

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP DI KECAMATAN BANGGAE KABUPATEN MAJENE

Mashur Razak *, Didiek Handayani **, Mudiarsa ***
Program Studi Manajemen, Pascasarjana STIE Nobel Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1). Pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja secara Simultan terhadap kinerja guru, (2). Pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial, (3). Variabel dominan berpengaruh terhadap Kinerja guru. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP sekecamatan Banggae Kabupaten Majene sebanyak 76 orang. Sampel penelitian sebanyak 40 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik proportional random. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner berbentuk skala Likert. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi ganda dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, 2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, 3. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh simultan maupun secara parsial terhadap kinerja guru, meskipun ada variabel yang tidak signifikan. Dan variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel kepemimpinan transformasional..

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Disiplin kerja, Motivasi kerja, Kinerja guru.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Guru merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di Sekolah. Karena itu, guru perlu meningkatkan kompetensinya seperti yang tercantum dalam undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Tentu harus ada langkah konkrit untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi Guru. Pemerintah mengantisipasinya dengan membuat pemetaan standar kompetensi guru di Indonesia yang bertujuan untuk peningkatan mutu pendidikan Menurut Anoraga (2012), pemimpin memiliki tugas untuk dapat memotivasi guru dalam mencapai kepuasan kerja. Dalam penelitian tersebut terbukti bahwa dorongan atau motivasi dari pemimpin ada pengaruh terhadap kinerja. Menyadari pentingnya hal itu, maka Pemerintah terus berusaha untuk meningkatkan mutu melalui perbaikan kurikulum, perbaikan evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya. Namun kenyataannya upaya tersebut belum cukup berarti, terbukti lain masih rendahnya mutu hasil pendidikan dalam arti kognitif, berbagai gejala tingkah laku seperti disiplin dan etos kerja yang kurang maksimal, masih terdapat guru yang kurang memaknai arti dari kedisiplinan itu sendiri, hal ini ditunjukkan pada sikap

tidak tepat waktu masuk kerja, guru kurang siap mengajar, guru kurang termotivasi dalam bekerja, seringkali guru menggunakan jam kerja untuk keperluan lain di luar kedinasan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya disiplin kerja guru dalam menjalankan tugasnya. Hal ini akan berdampak sangat buruk jika berjalan terus, maka tidak mustahil tujuan pendidikan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai secara optimal. Berdasarkan fenomena dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menguji dan membuktikan apakah kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru SMP di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian metode kuantitatif. Dalam penelitian ini adalah deskriptif asosiatif mengacu pada statistik Musfiquon (2012), yang diuji secara statistik untuk menarik kesimpulan. Waktu penelitian adalah 3 bulan yakni sejak bulan oktober – Desember 2019. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene sebanyak 76 Orang dan Sampel penelitian sebanyak 40 orang. mengacu pada Sugiyono (2012) untuk tingkat kesalahan 5%. Pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner. Teknik Analisis Data digunakan Uji analisi jalur dan Uji Regresi Linier Berganda. Dengan Rumus yang digunakan dari Sudjana (2011), adalah :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Di mana :

Y = Kinerja, X_1 = Kepemimpinan Transformasional,
 X_2 = Disiplin Kerja, X_3 = Motivasi Kerja, b_0 = Konstanta,
 b_{1-3} = Koefisien Regresi, e = Residual atau random error

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik.

Hasil pengujian melalui: (1) Uji Normalitas data, memberikan gambaran bahwa sebaran data tidak menunjukkan penyimpangan dari kurva normalnya, yang berarti memenuhi asumsi normalitas. (2) Uji Multikolinearitas, menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dan disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas. (3) Uji Heteroskedastisitas, dari grafik scatterplot di peroleh bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

2. Uji Regresi Berganda

a. Hasil Pengujian.

Uji regresi melalui: **1. Uji Koefisien Determinasi**, berdasarkan tampilan output *model summary*, besarnya *adjusted R²* adalah 0,904. Nilai ini menunjukkan bahwa 90,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, Sedangkan sisanya 9,6% dijelaskan oleh sebab lain. **2. Uji Simultan (Uji F)**, dari hasil pengujian terhadap uji simultan ANOVA atau *F test* diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 122,89 dengan probabilitas 0,000. Pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan pembilang/df1 (k) = 3 (jumlah variabel independen) dan derajat kebebasan penyebut/df2 ($n-k-1$) = 36, diperoleh nilai F_{tabel} 2,87. Dengan demikian, nilai F_{hitung} 122,89 lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,87. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepemimpinan tranformasional, sisiplin kerja dan motivasi kerja guru secara simultan

mempengaruhi variabel kinerja. 3. **Uji Parsial (Uji t)**, hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X1) adalah 0,993 dan nilai t_{hitung} 9,879. Dengan demikian, nilai t_{hitung} $9,879 > t_{tabel}$ 1,69. Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja guru sekolah (X2) adalah 0,389 dan nilai t_{hitung} 3,482. Hasil ini menjelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3) adalah -0,30 dan nilai t_{hitung} -0,305. Karena nilai t_{hitung} $-0,305 > t_{tabel}$ 1,69, maka hal ini menginterpretasikan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

b. Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, Disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru sekolah. Hasil Pengujian Hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H1	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional, disiplin dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.	Ditolak
H2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional, disiplin dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.	Diterima
H3	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh dominan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.	Diterima

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Dari tabel hasil hipotesis diatas dijabarkan dengan jelas dibawah ini:

1. Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

Dari Hasil pembahasan diatas disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, nilai total capaian indikator sebesar 98,5 % kategori sangat baik. Dari hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari, Ida ayu dan Suprayetno, Agus. (2013) dalam penelitiannya “Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan“, dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan Isnawati, (2016) kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mempengaruhi dan menjadi prediktor kinerja

guru, adapun perbedaannya yakni profesionalisme guru. Berdasarkan hasil penelitian diatas dan hasil penelitian sebelumnya maka ditarik suatu kesimpulan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh positif terhadap kinerja guru, hal ini berarti bahwa dengan kepemimpinan transformasional yang baik, maka kinerja guru akan semakin meningkat.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian hipotesis kedua, menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan capaian indikator sebesar 56 % kategori baik. Dari hasil penelitian ini sejalan Ismarini (2014), hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel iklim kerja. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, meskipun hasilnya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa dalam penelitian ini tidak mampu membuktikan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian hipotesis ketiga, menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil deskriptif capaian indikator sebesar 65 % kategori baik. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Isnawati, (2016), pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sehingga mampu menjadi prediktor kinerja guru.. Berdasarkan hasil pembahasan dari penelitian diatas maupun hasil penelitian yang mendukung sebelumnya maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Hasil uji F membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja sebesar 90,4 %. Dan hasil deskripsi nilai total capaian indikator 86 % atau kategori sangat baik. Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

5. Variabel Dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Dari hasil pembahasan masing-masing variabel pada penelitian ini diperoleh bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja sebesar 90,4 %, disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja sebesar 38,9%, Sedangkan Motivasi kerja sebesar -0,30% ditunjukkan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil deskripsi diperoleh bahwa variabel dominan berpengaruh adalah variabel kepemimpinan transformasional. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja guru sekolah, dibandingkan dengan variabel lain.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian: (1) Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene. (2) Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene Kecuali Motivasi kerja. (3) Variabel kepemimpinan transformasional dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, (2005) Undang-Undang No 14 tentang Guru dan Dosen
- Anoraga, Pandji. (2012). Psikologi kepemimpinan. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2011). *Transformational leadership*, (2nd ED). New Jersey: Lawrence Elbaum Associates.
- Brahmasari, Ida Ayu, Agus. (2009). Pengaruh Motivasi kerja, kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia. Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309-321.
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, 1(4), 131-143.
- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 107-126.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hasan. A (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aktifis Lembaga Swadaya Masyarakat Banda Aceh. *LSM, Banda Aceh*.
- Herdinawan. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan . Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Manajemen Syariaah. IAIN, Surakarta.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Hezberg. F. (1966). *Work and the nature of man*. Claveland: World Publishing company.
- Imatama. (2011). "Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan" Artikel. Dipublikasikan: Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Ismarini. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Kota Lampung Utara. *Jurnal. FKIP Unila*.
- Isnawati. T.M, (2016). Pengaruh kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru dan Kinerja Guru. Skripsi. Universitas Satana Darma, Yogyakarta.

- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Mangkuprawira, S (2012). Pengaruh Intensif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi. *Journal, Administrasi Bisnis Artikel*.
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 250-259.
- Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 2(2), 2-22.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Munandar, S.C. Utami. (1992) Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat. Rineka Cipta. Jakarta.
- Musfiqon. (2012). Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: PT.Prestasi Pustaka Karya.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Rivai Feithzal. (2012). "Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit: Murai Kencana, Jakarta.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Sudajana. (2011). Tuntutan penyusunan Karya Ilmiah- Makalah-Tesis-Disertasi. Penerbit. Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kombinasi. Bandung: Alfabeta
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(4), 221-228.