

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH
BERBASIS AGAMA DI BALANGAN
(STUDI KASUS PADA SMAN 2 HALONG)**

Miranti

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Muhammad Nafis Tabalong, Indonesia

Email: mizwarmiranti@gmail.com

Abstract

Principal leadership is a person's ability in the process of influencing, guiding, encouraging, moving and directing others in terms of learning and can run effectively. Work motivation is something that creates enthusiasm or encouragement to work. Teacher performance is also a factor that determines the quality or not of a school institution. From the explanation above, the author writes the formulation of the problem, namely whether there is an influence of transformational leadership of school principals and work motivation on teacher performance in religion-based schools at SMAN 2 Halong. The purpose of this study was to determine the effect of the principal's transformational leadership and work motivation on teacher performance in a religion-based school at SMAN 2 Halong. This type of research uses a quantitative descriptive approach. The purpose of quantitative research is to develop and use mathematical models, theories and hypotheses related to natural phenomena. As for the population in this study, all teachers were used, and the sample used in this study was a saturated sample, namely all teachers at SMAN 2 Halong. The data analysis technique used to test the hypothesis is simple regression analysis with multiple regression, t test and F test. The results show that there is an effect of transformational leadership on religion-based schools at SMAN 2 Halong, that the results of the X1 variable test on Y show the result t count is $2.047 > t \text{ table } 1.66$ with a significant level of $0.043 < 0.05$, Transformational Leadership (X1) has a partial effect on religion-based schools (Y).

Keywords: *Influence, Transformational Leadership, Principals, Work Motivation, Teacher Performance, and Religion-Based Schools.*

Abstrak

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seseorang dalam proses mempengaruhi, membimbing, mendorong, menggerakkan dan mengarahkan orang lain dalam hal pembelajaran dan dapat berjalan dengan efektif. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kinerja guru juga merupakan faktor yang menentukan berkualitas tidaknya suatu lembaga sekolah. Dari penjelasan di atas penulis menulis rumusan masalah, yaitu apakah ada terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada sekolah berbasis agama di SMAN 2 Halong. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada sekolah berbasis agama di SMAN 2 Halong.

Jenisnya penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua orang guru, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh yaitu semua guru di SMAN 2 Halong. Teknis analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi sederhana dan regresi berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap sekolah berbasis agama di SMAN 2 Halong, bahwa dari hasil uji variabel X_1 terhadap Y menunjukkan hasil t hitung adalah $2.047 > t \text{ tabel } 1,66$ dengan taraf signifikan yaitu $0,043 < 0,05$, Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap sekolah berbasis agama (Y).

Kata Kunci: Pengaruh, Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, dan Sekolah Berbasis Agama

PENDAHULUAN

Moderasi sendiri mengandung makna tengah, tidak ekstrim ke kanan ataupun ekstrim ke kiri, jika dikaitkan dengan persoalan agama, maka moderasi itu bersikap yang tidak mengikuti arus ke kanan ataupun ke kiri (Muhibbin, 2019). Menurut Kementerian Agama, cara beragama hendaknya berorientasi pada aktualisasi dari pemahaman agama di jalur moderat, tidak ekstrem dan tidak berlebihan. Moderasi beragama perlu terus disampaikan kepada seluruh lapisan masyarakat. Mengingat banyaknya konflik yang mengatasnamakan agama. Agama yang hadir untuk menjaga harkat dan martabat kemanusiaan justru disalahgunakan untuk merendahkan sesama manusia (Musthofa, 2019).

