

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP MOTIVASI KERJA

Ruhita

Pascasarjana Universitas Wiralodra Indramayu, Indonesia
Email: ruhita@unwir.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima

05 Agustus 2020

Diterima dalam bentuk revisi

17 Agustus 2020

Diterima dalam bentuk revisi

Kata kunci:

Kepemimpinan

Transformasional;

Pengembangan

Motivasi Kerja

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kepemimpinan transformasional dan implementasi pengembangan diri baik secara individual maupun simultan terhadap motivasi kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket skala Likert, terhadap 60 orang guru. Pengolahan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi. Uji signifikansi menggunakan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat kontribusi positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. (2) Terdapat kontribusi positif implementasi pengembangan diri terhadap motivasi kerja guru. (3) Terdapat kontribusi positif kepemimpinan diri secara simultan terhadap motivasi kerja guru. Bertolak dari kondisi tersebut penulis menyarankan, pertama bahwa untuk memaksimalkan motivasi kerja guru dapat dilakukan dengan memperbaiki beberapa dimensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang cenderung belum optimal, terutama menyangkut dimensi meningkatkan kemampuan dan dimensi mempercayai orang lain. Dalam hal ini penulis menyarankan agar kepala sekolah lebih banyak memberikan kewenangan melalui pendelegasian wewenang kepada guru. Apabila pendelegasian wewenang berhasil diharapkan kepercayaan pada guru lebih meningkat. Kedua, dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru masih ada yang perlu dikembangkan dalam hal implementasi pengembangan diri terutama menyangkut pengetahuan tentang organisasi kependidikan dan perasaan adanya diskriminasi dalam implementasi pengembangan diri melalui pencerahan pada rapat rutin internal sekolah dengan materi wawasan keorganisasian kependidikan dan kriteria pelaksanaan pengembangan diri.

Attribution-ShareAlike 4.0

International

(CC BY-SA 4.0)



Pendahuluan

Tujuan pendidikan nasional yaitu mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa

(Sisdiknas, 2003). Sekolah sebagai sebuah organisasi dikatakan berhasil jika mampu mendorong, mengatur, dan mengarahkan seluruh unsur-unsur di dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi yaitu tujuan sekolah dan pendidikan nasional. Salah satu indikator sekolah yang unggul adalah mempunyai tenaga pendidik yang bertanggung jawab, profesional di bidangnya, memiliki nilai moral yang tinggi, serta memiliki motivasi kerja yang tinggi (Fitrah, 2017).

Persoalan penting yang dihadapi oleh bangsa Indonesia pada saat ini adalah kualitas sumber daya manusia dan mutu pendidikan. Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah tersedianya guru profesional yang mampu melaksanakan tugas pembelajaran dengan penuh tanggungjawab, karena guru menduduki posisi yang strategis, utamanya pada jenjang pendidikan dasar. Pada kenyataannya, tenaga pengajar memegang peranan sangat penting dalam mensukseskan pembelajaran di sekolah yang berimplikasi pada peningkatan mutu pendidikan, sebab tenaga pengajar merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat untuk berhubungan langsung dengan siswa dalam pendidikan (Trisnantari, 2009). Salah satu bentuk tanggungjawab adalah memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga mendorong tercapainya tujuan sekolah.

Sehubungan dengan gaji guru, gaji merupakan salah satu motivasi seseorang untuk bekerja selain gaji merupakan hak bagi pegawai setelah melaksanakan pekerjaannya, kelancaran dan ketepatan dalam pembayaran gaji dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja. Selain mendapatkan gaji pokok, guru juga mendapatkan tunjangan profesi, tunjangan khusus, tunjangan yang melekat pada gaji (Basri, 2018). Pemerintah berupaya meningkatkan kesejahteraan guru, salah satu bentuk peningkatan kesejahteraan guru adalah berupa tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya.

Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah atau satuan pendidikan dapat menjadi pendorong tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah. Agar motivasi kerja dapat dioptimalkan dalam organisasi sekolah maka perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja itu. Faktor-faktor itu meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan (Wahjosumidjo, 2002:42).

Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, cenderung tekun dalam bekerja serta yakin dengan apa yang dikerjakannya tersebut dapat membawanya pada tingkat kepuasan dan kebahagiaannya dalam hidup. Kondisi motivasi kerja guru sekolah dasar (SD) Negeri di Dinas Pendidikan Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan, sepanjang penulis bertugas di sana masih terdapat kendala dalam mewujudkan motivasi kerja yang diharapkan. Kendala tersebut di antaranya meliputi: (1) Masih dijumpai guru yang kurang tekun dalam melaksanakan tugas, yang dimungkinkan karena

tugasnya monoton dari itu saja sehingga memunculkan kebosanan. (2) Terdapat fenomena guru yang kurang ulet dalam menghadapi kesulitan. Ketika menemui kendala dalam pekerjaan bukan dihadapi tetapi cenderung menghindar. (3) Menjadi guru merupakan profesi yang perlu didasari oleh minat agar melaksanakan pembelajaran dilakukan dengan ikhlas. Pada tataran empirik ditemui masih terdapat guru yang kurang memperlihatkan minat mengajar, sehingga cenderung tidak adanya rasa memiliki (*sense of belonging*). (4) Terlihat beberapa guru kurang rasa percaya diri atau kurang yakin akan prospek masa depan guru. Kondisi demikian memiliki kecenderungan cepat berpuas diri, sehingga kurang upaya untuk mengejar prestasi.

Sebagaimana dituliskan di atas bahwa banyak faktor yang dapat mendorong terwujudnya motivasi kerja tinggi. Di antaranya faktor kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Carudin (2011), Susanto (2012), Candrani (2013) menemukan bukti empirik bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan (Sallis, 2010). Keutamaan pengaruh (*influence*) kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap guru dan karyawan sehingga inisiatif dan kreativitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya (Suwatno, 2008).

Mengingat bahwasannya MBS merupakan aplikasi desentralisasi pendidikan yang ditandai dengan adanya otonomi luas di tingkat sekolah dan partisipasi masyarakat yang tinggi, konsekuensinya Kepala Sekolah harus memiliki kepemimpinan yang kuat. Menurut kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional dipandang representatif dengan tuntutan era desentralisasi. Pemimpin transaksional pada hakekatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan para pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi (Taylor, Cornelius, & Colvin, 2014). Di samping itu, pemimpin transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi. Untuk memotivasi agar pegawai melakukan tanggungjawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada pegawainya. Sedangkan kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para pegawainya untuk melakukan tanggungjawab mereka lebih dari yang mereka harapkan (Husni, 2018). Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh. Dengan demikian, jika dikaitkan dengan penjelasan di awal mengenai motivasi kerja guru dalam tuntutan desentralisasi pendidikan, maka Kepala Sekolah perlu untuk menerapkan kepemimpinan transformasional, sebagaimana penuturan (Khanin, 2007), bahwa dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin dan pegawai saling menaikan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi. Kepemimpinan

transformasional merupakan alternatif kepemimpinan yang dapat diterapkan di sekolah untuk menjawab tantangan pembaharuan dan aspirasi terhadap perubahan yang terjadi sekolah, baik secara eksternal maupun internal. Seperti yang diungkapkan oleh (Harsono, 2016), bahwa kepemimpinan transformasional mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat dan/atau seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kaihatu dan Rini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah yang diterapkan dengan baik akan mempengaruhi para guru dalam meningkatkan motivasi dan rangsangan intelektual maupun pertimbangan secara individu yang diarahkan pada upaya pencapaian tujuan bersama, maka pengaruhnya akan meningkatkan perilaku ekstra peran para guru secara langsung, demikian pula dengan peningkatan kualitas kehidupan secara tidak langsung (Kaihatu, 2007).

Faktor lainnya yang dianggap dominan memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru adalah implementasi pengembangan diri. Pengembangan diri adalah pelaksanaan setiap aktivitas yang mengarah pada pembelajaran berkesinambungan dan pengembangan diri dan yang berkontribusi mewujudkan tujuan-tujuan individu dan organisasi sekolah. Ini adalah proses pembelajaran berkesinambungan yang memperdalam pemahaman seorang guru tentang nilai, minat, keterampilan, bakat, atribut personal, dan kekuatan kompetensi yang dimilikinya (Mangkunegara & Prabu, 2009).

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai pengaruh yang dominan dalam meningkatkan mutu hasil belajar, dan merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Pengembangan profesional guru termasuk tugas pokok yang sangat berpengaruh pada keberhasilan proses Pendidikan. Karena itu, motivasi kerja serta terjaminnya Kerjasama yang harmonis dan kompetitif secara sehat, tidak ada tekanan, tumbuhnya keinginan untuk maju dan berprestasi bagi guru dan personil lainnya di lembaga pendidikan akan ditentukan oleh upaya atau kreativitas pemimpinnya. Sejalan dengan tugas dan tanggung jawab di atas, maka kepala sekolah memegang peranan penting untuk melakukan pengembangan profesionalisme guru.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Implementasi Pengembangan diri terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian verifikatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan-hubungan variabel dari hipotesis-hipotesis yang diajukan disertai data empiris (Rochaety, Tresnati, & Latief, 2007). Berdasarkan metode yang digunakan penelitian ini merupakan penelitian survey yaitu penelitian yang dilakukan

pada ukuran populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari merupakan data dari sampel yang terdapat pada populasi tersebut.

Penelitian ini dilakukan untuk membuat generalisasi dari sebuah pengamatan dan hasilnya akan lebih akurat jika menggunakan sampel yang representatif (David Kline, 1980 dalam Rochaety, dkk. 2007). Sedangkan berdasarkan tingkat eksplanasi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Sifat penelitian ini adalah penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang berupaya meneliti apa dan seberapa jauh faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi suatu variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Lebakwangi sebanyak 153 orang (Data Kepegawaian Tenaga Guru Kec. Lebakwangi, 2020). Sebagai dasar perhitungan sampling dalam penelitian ini, sumber data menggunakan 60 orang guru selaku responden.

Pengembangan alat pengumpul data penelitian dilakukan dengan mengacu kepada variabel yang diteliti. Adapun variabel yang diteliti mencakup kepemimpinan transformasional kepala sekolah, implementasi pengembangan diri, dan motivasi kerja guru, maka data yang perlu dikembangkan adalah data tentang variabel-variabel tersebut. Oleh karena itu, ditetapkan alat pengumpul data yang relevan dengan fokus permasalahan dalam penelitian. Alat pengumpul data tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah, implementasi pengembangan diri, dan motivasi kerja guru dikembangkan dengan teknik pengumpulan data yaitu; 1) Studi Dokumentasi, 2) Observasi, 3) Teknik Kuesioner (Angket) dan 4) Wawancara.

Sementara itu teknik analisis data dilakukan dengan *statistic inferensial*, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Ciri analisis data inferensial adalah digunakannya rumus statistik tertentu (misalnya uji t, uji F, dan lain sebagainya). Agar dapat menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada identifikasi masalah, maka teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Koefisien Determinasi, Regresi Linier Sederhana dan Regresi Ganda.

Hasil dan Pembahasan

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Analisis Data

Angket yang terkumpul telah dianalisis melalui tahapan analisis data. Analisis data dilakukan untuk mengungkapkan makna dan data yang diperoleh dari proses penelitian yang telah dilaksanakan. Analisis data dalam penelitian ini adalah upaya menyelidiki secara mendalam tentang data yang berhasil diperoleh peneliti selama penelitian berlangsung, sehingga akan diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan/pernyataan yang diajukan. Proses analisis data ini dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dalam bab sebelumnya.

2. Seleksi Data

Seleksi data dilakukan setelah data berhasil dikumpulkan dengan tujuan agar dapat diolah lebih lanjut. Kegiatan seleksi data ini dibahas mengenai lengkap tidaknya angket yang disebar, cara pengisian jawaban dan isian angket. Dari hasil penyeleksian diperoleh kesimpulan bahwa angket yang disebar sebanyak 60 eksemplar, angket terkumpul kembali semuanya. Angket yang terkumpul memenuhi ketentuan yang ditetapkan sehingga memungkinkan data diolah lebih lanjut pada tahap berikutnya. Hasil kegiatan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Seleksi Data

Variabel	Sumber Data	Jumlah Angket			
		Disebar	Terkumpul	Diolah	Tidak Diolah
Kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X ₁)	Guru SD Negeri	60	60	60	-
Implementasi pengembangan diri (X ₂)	Guru SD Negeri	60	60	60	-
Motivasi kerja guru (Y)	Guru SD Negeri	60	60	60	-

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa angket yang disebar terkumpul 60, dari jumlah tersebut dilakukan kegiatan pada tahap selanjutnya, yaitu tabulasi data.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Sebelum dilaksanakan pengujian hipotesis yang diajukan pada bab II, terlebih dulu dilaksanakan uji prasyarat untuk menguji normalitas dan linieritas data yang diperoleh.

1) Uji Normalitas

Untuk menguji normal tidaknya data, peneliti melakukan perhitungan dengan menggunakan *Program SPSS 22 For Windows*. Apabila hasil perhitungan *Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05*, maka dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil perhitungan uji normalitas data tersebut sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Variabel X₁, X₂ dan Y
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

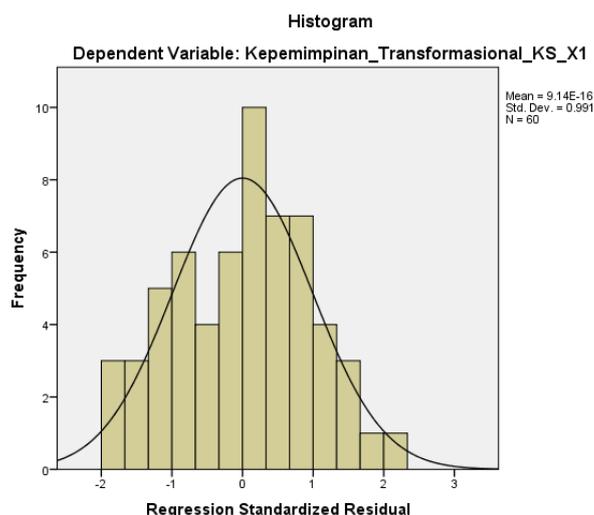
		Kepemimpinan_ Transformasiona l_KS_X1	Implementasi_Pe ngembangan_Dir i_X2	Motivasi_Kerj a_Guru_Y
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	68.12	68.30	67.72
	Std. Deviation	8.868	7.873	9.186
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.113	.079	.079
		.104	.079	.079

	Negative			
Test Statistic		-.113	-.069	-.079
		.113	.079	.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

