437	6			
		7			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linear berganda di atas sebagai berikut:

1) Hipotesis

Ho: Kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi berprestasi guru (Y)

Ha: Kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi berprestasi guru (Y)

2) Penentuan F hitung berdasarkan tabel di atas sebesar 12,364.

3) Penentuan F tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$ atau 0,05) df (jumlah variable-1) atau 3-1. Kemudian df 2 (n-k-1) atau 64-2-1 = 61. Adapun hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 3,15.

4) Kriteria pengujian hipotesis adalah:

- a) Ho diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
- b) Ho ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

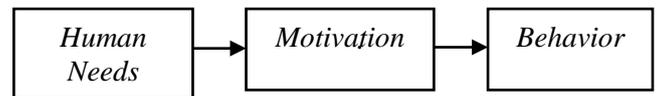
5) Pengujian hipotesis

Berdasarkan hipotesis tersebut diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,364 > 3,150$), maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak atau Ha diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) terhadap motivasi berprestasi guru (Y). Artinya kepemimpinan

transformatif kepala sekolah dan iklim sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi guru. Jadi, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru sekolah khusus di Kota Pontianak.

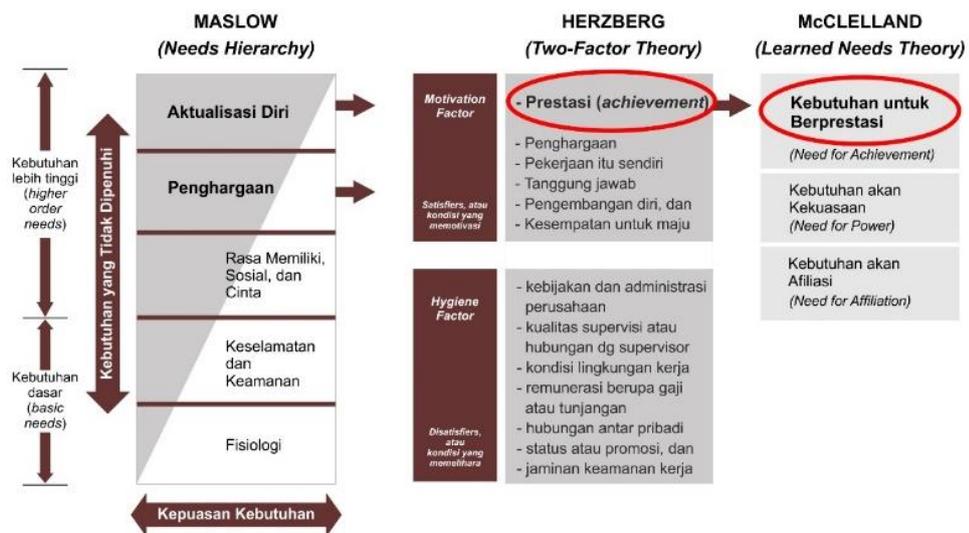
Pembahasan

Salah satu hal terpenting yang harus ada dalam seorang guru adalah motivasi karena akan berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja tersebut pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan sekolah secara umum dan pencapaian prestasi secara khusus.



Gambar 2. Motivasi sebagai variable mediator antara kebutuhan manusia dan tingkah laku manusia, (Sumber: Owens, R.G., 1987: 93)

Menurut McClelland (1987) dalam Sujarwo (2015: 4) salah satu faktor yang mendorong timbulnya motivasi pada diri seseorang adalah adanya kebutuhan berprestasi. Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk mencapai kesuksesan, mengatasi rintangan, menyelesaikan sesuatu yang sulit dan keinginan untuk dapat melebihi dari orang lain.



Gambar 3. Ringkasan tiga teori tentang motivasi berprestasi yang terdapat pada teori Maslow, Herzberg, dan McClelland. (Sumber: diolah dari Gibson, 1985:102 dan Brooks, 2003:62)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa gambaran kepemimpinan transformasional kepala sekolah di sekolah khusus yang berada di Kota Pontianak tergolong tinggi atau baik, hal ini dapat diketahui melalui penghitungan data bahwa terdapat 29 responden dari total 64 responden atau sebesar 45,32% dari persentase total dengan variasi jumlah skor dari 110 – 122 memilih skor nomor 3 yang berarti kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan secara menyeluruh bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di sekolah khusus Kota Pontianak sudah baik.