Menariknya, semua agama yang diakui di Indonesia mengenal ajaran moderasi beragama. Moderasi beragama dalam ajaran Kristen menjadi cara pandang untuk menengahi ekstremitas tafsir ajaran Kristen. Pada ajaran agama Hindu berkaitan dengan moderasi beragama yang terpenting adalah susila, yaitu bagaimana menjaga hubungan yang harmonis antara sesama manusia. Esensi ajaran moderasi beragama dalam agama Budha dapat dilihat dari pencerahan sang Budha. Ia mengikrarkan empat prasyarat, yaitu menolak keinginan nafsu keduniawian, menolong semua makhluk, mempelajari, menghayati, dan mengamalkan Dharma, serta berusaha mencapai pencerahan sempurna. Moderasi beragama juga terdapat dalam tradisi agama Khonghucu. Umat Khonghucu yang *junzi* (beriman dan berbudi luhur) memandang kehidupan ini dalam kaca mata *yin yang*. *Yin yang* adalah sikap tengah, bukan sikap ekstrem. Sesuatu yang kurang sama buruknya dengan sesuatu yang lebih. Sedangkan dalam Islam sendiri terdapat konsep *wasathiyah*, yang memiliki persamaan makna dengan kata *tawassuth* (tengah-tengah), *i'tidal* (adil), dan *tawazun* (berimbang) (Edy Sutrisno, 2019).

Dalam sejarah peradaban dan tradisi semua agama di Indonesia maupun dunia, moderasi sudah lama menjadi aspek yang menonjol. Masing-masing agama

memiliki kecenderungan ajaran yang mengacu pada satu titik makna yang sama, yaitu bahwa memilih jalan tengah di antara dua kutub ekstrem dan tidak berlebihan, merupakan sikap beragama yang paling ideal (Kementerian Agama RI, 2019). Karenannya, moderasi beragama perlu tempat yang tepat untuk tumbuh dan berkembang. Lembaga pendidikan merupakan tempat yang sangat tepat untuk menyemai moderasi beragama. Mengingat beberapa tahun terakhir ini dunia pendidikan tercemar oleh paham radikalisme dan terorisme. Bom di Sarinah Thamrin Jakarta, tragedi bom Mariot dan Solo yang beberapa pelakunya masih aktif sebagai siswa di salah satu sekolah menjadi bukti bahwa sekolah merupakan ruang terbuka bagi penyebaran apa saja termasuk paham-paham yang mengarah pada radikal (Iskandar Agung dan Amrazi Zako, 2018).

Dalam jurnal Edy Sutrisno menunjukkan bahwa siswa maupun mahasiswa memiliki kecenderungan sikap intoleran dan radikal yang cukup mengkhawatirkan. Gejala intoleransi dan radikalisme cenderung lebih besar pada persoalan agama dari pada persoalan etnisitas. Oleh karenanya, pengerusutan moderasi beragama perlu dilakukan dalam lembaga pendidikan (Edy Sutrisno, 2019). Lembaga pendidikan menjadi sarana tepat guna dalam menyebarkan sensitivitas siswa pada ragam perbedaan. Lembaga pendidikan sejatinya dapat menjadi lahan tersemainya gagasan kebangsaan, menanamkan nilai-nilai multikultural, menebarkan cinta dan kasih pada manusia, serta membawa pesan agama dengan damai (Edy Sutrisno, 2019).

Pemerintah juga mengatur tentang kerukunan dalam beragama yang tertuang pada Peraturan Menteri Agama dan Menteri Dalam Negeri Nomor 8 dan 9 Tahun 2006 Pasal 2 menyebutkan bahwa pemeliharaan kerukunan umat beragama menjadi tanggung jawab bersama umat beragama, yakni pemerintahan daerah dan Pemerintah Pusat.

Uraian di atas tidak terlepas dari peran suatu lembaga pendidikan yang di dalamnya dipimpin oleh kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas layanan akademik. Kualitas kepala sekolah sebagai manajer sangat dipengaruhi oleh kinerja (*capability*) manajerial yang dimiliki dalam upaya memberdayakan guru, sehingga terwujud guru profesional yang selalu ingin mengaktualisasikan dalam bentuk peningkatan mutu pendidikan karena kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi yang termanifestasi dalam perilaku-perilaku dan interaksi-interaksi antara pimpinan dan bawahan (Raihani, 2010).

Kompleksitas sekolah sebagai satuan sistem pendidikan menuntut adanya kepala sekolah yang memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Sebagai manajer kepala sekolah mengorganisasikan, mengimplementasikan dan mengendalikan pelaksanaan berbagai program sekolah (Muhammad Rifa'i, 2007). Pemimpin yang berkualitas memiliki ciri kepemimpinan yang baik tercermin dari sifat-sifat atau watak, yaitu: cerdas, bijak, semangat, tanggung jawab, dan dapat dipercaya. Kepemimpinan pendidikan merupakan suatu

proses memengaruhi, mengkoordinasi, dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan suatu perubahan ke arah yang positif dalam mengupayakan keberhasilan pendidikan (Muhammad Rifa'i, 2007).

Selain Kepada Madrasah, pihak yang juga sangat penting dalam dunia pendidikan adalah keberadaan guru sebagai pendidik dan pengajar, yang akan mengarahkan generasi bangsa ke arah yang benar dan tepat. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Karena itu, kesiapan guru dalam melakukan proses belajar mengajar, dedikasi dan loyalitas pengabdian mereka memiliki pengaruh yang positif bagi peningkatan kualitas pendidikan.

Dengan kata lain, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh *performance* (kinerja) itu sendiri. *Performance* mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi.

Performance merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. *Performance* sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang (Sudarwan Danim Suparno, 2012).

Usaha-usaha untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan termasuk dalam *performance*, meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesional dan tugas pengembangan pribadi. Tugas profesional mencakup suatu kegiatan berantai dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut evaluasi. Selain itu juga dituntut untuk memiliki pemahaman wawasan kependidikan (Miftah Thoha, 2006).

Dalam sebuah organisasi, *performance* memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. *Performance* dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Sopiah, 2008).

Komitmen organisasional merupakan suatu kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang terhadap organisasi. Jadi komitmen organisasional ini menggambarkan hubungan di antara individu dengan organisasi, jika individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka ia akan mempunyai kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja (Sopiah, 2008).

Berdasarkan pengamatan penulis, keadaan yang ada di lapangan menunjukkan bahwa *performance* kepemimpinan transformasi kepala sekolah

berbasis agama pada SMAN 2 Halong berjalan dengan optimal. Hal ini dibuktikan dengan berbagai prestasi yang diperoleh oleh SMAN 2 Halong. SMAN 2 Halong merupakan sekolah yang dijadikan sebagai percontohan. Pembangunan sarana dan prasarana di sekolah tersebut terbilang pesat, sangat nampak terlihat perubahan pada pembangunan fisik dari tahun ke tahun. Prestasi yang telah diperoleh oleh beberapa sekolah tersebut diantaranya menjadi Juara Sekolah Berprestasi Propinsi Kalimantan Selatan, Sekolah Terbaik Humas Tingkat Propinsi Kalimantan Selatan, Juara lomba Sekolah Sehat Se-Propinsi, dan prestasi-prestasi lainnya, baik di bidang akademik, olah raga, seni, maupun bidang lainnya. Selain itu, perkembangan siswa di SMAN 2 Halong juga mengalami peningkatan yang signifikan, ini terlihat dari data di setiap tahunnya. Siswa yang mendaftar hampir 500 an dan bahkan lebih. Semua itu tercermin dari kegigihan pemimpinnya, yakni kepala sekolah dan juga para gurunya dalam meningkatkan kualitas yang ada. Kepala sekolah dan juga guru bekerja sama dalam mendidik para siswanya dan semua itu tidak lepas dari pemimpin yang kreatif dan juga inovatif yang mampu memberikan motivasi yang kuat kepada orang-orang yang dipimpinnya (guru), sehingga kinerja para guru dalam menjalankan tugasnya sangat terlihat.

Dari prestasi tersebut membuat penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam dan penulis tuangkan dalam judul tesis ini, yaitu Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Berbasis Agama di Balangan (Studi Kasus pada SMAN 2 Halong).

METODE PENELITIAN

Jenisnya penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua orang guru, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh yaitu semua guru di SMAN 2 Halong. Teknis analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi sederhana dan regresi berganda, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan dari temuan dan gambaran hasil penelitian dengan ruang lingkup Sekolah berbasis agama di kota Banjarmasin dengan variable (X_1) Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah, variable (X_2) Motivasi dan variable (Y) Kinerja Guru akan dipaparkan berikut ini.

