



Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Madrasah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah

M. Saufi Rahman¹

STAI Rasyidiyah Khalidiyah, Amuntai
msaufirahman87@gmail.com

Siti Fatimah Azzahra²

STAI Rasyidiyah Khalidiyah, Amuntai
sfa.azzahra0712@gmail.com

Nur Azizah F³

STAI Rasyidiyah Khalidiyah, Amuntai
naelaazizah999@gmail.com

Mulia Wati⁴

STAI Rasyidiyah Khalidiyah, Amuntai
muliaaw435@gmail.com

Abstract: The purpose of this study was to analyze the description of the transformational leadership contribution of madrasah principals, school organizational climate, achievement motivation and teacher performance at Madrasah Tsanawiyah (MTs) Hulu Sungai Utara regency using correlation. This research is a correlational study using the Linear Regression method approach with a purposive random sampling technique of respondents using the Slovin theory amount 240 teachers of MTs in Hulu Sungai Utara Regency, South Kalimantan. Data analysis used the SPSS 2.5 program and path model testing used LISREL 8.50 program. The results of the study are that teachers' performance competencies will be better if the madrasa atmosphere is pleasant and the madrasa head provides motivational encouragement. The quality of education in Madrasas can be better if teacher performance always improves their competence, namely the correlation values of Transformative Leadership on Teacher Performance of 0.56, The correlation values between Madrasa Organizational Climate and Teacher Performance is 0.21, The correlation values between Achievement Motivation on Teacher Performance is 0.68, The values of the correlation between Achievement Motivation and Teacher Performance is 0.68, the correlation between Transformative Leadership and Madrasah Organizational Climate is 0.38, The correlation values between Madrasah Organizational Climate on Achievement Motivation is 0.33, The correlation values together between transformational leadership, madrasah organizational climate and achievement motivation on teacher performance is 0.817. There is a difference between the analysis using SPSS 25 program and the path analysis using LISREL 8.50 program in terms of the number of indicators and samples, namely in the path analysis there are 5 indicators removed and the number of samples is reduced by 123 people in order to get a fit value or the path diagram is accepted.

Keywords: Transformational Leadership, Madrasah Organizational Climate, Achievement Motivation, Teacher Performance, Multiple Regression, Path Analysis

A. Pendahuluan

Pemerintah dan masyarakat (Yayasan Swasta) telah membangun infrastruktur pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di kota maupun di pinggiran baik sekolah/madrasah negeri dan swasta. Pembangunan infrastruktur pendidikan di sekolah/madrasah di daerah dapat membuat pemerataan kualitas pendidikan di kota dan di pinggiran juga harus diimbangi oleh kualitas sumber daya manusia sebagai aktor dalam kegiatan proses pendidikan di sekolah/madrasah. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas di sekolah/madrasah meliputi kepala sekolah/madrasah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Strategi yang dilakukan sekolah/madrasah dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu menyiapkan dan menyediakan secara terencana, efektif dan efisien, hal ini dilakukan agar kualitas sumber daya manusia sekolah/madrasah dapat bersaing dan berlomba-lomba dalam menyiapkan pada era globalisasi.

Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah merupakan salah satu bagian penting dalam sumber daya manusia yaitu pemimpin dalam meningkatkan kualitas dan prestasi peserta didik di sekolah/madrasah. Kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan yaitu melakukan motivasi kepada tenaga pendidik/guru, staf tenaga kependidikan dan peserta didik agar kegiatan proses belajar di sekolah/madrasah dapat sesuai dengan visi dan misi serta tujuan pendidikan sekolah/madrasah yang telah ditetapkan.

Komponen sumber daya manusia selanjutnya yaitu tenaga pendidik/guru merupakan aktor yang penting dalam proses pembelajaran di kelas dalam membentuk prestasi aspek kognitif, afektif dan psikomotorik peserta didik. Peran tenaga pendidik/guru dalam melaksanakan proses pembelajaran menuntut untuk berkontribusi terhadap sekolah/madrasah dan profesinya.