Penelitian ini memfokuskan empat dimensi kepemimpinan transformasional yang diteliti tingkat pengaruhnya terhadap motivasi berprestasi guru, di antaranya (1) idealisasi pengaruh (*idealized influence*); (2) konsiderasi individual (*individualized consideration*); (3) stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*); dan (4) motivasi inspirasional (*inspirational motivation*). Hal ini berdasarkan pendapat Bass dan Avolio (1992:514). Melalui keempat dimensi tersebut kemudian dijabarkan menjadi subindicator, indicator, hingga menjadi item pertanyaan penelitian.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru sebesar 40,70%, sementara sekitar 60,30% dipengaruhi oleh factor lainnya. Persentase pengaruh ini terbilang sangat besar dalam mempengaruhi besar kecilnya motivasi berprestasi bagi guru sekolah khusus di Kota Pontianak.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Gibson, et all (1994:89) yang berpendapat bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi di antaranya pola pekerjaan, rentang kendali, gaya kepemimpinan, afiliasi kelompok, teknologi, dan kepuasan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Wahjosumidjo (2011:42), yang berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal dan eksternal seperti pengalaman, pengawasan, gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Pidarta (2004) dalam Sahrir (2016:2) juga mengatakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah. Leithwood (1994) dalam Bush (2003:77) menyebutkan delapan dimensi kepemimpinan transformasional, di antara dimensi yang sesuai dengan masalah ini adalah: (1) *providing intellectual stimulation* atau memberikan stimulasi intelektual kepada warga sekolah; (2) *offering individualized support* atau memberikan dukungan secara individual; (3) *demonstrating high performance expectation* atau menunjukkan ekspektasi kinerja yang tinggi (menjadi teladan dalam kinerja); dan (4) *creating a productive school culture* atau menciptakan budaya sekolah yang produktif.

Keempat dimensi dari total delapan dimensi tersebut sangat berhubungan erat dengan tumbuhnya motivasi berprestasi dalam diri seorang guru. Misalnya kepala sekolah memberikan stimulasi intelektual kepada warga sekolah termasuk bagi seluruh guru serta kepala sekolah memberikan dukungan secara individual. Hal ini tentu akan sangat menambah motivasi guru dalam memberikan kinerja dan pencapaian terbaik untuk dirinya sendiri dan lembaganya. Sebaliknya, jika tidak ada dukungan pemimpin atau tidak adanya contoh motivasi dari seorang pemimpin, maka dapat dipastikan bahwa bawahannya pun tidak akan memiliki motivasi yang baik.

Beberapa hasil penelitian yang relevan dan sejalan dengan hasil penelitian ini salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, W.N. tahun 2016, yang menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh positif langsung kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi. (2) Ada pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap motivasi berprestasi. Dan (3) Ada positif langsung kepemimpinan transformasional pada kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan Harjanto (2017) menyimpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi memiliki pengaruh terhadap kinerja mengajar guru, dan motivasi berprestasi guru dengan kompetensi pedagogik guru secara bersama-sama berkorelasi terhadap kinerja mengajar guru.

Fernald dan Fernald (1999) dalam Ilahi (2012:35) mengungkapkan terdapat 4 faktor yang berpengaruh terhadap motivasi berprestasi bagi seseorang, salah satunya adalah adanya pengakuan dari orang lain akan prestasinya (*Recognition and Achievement*). Individu akan termotivasi untuk bekerja keras jika dirinya merasa dipedulikan oleh orang lain. Fernald dan Fernald (1999) tidak menyebutkan secara spesifik orang lain yang dimaksud, namun peneliti memaknai bahwa kepala sekolah sebagai pimpinan juga termasuk dalam kategori orang lain yang bisa saja memberikan pujian terhadap guru yang menjadi bawahan pemimpin tersebut.

Pentingnya seorang pemimpin dalam memberikan pujian dan pengaruh terhadap guru sebagai bawahan ini sejalan dengan pendapat Yulk (2005:3) yang mengatakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas, dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.

