
**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah
Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru**
(Studi Pada Guru Smk Daerah Pinggiran Kabupaten Tulungagung)

Lia Dwi Purwanti¹, Bayu Cahyoadi²

^{1,2}Economic Education Program, Faculty of Social and Humanities, Universitas Bhinneka PGRI
Tulungagung
liadwi162@gmail.com*

Abstract

This study aims to determine the effect of the principal's transformational leadership style on work motivation; the influence of the principal's transformational leadership style on teacher competence; and the effect of work motivation on teacher competence. The purpose of the study was made because based on facts about teacher competence, because some teachers in SMK in the outskirts of Tulungagung Regency have low competency, such as teachers in making lesson plans less accurate and still having difficulty in implementing the 2013 curriculum. This research method uses quantitative research methods with a population of 230 teachers. The sampling technique uses a random sampling of 200 teachers. Variables consist of the principal's transformational leadership style (X1), work motivation (X2), and teacher competency (X3). Data collection using documents and questionnaires. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that: the transformational leadership style of the principal had a significant positive effect on work motivation shows a probability value of 0,000 below the p value of 0.05; the transformational leadership style of the principal does not have a significant positive effect on teacher competency, indicating a probability value of 0.296 above a p value of 0.05; Work motivation has a significant positive effect on teacher competency showing a probability value of 0,000 below the p value of 0.05.

Keyword: Transformational leadership style, work motivation, teacher competence

History of Article:

Received : (15-09-2019),

Accepted : (19-09-2020),

Published : (31-03-2021)

Citation:

Purwanti, LD, & Cahyoadi, B (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru (Studi Pada Guru Smk Daerah Pinggiran Kabupaten Tulungagung). *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 14(1), 37-46

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan; salah satu unsur penting dalam sistem pendidikan adalah tenaga kependidikan, yang menjadi modal utama untuk mencetak lulusan berkompoten, sehingga kompetensi profesional dan efikasi diri guru (*teacher's efficacy*) (Effendhi & Mindarti, 2017). Pendidik atau guru harus memiliki kompetensi yang baik, karena dengan kompetensi yang dimiliki maka akan terlihat kinerja dari guru tersebut (Yani & Indrawati, 2016). Kegiatan yang dapat dilakukan dalam rangka peningkatan mutu guru dapat berupa pelatihan guru, sekolah lanjutan (D3-S1, S1-S2, S2-S3), PKG, MGMP/MGP, KKG, seminar, workshop, diskusi dan sebagainya (M. P. Soetopo, 2016).

Mutu pendidikan sangat berkaitan dengan kepemimpinan dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang bersangkutan. Kepala sekolah sebagai *top manager* diharapkan dapat memainkan perannya dalam mempengaruhi bawahannya (Lie, 2016). Kepemimpinan Transformasional menjadi hal yang diduga penting dalam mempengaruhi peningkatan kompetensi guru. Hal ini sejalan dengan pemikiran M.P Soetopo (2016) yang menyatakan kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh kepala sekolah di SMK negeri maupun swasta cukup memberikan kontribusi dalam peningkatan kompetensi guru, terlihat dari rata-rata kemampuan kepala sekolah untuk membuat, menerapkan dan mengimplementasikan visi dan misi sekolah dalam menunjang terselenggaranya proses belajar mengajar untuk membentuk karakter siswa menjadi sesuai dengan yang diharapkan. Guru akan termotivasi dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, mendidik dan membimbing siswanya. Motivasi kerja guru terlihat dalam berbagai aktivitas kegiatan belajar mengajar dan prestasi kerja yang dicapainya untuk tujuan sekolah dan meningkatkan kompetensi guru (I. Soetopo, Kusumaningtyas, & Anjarwati, 2018).

Menurut hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa kepala sekolah di SMK wilayah pinggiran Kabupaten Tulungagung kompetensi guru sebenarnya sudah baik akan tetapi dalam membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) masih kurang karena masih banyak guru yang membuat RPP hanya sebagai syarat untuk mengajar. Adapun yang menyatakan bahwa guru hanya membuat RPP yang terperinci ketika akan ada akreditasi. Fenomena lain yang didapatkan masih ada beberapa guru kesulitan dalam mengimplementasikan kurikulum 2013. Hasil ini didukung dengan wawancara kepada salah satu guru di smk daerah pinggiran yang menyatakan ketidaksiapan menerapkan metode kurikulum 2013 yang menyebabkan beban pada siswa bertumpuk karena kegiatan pembelajaran hanya berfokus kepada siswa dan guru hanya sebagai fasilitator.

Berdasarkan latar belakan yang dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru (Studi Pada SMK Daerah Pinggiran Kabupaten Tulungagung).

METODE

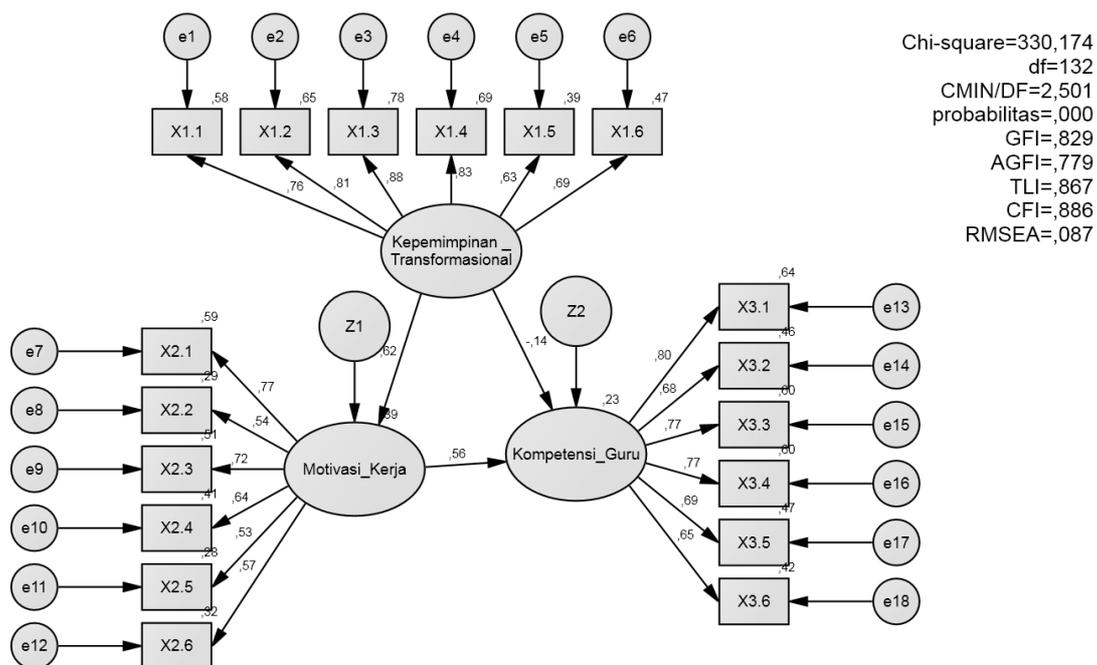
Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digambarkan melalui simbol- simbol matematik (angka-angka) sebab dalam dalam penelitian ini menghasilkan indikator-indikator variabel independen, tetang teori gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja, serta indikator variabel dependen yakni tentang kompetensi guru.

Populasi penelitian adalah guru SMK di wilayah pinggiran Tulungagung sejumlah 230 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling acak sederhana (*simple random sampling*) teknik sampling acak sederhana dengan target responden 100 – 200 guru SMK wilayah pinggiran Kabupaten Tulungagung, yaitu SMK Ngunut, SMK Muhammadiyah Kalidawir, SMK Islam Panca Hidayah Kalidawir, SMK YP 17 Karangrejo, SMK Putra Wilis Sendang, SMKN Pagerwojo, SMK Bhakti Bandung, SMK Darussalam Campurdarat untuk memenuhi asumsi *Maksimum Likelihood* (ML) pada uji *Structural Equation Modeling* (SEM) sejumlah 200 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 3 variabel yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional, variabel motivasi kerja, dan variabel kompetensi guru. Hasil perhitungan yang dilakukan dengan bantuan AMOS.

Gambar 1. Model Analisis Jalur

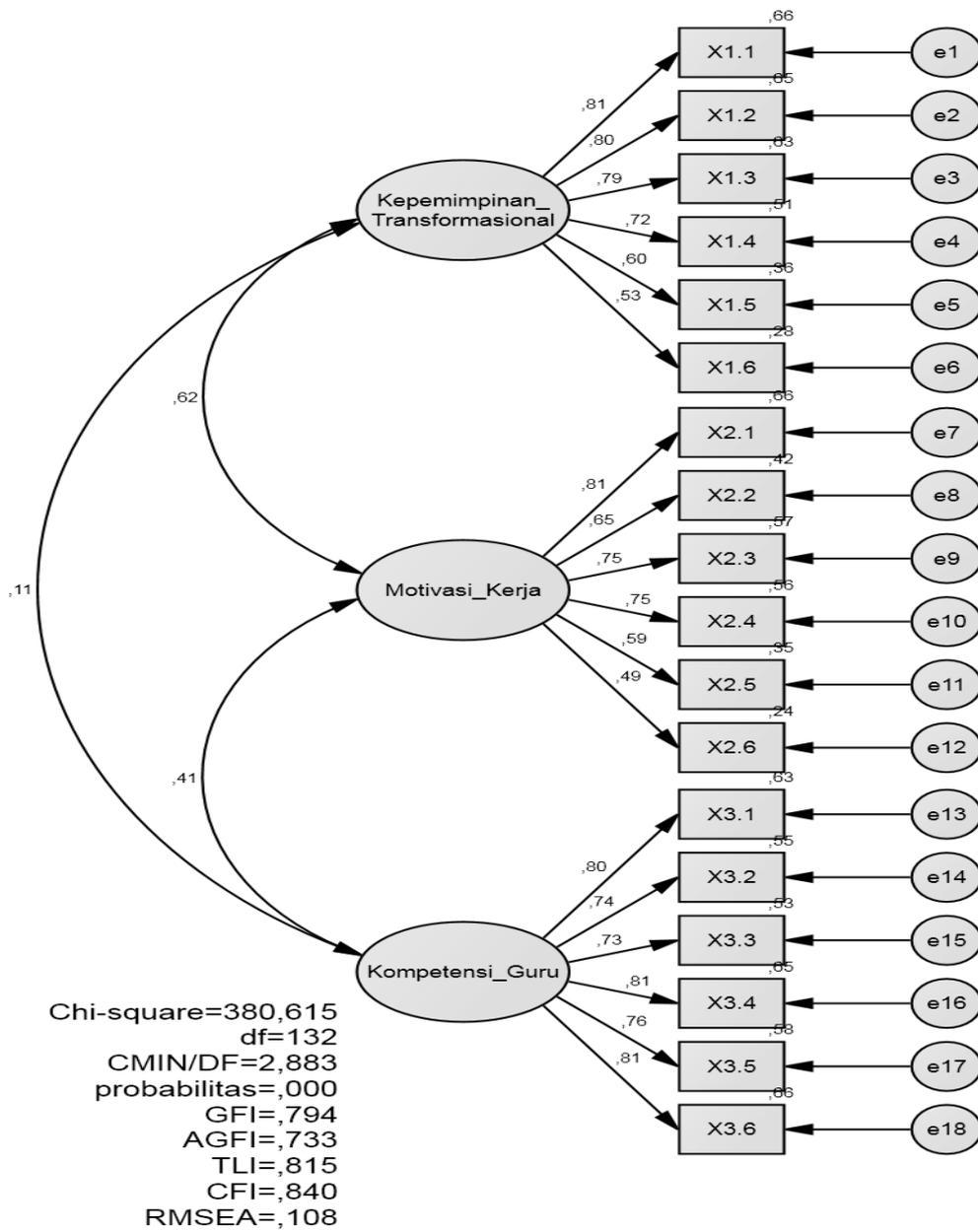


Sumber: Data olahan peneliti 2020

Dilihat dari kriteria *goodness-fit model* belum mendekati nilai yang diharapkan dalam suatu uji model yang terbukti dari nilai probabilitas 0,000 yang masih < 0,06 sedangkan kriteria lain yaitu nilai; AGFI, GFI, TLI, CFI masih berada dibawah nilai 0,90, dan RMSEA yang memiliki nilai 0,87 masih di atas nilai minimum yang dipersyaratkan sebesar 0,80 sehingga dapat dinyatakan model belum vit.

Nilai yang terdapat pada *loading factor* Gambar 2 menunjukkan hasil adanya nilai di bawah 0,6 yang berarti ada indikator yang dinyatakan tidak valid untuk mengukur semua variabel.

Gambar 2 *Confirmatory Factor Analysis*



Tabel 1. Nilai Standardized Regression Weights

Estimate		
X1.1	<---	Kepemimpinan__Transformasional ,815
X1.2	<---	Kepemimpinan__Transformasional ,805
X1.3	<---	Kepemimpinan__Transformasional ,793
X1.4	<---	Kepemimpinan__Transformasional ,717
X1.5	<---	Kepemimpinan__Transformasional ,598
X1.6	<---	Kepemimpinan__Transformasional ,529
X2.1	<---	Motivasi_Kerja ,814
X2.2	<---	Motivasi_Kerja ,650
X2.3	<---	Motivasi_Kerja ,752
X2.4	<---	Motivasi_Kerja ,748
X2.5	<---	Motivasi_Kerja ,592
X2.6	<---	Motivasi_Kerja ,487
X3.1	<---	Kompetensi_Guru ,795
X3.2	<---	Kompetensi_Guru ,743
X3.3	<---	Kompetensi_Guru ,731
X3.4	<---	Kompetensi_Guru ,805
X3.5	<---	Kompetensi_Guru ,761
X3.6	<---	Kompetensi_Guru ,812

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Tabel 1. di atas mengindikasikan masih terdapat nilai *loading factor* dibawah 0,60 yaitu indikator X1.5 sebesar 0,598, X1.6 sebesar 0,529, X2.5 sebesar 0,592 dan X2.6 sebesar 0,487. Indikator-indikator dibawah nilai 0,60 tersebut selanjutnya di drop dari analisis. Pada tabel 2 berikut disajikan Hasil pengolahan data jarak mahalanobis dalam penelitian ini.

Tabel 2 Mahalanobis Maksimal

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)) (Group number 1)

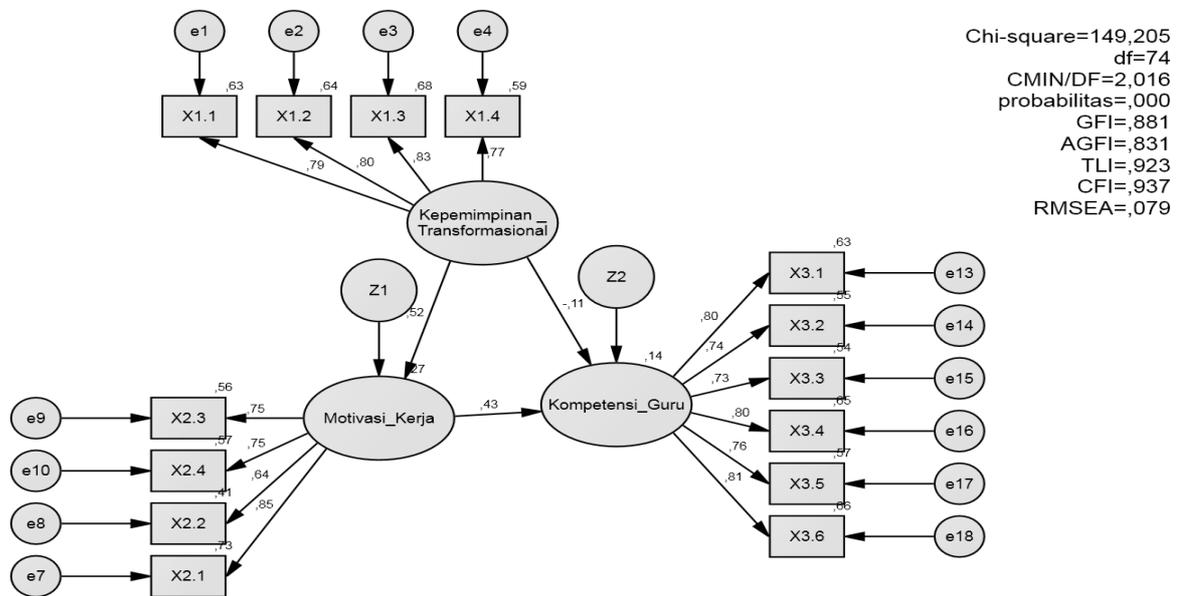
Observation number	Mahalanobis –square	p1	p2
96	77,177	,000	,000
8	64,007	,000	,000
2	61,547	,000	,000
160	61,387	,000	,000
24	55,183	,000	,000
.....
.....
166	14,347	,706	1,000
39	14,193	,716	1,000
41	14,151	,719	1,000
141	14,026	,727	1,000
145	13,921	,734	1,000

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Hasil pengolahan data pada tabel 2 menunjukkan bahwa jarak mahalanobis maksimal 34,805 dan ditemukan observasi yang terdapat *outlier*, untuk kemudian di drop dari analisis

dalam penelitian ini; dengan hasil terdapat 162 data yang digunakan untuk pengujian selanjutnya. Berdasarkan gambar 2 ditemukan fakta bahwa terdapat tiga loading factor yang kurang dari 0,60. Maka dalam penghitungan selanjutnya indikator tersebut di drop dari model; dengan hasil terangkum pada Gambar 3.

Gambar 3 Full Model CFA



Pada tabel 3 ditunjukkan Hasil Uji Model Faktor Konfirmatori. Pada tabel tersebut diperlihatkan Hasil evaluasi uji setelah dilakukan modifikasi.

Tabel 3 Hasil Uji Model Faktor Konfirmatori

Kriteria	Cut of Value	Hasil	Evaluasi
Probability	$\geq 0,05$	0.000	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2,00$	74	Marginal
GFI	$> 0,90$	0.881	Marginal
AGFI	$> 0,90$	0.831	Sangat baik
TLI	$> 0,95$	0.923	Baik
CFI	$> 0,95$	0.937	Marginal
RMSEA	$< 0,08$	0.079	Sangat baik
X1.1	0.60	0.79	Valid
X1.2	0.60	0.80	Valid
X1.3	0.60	0.83	Valid
X1.4	0.60	0.77	Valid
X2.1	0.60	0.84	Valid
X2.2	0.60	0.65	Valid
X2.3	0.60	0.75	Valid
X2.4	0.60	0.75	Valid
X3.1	0.60	0.80	Valid
X3.2	0.60	0.74	Valid
X3.3	0.60	0.73	Valid
X3.4	0.60	0.80	Valid
X3.5	0.60	0.76	Valid

X3.6	0.60	0.81	Valid
------	------	------	-------

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel3 hasil evaluasi uji setelah modifikasi yaitu *Chi-square* 100,812; probability 0,001; CMIN/DF 1,680; GFI 0,886; AGFI 0,828; TLI 0,976; CFI 0,981; RMSEA 0,076.

Pengujian Hipotesis

Pada pengujian hipotesis, dilakukan berdasarkan nilai *Probabiliti* (P) dari hubungan kausalitas seperti ditunjukkan pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Motivasi_Kerja	<---	Kepemimpinan __Transformasional	,462	,090	5,116	***	par_11
Kompetensi_Guru	<---	Motivasi_Kerja	,470	,126	3,719	***	par_12
Kompetensi_Guru	<---	Kepemimpinan __Transformasional	-,107	,102	-1,044	,296	par_13
X1.1	<---	Kepemimpinan __Transformasional	1,000				
X1.2	<---	Kepemimpinan __Transformasional	1,132	,107	10,612	***	par_1
X1.3	<---	Kepemimpinan __Transformasional	1,019	,100	10,205	***	par_2
X1.4	<---	Kepemimpinan __Transformasional	1,043	,108	9,639	***	par_3
X2.2	<---	Motivasi_Kerja	1,000				
X2.4	<---	Motivasi_Kerja	1,083	,143	7,570	***	par_4
X2.3	<---	Motivasi_Kerja	,983	,129	7,631	***	par_5
X3.1	<---	Kompetensi_Guru	1,000				
X3.2	<---	Kompetensi_Guru	1,065	,105	10,120	***	par_6
X3.3	<---	Kompetensi_Guru	1,004	,102	9,888	***	par_7
X3.4	<---	Kompetensi_Guru	1,114	,102	10,961	***	par_8
X3.5	<---	Kompetensi_Guru	1,099	,108	10,186	***	par_9
X3.6	<---	Kompetensi_Guru	1,071	,095	11,215	***	par_10
X2.1	<---	Motivasi_Kerja	1,142	,136	8,416	***	par_14

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Pengujian Hipotesis 1:

“Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja”

Hasil output menunjukkan terjadi adanya hubungan langsung antara Variabel kepemimpinan transformasional yang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan probabilitas sebesar 0,000 dibawah nilai p *value* 0,50; dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 yang berbunyi “Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja” terbukti.

Pengujian Hipotesis 2:

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi guru

Hasil output menunjukkan terjadi hubungan langsung antara Variabel Motivasi Kerja yang berpengaruh positif terhadap Kompetensi Guru dengan probabilitas sebesar 0,000 diatas nilai p *value* 0,050; dapat disimpulkan Hipotesis 2 yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kompetensi Guru” terbukti.

Pengujian Hipotesis 3

Kompetensi Guru berpengaruh positif terhadap Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Hasil output menunjukkan tidak terjadi hubungan langsung antara Variabel Kompetensi Guru terhadap Kepemimpinan Transformasional dengan probabilitas sebesar 0,296 diatas nilai p *value* 0,050; dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 yang berbunyi “Kompetensi Guru terhadap Kepemimpinan Transformasional” tidak terbukti.

Analisis Besar Pengaruh Langsung, Tidak langsung, dan Pengaruh Total.

Analisis ini diperlukan untuk mengetahui besar pengaruh antar variabel terhadap variabel endogen, baik secara langsung maupun tidak langsung. Besar pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen secara langsung pada tabel 5, 6 dan 7 sebagai berikut ini.

Tabel 5 Estimasi Pengaruh Langsung

	Kepemimpinan_ Transformasional	Motivasi_Kerja	Kompetensi_Guru
Motivasi_Kerja	,523	,000	,000
Kompetensi_Guru	-,110	,425	,000

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Dari tabel 5 diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja sebesar 0,950. Adanya pengaruh langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja sebesar 1,316. Sedangkan Tabel 6 berikut ini menunjukkan pengaruh tidak langsung dari masing-masing konstruk terhadap konstruk tertentu.

Tabel 6 Estimasi Pengaruh Tidak Langsung Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Kepemimpinan_ Transformasional	Motivasi_Kerja	Kompetensi_Guru
Motivasi_Kerja	,000	,000	,000
Kompetensi_Guru	,217	,000	,000

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa ada pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap kompetensi guru sebesar 0,217. Berdasarkan hal tersebut ada pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap kompetensi guru lebih besar dibandingkan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. Sebagaimana yang diungkapkan oleh (Habibi, B, 2015) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap profesionalisme guru.

Tabel 7 berikut ini menunjukkan pengaruh total dari masing masing konstruk terhadap konstruk tertentu.

Tabel 7 Estimasi Pengaruh Total Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Kepemimpinan __Transformasional	Motivasi_Kerja	Kompetensi_Guru
Motivasi_Kerja	,000	,000	,000
Kompetensi_Guru	,222	,000	,000

Tabel 7 menunjukkan pengaruh total dari masing-masing konstruk terhadap konstruk tertentu. Angka yang tertera merupakan akumulasi besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel. Pengaruh total dari kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,222. Pengaruh total kepemimpinan transformasional terhadap kompetensi guru adalah sebesar 0,000. Berdasarkan temuan tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja lebih besar dibandingkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kompetensi guru. Guru yang memiliki performa kinerja yang baik tentunya akan menghasilkan kualitas Pendidikan yang bagus pula, karena kepemimpinan yang bagus akan mempengaruhi motivasi kerja dari para guru, yang akhirnya dapat meningkatkan kompetensi guru (Andriani, Kesumawati, & Kristiawan, 2018). Hal ini ditegaskan oleh pendapat Bronkhorst, dkk (2015) bahwa dalam penelitiannya dikatakan bahwa antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat. Dimana keduanya memiliki efek langsung, dan juga tidak langsung. Efek tidak langsung yang dijelaskan dalam penelitian tersebut yaitu Pertama, penetapan tujuan memediasi hubungan ini, dengan pemimpin transformasional akan mampu menetapkan tujuan yang lebih menantang dan lebih spesifik. Kedua, pemimpin transformasional tampaknya akan mampu mengurangi persepsi kendala prosedural di antara bawahannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan, bahwa: 1) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja; 2) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi guru; 3) Motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

REFERENSI

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Bronkhorst, B., Steijn, B., & Vermeeren, B. (2015). Transformational Leadership, Goal Setting, and Work Motivation: The Case of a Dutch Municipality. *Review of Public Personnel Administration*, 35(2), 124–145. <https://doi.org/10.1177/0734371X13515486>
- Effendhi, A., & Mindarti, C. S. (2017). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memoderasi pengaruh kompetensi an efikasi diri terhadap kinerja guru smp di Kecamatan tambakromo kabupaten Pati. *Jurnal Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Stikubank*, 1(1), 1–10.
- Habibi, B. (2015). The Influence of Principal Managerial Competence and Work Motivation on Teacher Professionalism of Vocational High Schools. *Dinamika Pendidikan*, 10(2),

- Lie, D. (2016). Kepemimpinan, budaya organisasi sekolah, kompetensi dan komitmen guru serta implikasinya terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(1), 1–23.
- Soetopo, I., Kusumaningtyas, A., & Anjarwati, T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, karakteristik individu, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2), 21–31.
- Soetopo, M. P. (2016). Pengaruh kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kompetensi dan kinerja guru. *Jurnal STEI Ekonomi*, 25(1), 85–121. Retrieved from <https://ejournal.stei.ac.id/index.php/JEMI/article/view/75>
- Yani, A., & Indrawati, A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 58–74. Retrieved from <http://journal2.um.ac.id/index.php/jpbm/article/download/1691/963>