Peningkatan kualitas pembelajaran bermuara pada peningkatan kompetensi tenaga pendidik/guru. Idealnya guru memiliki kompetensi yang telah ditetapkan oleh pemerintah, namun faktanya menurut Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan maupun hasil penelitian menunjukkan bahwa selama tahun 2008-2018 tidak terjadi peningkatan kualitas kompetensi guru dan kualitas pendidikan meski pemerintah mengalokasikan anggaran pemberian tunjangan profesi atau program sertifikasi adalah untuk meningkatkan kualitas kompetensi guru yang berpengaruh pada peningkatan kualitas pendidikan (Arifah, 2018) & (Wahyuni, 2018).

Berdasarkan temuan tersebut, maka tenaga pendidik/guru terus berusaha meningkatkan kinerjanya dalam meningkatkan kompetensi secara maksimal. Tenaga pendidik/guru harus melakukan perubahan paradigma dan pola kegiatan belajar mengajar dari menjadikan posisi sebagai sumber informasi peserta didik di sekolah/madrasah menjadi fasilitator ilmu pengetahuan atau pembelajaran yang menganut student centre, sehingga tenaga pendidik/guru akan lebih partisipatif dalam kegiatan pembelajaran. Hal tersebut menuntut tenaga pendidik/guru untuk selalu meningkatkan kompetensi dan dapat juga memberikan keteladanan, memberikan stimulus dan menciptakan inovasi serta kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Kualitas kegiatan belajar mengajar tenaga pendidik/guru dapat tercapai diperlukan seorang kepala sekolah/madrasah bertipe kepemimpinan

transformasional, yaitu kepala sekolah/madrasah yang transformatif, terkelola dan memiliki pandangan masa depan kegiatan pendidikan di madrasah. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Bass & Avolio (1994) & (Yulk, 2010) bahwa kepemimpinan transformasional ialah menciptakan visi organisasi yang dinamis dan humanis untuk menciptakan suatu inovasi dan kebijakan yang tepat. Pengaruh tersebut yang dimiliki oleh kepala madrasah akan menentukan sebuah kebijakan yang berupa “apa dan bagaimana” kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan pada madrasah yang dipimpin. Hal ini sesuai pendapat Northouse (2015) bahwa tenaga pendidik/guru akan merasa terdorong memberikan kontribusi menjalankan dan merealisasikan visi dan misi sekolah jika kepala madrasah menjalankan tugas kepemimpinan secara efektif.

Hal tersebut juga dikemukakan Senny et.al (2018) bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang memberikan perhatian tinggi kepada tenaga pendidik/guru, terbuka dalam pengelolaan, menyejukkan iklim madrasah, beradaptasi dan berkomunikasi dengan warga madrasah, berkata-kata lembut dan murah senyum dengan warga madrasah, dan percaya kepada warga madrasah serta memberikan kebebasan kepada tenaga pendidik/guru dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar dengan gembira dan penuh tanggung jawab. Perlakuan tersebut akan membuat tenaga pendidik/guru menjaga iklim akademik dan non akademik di madrasah dengan terus berusaha untuk mengembangkan diri agar lebih profesional dan memberikan kompetensinya dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Iklim organisasi madrasah perlu dibuat kondusif untuk mendukung tujuan pendidikan madrasah dengan melakukan perubahan pada berbagai aspek lingkungan madrasah yang menuntut penyesuaian pendidikan dan iklim madrasah yang kondusif untuk menunjang terhadap pembelajaran yang berkualitas. Hal tersebut juga sesuai dengan pendapat Fisher & Fraser (1990) & Hening (2012) bahwa iklim sekolah yang dirasakan oleh para guru menjadi bagian tak terpisahkan dari kinerja para guru. Oleh sebab itu, untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien diperlukan manajemen kepemimpinan kepala madrasah yang mampu menciptakan iklim dan budaya sekolah yang kondusif. Hal tersebut sesuai pendapat Yuyuk (2012:81) bahwa iklim organisasi sekolah yang tidak kondusif akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran dan sulitnya tercapai tujuan pembelajaran. Keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola proses Pendidikan juga dipengaruhi oleh motivasi berprestasi guru sebagai pengembangan diri dan mengembangkan potensi siswa di kelas. Hal ini diperkuat pendapat Uno (2007) bahwa motivasi berprestasi sebagai usaha untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan diri setinggi mungkin pada setiap aktivitas akademik dan non akademik dengan menggunakan standar keunggulan sebagai pembanding.