Pendapat ini dikuatkan oleh Robbins dan Judge (2013:90), yang mengatakan bahwa pemimpin yang melaksanakan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Hal ini senada dengan pendapat Nawawi, Asmara, dan Hadari (1986:190) yang secara rinci menjelaskan aktivitas kepemimpinan sekolah sebagai suatu aktivitas mempengaruhi orang lain.

Esensi kepemimpinan transformasional adalah mengubah potensi menjadi energy nyata, mengubah potensi institusi menjadi energy untuk meningkatkan mutu sekolah (Bernard Bass dalam Gill et al, 2010: 50).

Sehingga secara khusus, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dimaknai sebagai suatu pendekatan kepemimpinan seorang kepala sekolah yang mempengaruhi nilai-nilai pribadi bawahannya atau subjek yang dipimpin dengan cara pendekatan personal, membangun kesadaran, membangkitkan semangat, menciptakan iklim kepercayaan, dan

mengilhami bawahannya agar bawahan secara sadar dan bersama-sama dapat mendukung pencapaian visi dan tujuan organisasi sekolah dengan tanpa merasa terpaksa ataupun tertekan untuk secara bersama-sama dapat memberikan pelayanan terbaik dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik serta mengupayakan keberhasilan Pendidikan.

Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa gambaran iklim sekolah khusus yang berada di Kota Pontianak tergolong baik, hal ini dapat diketahui melalui penghitungan data bahwa terdapat 25 responden dari total 64 responden atau sebesar 39,06% dari persentase total dengan variasi jumlah skor dari 103-110 memilih skor nomor 3 yang berarti kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan secara menyeluruh bahwa iklim sekolah khusus Kota Pontianak sudah baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh iklim sekolah (X_2) terhadap motivasi berprestasi guru (Y) sebesar $0,324 = 32,40\%$. Artinya pengaruh iklim sekolah terhadap motivasi berprestasi guru dapat disimpulkan sebesar 32,40%, sementara sisanya 68,60% dipengaruhi factor lainnya.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aan Komariah dkk., tahun 2014, yang berjudul, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Sekolah, Kinerja Mengajar Guru terhadap Produktivitas Sekolah". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional dan iklim sekolah terhadap kinerja mengajar guru.

Penelitian selanjutnya yang dinilai sesuai dilakukan Ika Rahmawati (2017) yang menemukan bahwa iklim sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar Guru SMK di Kota Bandung dengan kategori sangat rendah (sebesar 14,74%). Kesimpulan dari penelitian ini adalah tingkat kinerja mengajar guru SMK di Kota Bandung dipengaruhi oleh variabel iklim sekolah dan motivasi kerja sebesar 27,1%

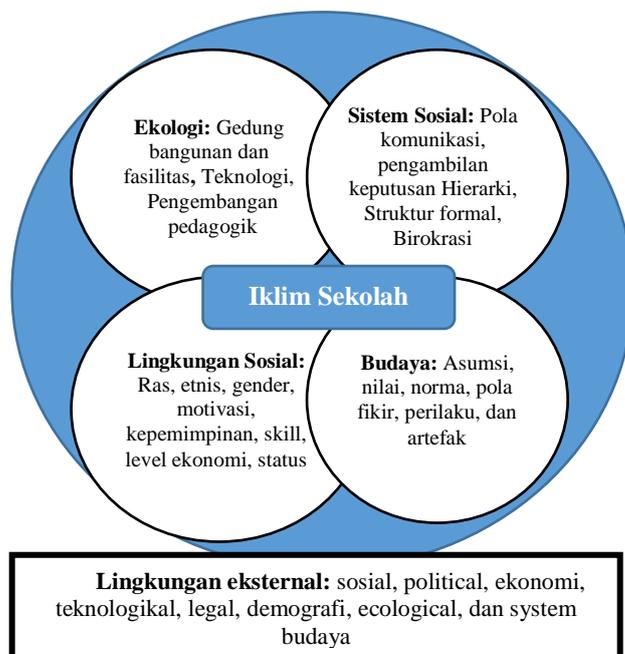
secara simultan. Sedangkan 72,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat McClelland (1965) dalam Hoy dan Miskel (2005:135) bahwa mengatur iklim organisasi sangat penting untuk menanamkan motivasi berprestasi dan mendukung individu mencapai prestasi. Pidarta (2004) dalam Sahrir (2016:2) juga menyampaikan hal yang sama bahwa beberapa factor yang dapat mempengaruhi motivasi guru adalah kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah.