Pengaruh (X_1) Kepemimpinan Transformasional terhadap (Y) Kinerja Guru pada Sekolah Berbasis Agama di SMAN 2 Halong.

X_1 terhadap Y menunjukkan hasil t hitung adalah $2.047 > t$ tabel 1,66 dengan taraf signifikan yaitu $0,043 < 0,05$, kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru (Y).

Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0.309; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan 1%, maka sekolah berbasis agama (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.309. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru (Y), semakin naik kepemimpinan transformasional maka semakin turun sekolah berbasis agama. Namun secara taraf signifikan ada pengaruh positif karena nilai $\text{sig } 0.043 < 0.05$.

Bass mengemukakan kepemimpinan transformasional yang didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahannya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan seperti kualitas pengeluaran yang lebih baik, penjualan atau pelayanan yang lebih dari karyawan, serta mengurangi biaya produksi. Membantu bawahannya dalam mengidentifikasi yang harus dilakukan pemimpin membawa bawahannya kepada kesadaran tentang konsep diri serta harga diri dari bawahannya tersebut. Pendekatan transformasional menggunakan konsep mencapai tujuan sebagai kerangka kerja.

Kepemimpinan transformasional menurut Bycio, dkk (1995) adalah gaya kepemimpinan yang memfokuskan perhatiannya pada transformasional interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

Bass menjelaskan, bahwa seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dimaksudkan untuk membantu bawahannya dalam meningkatkan motivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan dua cara; Pertama, seorang pemimpin mengenali apa yang harus dilakukan bawahan untuk mencapai hasil yang sudah direncanakan setelah itu pemimpin mengklarifikasikan peran bawahannya kemudian bawahan akan merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan perannya. Kedua, pemimpin mengklarifikasi bagaimana pemenuhan kebutuhan dari bawahan akan tertukar dengan penetapan peran untuk mencapai hasil yang sudah disepakati.

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini didukung oleh penelitian Siti Bariroh dan Amrollah yang berjudul "Pengaruh Peran Komite Sekolah Dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 5 Bojonegoro" yang menunjukkan hasil Berdasarkan output komputer mengenai koefisien korelasi, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,600 dan koefisiensi ini bertanda positif. Ini menunjukkan jika kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah meningkat atau baik maka kinerja guru akan meningkat pula. Model hubungan kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dengan kinerja guru adalah signifikan, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai uji $t = 5,144$ lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel $\alpha 0,05$ ($df = 47$) sebesar 2,01. Hasil uji - t untuk model regresi sederhana ini

dapat mengestimasi kinerja guru yang ditentukan oleh kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah. Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian lainnya oleh Siemze Joen, Purnamawati, Amiruddin yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis alternatif (H_a) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil koefisien sebesar 0,195 dan signifikansi 0,05, bootstrap sebesar 0,203 dengan nilai t hitung 2,625 dan standar deviasi 0,074, serta nilai p value $0,004 < 0,05$. Nilai confidence intervals pada confidence 5% dan 95% tidak terdapat nilai 0 dan hubungan tidak langsung dinyatakan signifikan pada 0,05. Melihat hubungan langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru yang signifikan maka peran motivasi kerja guru adalah mediasi parsial. Serta juga didukung oleh penelitian Salma Azizah yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama se-kecamatan Bantul. Berdasarkan hasil tersebut diketahui frekuensi terbanyak berada pada interval skor 108-113. Selanjutnya, dibuat pengkategorian skor untuk mengetahui kecenderungan variable. Diketahui bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki presentase tinggi sebesar 65,24% pada kategori sangat tinggi.

Pengaruh (X_2) Motivasi terhadap (Y) Kinerja Guru pada Sekolah Berbasis Agama di SMAN 2 Halong

X_2 terhadap Y dengan hasil t hitung yaitu 1.032 t tabel 1,66 dengan taraf signifikan yaitu $0,343 > 0,05$, motivasi (X_2) tidak berpengaruh secara parsial dengan sekolah berbasis agama (Y). Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0.108; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka sekolah berbasis agama (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.108. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi (X_2) dengan sekolah berbasis agama, semakin naik motivasi (X_2), maka semakin meningkat sekolah berbasis agama. Namun secara taraf signifikan ada pengaruh negatif karena nilai $\text{sig } 0.305 > 0.05$.

Menurut A.W Bernard, motivasi adalah fenomena yang dilibatkan dalam perangsangan tindakan kearah tujuan tertentu yang sebelumnya kecil atau tidak ada gerakan kearah tujuan-tujuan tertentu. Motivasi merupakan usaha memperbesar atau mengadakan gerakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Abraham Maslow, motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu kebanyakan merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme. Menurut John W Santrock, motivasi adalah proses memberi semangat, arah, dan

kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama.

Fungsi motivasi adalah 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan. 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya motivasi akan berfungsi sebagai penentu cepat lambanya suatu pekerjaan. 4) Motivasi berfungsi sebagai penolong untuk berbuat mencapai tujuan. 5) Penentu arah perbuatan manusia, yakni kearah yang akan dicapai. 6) Penyeleksi perbuatan, sehingga perbuatan manusia senantiasa selektif dan tetap terarah kepada tujuan yang ingin dicapai (Oemar Hamalik, 2007).

Motivasi memiliki dua komponen, yaitu komponen dalam (*inner component*) dan komponen luar (*outer component*). Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas dan ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah kelakuannya. Berdasarkan definisi tersebut, komponen dalam ialah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar ialah tujuan yang hendak dicapai.

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini didukung oleh Kadir dan Mulyadi yang berjudul Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA (2019). Berdasarkan analisis jalur yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja guru secara parsial terhadap kinerja guru dengan kontribusinya sebesar 47% ($R = 0,687$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru adalah hubungan yang positif dan masuk dalam kategori hubungan yang kuat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis ketiga yang diajukan yaitu "Terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Kota Baubau dan Kab. Buton." Hal itu juga senada dengan penelitian Elta Chrisvianty, Yasir Arafat dan Mulyadi yang berjudul Pengaruh Keterampilan Mengajar dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru (2020). Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan bahwa pengaruh motivasi kerja secara terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Prabumulih. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan di mana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan mengambil taraf signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini dapat dilihat dari uji F yang dilakukan di mana F_{hitung} sebesar 22,024 > F_{tabel} sebesar 3,22. Terus juga pada penelitian Akhyat Hidayat, Ngurah Ayu Nyoman Murniati dan Ghufroon Abdullah yang berjudul Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kabupaten Pekalongan. Berdasarkan tabel hasil uji koefisien regresi menunjukkan signifikansi koefisien regresi $t = 2,940$ signifikan pada $\alpha = 0,004$ berarti konstanta regresi sangat signifikan, dan $t = 3,928$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ maka berarti koefisien regresi 1,008 signifikan. Hasil uji regresi motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai konstanta 88,377 dengan koefisien 1,008 dan nilai signifikansi 0,000. Maka persamaan regresinya berikut: $\hat{Y} = 88,377 + 1,008 X_2$.

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta 88,377 artinya jika motivasi kerja dianggap tetap maka kinerja guru mempunyai nilai sebesar 88,377. Angka koefisien 1,008 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja guru juga meningkat, demikian pula sebaliknya. Berdasarkan hasil uji regresi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa baik buruknya atau tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin meningkat kinerja guru. Demikian pula sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka kinerja guru juga akan menurun.