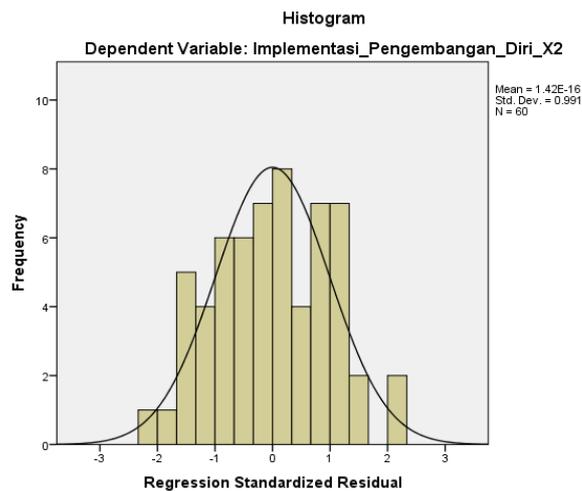
Berdasarkan perhitungan uji normalitas data variabel X_1 (kepemimpinan transformasional kepala sekolah) didapat nilai probabilitas di atas 0,05 ($0,054 > 0,05$) maka distribusi variabel X_1 (kepemimpinan transformasional kepala

sekolah) adalah normal. Sementara uji normalitas data variabel X_2 (implementasi pengembangan diri) didapat nilai probabilitas di atas 0,05 ($0,200 > 0,05$) maka distribusi variabel X_2 (implementasi pengembangan diri) adalah normal. Selanjutnya uji normalitas data variabel Y (motivasi kerja guru) didapat nilai probabilitas di atas 0,05 ($0,200 > 0,05$) maka distribusi variabel Y (motivasi kerja guru) adalah normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada histogram berikut. Apabila membentuk kurva normal dan sebagian besar bar/batang berada di bawah kurva, maka variabel berdistribusi normal.

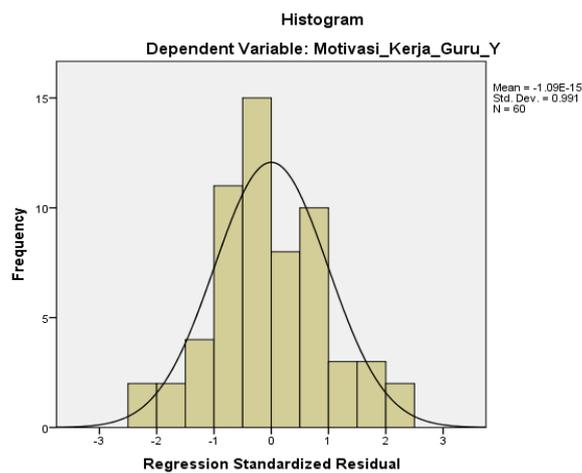


**Gambar 1 Curva Histogram Variabel
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah**

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Implementasi Pengembangan Diri Terhadap Motivasi Kerja



Gambar 2 Curva Histogram Variabel Implementasi Pengembangan Diri



Gambar 3 Curva Histogram Variabel Motivasi Kerja Guru

Dengan demikian, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah data variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1), variabel implementasi pengembangan diri (X_2) dan variabel motivasi kerja guru (Y) mempunyai hubungan yang linear secara signifikan. Hasil uji linearitas untuk variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan variabel motivasi kerja guru sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Linieritas Variabel X₁ dengan Y
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi_Kerja_Guru_Y * Kepemimpinan_Transformasional_KS_X1	Betwee n (Combined)	3040.150	25	121.606	2.133	.020
	Groups Linearity	2142.438	1	2142.438	37.586	.000
	Deviation from Linearity	897.712	24	37.405	.656	.857
	Within Groups	1938.033	34	57.001		
Total		4978.183	59			

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan *deviation from linearity* 0,857 yaitu lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X₁) dan variabel motivasi kerja guru (Y) terdapat hubungan yang linear dan signifikan karena faktor skor *deviation from linearity* di atas yang lebih dari 0,05. Selanjutnya, hasil uji linearitas untuk variabel implementasi pengembangan diri dengan variabel motivasi kerja guru sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Linieritas Variabel X₂ dengan Y
ANOVA Table