Secara umum, Davis dan Newstrom (1990:23) berpendapat bahwa, “iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan”. Secara spesifik Saydam (2000) dalam Sahrir (2016:3) menjelaskan bahwa iklim sekolah menjadi salah satu factor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi. Menurutnya, “...*External factor that can be affect achievement motivation are environment (school climate), compensation, supervision, awards of achievement, status and responsibility, and regulation*”

Hal yang sama menurut Sergiovanni (1991:215) berpendapat bahwa, “*School climate has obvious implications for improving the quality of work life for those who work in schools*”. Menurutnya iklim sekolah akan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kualitas pencapaian setiap anggota sekolah, salah satunya guru. Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa perilaku sendiri akan sangat dipengaruhi oleh motivasi. Sehingga pendapat ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap motivasi guru, salah satunya motivasi berprestasi.

Peneliti merumuskan variable penelitian iklim sekolah berdasarkan pembagian dimensi berdasarkan pendapat Tagiuri (1986) dalam Owens dan Valesky (2015:196) bahwa terdapat empat dimensi internal dan eksternal iklim sekolah sebagai berikut:



Gambar 3. Empat dimensi internal dan eksternal iklim sekolah menurut Tagiuri (1968) dalam Owens dan Valesky (2015:186)

Secara ekologi, peneliti memasukkan unsur aksesibilitas gedung, pencahayaan ruang kelas, idelitas bangunan bagi PDBK, hingga pemanfaatan media ajar. Secara sosial, peneliti ingin mengetahui pola komunikasi guru dengan kepala sekolah, guru dengan sesama guru, hingga guru dengan peserta didik. Secara lingkungan, peneliti ingin mengetahui unsur keterlibatan kepemimpinan kepala sekolah dalam mewujudkan iklim sekolah yang baik, hingga komunikasi sosial yang terjadi di sekolah tersebut. Sementara pada dimensi budaya, peneliti memasukkan pertanyaan seputar asumsi dan pola fikir guru dalam memaknai iklim sekolah tempat ia mengajar.

Berdasarkan penelitian ini, iklim sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi berprestasi guru. Hal tersebut berdasarkan pendapat Marshall (2004:20) yang memberikan beberapa kesimpulan mengenai pentingnya iklim sekolah bagi berbagai pihak, salah satunya adalah iklim sekolah termasuk kepercayaan, menghormati, saling mengerti kewajiban dan perhatian untuk kesejahteraan lainnya, memiliki pengaruh yang kuat terhadap pendidik dan peserta didik, hubungan antara peserta didik serta prestasi akademis dan kemajuan sekolah secara keseluruhan. Iklim sekolah yang positif merupakan lingkungan yang kaya untuk pertumbuhan pribadi dan keberhasilan akademik.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Sekolah Secara Simultan Terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa gambaran motivasi berprestasi guru sekolah khusus yang berada di Kota Pontianak tergolong tinggi. Data tabel 4.5. tentang distribusi frekuensi variable motivasi berprestasi guru, menunjukkan bahwa penyebaran jumlah skor untuk variabel ini yaitu sebanyak 22 responden atau sebesar 34,38% termasuk kategori cukup baik, dengan variasi jumlah skor dari 92-99. Sebanyak 21 responden atau sebesar 32,81% termasuk tinggi. dengan variasi jumlah skor dari 84-91. Kemudian sebanyak 14 responden atau sebesar 21,88% termasuk rendah, dengan variasi jumlah skor dari 76-83, dan sebanyak 7 responden atau sebesar 10,94% termasuk kategori sangat rendah dengan variasi jumlah skor 68-75.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variable kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) terhadap motivasi berprestasi guru (Y) sebesar 0,395 atau 39,50%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 39,50%. Sedangkan sisanya sebesar 60,50% dipengaruhi variabel lain.

Hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, W.N. (2016) yang meneliti 86 karyawan. Hasil penelitian tersebut: (1) Ada pengaruh positif langsung kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi. (2) Ada pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap motivasi berprestasi. (3) Ada pengaruh langsung kepemimpinan transformasional pada kepuasan kerja. Penelitian lainnya yang relevan dilakukan Cucu Sunarsih (2017) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Gibson, et all (1994:89) bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi di antaranya pola pekerjaan, rentang kendali, gaya kepemimpinan, afiliasi kelompok, teknologi, dan kepuasan. Hal ini

sesuai dengan pendapat Wahjosumidjo (2011:42), bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. Di antara faktor yang disebutkan adalah kepemimpinan dan lingkungan atau iklim sekolah tersebut yang diteliti dalam penelitian ini.

Pendapat yang relevan dengan hasil penelitian ini juga dikemukakan Pidarta (2004) dalam Sahrir (2016:2) bahwa beberapa factor yang dapat mempengaruhi motivasi guru adalah kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah. Sementara itu, Danim (2009: 36) berpendapat bahwa motivasi berprestasi tidak tumbuh dengan sendirinya. Motivasi berprestasi tumbuh dan berkembang karena adanya lingkungan yang memungkinkan, seperti kesempatan berinteraksi dengan orang lain dan kesempatan untuk belajar. Factor lain yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi adalah motivasi kerja, budaya organisasi, kinerja kepala sekolah, etos kerja, kepuasan, kompensasi, gaji, loyalitas, mutu sekolah, dan lain-lain.

Motivasi berprestasi sangat dibutuhkan bagi setiap individu, salah satunya para guru untuk kebaikan pribadi dan lembaga sekolahnya. Atkinson et all (1976) dalam Sujarwo (2015:4) menekankan bahwa motivasi berprestasi sangat dibutuhkan, menurutnya keberhasilan individu untuk mencapai keberhasilan dan memenangkan persaingan berdasarkan standar keunggulan, sangat terkait dengan tipe kepribadian yang memiliki motif berprestasi lebih tinggi daripada motif untuk menghindari kegagalan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan dalam penelitian ini adalah: (1) gambaran kondisi motivasi berprestasi guru sekolah khusus di Kota Pontianak tergolong tinggi; (2) gambaran kondisi kepemimpinan transformasional kepala sekolah khusus

tergolong baik; (3) gambaran kondisi iklim sekolah khusus di Kota Pontianak tergolong baik; (4) kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap motivasi berprestasi guru sekolah khusus di Kota Pontianak; (5) iklim sekolah memberikan pengaruh terhadap motivasi berprestasi guru sekolah khusus di Kota Pontianak; serta (5) secara simultan, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru Sekolah khusus di Kota Pontianak sebesar 39,50%, sedangkan 60,50% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah: (1) bagi kepala sekolah hendaknya meningkatkan komunikasi dua arah dengan guru secara berkelanjutan, meningkatkan kepercayaan guru dengan cara memberikan kesempatan untuk menyelesaikan permasalahan sekolah sesuai kapasitas guru tersebut, dan menambah program peningkatan SDM guru; (2) bagi guru hendaknya mempertahankan dan meningkatkan motivasi berprestasi yang secara umum sudah baik; (3) bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan hendaknya meningkatkan program-program yang dapat menambah motivasi berprestasi guru, misalnya program pemilihan kepala dan guru SLB berprestasi tingkat provinsi, pameran peserta didik berkebutuhan khusus, dan sejenisnya. Selain itu, Dinas perlu meningkatkan koordinasi dengan forum guru SLB/IGPKhI; (4) bagi peneliti lain, disarankan meneliti dari sudut pandang atau variable lainnya atau melalui pendekatan kualitatif sehingga dapat melihat secara lebih jelas, mendalam, dan terperinci baik untuk variable motivasi berprestasi guru SLB ataupun variable lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

Acquah, A. 2017. *Implications of the Achievement Motivation Theory for School Management in Ghana*. Journal of Humanities and Social Sciences. ISSN 2224-5766 (online). Vol.7, No.5 diakses 20 Maret 2019

Bass, B. M. dan Regio, R. E. 2006. *Transformational Leadership*: Second Edition. Philadelphia: Taylor & Francis Inc

