

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI KECAMATAN PEUSANGAN KABUPATEN BIREUEN

Salawati ^{1*)} dan Win Konadi²⁾

¹⁾ Kepala Sekolah SMPN 7 Peusangan Kabupaten Bireuen

²⁾ Dosen FE Universitas Almuslim Bireuen - Aceh

*) email: salawati.dbirn@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine, 1) the effect of Principal Transformational Leadership on teacher performance, 2) the effect of work motivation on teacher performance, 3) the effect of school climate on teacher performance, and 4) the influence of Principal Transformational Leadership on teacher performance, motivation and school climate on performance. teacher at a public junior high school in Peusangan District, Bireuen Regency. The research method used is the associative method with a quantitative approach, to 60 teachers, with data collection techniques using closed questionnaires. The analytical method used is a path analysis approach. The results showed that there was a positive influence of the Principal's Transformational Leadership factor on the teacher's performance of SMP Negeri Peusangan District, Bireuen Regency, which was 26.09%. The influence of work motivation factors on teacher performance at SMP Negeri Peusangan, Bireuen Regency is 19.74%, and school climate factors are very influential on teacher performance, which is 29.30%. And simultaneously Principal Transformational Leadership, teacher work motivation and school climate have a significant effect on teacher performance, with the contribution of these three factors amounting to 75.1%.

Keywords: Principal Transformational Leadership, Teacher Work Motivation, School Climate, Teacher Performance

1. Pendahuluan

Kinerja organisasi sangat kuat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan selain aspek lainnya. Dan hal ini juga sangat kental dalam lembaga pendidikan ataupun sekolah. Sangat rasional sekali apabila keterpurukan sebuah organisasi pendidikan di akibatkan oleh kinerja kepemimpinan yakni Kepala Sekolah yang tidak bisa menyesuaikan diri dari perubahan dan perkembangan serta tidak mampu adaptif dalam membuat strategi pendidikan sesuai dengan regulasi dan perkembangan kebutuhan pendidikan pada zamannya.

Pada era digital saat ini, ditambah dengan kondisi covid'19, telah muncul simpulan yang menyatakan

bahwa kehadiran seorang pemimpin yang memiliki kapasitas kepemimpinan yang hebat menjadi titik sentral dari keberhasilan organisasi dalam merealisasikan misi dan prestasi dalam sebuah sekolah yang diharapkan.

Sadar akan hal tersebut, semua pemimpin mendapatkan tantangan dalam menciptakan dan melaksanakan pengembangan dan peningkatan pendidikan secara berencana, berkesinambungan, dan terarah agar tercipta peningkatan mutu ataupun kualitas *output* yang baik. Maka dari itu, sebuah lembaga pendidikan yang memiliki masa depan yang cerah ataupun ideal sesungguhnya sangat ditentukan oleh seorang pemimpin yang memiliki

eksistensi dan kontribusinya dalam perkembangan maupun bagi kemajuan organisasi/sekolah ke arah yang lebih baik.

Kepemimpinan selalu diperlukan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan tindakan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tanpa itu maka hubungan perseorangan dengan tujuan organisasi akan menjadi lemah. Kepemimpinan memiliki kedudukan yang sangat vital dan menentukan dalam organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif akan dapat menggerakkan individu/personel ke arah tujuan yang dicita-citakan.

Dalam kenyataannya, para pemimpin seperti Kepala Sekolah dapat mempengaruhi moral, keamanan, kualitas kehidupan kerja, kinerja dan terutama tingkat prestisi suatu organisasi atau sekolah. Para pemimpinnya juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Bagaimanapun juga kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor yang penting dari efektivitas manajer.

Ada beberapa gaya kepemimpinan menurut berbagai teori kepemimpinan. Disamping itu ada tipe pemimpin lain yang mempengaruhi pengikut-pengikut untuk mengatasi kepentingan diri mereka demi kebaikan organisasi dan mampu menimbulkan efek yang mendalam terhadap pengikut-pengikutnya. Pemimpin tersebut adalah kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepala sekolah.

Kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma kepemimpinan baru yang memberi perhatian pada elemen kepemimpinan karismatik. Sebagai pendekatan yang utuh, kepemimpinan transformasional dapat diterapkan untuk menggambarkan kepemimpinan dalam kondisi yang luas, dari upaya yang sangat spesifik untuk mempengaruhi organisasi dan bahkan seluruh budaya. Walaupun pemimpin transformasional memainkan peran yang penting dalam mewujudkan perubahan, pengikut dan pemimpin terikat bersama dalam proses transformasi. Kepemimpinan transformasional merupakan bentuk pengaruh luar biasa, yang menggerakkan pengikut untuk mencapai apa yang diharapkan.

Seorang pemimpin diharapkan mampu mengenali dan mengerti tentang tipe dan mampu mendorong peningkatan motivasi kerja dan kinerja pegawai dan organisasi. Seperti misalnya, penilaian kinerja yang dilakukan Kepala Sekolah dengan transparan,

adil, akan membantu meningkatkan motivasi kerja guru, karena guru merasa puas terhadap penilaian yang obyektif terhadap dirinya.

Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan

Keberhasilan lembaga pendidikan juga ditentukan antara lain oleh motivasi kerja guru yang kuat dan semangat untuk melaksanakan tugas profesinya. Dengan timbulnya motivasi dari dalam diri guru sebagai bentuk kesadaran dari diri guru sendiri, untuk dapat bekerja dengan lebih baik. antara lain: keinginan guru untuk mencerdaskan peserta didik memberikan dorongan kepada dirinya untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan lebih baik, guru yang demikian memiliki kecenderungan lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan kemampuannya sebagai pendidik. Maka dipastikan, guru yang memiliki motivasi kerja baik, ada kecenderungan mempunyai kinerja yang lebih baik.

Disamping itu, dalam upaya memperoleh kinerja guru yang sesuai dengan undang-undang dan harapan masyarakat dan organisasi sekolah, maka harus juga adanya dukungan dari iklim sekolah.

Sekolah yang kondusif adalah suatu kondisi lingkungan sekolah yang nyaman, menyenangkan dan dinamis sehingga dapat menunjang efektifitas kegiatan pendidikan. Beberapa penelitian baik di Negara maju maupun berkembang selama tiga dekade menunjukkan bahwa iklim sekolah yang kondusif mempunyai hubungan yang positif terhadap efektifitas dan produktifitas proses belajar mengajar, termasuk pendidikan etika moral.

Oleh karena itu penciptaan suasana sekolah yang nyaman dan menyenangkan merupakan persyaratan utama bagi keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dalam rangka menuju sekolah yang efektif dan kompetitif.

Untuk menciptakan sekolah yang kondusif dalam rangka menuju sekolah efektif dan kompetitif diperlukan berbagai aspek utama yaitu: kejelasan visi misi dan tujuan sekolah, pola manajemen, pengembangan nilai dan norma dasar, dan iklim sekolah (Hartanto, 2010).

Hasil pengamatan sekilas peneliti pada sekolah SMP Negeri se-Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, masih terdapat beberapa masalah terkait dengan yang diulas diatas.

Diantaranya, masih adanya guru yang kurang mendapat supervisi akademik dari kepala sekolah, dan

kurang motivasi kerja, dengan gejala masih ada guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas, guru bersikap acuh tak acuh terhadap tugas yang diberikan, kurang bergairah dalam menjalankan tugas, guru sering meninggalkan sekolah pada saat kerja.

Juga masih tampak jelas kinerja dan motivasi kerja guru yang belum optimal, hal ini tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah yang ada di lingkungan SMP tersebut yang belum optimal sebagai kepemimpinan transformasional

Disamping itu, beberapa sekolah, para guru tidak mendapatkan dukungan dengan kondisi lingkungan atau iklim sekolah yang membuat guru kurang nyaman, fasilitas terbatas dan kebosanan berlama-lama di sekolah.