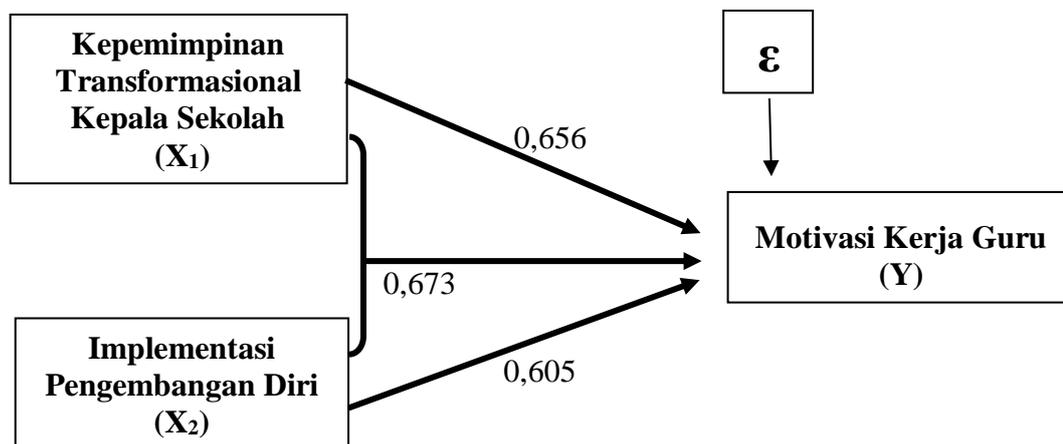
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi_Kerja_Guru_Y * Implementasi_Pengembangan_Diri_X2	Betwee n (Combined)	3218.133	27	119.190	2.167	.019
	Groups Linearity	1821.932	1	1821.932	33.125	.000
	Deviation from Linearity	1396.201	26	53.700	.976	.520
	Within Groups	1760.050	32	55.002		
Total		4978.183	59			

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan *deviation from linearity* 0,520 yaitu lebih besar dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel implementasi pengembangan diri (X₂) dan variabel motivasi kerja guru (Y) terdapat hubungan yang linear dan signifikan karena faktor skor *deviation from linearity* lebih dari 0,05. Hasil

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Implementasi Pengembangan Diri Terhadap Motivasi Kerja

pengujian linieritas di atas, memberikan makna bahwa pengolahan data memungkinkan dilanjutkan dengan menggunakan analisis regresi.

Setelah diketahui bahwa data berdistribusi normal dan berpola linier maka langkah selanjutnya adalah uji hipotesis. Semuanya didasarkan pada upaya untuk menjawab besar kecilnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal tersebut terlihat pada gambar berikut.



Gambar 4 Struktur Hubungan antara Variabel X_1 X_2 dan Y

Keterangan:

X_1 = Variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah

X_2 = Variabel implementasi pengembangan diri

Y = Variabel motivasi kerja guru

r_{x_1y} = Kontribusi variabel X_1 terhadap Y

r_{x_2y} = Kontribusi variabel X_2 terhadap Y

$R_{x_1x_2y}$ = Kontribusi variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y

ϵ = Variabel lain di luar X_1 dan X_2 yang berkontribusi terhadap Y

1) Pengujian Hipotesis Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y)

Untuk mengetahui besaran kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) secara individual (parsial) terhadap motivasi kerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria.

pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.432	7.050		3.040	.004
Kepemimpinan_Transformasional_KS_X1	.679	.103	.656	6.620	.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Guru_Y

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) memiliki nilai sebesar $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$ artinya berdistribusi signifikan. Hal tersebut berarti kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) secara parsial berkontribusi terhadap motivasi kerja guru (Y). Hal tersebut memiliki makna menerima hipotesis yang menyatakan: “Terdapat kontribusi positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan”.

Persamaan regresi $y = a + bx_1$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 21,432 + 0,679X_1$. Konstanta sebesar 21,432 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1), maka motivasi kerja guru (Y) adalah 21,432. Koefisien regresi sebesar 0,679 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan memberikan skor 0,679.

Uji F untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (motivasi kerja guru). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sebagai berikut, hipotesis pertama yang diajukan adalah:

$H_0 : r_{yx1} = 0$: Tidak terdapat kontribusi positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan.

$H_1 : r_{yx1} \neq 0$: Terdapat kontribusi positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan.

Dasar pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan F hitung dengan nilai F tabel sebagai berikut: jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan, dan sebaliknya.

Tabel 6 Signifikansi Kontribusi Variabel X₁ terhadap Y
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2142.438	1	2142.438	43.820	.000 ^b
	Residual	2835.746	58	48.892		
	Total	4978.183	59			

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Guru_Y

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Transformasional_KS_X1

Berdasarkan tabel hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 43,820 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak artinya kontribusi

kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan adalah signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 7 Besaran Kontribusi Variabel X₁ terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.421	6.992

a. Predictors: (Constant),

Kepemimpinan_Transformasional_KS_X1

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,430, hal ini berarti bahwa Koefisien Diterminasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,430 \times 100\% = 43\%$ motivasi kerja guru mendapat kontribusi dari variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, sedangkan sisanya 57% mendapat kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti.

2) Pengujian Hipotesis Variabel Implementasi Pengembangan Diri (X₂) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y)

Untuk mengetahui besaran kontribusi implementasi pengembangan diri (X₂) secara individual (parsial) terhadap motivasi kerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Hipotesis (t) Variabel X₂ terhadap Y Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.505	8.386		2.326	.024
Implementasi_Pengembangan_Diri_X2	.706	.122	.605	5.786	.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Guru_Y

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel implementasi pengembangan diri (X_2) memiliki nilai sebesar $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian implementasi pengembangan diri (X_2) secara parsial berkontribusi terhadap motivasi kerja guru (Y). Hal tersebut mengandung makna diterimanya hipotesis yang menyatakan: “Terdapat kontribusi positif implementasi pengembangan diri terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan”.