Kemudian diperkuat dengan hasil penelitian Nurkholis (2013), Asdiqoh (2011) & Meiliyani, Fitria & Puspita (2021) bahwa motivasi berprestasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja tenaga pendidik/guru yang akan memiliki semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada beberapa Madrasah Tsanawiyah di Amuntai Tengah bahwa diperoleh gambaran kinerja guru cenderung kurang memuaskan. Hal ini ditandai oleh guru kurang kreatif dalam mengembangkan suasana belajar yang menyenangkan, sehingga banyak guru

yang sering menggunakan metode ceramah dalam menyampaikan materi pelajaran dan banyak pula guru yang kurang kreatif dalam memberikan penugasan kepada siswa karena lebih senang mengandalkan soal dari buku maupun LKS.

B. Metode Penelitian

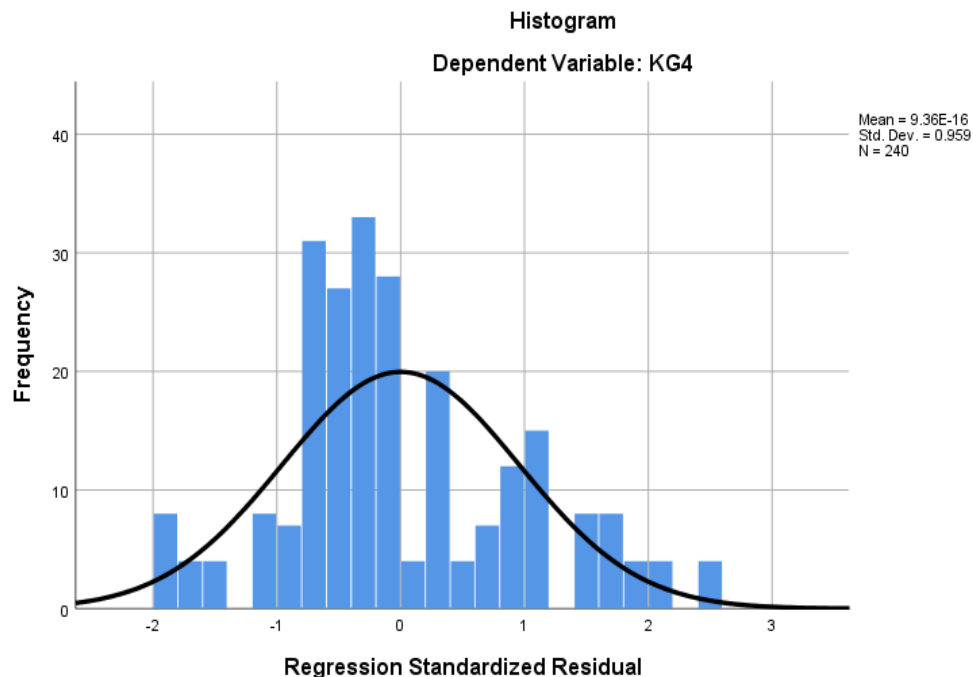
Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu penelitian korelasi Regresi Berganda (Multiple Regression correlational research) menggunakan 4 (empat) variabel, meliputi Kepemimpinan Transformasional (X1), Iklim Organisasi Madrasah (X2), Motivasi Berprestasi (X3), dan Kinerja Guru (Y). Objek penelitian ialah guru MTs se Kabupaten Hulu Sungai Tengah Kalimantan Selatan dengan sampel 240 orang guru. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen non-tes dan teknik analisis data uji korelasi menggunakan program SPSS 25 dan pengujian jalur menggunakan program LISREL 8.50.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap peningkatan kualitas guru untuk memberikan pelayanan dalam bentuk mendidik dan mengajar terhadap siswa di madrasah dengan cara mendorong guru untuk lebih berinovasi dan berkreasi pada kegiatan belajar mengajar. Kegiatan belajar yang berlandaskan inovasi kepala madrasah dapat menciptakan suasana iklim organisasi madrasah akan lebih baik. Hal ini sesuai dengan konsep dari iklim organisasi madrasah bahwa jika iklim lingkungan madrasah nyaman dan menyenangkan berada di dalamnya, maka guru akan lebih termotivasi dan bersemangat untuk melakukan kegiatan belajar mengajar sebagai transfer ilmu pengetahuan kepada siswa. Sehingga kenyamanan iklim madrasah maka dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kepercayaan diri guru untuk lebih mengembangkan kompetensi kinerja guru melalui pemberian motivasi yang dilakukan oleh kepala madrasah dan guru lainnya.

Motivasi berprestasi guru dapat dilakukan melalui pengembangan diri guru dengan mengikuti kegiatan-kegiatan *workshop*, pelatihan dan perlombaan yang sesuai dengan kompetensi guru tersebut. Kepala Madrasah memberikan motivasi guru untuk berprestasi dalam hal akademik dan non akademik, akan membuat guru tersebut menjadi lebih mandiri, bertanggung jawab, inovatif, kreatif, dan produktif. Sehingga pengaruh yang positif dalam kepemimpinan transformasional, iklim organisasi madrasah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru akan meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah lebih baik.

M. Saufi Rahman, Siti Fatimah Azzahra, Nur Azizah F, Mulia Wati: Kontribusi Kepemimpinan Transformatif, Iklim Organisasi Madrasah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah



Gambar 1. Grafik Histogram Dependent Variable

Berdasarkan gambar 1 diatas merupakan grafik yang menunjukkan bahwa secara visual dapat disimpulkan bahwa distribusi histogram diatas telah mengikuti distribusi normal.

Korelasi hubungan antara butir *items* dengan nilai yang bagus yaitu nilai positif. Adapun nilai tertinggi korelasi positif dan signifikan antara Motivasi berprestasi dan kinerja guru sebesar 0.693, iklim organisasi dan motivasi berprestasi sebesar 0.489, kepemimpinan transformatif dan iklim organisasi sebesar 0.452, kepemimpinan transformatif dan motivasi berprestasi sebesar 0.372, kepemimpinan transformatif dan kinerja guru sebesar 0.351, iklim organisasi dan kinerja guru sebesar 0.386. Nilai korelasi hubungan secara bersama-sama antara Nilai korelasi hubungan secara bersama-sama antara kepemimpinan transformatif, iklim organisasi madrasah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 0.817.

Tabel 1. Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics				Durbin-Watson
						F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.817 ^a	.667	.638	.538	.667	23.186	19	220	.000	1.938

a. Predictors: (Constant), KG3, MP1, IOM3, IOM5, KP1, IOM7, KP2, KP4, IOM2, IOM1, IOM6, KG1, KP3, IOM4, IOM8, MP4, MP2, MP3, KG2

b. Dependent Variable: KG4

Nilai hitung Durbin Watson ialah 1,938. Hal ini berarti nilai hitung Durbin Watson ($d_L = 1.35$; $d_U = 1.53$), nilai hitung Durbin Watson lebih besar (4-

1.35<1.938<4-1.53). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada keputusan atau negatif otokorelasi.