Pengaruh (X₁) Kepemimpinan Transformasional dan (X₂) Motivasi terhadap (Y) Kinerja Guru pada Sekolah Berbasis Agama di SMAN 2 Halong

Hasil F hitung 80.698 > F tabel 2.70 diketahui bahwa dengan taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, maka dari hasil uji F dan sig diketahui ketiga variabel memberikan pengaruh pada variabel dependent dengan kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kinerja guru pada sekolah berbasis agama di Kota Banjarmasin, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang telah disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Berdasarkan beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja dapat dipahami bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja sangat berkaitan dengan produktivitas organisasi. Kinerja dapat dijadikan salah satu tolak ukur untuk menilai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai sejumlah tujuan yang telah ditetapkan. Banyak orang yang mampu, tapi tidak mau, sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja yang baik. Demikian pula banyak orang yang mau, tapi tidak mampu, juga sulit untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Bass mengemukakan kepemimpinan transformasional yang didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahannya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan seperti kualitas pengeluaran yang lebih baik, penjualan atau pelayanan yang lebih dari karyawan,

serta mengurangi biaya produksi. Membantu bawahannya dalam mengidentifikasi yang harus dilakukan pemimpin membawa bawahannya kepada kesadaran tentang konsep diri serta harga diri dari bawahannya tersebut. Pendekatan transformasional menggunakan konsep mencapai tujuan sebagai kerangka kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melibatkan atau menekankan pada imbalan untuk memotivasi bawahan, artinya gaya kepemimpinan transformasional ini memiliki karakteristik perilaku memotivasi bawahan dengan cara memberi penghargaan yang sesuai (*contingent reward*) dan manajemen seperlunya (*management by exception*).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi dan kinerja guru berbasis agama di SMAN 2 Halong dapat disimpulkan bahwa:

Ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap sekolah berbasis agama di SMAN 2 Halong, bahwa dari hasil uji variabel X_1 terhadap Y menunjukkan hasil t hitung adalah $2.047 > t$ tabel 1,66 dengan taraf signifikan yaitu $0,043 < 0,05$, Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap sekolah berbasis agama (Y).

Tidak ada pengaruh motivasi terhadap sekolah berbasis agama di SMAN 2 Halong, dari uji t yang telah dilakukan antara variabel X_2 terhadap Y dengan hasil t hitung yaitu $1.032 < t$ tabel 1,66 dengan taraf signifikan yaitu $0,343 > 0,05$, motivasi (X_2) tidak berpengaruh secara parsial dengan sekolah berbasis agama (Y).

Ada pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan kinerja guru terhadap sekolah berbasis agama di SMAN 2 Halong, nilai uji F hitung $80.698 > F$ tabel 2.70 diketahui bahwa dengan taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, maka dari hasil uji F dan sig diketahui ketiga variabel memberikan pengaruh pada variabel dependent dengan kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kinerja guru terhadap sekolah berbasis agama di Kota Banjarmasin dengan hasil kontribusi variabel adalah 71,8%.

REFERENSI

- Allen, John P. Meyer dan Natalie J., *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review* 1, 1991.
- Arikunto, Suharsim, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).
- Badan Administrasi Kepegawaian Negara, 1980.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: CV. Asy-Syifa', 1999).
- Dharma, Agus, *Manajemen Prestasi Kerja*, (Jakarta: Rajawali, 1991).

- Gibson, James L., *Organization, behavior, struxture and process*. *Organisasi, perilaku, struktur dan proses*. Terjemahan Nunuk Adiarni, (Jakarta: Penerbit Bina rupa Aksara, 1997).
- Judge, Stephen Robin dan Timothy A., *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011).
- Komariah, Engkoswara dan Aan, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2011).
- Lembaga Administrasi Negara, 1997.
- Luthans, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, (Yogyakarta: Andi, 2006).
- Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000).
- Moloeng, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009).
- P., Smith, C. A., Organ, D. W., Near, J., *Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents*. *Journal of Applied Psychology*, Vol 68, No 4, 1983.
- Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: LkiS, 2010).
- Rifa'I, Muhammad, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: Rosdakarya, 1997).
- Siswanto, Bedjo, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Jakarta: Tarsito, 1997).
- Soegito, AT, *Kepemimpinan Manajemen Berbasis Sekolah*, (Semarang: Unnes Press, 2010).
- Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi, 2008).
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Cet. 4, (Bandung: Alfabeta, 2008).
- Suparno, Sudarwan Danim, *Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter*, (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Thoha, Miftah, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006).
- Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Zuriah, Nurul, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007).