Persamaan regresi $y = a + bx_2$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 19,505 + 0,706X_2$. Konstanta sebesar 19,505 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel implementasi pengembangan diri (X_2), maka motivasi kerja guru (Y) adalah 19,505. Koefisien regresi sebesar 0,706 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau implementasi pengembangan diri akan memberikan skor 0,706.

Uji F untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (motivasi kerja guru). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel implementasi pengembangan diri terhadap motivasi kerja guru sebagai berikut, hipotesis kedua yang diajukan adalah:

$H_0 : r_{yx1} = 0$: Tidak terdapat kontribusi positif implementasi pengembangan diri terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan.

$H_1 : r_{yx1} \neq 0$: Terdapat kontribusi positif implementasi pengembangan diri terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan.

Dasar pengambilan keputusan, yaitu dengan membandingkan nilai hitung F dengan nilai tabel F sebagai berikut: Jika nilai hitung F lebih besar dari nilai tabel F, maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan, dan sebaliknya.

Tabel 9 Signifikansi Kontribusi Variabel X₂ terhadap Y
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1821.932	1	1821.932	33.480	.000 ^b
	Residual	3156.251	58	54.418		
	Total	4978.183	59			

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Guru_Y

b. Predictors: (Constant), Implementasi_Pengembangan_Diri_X2

Berdasarkan tabel hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 33,480 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak artinya kontribusi implementasi pengembangan diri terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan adalah signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi implementasi pengembangan diri terhadap motivasi kerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 10 Besaran Kontribusi Variabel X₂ terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.355	7.377

a. Predictors: (Constant), Implementasi_Pengembangan_Diri_X2

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,366, hal ini berarti bahwa koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,366 \times 100\% = 36,6\%$ motivasi kerja guru mendapat kontribusi dari variabel implementasi pengembangan diri, sedangkan sisanya 63,4 % mendapat kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti.

3) Pengujian Hipotesis Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X₁) dan Implementasi Pengembangan Diri (X₂) Secara Bersamaan (Simultan) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y)

Untuk mengetahui besaran kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X₁) dan implementasi pengembangan diri (X₂) secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 11 Uji Hipotesis (t) Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.457	7.970		1.939	.007
Kepemimpinan_Transformasional_KS_X1	.486	.161	.469	3.016	.004
Implementasi_Pengembangan_Diri_X2	.280	.182	.240	1.544	.128

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Guru_Y

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dan implementasi pengembangan diri (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki nilai sebesar $p\text{-value}$ $0,007 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dan implementasi pengembangan diri (X_2) secara bersama-sama (simultan) berkontribusi terhadap motivasi kerja guru (Y). Hal tersebut membuktikan diterimanya hipotesis yang menyatakan: “Terdapat kontribusi positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan implementasi pengembangan diri secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan”

Untuk mengetahui persamaan regresi dapat dilihat dari tabel di atas. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi linier ganda: $\hat{Y} = 15,457 + 0,486X_1 + 0,280X_2$. Persamaan tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan X_1 dan X_2 sebesar 1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,486 dan 0,280, artinya setiap peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan implementasi pengembangan diri sebesar 1, akan meningkatkan motivasi kerja guru sebesar 0,486 dan 0,280.

Uji F untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (motivasi kerja guru). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan implementasi pengembangan diri terhadap motivasi kerja guru sebagai berikut, hipotesis ketiga yang diajukan adalah:

$H_0 : R_{yx1x2} = 0$: Tidak terdapat kontribusi positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan implementasi pengembangan diri secara simultan terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan.

$H_a : R_{yx1x2} \neq 0$: Terdapat kontribusi positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan implementasi pengembangan diri secara simultan terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Implementasi Pengembangan Diri Terhadap Motivasi Kerja

Lebakwangi Kabupaten Kuningan.

Dasar pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan F hitung dengan nilai F tabel sebagai berikut: Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak artinya koefisien regresi signifikan, dan sebaliknya.

Tabel 12 Signifikansi Kontribusi Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2256.289	2	1128.145	23.625	.000 ^b
Residual	2721.894	57	47.753		
Total	4978.183	59			

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Guru_Y

b. Predictors: (Constant), Implementasi_Pengembangan_Diri_X2, Kepemimpinan_Transformasional_KS_X1

Berdasarkan tabel hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 23,625 dan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga H_0 diterima artinya kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan implementasi pengembangan diri secara simultan terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan adalah signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui besaran kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan implementasi pengembangan diri secara simultan terhadap motivasi kerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 13 Besaran Kontribusi Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.434	6.910

a. Predictors: (Constant), Implementasi_Pengembangan_Diri_X2, Kepemimpinan_Transformasional_KS_X1

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,453, hal ini berarti bahwa koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,453 \times 100\% = 45,3\%$ motivasi kerja guru mendapat kontribusi dari variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan implementasi pengembangan diri secara simultan, sedangkan sisanya 54,7 % mendapat kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti.

B. Hasil dan Pembahasan

Sebagaimana telah disampaikan pada penjelasan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini yang menjadi variabel sekaligus konsep yang dijadikan rujukan dalam membahas hasil penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu: kepemimpinan

transformatif kepala sekolah, implementasi pengembangan diri dan motivasi kerja guru. Selanjutnya dibahas sebagai berikut.

1. Kontribusi Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan.

Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah kontribusi kepemimpinan transformatif kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat kontribusi signifikan kepemimpinan transformatif kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan, serta (2) besarnya kontribusi kepemimpinan transformatif kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformatif kepala sekolah yang terdiri dari dimensi: (1) Mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan; (2) Memiliki sifat pemberani; (3) Mempercayai orang lain; (4) Bertindak atas dasar system nilai; (5) Meningkatkan kemampuannya secara terus menerus sepanjang hayat; (6) Memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang rumit, tidak jelas, dan menentu; (7) Memiliki visi ke depan (*Daryanto, 2011*), membawa implikasi yang signifikan terhadap motivasi kerja guru yang meliputi dimensi: (1) Tekun menghadapi tugas; (2) Ulet menghadapi kesulitan; (3) Menunjukkan minat; (4) Senang bekerja sendiri; (5) Cepat bosan pada tugas rutin; (6) Mempertahankan pendapat; (7) Teguh keyakinan; (8) Senang memecahkan masalah (*Sardiman, 2012*).

Namun demikian motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan ini tidak hanya mendapat kontribusi dari kepemimpinan transformatif kepala sekolah saja, ada faktor lain (epsilon), selain implementasi pengembangan diri yang juga berkontribusi, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Temuan Piccolo dan Colquitt (2006:335), *“the relationship between transformational leadership and core job characteristics is important, as those characteristics were significantly related to intrinsic motivation”*. Menurut Piccolo dan Colquitt dalam *Academy of Management Journal* tersebut, diketahui bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan transformatif dan karakteristik pekerjaan inti adalah penting, karena karakteristik tersebut secara signifikan terkait dengan motivasi intrinsik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus kepemimpinan transformatif kepala sekolah pada SD di Kecamatan

Lebakwangi Kabupaten Kuningan, maka akan diikuti oleh semakin tingginya motivasi kerja guru. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $y = 21,432 + 0,679X_1$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika kepemimpinan transformatif kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor kepemimpinan transformatif kepala sekolah sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor motivasi kerja guru akan berubah 0,679 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya kontribusi signifikan kepemimpinan transformatif kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, maka

hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Kondisi kepemimpinan transformasional kepala sekolah SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan adalah dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, serta (3) Besaran kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan adalah sebesar 43 %, sementara sisanya mendapat kontribusi dari variabel lain, selain variabel implementasi pengembangan diri, yang tidak dikaji dalam penelitian ini (epsilon).

2. Kontribusi Implementasi Pengembangan Diri terhadap Motivasi Kerja Guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan.

Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah kontribusi implementasi pengembangan diri terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat kontribusi signifikan implementasi pengembangan diri terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan, serta (2) besaran kontribusi implementasi pengembangan diri terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa tingginya implementasi pengembangan diri yang terdiri dari dimensi: (1) Pengetahuan tentang pekerjaan; (2) Pengetahuan tentang organisasi; (3) Pengetahuan umum; (4) Demokratis; (5) Berkeadilan; (6) Tidak diskriminatif; (7) Berkelanjutan (*Flippo, 1999; UU No. 14/2005 dalam Dekawati, 2020*), membawa implikasi signifikan terhadap motivasi kerja guru yang meliputi dimensi: (1) Tekun menghadapi tugas; (2) Ulet menghadapi kesulitan; (3) Menunjukkan minat; (4) Senang bekerja sendiri; (5) Cepat bosan pada tugas rutin; (6) Mempertahankan pendapat; (7) Teguh keyakinan; (8) Senang memecahkan masalah (*Sardiman, 2012*). Temuan Wahyu Maulana, dkk (2018), bahwa Karakteristik pekerjaan, pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi berkontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Namun demikian motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan ini tidak hanya mendapat kontribusi dari implementasi pengembangan diri saja, ada faktor lain (epsilon), selain kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang juga berkontribusi, yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi (bagus) implementasi pengembangan diri guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan, maka akan diikuti oleh semakin tingginya motivasi kerja guru. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $Y = 19,505 + 0,706X_2$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika implementasi pengembangan diri (X_2) dan motivasi kerja guru (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor implementasi pengembangan diri sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor motivasi kerja guru akan berubah 0,706 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya kontribusi signifikan implementasi pengembangan diri terhadap motivasi kerja guru, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Implementasi pengembangan diri pada SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan adalah dengan meningkatkan/memperbaiki implementasi pengembangan diri, serta (3) Besaran kontribusi implementasi pengembangan diri terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar 36,6 %, sementara sisanya mendapat kontribusi dari variabel lain, selain variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, yang tidak dikaji dalam penelitian ini (epsilon).

3. Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Implementasi Pengembangan Diri Secara Simultan terhadap Motivasi Kerja Guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan.

Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan implementasi pengembangan diri secara simultan terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan.

Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan implementasi pengembangan diri secara simultan terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan, serta (2) besaran kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan implementasi pengembangan diri secara simultan terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang terdiri dari dimensi: (1) Mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan; (2) Memiliki sifat pemberani; (3) Mempercayai orang lain; (4) Bertindak atas dasar system nilai; (5) Meningkatkan kemampuannya secara terus menerus sepanjang hayat; (6) Memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang rumit, tidak jelas, dan menentu; (7) Memiliki visi ke depan (*Daryanto, 2011*), serta implementasi pengembangan diri yang terdiri dari dimensi: (1) Pengetahuan tentang pekerjaan; (2) Pengetahuan tentang organisasi; (3) Pengetahuan umum; (4) Demokratis; (5) Berkeadilan; (6) Tidak diskriminatif; (7) Berkelanjutan (*Flippo, 1999; UU No. 14/2005 dalam Dekawati, 2020*), membawa implikasi yang signifikan terhadap motivasi kerja guru yang meliputi dimensi: (1) Tekun menghadapi tugas; (2) Ulet menghadapi kesulitan; (3) Menunjukkan minat; (4) Senang bekerja sendiri; (5) Cepat bosan pada tugas rutin; (6) Mempertahankan pendapat; (7) Teguh keyakinan; (8) Senang memecahkan masalah (*Sardiman, 2012*)

Namun demikian motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan, tidak hanya mendapat kontribusi dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan implementasi pengembangan diri saja, ada faktor lain (epsilon), yang juga berkontribusi, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Implementasi Pengembangan Diri Terhadap Motivasi Kerja

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan implementasi pengembangan diri guru secara simultan pada SD Gugus Flamboyan di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan, maka akan diikuti oleh semakin tingginya motivasi kerja guru. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 15,457 + 0,486X_1 + 0,280X_2$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1), dan implementasi pengembangan diri (X_2) serta motivasi kerja guru (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dan implementasi pengembangan diri secara simultan sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor motivasi kerja guru akan berubah 0,486 dan 0,280 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya kontribusi signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan implementasi pengembangan diri terhadap motivasi kerja guru, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan implementasi pengembangan diri pada SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan adalah dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan memperbaiki implementasi pengembangan diri. (3) Kontribusi yang diberikan oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan implementasi pengembangan diri secara simultan terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan adalah sebesar 45,3%, sementara sisanya mendapat kontribusi dari variabel lain, yang tidak dikaji dalam penelitian ini (epsilon).

Kesimpulan

Terdapat kontribusi positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru pada SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan. Besaran kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru tersebut adalah sebesar 43%, sementara sisanya dikonstruisi oleh variabel lain. Terdapat kontribusi positif implementasi pengembangan diri terhadap motivasi kerja guru pada SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan. Besaran kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru tersebut adalah sebesar 36,6%, sementara sisanya dikonstruisi oleh variabel lain.

Terdapat kontribusi positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan implementasi pengembangan diri secara simultan terhadap motivasi kerja guru pada SD di Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan. Besaran kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan implementasi pengembangan diri secara simultan terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar 45,3%, sementara sisanya dikonstruisi oleh variabel lain.

Bibliografi

- Basri, J. (2018). Mutu dan kesejahteraan guru di Indonesi. *Jurnal Pendidikan Islam Rabbani*, 2(1).
- Fitrah, M. (2017). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), 31–42.
- Harsono, N. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Husni, M. (2018). PEMIMPIN INTEGRASI SOSIAL DAN MANAJEMEN. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1).
- Kaihatu, T. S. (2007). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas kualitas kehidupan kerja komitmen organisasi dan perilaku ekstra peran: Studi pada guru-guru SMU di kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), pp-49.
- Khanin, D. (2007). Contrasting Burns and Bass: Does the transactional-transformational paradigm live up to Burns' philosophy of transforming leadership? *Journal of Leadership Studies*, 1(3), 7–25.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Rochaety, E., Tresnati, R., & Latief, A. M. (2007). Metodologi penelitian bisnis dengan aplikasi SPSS. *Jakarta: Mitra Wacana Media*.
- Sallis, E. (2010). Total Quality Management in Education, terj. Dr. Ahmad Ali Riyadi & Fahrurrozi, M. Ag. *IRCiSoD. Yogyakarta*.
- Sisdiknas, U.-U. (2003). UU RI No. 20 Tahun 2003. *Jakarta: Sinar Grafika*.
- Suwatno, T. Y. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung: Alfabeta*.
- Taylor, C. M., Cornelius, C. J., & Colvin, K. (2014). Visionary leadership and its relationship to organizational effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Trisnantari, H. E. (2009). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Budaya Organisasi di SMP Negeri Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Dinamika Penelitian*.