Dari kondisi ini, peneliti tertarik mencoba menganalisis pengaruh faktor Kepemimpinan Transformasi dari Kepala Sekolah, Motivasi kerja guru dan Iklim sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri di wilayah Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen.

2. Landasan Teoritis

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah. Kepemimpinan seperti ini diperlukan karena berbagai informasi terkini dapat ditransformasikan kepada seluruh warga sekolah. Karena kepemimpinan transformasional cenderung mengutamakan pemberian kesempatan dan atau dorongan kepada semua unsur yang ada untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur tersebut bersedia tanpa paksaan berpartisipasi secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Juga pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki karisma (Danim dan Suparno, 2009; Rivai dan Sagala, 2013).

Sebagai seorang pemimpin, seorang kepala sekolah merupakan subjek sentral yang harus mampu mentransformasikan kemampuannya melalui pemberdayaan, tuntunan, bimbingan, atau anjuran kepada seluruh stakeholder sekolah agar mampu mencapai sebuah tujuan kelembagaan secara efektif dan efisien sesuai dengan perkembangan zamannya.

Karakteristik pemimpin transformasional terdiri dari karisma (memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh respek dan kepercayaan), inspirasi (mengkomunikasikan harapan yang tinggi,

menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan upaya, mengungkapkan hal yang penting dengan cara yang sederhana), dan rangsangan intelektual (menggalakkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara teliti), serta pertimbangan yang diindividualkan (memberikan perhatian pribadi, memperlakukan setiap karyawan secara individu, melatih/coach dan menasehati (Rivai dan Sagala, 2013, Robbins, 2006; Danim dan Suparno, 2009).

H₁: Terdapat pengaruh kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah terhadap kinerja guru

Motivasi kerja

McDonald yang dikutip oleh Oemar Hamalik (2011) menyatakan “*motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction*”.

Hasibuan (2003:95) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila pegawai memiliki motivasi yang positif, dia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat. Hal ini sejalan dengan dengan pendapat Mulyasa (2003:120) bahwa motivasi dibutuhkan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja.

Penelitian Zainuddin Iba, dkk (2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh faktor motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, yakni sebesar 14,54 %. Oleh karenanya, motivasi kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kinerja.

H₂: Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru

Iklim Sekolah

Iklim sekolah menurut *National School Climate Council* (dalam Thapa, 2012) merupakan pola pengalaman orang-orang yang berada di sebuah sekolah yang menunjukkan norma, tujuan, nilai-nilai, hubungan interpersonal, praktek pengajaran dan pembelajaran, dan struktur organisasi. Sedangkan menurut Howard, Howell dan Brainard

(1987), iklim sekolah adalah suasana untuk belajar. Ini termasuk bagaimana perasaan orang-orang tentang sebuah sekolah dan apakah sekolah tersebut dapat menjadi tempat berlangsungnya sebuah pembelajaran.

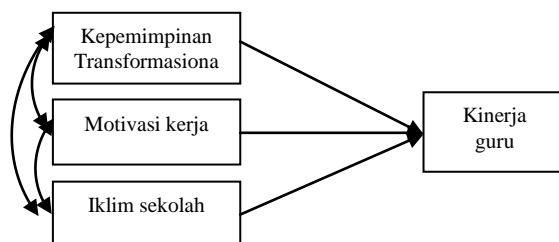
Iklim sekolah yang positif dapat memberikan kenyamanan bagi siswa dan guru, sehingga mereka banyak menggunakan waktunya di tempat tersebut.

Jadi, Iklim sekolah sebagai kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah yang mencerminkan norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar mengajar serta struktur organisasi, yang dirasakan oleh orang-orang yang berada di dalamnya sehingga memberikan kenyamanan dan perasaan diterima selama proses pembelajaran dan pengajaran berlangsung.

Iklim sekolah dapat terukur dari dimensi yang dikemukakan oleh Moos dan Arter (dalam Hadiyanto, 2004), yaitu dimensi hubungan (*relationship*), dimensi pertumbuhan/perkembangan pribadi (*personal growth/development*) dan dimensi perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and change*). Disamping itu, Arter menambahkan satu dimensi lagi yaitu dimensi lingkungan fisik (*physical environment*).

H₃: Terdapat pengaruh Iklim sekolah terhadap kinerja guru

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Kerangka Pemikiran

3. Metodologi Penelitian

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi riil dari faktor yang diungkap dan mencari tahu hubungan dan pengaruh antar variabel melalui uji hipotesis.

Penelitian berupa survei, dengan instrument angket yang diberikan kepada sampel 60 guru dari 208

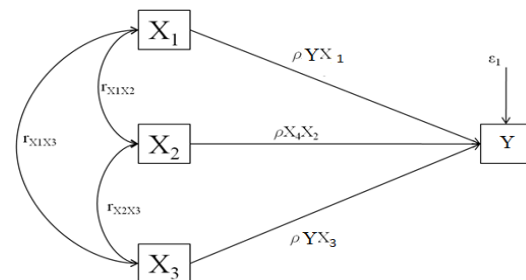
guru di 7 Sekolah SMP Negeri di wilayah Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen.

Metode Analisis Data

Dalam menganalisis pengaruh antar variabel, maka metode analisis yang digunakan dengan model analisis jalur. Dimana analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung". (Robert D. Retherford 1993).

Keunggulan *Path Analysis* dibandingkan analisis regresi berganda adalah: 1) Peneliti dapat secara simultan mengukur pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. 2). Peneliti dapat menguji apakah model sudah cukup fit dengan data. Dan 3). Peneliti dapat menguji model yang memiliki permasalahan multikolinieritas (korelasi yang tinggi antara variabel eksogen). Serta 4). Peneliti dapat melakukan pebandingan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen (Marwan, dkk, 2019).

Maka model struktural dalam analisis ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Model Teoretis

Keterangan : X₁ = Kepemimpinan Transformatif
X₂ = Motivasi kerja
X₃ = Iklim Sekolah
Y = Kinerja guru
ε = Faktor residual

Data dikumpulkan dari angket tentang persepsi guru, yang berskala ordinal. Untuk keperluan menggunakan analisis jalur perlu dilakukan perubahan skala data dari ordinal ke skala interval. Untuk hal ini dilakukan melalui *methods of successive interval*. Dimana dalam membantu pengolahan data ini di-gunakan software SPSS ataupun dengan Microsoft Excell.

Variabel Penelitian

Variabel dan dimensi sebagai pengukur variabel dijabarkan peneliti sebagaimana Tabel 1 berikut:

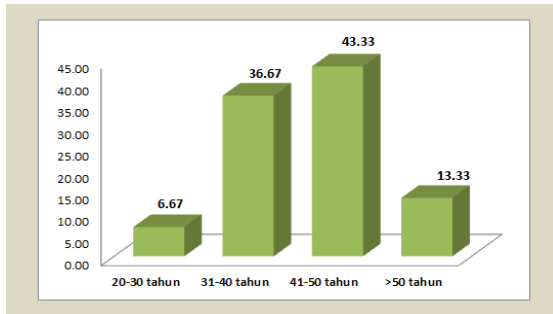
Tabel 1. Operasionalisasi variabel Penelitian

Variabel	Dimensi
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	Karisma
	Inspirasi
	Stimulasi Intelektual
	Pertimbangan Individual
Motivasi (X ₂)	Motivsi internal
	Motivasi eksternal
Iklim Sekolah (X ₃)	Interaksi
	Proses Belajar
	Kondisi sekolah
Kinerja guru (Y)	Kualitas kerja
	Ketepatan waktu
	Prakarsa/inisiatif
	Kemampuan
	Komunikasi