Brooks, I. 2003. *Organisational Behaviour: Individuals, Groups, and Organisation*. Second Edition. Harlow, England: Pearson Education Limited

Bush T. dan Midhwood, D. 2013. *Leading and Managing People in Education*. Los Angeles: SAGE Publishing Ltd

Danim, S. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Davis, K. dan Newstrom, J. W. 1990. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1. Edisi Ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga

Eko, A. 27 Juni 2019. Misgiyanto: Raih Guru Berprestasi, dari pelayanan restoran hingga ojek online. *Pontianak Post*, halaman 9

Engkoswara dan Komariah, A. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Gibson, J.L., et all. 1985. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jilid 2 Edisi Kelima. Dharma, A. Ed. Jakarta: Penerbit Erlangga

Gibson, J.L., et all. 1994. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga

Hamied, F.A. 2018. EFL Teachers' Motivation and Competence in an Indonesian Context as Assessed Within the Framework of Maslow's and Herberg's Theories. *Indonesian Journal of Applied Linguistics*. UPI. Vol 8 No. 1

Harjanto, Eka. 2017. *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan Pascasarjana UM. Vol. 24 No. 05

Hoy, W.K., dan Miskel, C.G. 2005. *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. Eight Edition. New York: McGraw Hill Publishing

Ilahi, P. A. 2012. *Hubungan motivasi berprestasi dan prokrastinasi akademik mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang*. thesis, UIN Malang. Online. <http://etheses.uin-malang.ac.id>. Diakses 21 Februari 2019

Kemdikbud. 2019. *Pemerintah Terus Tingkatkan Kapasitas dan Kesejahteraan Guru*. Online. www.kemdikbud.go.id dipublikasikan pada 12 Maret 2019.

Marshall, M. L. 2004. *Examining School Climate: Defining Factors and Educational Influences*. Center for Research on School Safety. *School Climate and Classroom Management Georgia State University*. <http://education.gsu.edu/>

Mulyasa, E. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya

- Nawawi, H; Asmara, H; dan Hadari M. 1986. *Administrasi Sekolah*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia
- Owens, R.G. 1987. *Organizational Behavior in Education*. Third Edition. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Owens, R.G. dan Valesky, T.C. 2015. *Organizational Behavior in Education. Eleventh Edition*. USA: Pearson Education, Inc
- Purwanto, E. 2014. *Model Motivasi Trisula: Sintesis Baru Teori Motivasi Berprestasi*. Jurnal Psikologi Universitas Negeri Semarang. Volume 41, No. 2, Desember 2014: 218 – 228
- Rahmawati, I. 2017. Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SKM di Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol 21 No. 2. (online). <http://ejournal.upi.edu>
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2013. *Organizational Behavior*. Global Edition 15. San Fransisco: Pearson Publishing Ltd
- Sahrir, et all. 2016. The Influence of School Climate and Achievement Motivation of High School Teacher Performance in Sidrap Regency. *Journal of Social Science*. UNM. Vol. 11 No. 14
- Sergiovanni T. 1991. *The Principalship: A Reflective Perspective*. Boston: Allyn & Bacon
- Smith, S.C., dan Piele, P.K. 2006. *School Leadership*. Fourth Edition. Handbook for Excellence in Student Learning.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jogjakarta: Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sujarwo. 2015. *Motivasi Berprestasi sebagai Salah Satu Perhatian dalam Memilih Strategi Pembelajaran*. Universitas Negeri Yogyakarta. Jurnal Ilmiah Pembelajaran. Vol. 4 Oktober 2015
- Sunarsih, C. 2017. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*. Vol. XXIV No. 2
- Tilaar, H. A. R. 2001. *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Pendidikan Masa Depan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Wahyuni, W.N. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai Sekretariat Badan Pengembangan SDM Perhubungan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol 7 No. 2. <http://journal.unj.ac.id> diakses 21 Maret 2019
- Yukl, G. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT Intan Sejati Indeks

DASAR HUKUM

- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 06 tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 154 tahun 2014 tentang Kurikulum Pendidikan Khusus
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 70 tahun 2009 tentang Pendidikan Inklusif
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional