

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI  
KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI SE  
KABUPATEN LAMONGAN**

**Aulia Febri Romadhoni 12010714214**

Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: [auliasundoro@gmail.com](mailto:auliasundoro@gmail.com)

**Erny Roesminingsih**

Jurusan Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: [Ernyroes@gmail.com](mailto:Ernyroes@gmail.com)

**Abstrak**

Pemimpin adalah orang yang mempunyai pengaruh, sedangkan kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mempengaruhi, menggerakkan, memberdayakan dan mengembangkan. Sedangkan motivasi sendiri adalah suatu istilah yang berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Dalam dunia pendidikan kedua faktor ini akan sangat berpengaruh kepada kinerja, karena ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan, usaha, dan dukungan. Terdapat kasus di Madrasah Aliyah Negeri bahwasanya kinerja guru dinilai masih rendah. Hal ini terbukti hasil penelitian Asian Development Bank yang menyatakan bahwa kinerja guru hanya sebatas mengajar di depan kelas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Sampel dalam penelitian ini adalah guru dari MAN se Kabupaten Lamongan yang berjumlah 123 orang. Analisis data penelitian menggunakan regresi ganda dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis data uji t pengaruh secara parsial pada variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah memperoleh nilai signifikan  $0,008 < 0,05$ , maka artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil data untuk variabel motivasi kerja memperoleh nilai signifikan  $0,019 < 0,05$ , maka artinya terdapat pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil analisis dari tabel persamaan regresi ganda, diketahui nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 3,652 dan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,029. Nilai signifikan ini lebih kecil dari pada nilai  $\alpha 0,5$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: *Kepercayaan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru*

**Abstract**

Leaders are people who have influence, whereas transformational leadership is a leadership style influence, move, empower and develop. While the motivation itself is a term derived from the word motive which can be interpreted as the power contained within the individual, which causes the individual act or acts. In the world of education both of these factors will influence the performance, because there are three factors that affect performance, the ability, effort, and support. There are cases in Madrasah Aliyah that teacher performance is still considered low. It is proven research Asian Development Bank stating that the performance of teachers merely teach the class. This study uses a quantitative approach to research the type of correlation. The sample in this study were teachers from MAN se Lamongan totaling 123 people. Research data analysis using multiple regression and t test.

Based on the results of data analysis t test partial effect on variable transformational headmaster leadership gained significant value  $0.008 < 0.05$ , it means that there is a significant influence on the performance of teachers. While the resulting data for work motivation variable gain significant value  $0.019 < 0.05$ , it means that there is an influence on teacher performance. The results of analysis of multiple regression equation table, note the value of F is equal to 3.652 and a significantly significant value obtained amounted to 0.029. Significant value is smaller than the alpha value of 0.5 and is therefore rejected  $H_0$  and  $H_1$  accepted. This means that transformational leadership motivation headmaster and teacher work together on the performance of teachers.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Motivation and Teacher Performance*

## PENDAHULUAN

Menjadi bagian dari sistem pendidikan nasional yang ada di Indonesia, madrasah aliyah tidak lepas dari masalah yang turut menjadi momok yang menghantui bangsa dari generasi ke generasi, yaitu masih rendahnya kualitas pendidikan yang terjadi di dalamnya. Kualitas pendidikan memiliki arti bahwa *output* yang dihasilkan memiliki kemampuan yang sesuai sehingga turut memberikan kontribusi yang tinggi bagi Realita menunjukkan bahwa pendidikan di negara kita masih sangat rendah. Salah satu faktornya adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin atau ujung tombak yang bertanggung jawab atas kedaulatan dari sekolah yang dipimpinnya. Kepemimpinan merupakan intisari dalam manajemen, sebab kepemimpinan merupakan alat penggerak bagi sumber daya yang ada di sekolah. Sehingga sukses tidaknya sekolah dalam menjalankan proses pendidikan sebagian besar dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Namun, kondisi nyata yang ada di lapangan belum seperti yang diharapkan, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Balai Diklat Provinsi Jawa Barat pada April 2015, diinformasikan bahwa Madrasah Aliyah sebagai lembaga pendidikan Islam belum dapat memenuhi harapan masyarakat. Indikasinya antara lain bahwa *output* yang dihasilkan oleh madrasah tidak dapat diserap oleh pasar dengan alasan kurang siap pakai. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas madrasah dikatakan kurang. Dibutuhkan pemimpin yang mampu mengeksplor komponen dalam madrasah untuk menciptakan suatu tatanan sistem pendidikan yang lebih baik.

Mulyasa (2004:25) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah akan ikut menentukan baik dan buruknya kinerja guru. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Wahab (2011 : 21) menyatakan bahwa keberhasilan dan kegagalan pemimpin pendidikan ditentukan oleh sifat dan gaya kepemimpinan lembaga pendidikan dalam mengarahkan dinamika kelompok lembaga.

Selain kepemimpinan kepala madrasah yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru, akan tetapi motivasi kerja guru juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Santoso (2003 : 69) menyatakan motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*). Motivasi adalah stimulus yang bisa diberikan terhadap seseorang atau kelompok untuk melancarkan pekerjaan atau tanggung jawab yang dimiliki. Semakin tinggi motivasi

yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai oleh sasaran yang diberikan motivasi, yang dalam penelitian ini adalah guru di Madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Lamongan. Motivasi kerja sebagai salah satu aspek dalam pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas sangat diperlukan dalam kegiatan pembelajaran karena motivasi merupakan suatu pendorong yang dapat mengubah energi dalam diri guru kedalam suatu bentuk nyata untuk encapai tujuan tertentu dalam pembelajaran. Guru yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja tentu tidak dapat melakukan pekerjaan itu dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi terhadap guru dan ketidakmampuan kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang baik akan sangat berpengaruh kepada kinerja guru.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standart yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam hal ini di sekolah. Simamora (2000 : 10) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Selain itu kinerja guru bisa diartikan sebagai hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Baik tidaknya guru dapat dilihat oleh kompeten atau tidaknya dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru disamping kualifikasi akademik. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya: motivasi, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi sekolah. Seperti yang disampaikan Simanjuntak (2005 : 10) "Kinerja orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 (tiga) kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen".

Menurut Supardi (2013 : 53) peningkatan kinerja guru di madrasah baik dilakukan oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak kepala madrasah melalui pembinaan-pembinaan. Dalam konteks pengertian tersebut, kinerja guru yang baik akan di dapatkan dengan dukungan penuh melalui gaya kepemimpinan yang tepat dan pemberian motivasi kepada guru.

Rumusan masalah dari penelitian ini terbagi menjadi 3 fokus, yaitu:

1. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Lamongan?
2. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Lamongan?
3. Apakah ada Pengaruh secara bersama-sama Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Lamongan?

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Lokasi penelitian berada di MAN Lamongan di Jl. Veteran no. 43 Jetis Kec. Lamongan Kab. Lamongan, MAN Babat di Jl. Bulaksari no. 269 Sogo Kec. Babat Kab. Lamongan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan teknik observasi dan angket atau kuisioner. Yang menjadi responden penelitian adalah bapak/ibu guru di MAN Se Kabupaten Lamongan.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi dua tahap yang pertama adalah uji prasyarat analisis data meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji korelasi product moment dan yang kedua adalah analisis data meliputi uji regresi ganda dan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan ditemukan bahwa (1) adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru. (2) adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. (3) adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

## HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi data variabel penelitian.
  - a. Dari hasil analisis data yang didapatkan bahwasanya sebagian besar responden menganggap kepemimpinan transformasional kepala madrasah sangat baik karena responden cenderung memilih skor 3 dan 4 sebanyak 78%.
  - b. Dari hasil analisis data yang didapatkan bahwasanya sebagian besar responden menganggap motivasi kerja guru sangat baik

karena responden cenderung memilih skor 3 dan 4 sebanyak 79%.

- c. Dari hasil analisis data yang didapatkan bahwasanya sebagian besar responden menganggap kinerja guru sangat baik karena responden cenderung memilih skor 3 dan 4 sebanyak 88%.

## 2. Hasil uji prasyarat analisis data.

- a. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang dihitung dengan program *SPSS 21.0 For Windows* pada taraf signifikan sebesar 5. Pengambilan keputusan dapat dilihat dari besarnya *Phitung* yang diperoleh dari (2 tailed)  $> 0,05$  maka data yang berdistribusi normal dan sebaliknya apabila (2 tailed)  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel uji *Kolmogroff Smirnov* dapat dilihat bahwa nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* untuk nilai *Unstandardized Residual* adalah  $0,120 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.
- b. Berdasarkan tabel hasil pengujian linieritas, diketahui bahwa hasil perhitungan taraf signifikansi untuk variabel X1 dengan Y adalah  $0,360$  yang artinya  $p > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) berhubungan secara linier dengan kinerja guru (Y).
- c. Berdasarkan uji linieritas menunjukkan bahwa taraf signifikansi antara X2 dengan Y adalah  $0,715$ , yang artinya  $p > 0,05$ , hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja (X2) di dalam penelitian ini berhubungan secara linier dengan kinerja guru (Y).
- d. Berdasarkan tabel uji korelasi product moment menunjukkan bahwa dapat diketahui korelasi antara kepemimpinan transformasional (X1) dengan motivasi kerja (X2) memiliki nilai 1 yang dapat dikategorikan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Selanjutnya, korelasi antara kepemimpinan transformasional (X1) dengan kinerja guru (Y) memiliki nilai  $0,113$  yang dapat dikategorikan memiliki hubungan yang kuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Terakhir, korelasi antara kecerdasan emosional (X2) dengan hasil belajar IPA memiliki nilai  $0,025$  yang dapat dikategorikan memiliki hubungan yang agak rendah dengan

signifikansi  $0,000 > 0,05$  yang berarti kurang terdapat korelasi yang signifikan.

### 3. Hasil Uji Analisis Data

- a. Berdasarkan besarnya signifikan nilai variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,008, nilai signifikan ini lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa transformasional kepala madrasah (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) di MAN se Kabupaten Lamongan.
- b. Berdasarkan besarnya signifikan nilai variabel motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,019, nilai signifikan ini lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja guru (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) di MAN se Kabupaten Lamongan.
- c. Berdasarkan besarnya nilai Fhitung variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X1) dan motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 3,652 dan berdasarkan besarnya nilai signifikan kedua variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari pada nilai alpha adalah sebesar 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X1) dan motivasi kerja guru (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) di MAN se Kabupaten Lamongan.

## PEMBAHASAN

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN se Kabupaten Lamongan

Penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Se Kabupaten Lamongan diperoleh hipotesis pertama, yaitu kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui nilai taraf signifikan (sig) variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X1) adalah 0,008 kurang dari taraf kepercayaan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Nilai signifikan ini lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat

disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja guru di MAN Se Kabupaten Lamongan sehingga hipotesis pertama teruji kebenarannya. Korelasi yang signifikan ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN Se Kabupaten Lamongan.

Hasil penelitian tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah sebagai X1 terhadap kinerja guru sebagai variabel Y ini sejalan dengan penelitian yang diungkapkan oleh Wahab (2011 : 22) bahwa gaya pendekatan yang banyak dipakai dan banyak memunculkan keberhasilan adalah gaya kepemimpinan transformasional yang mencoba memunculkan kesadaran para pengikut atau bawahan dengan mengarahkannya pada cita-cita atau nilai moral yang lebih tinggi dan juga pada bentuk kesadaran *humanity*. Sedangkan Danim (2010 : 22) menyatakan kepemimpinan transformasional melibatkan usaha mengangkat pandangan orang melampaui kepentingan diri menuju usaha bersama demi tujuan bersama. Pemimpin transformasional terfokus pada kinerja anggota kelompok, tetapi juga ingin setiap orang untuk memenuhi potensinya. Dari penjelasan diatas dapat kita tarik kesimpulan bahwa dengan diterapkannya kepemimpinan transformasional oleh pemimpin, maka secara kinerja guru akan terbangun dengan sebagaimana mestinya. Menurut Sri Rahmi (2014 : 139) kinerja tidak dapat timbul dengan sendirinya, disamping adanya usaha dan kemampuan melainkan muncul dari perilaku positif seorang pemimpin transformasional.

Indikator yang paling lemah dalam variabel kepemimpinan transformasional adalah inovasi dan mobilitas. Masing-masing memiliki hasil akhir 372,5 dan 372. Sedangkan indikator variabel kepemimpinan transformasional yang lain memiliki skor cukup tinggi. Hal ini berarti indikator yang lemah dalam pelaksanaan kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin belum sepenuhnya diaplikasikan dalam kepemimpinannya. Rendahnya nilai variabel inovasi yang telah diisi oleh guru di madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Lamongan, memberikan pengertian bahwa Kepala Madrasah kurang mampu mewujudkan aspirasi yang telah disampaikan oleh bawahannya. Hal ini juga disebabkan oleh faktor lain, yaitu tingginya faktor kepuasan yang dimiliki oleh guru sehingga segala

bentuk pembaharuan yang telah dilakukan oleh Kepala Madrasah dinilai kurang memberikan angin segar dan pengaruh yang signifikan terhadap kemajuan Madrasah. Faktor lain yang juga memiliki nilai rendah adalah mobilitas. Memanfaatkan sumber daya yang ada di sekitar Madrasah bukan perkara yang gampang, pertama Kepala Sekolah harus mampu melaksanakan program yang mengikut sertakan sumber daya yang ada di sekitar. Kedua, sumber daya yang ada di sekitar juga harus mampu dan mau dalam bekerja sama. Apabila kedua hal ini tidak terpenuhi, maka mobilitas yang menjadi salah satu aspek akan kurang. Namun dari semua instrumen yang telah digunakan oleh peneliti, hanya sedikit yang nilainya kurang memuaskan.

Dari keterangan diatas dapat peneliti simpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah yang baik akan membuat perubahan yang signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga dapat mendukung hipotesis yang di dapat pada penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN Se Kabupaten Lamongan.

2. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN se Kabupaten Lamongan

Penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Se Kabupaten Lamongan diperoleh hipotesis kedua, yaitu motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui nilai taraf signifikan ( $\alpha$ ) variabel motivasi kerja guru ( $X_2$ ) adalah 0,019 kurang dari taraf kepercayaan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Nilai signifikan ini lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$  0,05 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja guru di MAN Se Kabupaten Lamongan sehingga hipotesis kedua teruji kebenarannya. Korelasi yang signifikan ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN Se Kabupaten Lamongan.

Berdasarkan tabel penyekoran variabel motivasi kerja, indikator yang mendapatkan nilai paling rendah adalah “pekerjaan yang menstimulasi” dan “kemajuan dalam karier”. Masing-masing memiliki skor 350,25 dan 345. Kedua variabel tersebut kurang mendapatkan nilai yang tinggi dikarenakan sebagian besar usia guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Lamongan sudah

lanjut usia. Pekerjaan yang dulunya menstimulasi atau merangsang agar lebih baik lagi sudah tidak memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan rasa ingin selalu maju dalam hal berkarier juga memiliki pengaruh yang kecil sebab usia yang sudah lanjut. Namun variabel lain yang digunakan peneliti mendapatkan nilai yang cukup memuaskan sehingga membuktikan bahwa motivasi kerja benar-benar berpengaruh dalam kinerja guru.

Hipotesis yang diperoleh sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Danang (2013 : 10) mengatakan motivasi merupakan cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja menjadi sangat penting, karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap guru mau dan mampu untuk bekerja keras sehingga akan berdampak dengan peningkatan kinerja yang akan dicapai. Teori tersebut mendukung hasil dari penelitian yang di lakukan di MAN Se Kabupaten Lamongan, motivasi guru yang baik yang dimiliki oleh guru-guru di MAN Se Kabupaten lamongan akan berdampak secara nyata dalam mencapai kinerjanya. Hal diatas, juga di dukung dengan teori yang diungkapkan oleh Supardi (2013 : 53) bahwa peningkatan kinerja guru di madrasah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi kerja yang dimilikinya maupun pihak kepala madrasah melalui pembinaan-pembinaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN Se Kabupaten Lamongan. Dimana jika motivasi kerja guru yang dimiliki meningkat dengan baik maka dapat diasumsikan kinerja guru dapat meningkat dengan baik pula.

3. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN se Kabupaten Lamongan

Penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Se Kabupaten Lamongan diperoleh hipotesis ketiga, yaitu kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN Se Kabupaten Lamongan. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui nilai taraf signifikan ( $\alpha$ ) variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja guru ( $X_2$ ) adalah 0,019 kurang dari taraf kepercayaan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Nilai signifikan ini lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$  0,05 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat

disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan motivasi kerja guru memiliki pengaruh secara bersama yang signifikan terhadap kinerja guru di MAN Se Kabupaten Lamongan sehingga hipotesis ketiga teruji kebenarannya. Korelasi yang signifikan ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan motivasi kerja guru akan berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN Se Kabupaten Lamongan.

Hal ini di dasarkan pada angket yang disebar pada responden sejumlah 123 guru, diketahui bahwa motivasi kerja guru yang dimiliki cukup baik, dimana responden guru di MAN Se Kabupaten Lamongan sebagian besar menjawab skor 3 dan 4. Artinya sebagian besar responden guru memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi, sehingga dapat diartikan bahwa semakin meningkat kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan motivasi kerja guru maka kinerja guru juga semakin meningkat. Pengertian dari kinerja guru adalah pencapaian hasil kerja sesuai dengan standart, output yang dihasilkan baik yang berupa kuantitas atau kualitas, kinerja guru bisa diartikan sebagai hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru dalam penelitian ini ditunjukkan dalam beberapa kompetensi, yaitu kemampuan dalam membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas-tugas pada siswa, kemampuan mengelola kelas dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Uno Hamzah (2007 : 64) menyebutkan bahwa dalam kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan gurunya untuk mengerjakan tugasnya, haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil atau kinerja yang telah ditetapkan. Koontz dan Weihrich (dalam Uno Hamzah, 2007 : 64) motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yaitu tujuan.

Sedarmayanti (dalam Supardi, 2013 : 19) kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor,

diantaranya adalah motivasi kerja dan kepemimpinan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan motivasi kerja guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di MAN Se Kabupaten Lamongan. Dimana jika kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan motivasi kerja yang dimiliki guru secara bersama-sama meningkat dengan baik maka dapat diasumsikan kinerja guru dapat meningkat dengan baik pula.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang dipaparkan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis data yang diperoleh variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,688 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,008 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN Se Kabupaten Lamongan. Di mana tinggi rendahnya kepemimpinan transformasional kepala madrasah diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di MAN Se Kabupaten Lamongan.
2. Berdasarkan analisis data yang diperoleh variabel motivasi kerja guru nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,382 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,019 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja guru secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN Se Kabupaten Lamongan. Di mana jika motivasi kerja guru yang dimiliki meningkat dengan baik maka dapat diasumsikan kinerja guru dapat meningkat dengan baik pula.
3. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 3,652 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,029 tersebut lebih kecil dari 0,05 , yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan motivasi kerja guru secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN Se Kabupaten Lamongan.

### Saran

Saran yang dapat dikemukakan berdasarkan temuan penelitian yaitu diajukan kepada:

1. Bagi kepala madrasa di Madrasah Aliyah Negeri Se Kabupaten Lamongan, yakni MAN Lamongan dan MAN Babat hendaknya dapat meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dengan lebih menciptakan inovasi terbaru dan memaksimalkan eksplorasi sumber daya sekitarnya serta dapat meningkatkan motivasi kerja guru dengan cara lebih mendekati diri kepada guru yang usianya lanjut sehingga kinerja guru madrasah aliyah negeri akan meningkat juga. Sehingga dengan adanya peningkatan dari kedua komponen tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.
2. Bagi guru di Madrasah Aliyah Se Kabupaten Lamongan, yakni MAN Lamongan dan MAN Babat, hendaknya dapat meningkatkan motivasi kerja dengan berbagai macam kegiatan yang lebih bisa mengeksplor diri sesuai dengan usia guru sehingga dapat memberikan pengaruh yang lebih baik terhadap kinerja guru.
3. Bagi peneliti lain, hendaknya dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengembangkan pengetahuan yang meliputi kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja guru dan kinerja guru.

### DAFTAR PUSTAKA

Danim, Sudarwan dan Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Rahmi, Sri. 2014. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Santoso, Soeroso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit; Suatu Pendekatan Sistem*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.

Simajuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.

Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada

Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Wahab, Abd dan Umiarso, Andi. 2011. *Kepemimpinan pendidikan dan kecerdasan spiritual*. Yogyakarta: Arr-Ruzz Media

