



Vol. 04 No. 1 (2025) : 152 - 159

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA FITRAH ISLAMIC WORLD ACADEMY

Farid Misbahul Fikri

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung

Email: faridmisbahul@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Fitrah Islamic World Academy (FIWA). Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada inspirasi, pemberdayaan, serta pengembangan individu dalam organisasi. Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat dedikasi dan produktivitas guru dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada guru di FIWA. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 26,9%, sementara motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan sebesar 33,5% terhadap kinerja guru. Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 60,4% terhadap kinerja guru, dengan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Hal ini mencerminkan pentingnya sinergi antara kepemimpinan sekolah dan motivasi internal individu dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Temuan ini memberikan implikasi bagi pengelola pendidikan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif, didukung oleh strategi peningkatan motivasi kerja guru, dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, direkomendasikan bagi sekolah untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan individu serta menciptakan sistem yang mampu meningkatkan motivasi guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kinerja guru, pendidikan Islam, SMA FIWA

Abstract

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and work motivation on teacher performance at Fitrah Islamic World Academy (FIWA) Senior High School. Transformational leadership is a leadership style that emphasizes inspiration, empowerment, and individual development within the organization. Work motivation is a crucial factor in determining the level of dedication and productivity of teachers in carrying out their duties. This research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to FIWA teachers. The data analysis techniques included instrument validity and reliability tests, descriptive analysis, and multiple linear regression analysis to examine the relationships between transformational leadership, work motivation, and teacher performance. The results show that transformational leadership has a positive and significant

effect on teacher performance, contributing 26.9%, while work motivation has a positive and significant effect, contributing 33.5% to teacher performance. Simultaneously, transformational leadership and work motivation contribute 60.4% to teacher performance, with the remaining 39.6% influenced by other variables not examined in this study. These findings underscore the importance of synergy between school leadership and individual internal motivation in creating a quality educational environment. The findings imply that effective implementation of transformational leadership, supported by strategies to enhance teacher motivation, can improve the quality of teaching and learning. Therefore, schools are encouraged to continuously develop leadership styles focused on individual development and establish systems that sustainably foster teacher motivation.

Keywords: Transformational leadership, work motivation, teacher performance, Islamic education, SMA FIWA

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam membangun peradaban dan kemajuan suatu bangsa. Guru, sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan, memegang peran krusial dalam menentukan kualitas output pembelajaran. Namun, dalam praktiknya, banyak guru yang menghadapi tantangan kompleks, baik dari segi beban kerja, tuntutan kurikulum, maupun dinamika lingkungan sekolah. Data dari Lembaga Survey RAND Corporation menyebutkan bahwa pada tahun 2022 menunjukkan bahwa 59% guru di Indonesia mengalami tingkat stres yang tinggi akibat beban administratif dan tuntutan kurikulum yang terus berubah. Hal ini seringkali berdampak pada menurunnya kinerja guru, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Hasil survei Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018 menunjukkan bahwa 61% guru tingkat ISCED 3 menerima umpan balik dari kepala sekolah atau tim manajemen berdasarkan observasi kelas, sementara 39% tidak mendapatkan evaluasi semacam itu. Temuan ini menyoroti perlunya sistem yang lebih sistematis dalam memberikan bimbingan dan refleksi terhadap praktik mengajar guru. Umpan balik berbasis observasi dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan kompetensi guru, asalkan dilakukan dengan strategi yang tepat dan dalam lingkungan yang mendukung. Dalam konteks ini, peran pemimpin sekolah yang ideal menjadi krusial, tidak hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran yang mampu membangun budaya refleksi dan pengembangan profesional berkelanjutan. Tanpa kepemimpinan yang kuat dan kebijakan yang mendukung observasi serta umpan balik yang berkualitas, kesempatan untuk meningkatkan kinerja guru dapat terhambat, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

SMA Fitrah Islamic World Academy (FIWA) adalah sekolah berasrama yang berlokasi di Kabupaten Bogor, dengan fokus pada pengembangan akademik dan kepribadian siswa yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Pendidikan di SMA FIWA

memegang peranan yang sangat signifikan dalam membentuk masa depan siswa. Sebagai fondasi utama dalam mempersiapkan generasi muda, pendidikan memiliki peran penting dalam pembentukan karakter, peningkatan pengetahuan, serta pengembangan keterampilan. SMA FIWA tidak hanya fokus pada penyampaian pengetahuan akademik, tetapi juga menanamkan nilai-nilai moral dan etika yang kuat, yang menjadi bagian integral dari misi sekolah.

Didirikan pada tahun 2015, SMA FIWA hadir untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pendidikan berasrama yang berlandaskan nilai-nilai Islam dan berstandar internasional, serta sesuai dengan standar pendidikan nasional. Berlokasi di Ciseeng, Kabupaten Bogor, SMA FIWA dilengkapi dengan fasilitas pendidikan yang memadai guna mendukung proses belajar mengajar secara optimal. Tenaga pendidik yang berjumlah 73 orang telah dipilih melalui proses seleksi yang ketat, memastikan kompetensi mereka dalam mendidik siswa.