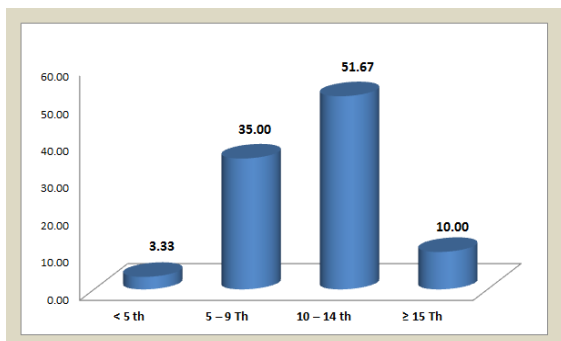
4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Objek penelitian adalah para guru di SMP Negeri se-Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, sejumlah 60 guru. Mayoritas umur guru antara 41 – 50 tahun (43,33%). Umumnya guru tersebut adalah perempuan (68,33%). Serta para guru telah bekerja selama 10-14 tahun (51,87%), 10% diantaranya guru telah bekerja 15 tahun keatas.



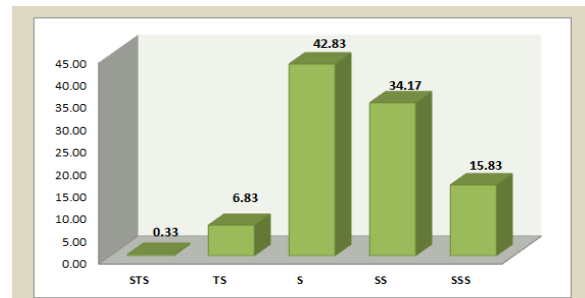
Gambar 1. Distribusi umur guru



Gambar 2. Distribusi Masa kerja Guru

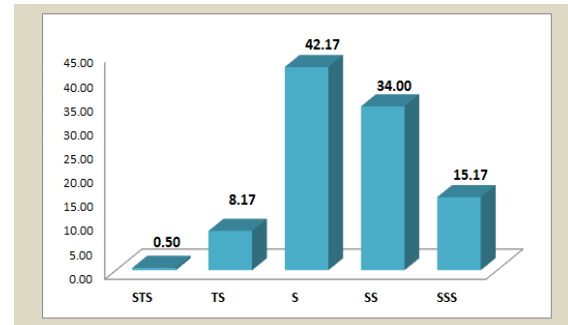
Berdasarkan tabel 3, dapat dijelaskan bahwa mayoritas menyatakan setuju bahwa Kepemimpinan

Transformasi kepala Sekolah sudah dijalankan sesuai harapan, yakni 42,83% menyatakan setuju, namun terdapat 6,83 yang kurang setuju. Berdasarkan skor jawaban responden berkaitan dengan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, diperoleh skor total penelitian adalah 2150, sedangkan skor ideal sebesar : 60 responden x 10 item pernyataan x skor ideal 5 diperoleh 3000. Maka tingkat pencapaian Kepemimpinan Transformasional menurut guru telah dilaksanakan Kepala Sekolah sebesar 71,67%.



Gambar 3. Persentase Jawaban Guru Terhadap Kepemimpinan Transformasional

Berikutnya pada gambar 4 deskripsi tentang persentase jawaban guru terhadap komunikasi yang terjadi, baik vertical, horizontal dan komunikasi secara diagonal di Sekolah SMP.

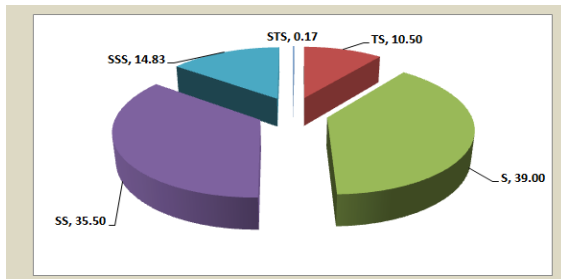


Gambar 4. Persentase Jawaban Guru Terhadap Motivasi Kerja
(Ket: SSS= Sangat Setuju Sekali, hingga STS =Sangat Tidak Setuju)

Berdasarkan gambar 4. di atas dapat dijelaskan bahwa mayoritas menyatakan setuju bahwa motivasi kerja guru sudah baik, sekitar 42,17% menyatakan setuju dan 34% menyatakan Sangat setuju bahwa motivasi kerja guru sudah sesuai harapan, namun terdapat 8,17% kurang setuju.

Berdasarkan skor jawaban responden berkaitan dengan motivasi kerja guru, diperoleh skor total penelitian adalah 2131 dibandingkan dengan skor idealyakni 3000, maka tingkat pencapaian motivasi kerja guru sebesar 71,03%.

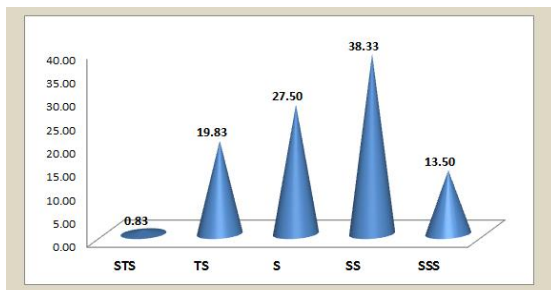
Berdasarkan tabel 5. di bawah dapat dijelaskan bahwa mayoritas menyatakan setuju bahwa iklim sekolah sudah baik, sekitar 39% menyatakan setuju dan 35,50% menyatakan Sangat setuju bahwa Iklim sekolah sudah sesuai harapan, namun terdapat 10,50% kurang setuju.



Gambar 5. Persentase Jawaban Guru Terhadap Iklim Sekolah
(Ket: SSS= Sangat Setuju Sekali, hingga STS =Sangat Tidak Setuju)

Berdasarkan skor jawaban responden berkaitan dengan iklim sekolah, diperoleh skor total penelitian adalah 2126 dibandingkan dengan skor ideal yakni 3000, maka tingkat pencapaian iklim sekolah sebesar 70,87%.

Selanjutnya pada gambar 6 menjelaskan tentang persentase penilaian tentang kinerja guru.



Gambar 6. Persentase Tingkat Kinerja guru

Berdasarkan tabel 6. di atas dapat dijelaskan bahwa mayoritas menyatakan sangat setuju bahwa kinerja guru sudah baik yakni sekitar 38,33% dan terdapat 27,50%, namun terdapat 19,83% kurang setuju.

Berdasarkan skor penilaian kinerja guru, diperoleh skor total penelitian adalah 2063 dibandingkan dengan skor ideal yakni 3000, maka tingkat pencapaian kinerja guru sebesar 68.77%.

Hasil Analisis Jalur (Path)

a. Uji Model Struktural

Model analisis jalur dengan bentuk model struktural dari 3 (tiga) variabel eksogen (kepemim-

pinan transformasional, motivasi dan Iklim sekolah) terhadap variabel endogen (Kinerja guru), perlu dilakukan uji signifikansi model melalui uji-F, yang hasilnya:

Tabel 2. Uji Model Struktural (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1428.444	3	476.148	56.238	.000 ^a
Residual	474.132	56	8.467		
Total	1902.576	59			

a. Predictors: Iklim sekolah, motivasi, kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Dan berdasarkan statistik-F = 56,238 yang signifikan pada taraf uji 0%, maka menyatakan model struktural $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3$ dapat diterima.

Juga dilakukan uji signifikansi koefisien jalur, melalui uji-t, untuk menunjukkan ketiga variabel eksogen diterima dalam model, dengan hasil ditunjukkan pada tabel 3.

Tampak bahwa ketiga variabel melalui statistik uji-t, dinyatakan signifikan pada taraf uji 5%. Dimana variabel kepemimpinan transformasional signifikan pada taraf uji 1,1%, variabel motivasi pada taraf uji 3,9% dan iklim sekolah signifikan pada taraf 0,4%.

Tabel 3. Uji Koefisien Model Struktural

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
Kepemimpinan	.323	2.623	.011
Motivasi	.251	2.114	.039
Iklim sekolah	.361	3.028	.004

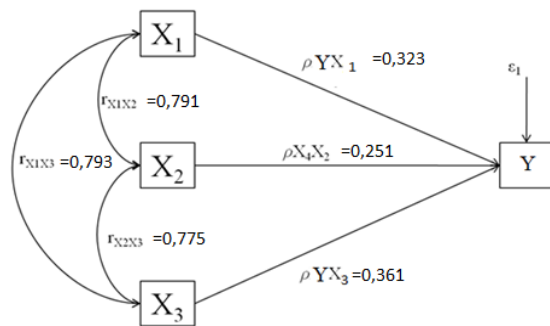
a. Dependent Variable: kinerja

b. Pengukuran Besaran Pengaruh

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka Model struktur yang menghubungkan variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), motivasi (X_2) dan iklim sekolah (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dinyatakan gambar 7.

Disebabkan antar variabel eksogen (X) terdapat hubungan kausalitas, maka terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam gambar 7 di bawah, maka dapat dihitung besarnya:



Gambar 7. Diagram Model Jalur dan nilai koefisien

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan Transformasional (X₁) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{YX_1} = 0,323$). Dengan menghitung determinasinya atau R-kuadrat, sehingga besarnya pengaruh langsung variabel ini adalah: $(0,323)^2 \times 100\% = 10,43\%$.

Pengaruh Tidak langsung

- Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui Motivasi kerja guru terhadap Kinerja guru sebesar: $(0,323)(0,791)(0,251) \times 100\% = 6,41\%$
- Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui dukungan Iklim sekolah terhadap Kinerja guru, sebesar: $(0,323)(0,793)(0,361) \times 100\% = 9,25\%$
- Maka pengaruh total Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMPN di wilayah Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, melalui variabel motivasi dan iklim sekolah sebesar 26,09%.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung motivasi guru terhadap Kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{YX_2} = 0,251$), Maka besarnya adalah 6,30%.

Pengaruh Tidak langsung

- Besarnya pengaruh tidak langsung Motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel lainnya yakni Kepemimpinan Transformasional kepala Sekolah dan Iklim sekolah, yang diperhitungkan berikut ini:
- Pengaruh Motivasi kerja guru melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru sebesar: $(0,251)(0,791)(0,323) \times 100\% = 6,41\%$

- Pengaruh Motivasi kerja guru melalui dukungan Iklim sekolah terhadap Kinerja guru: $(0,251)(0,775)(0,361) \times 100\% = 7,02\%$
- Maka pengaruh total motivasi kerja terhadap Kinerja guru, melalui kepemimpinan transformasional dan iklim sekolah, yakni 19,74%.

c. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung iklim sekolah terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{YX_3} = 0,361$), Sehingga besarnya 13,03%.

Pengaruh Tidak langsung

- Pengaruh iklim sekolah melalui kepemimpinan transformasional Kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar $(0,361)(0,793)(0,323) \times 100\% = 9,25\%$
- Pengaruh iklim sekolah melalui motivasi terhadap kinerja guru sebesar $(0,361)(0,775)(0,251) \times 100\% = 7,02\%$
- Maka total pengaruh iklim sekolah melalui variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru sebesar 29,30%.

d. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi dan Iklim sekolah terhadap Kinerja guru

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah: $Y = 323 + 0,251 X_2 + 0,361 X_3$.

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur variabel Kepemimpinan Transformasional kepala Sekolah bernilai positif (0,323) artinya apabila adanya kenaikan dalam aspek kepemimpinan yang dilakoni Kepala Sekolah setara dengan 10% akan meningkat kinerja guru, dengan marjinalnya 3,23 %.

Untuk variabel Motivasi kerja juga bernilai positif (0,251) artinya dengan adanya kenaikan motivasi kerja guru sebesar 10%, akan di ikuti peningkatan kinerja guru secara rata-rata 2,51%.

Koefisien jalur variable Iklim Sekolah (X₃) yang mendukung pada pekerjaan guru juga berpengaruh positif terhadap Kinerja guru. Aspek ini paling tinggi dibandingkan variabel lainnya. Jika dapat dinaikkan dukungan iklim sekolah setara dengan 10%, akan diikuti peningkatan kinerja guru rata-rata 3,61%.

Disamping nilai statistik model jalur diatas, juga dapat memperhatikan ukuran lain yakni nilai

koefisien korelasi secara simultan dan determinasinya (R^2) yang mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel eksogen (X) dengan variabel endogen (Y) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. *Koefisien Korelasi dan Determinasi*

Model	R	R Square
Jalur	0.866	0.751

Hasil analisis koefisien korelasi antara kepemimpinan transformasional Kepala sekolah, motivasi dan iklim sekolah terhadap kinerja guru diperoleh R sebesar 0,866 menjelaskan hubungan memiliki keeratan yang tinggi, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,866.

Nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,751 menjelaskan bahwa kontribusi faktor kepemimpinan transformasional Kepala sekolah, motivasi dan iklim sekolah terhadap kinerja guru sebesar 75,1%. Sementara sisanya dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 24,9%. Faktor ini, diantaranya Sertifikasi, Diklat, Budaya sekolah, kompensasi, Sarana dan prasarana, dan lain-lain.

5. Simpulan dan Saran

Simpulan

Kepemimpinan Transformasi kepala Sekolah di SMP Negeri Peusangan Kabupaten Bireuen sudah dijalankan sesuai harapan. Tingkat pencapaian Kepemimpinan Trnasformasional menurut guru telah dilaksanakan Kepala Sekolah sebesar 71,67%.

Motivasi kerja guru sudah baik, dengan tingkat pencapaian motivasi kerja guru sebesar 71,03%. Sedangkan Iklim sekolah sudah mendukung pekerjaan guru, dengan tingkat dukungan Iklim sekolah sebesar 70,87%.

Hasil uji statistik terbukti adanya pengaruh positif faktor Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru, yakni sebesar 26,09%. Pengaruh faktor motivasi kerja para guru, sebesar 19,74%, dan faktor Iklim Sekolah sangat berpengaruh terhadap Kinerja guru, yakni 29,30%.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi kerja guru dan Iklim Sekolah berpengaruh signifikans terhadap Kinerja Guru. Kontribusi ketiga faktor ini sebesar 75,1%.

Saran

Berdasarkan simpulan dari penelitian ini, faktor Kepemimpinan Transformasi Kepala Sekolah memberikan dampak positif terhadap kinerja guru, maka selayaknya hal ini menjadi perhatian Kepala Sekolah untuk menidaklanjuti dan menjalankan tugasnya sebagai *leader*. Disamping itu, faktor internal pada diri guru, yakni terbangunnya motivasi untuk berprestasi dan berkarya mesti ada, dan terus di pacu dan diberikan dorongan oleh Kepala Sekolah. Karena faktor ini membuktikan berdampak positif terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, S., & Suparno. 2009, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional. Kepala sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hadiyanto, 2004, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan Di. Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Hartono, Jogyanto. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis* Edisi 6. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Howard, W., Howell, B. & Brainard, E. 1987, *Handbook For Conduting School Climate. Improvement Projects*. Bloomington: Phi Delta Kappa Education
- Marwan Hamid. dkk. 2019. *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25*. Sefa Bumi Persada. Medan.
- Mulyasa. E. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Hamalik, Oemar. 2011, *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Rivai, Ella Sagala. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers
- Robbins, P. Stephen. 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Retherford, Robert D. 1993, *Statistical Models For Causal Analysis. Program on Population*. East-West Center, Honolulu, Hawaii.
- Thapa, Amrit. et.al. 2012, School Climate Research Summary. *Journal National School Climate Center*, School Climate. 4(3). 1-15.
- Zainuddin Iba, Saifuddin, Marwan, Win Konadi. 2021, Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Volume 9, No. 1, April 2021 (75-84)