Seiring perkembangan, jumlah siswa di SMA FIWA mengalami peningkatan signifikan. Pada tahun akademik 2023/2023, tercatat ada 120 santri, kemudian meningkat sebesar 54,17% menjadi 185 santri pada tahun akademik 2023/2024. Pada tahun akademik 2024/2025, jumlah santri kembali meningkat sebesar 10,81%, sehingga total menjadi 205 santri. Dengan demikian, selama dua tahun terakhir, peningkatan jumlah santri mencapai 70,83%. Para pendidik dan tenaga kependidikan di SMA FIWA terdiri dari lulusan dalam dan luar negeri. Mereka bertugas membimbing siswa selama 24 jam dalam lingkungan sekolah berasrama (boarding school), sehingga mendukung pembentukan adab, akhlak, kedisiplinan, serta pengembangan kompetensi akademik secara menyeluruh.

Sekolah yang sudah tercantum di halaman resmi cambridgeinternational.org tersebut memiliki visi "Will be a world model islamic school that provide an islamic, internationally recognized, inclusive 21st century education for young muslims to be successful in this life and hereafter in syaa Allah" yang mana dapat kita artikan "Menjadi sekolah islam percontohan yang menyediakan pendidikan islami bertaraf internasional sesuai dengan pendidikan abad 21 serta ditujukan bagi generasi muda muslim agar berhasil dalam kehidupan dunia dan akhirat, in syaa Allah"

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada guru di FIWA. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh temuan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai R^2 sebesar 0.388, yang berarti kedua variabel ini mampu menjelaskan 38.8% variasi kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara statistik ($F = 23.757$, $p < 0.001$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kualitas pengajaran guru.

Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi kepemimpinan transformasional ($B = 0.385$, $p < 0.001$) yang lebih tinggi dibandingkan motivasi ($B = 0.355$, $p < 0.001$) serta korelasi parsial kepemimpinan yang lebih kuat (0.542 vs. 0.451). Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menginspirasi, memberikan dukungan individu, serta mendorong inovasi dan kemandirian guru lebih efektif dalam meningkatkan kinerja mereka dibandingkan hanya mengandalkan motivasi intrinsik guru itu sendiri. Namun, penelitian ini juga memiliki keterbatasan, terutama dalam hal metodologi cross-sectional yang tidak dapat menangkap dinamika perubahan jangka panjang, serta penggunaan self-assessment yang dapat mengandung bias subjektivitas. Oleh karena itu, interpretasi hasil perlu dilakukan dengan kehati-hatian, dan penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan pendekatan yang lebih komprehensif.

Berdasarkan penjabaran dan interpretasi hasil yang sudah ditunjukkan tersebut, dapat disimpulkan bahwa analisis statistik inferensial menunjukkan model regresi yang signifikan secara statistik dengan $R^2 = 38.8\%$, hal ini berarti kepemimpinan transformasional dan motivasi menjelaskan hampir 40% variasi dalam kinerja guru. Selanjutnya dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, dengan hasil dari F adalah 23.757 dan $p < 0.001$, yang mana hasil ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu dalam pengukuran kekuatan hubungan mengungkap bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan dengan motivasi, berdasarkan koefisien regresi (0.385 vs. 0.355) dan korelasi parsial (0.542 vs. 0.451).

Usaha Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil kuesioner, kepala sekolah telah menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja guru. Salah satunya adalah melalui supervisi kelas yang dilakukan secara berkala. Supervisi ini bertujuan untuk memberikan umpan balik konstruktif kepada guru terkait metode pengajaran, manajemen kelas, dan pencapaian hasil belajar siswa. Selain itu, sekolah membentuk kelompok divisi berdasarkan rumpun mata pelajaran yang bertugas melakukan evaluasi dan refleksi setiap pekan. Hal ini memungkinkan guru untuk saling berbagi pengalaman, mengidentifikasi tantangan, dan menemukan solusi bersama.

Sebagai upaya meningkatkan profesionalitas guru, setiap guru diwajibkan merekam pembelajaran dalam kelas sekali dalam sebulan dan mengirimkannya kepada kepala sekolah. Video ini digunakan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Selain itu, sekolah juga membuat raport guru setiap tiga bulan yang berisi rekap kehadiran, pengembangan profesional, level bahasa Arab dan Inggris, outcome berdasarkan nilai siswa yang diajar, serta kontribusi dalam kepanitiaan. Raport ini menjadi alat monitoring yang komprehensif untuk memastikan kinerja guru terus meningkat.

Sekolah juga memberikan dukungan finansial bagi guru untuk mengikuti pelatihan resmi dari Cambridge dan mensupport guru untuk mendaftarkan diri dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang dilaksanakan setiap bulan. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam menghadapi tuntutan kurikulum internasional dan mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif.

Usaha dan Strategi Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru

Motivasi guru menjadi fokus penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Sekolah memastikan bahwa kebutuhan dasar guru terpenuhi sejak awal rekrutmen, termasuk gaji yang kompetitif dan fasilitas kerja yang memadai. Selain itu, sekolah menerapkan sistem point-based reward setiap bulan. Guru yang berkontribusi lebih, seperti membimbing siswa dalam lomba atau menciptakan inovasi pembelajaran, akan mendapatkan poin yang dikonversi menjadi salary tambahan. Poin ini juga diakumulasi selama satu tahun dan digunakan sebagai tolak ukur untuk memberangkatkan guru umroh sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi mereka.

Hasil dari Usaha Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa upaya dan strategi yang diterapkan oleh sekolah dalam meningkatkan kinerja dan motivasi guru telah

memberikan dampak yang signifikan. Berikut adalah temuan faktual berdasarkan hasil analisis:

a. Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi secara bersama-sama menjelaskan 38,8% variasi dalam kinerja guru ($R^2=0,38$). Nilai $F=23,757$ dengan $p<0,001$ mengindikasikan bahwa kedua variabel ini secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Koefisien regresi untuk kepemimpinan transformasional adalah 0,385 ($p<0,001$), sedangkan untuk motivasi adalah 0,355 ($p<0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru.

b. Korelasi Parsial

Korelasi parsial antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru adalah 0,542, sementara korelasi parsial antara motivasi dan kinerja guru adalah 0,451. Ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang lebih kuat dengan kinerja guru dibandingkan motivasi.

c. Rata-rata Kinerja Guru

Berdasarkan data deskriptif, rata-rata skor kinerja guru adalah 32,167 (dari skala maksimal 40), dengan standar deviasi 2,159. Skor ini menunjukkan bahwa secara umum, kinerja guru berada pada tingkat yang baik.

d. Rata-rata Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi

Rata-rata skor kepemimpinan transformasional adalah 40,192 (dari skala maksimal 50), dengan standar deviasi 2,833, sedangkan rata-rata skor motivasi adalah 39,885 (dari skala maksimal 50), dengan standar deviasi 2,412. Skor ini menunjukkan bahwa baik kepemimpinan transformasional maupun motivasi guru berada pada tingkat yang tinggi.

e. Dampak Strategi Sekolah

Hasil analisis menunjukkan bahwa strategi sekolah dalam meningkatkan kepemimpinan transformasional dan motivasi telah berhasil meningkatkan kinerja guru. Hal ini tercermin dari nilai R^2 yang signifikan dan koefisien regresi yang positif. Selain itu, rata-rata skor kinerja guru yang tinggi (32,167) menunjukkan bahwa upaya sekolah dalam menerapkan supervisi kelas, evaluasi pekanan, pembuatan video pembelajaran, dan sistem reward berbasis poin telah memberikan dampak positif.

f. Kesimpulan Statistik

Dengan nilai $p < 0,001$ untuk kedua variabel independen (kepemimpinan transformasional dan motivasi), dapat disimpulkan bahwa upaya sekolah dalam meningkatkan kedua aspek tersebut secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Dengan demikian, hasil analisis secara faktual menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan oleh sekolah, seperti supervisi kelas, evaluasi berkala, dan sistem reward, telah berhasil meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kepemimpinan transformasional dan motivasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 26,9%, sementara motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan sebesar 33,5% terhadap kinerja guru. Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 60,4% terhadap kinerja guru, dengan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Hal ini mencerminkan pentingnya sinergi antara kepemimpinan sekolah dan motivasi internal individu dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Temuan ini memberikan implikasi bagi pengelola pendidikan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif, didukung oleh strategi peningkatan motivasi kerja guru, dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, direkomendasikan bagi sekolah untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan individu serta menciptakan sistem yang mampu meningkatkan motivasi guru secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmaluddin., & Ashlan, S. (2021). *Manajemen kinerja guru: Melalui kompetensi, komitmen dan motivasi kerja*. Makassar: Yayasan Barcode.
- Armstrong, M. (2020). *Organizational behaviour* (14th ed.). London: Kogan Page.
- Caballero, J., & Cossin, D. (2012). Transformational leadership and leaders' mode of care reasoning. *Journal of Business Ethics*, 5.
- Connolly, B. (2018). *Better schools, better teachers, better results: A handbook for improved school performance management in your school*. London: Routledge.

- Gordon, S. P., Ross-Gordon, J. M., & Glickman, C. D. (2007). *Supervision for learning: A performance-based approach to teacher development and school improvement*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- International Activities Program. (2024). *Teacher appraisal and feedback*. Diakses pada 14 September 2024, dari <https://nces.ed.gov/surveys/talis>.
- Korthagen, F., Swennen, A., & Lunenberg, M. (2007). *Becoming a teacher educator: Theory and practice for teacher educators*. New York: Springer.
- Lunenburg, F. C. (2011). Expectancy theory: Altering expectations. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15, 1-6.
- Masrum. (2021). *Kinerja guru profesional: Pengembangan kompetensi dan kepemimpinan pendidikan*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- McLeod, S. (2018). *Maslow's hierarchy of needs*. Simply Psychology. Diakses pada 14 September 2024, dari <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>.