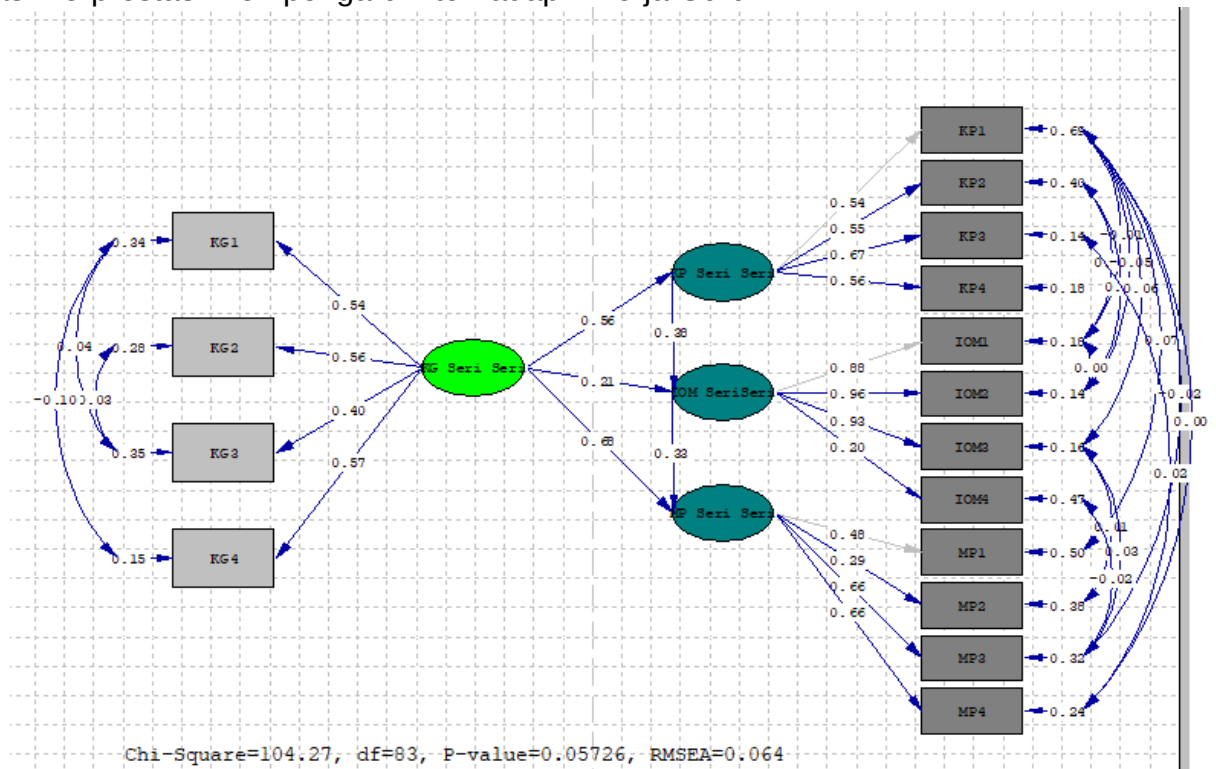
Tabel 2. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.581	19	6.715	23.186	.000 ^b
	Residual	63.715	220	.290		
	Total	191.296	239			

a. Dependent Variable: KG4

b. Predictors: (Constant), KG3, MP1, IOM3, IOM5, KP1, IOM7, KP2, KP4, IOM2, IOM1, IOM6, KG1, KP3, IOM4, IOM8, MP4, MP2, MP3, KG2

Berdasarkan tabel 5 tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai *Sum of Squares* (SS) *regression* sebesar 127.581 dan nilai *degree of freedom* (df) sebesar 19 maka tingkat keeratatan hubungan antar variable ialah berkorelasi positif. Sedangkan nilai signifikansi $0,000 < \text{nilai } 0.05$ dan nilai hitung *p-value* statistics $F > 0,000$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa menerima H_a , yang mana dapat diartikan secara bersama-sama Kepemimpinan transformasional, Iklim Ogranasiasi Masdrasah dan Motivasi Berprestasi mempengaruhi terhadap Kinerja Guru



Gambar 2. Model Diagram Jalur (Path Diagram)

Berdasarkan hasil analisis jalur dapat diketahui bahwa adanya hubungan korelasi positif yaitu nilai korelasi Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Guru sebesar 0.56, nilai korelasi antara Iklim Ogranasiasi Madrasah terhadap Kinerja Guru sebesar 0.21, dan nilai korelasi antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru sebesar 0.68. Kemudian nilai korelasi antara Kepemimpinan Transformatif terhadap Iklim Ogranasiasi Madrasah sebesar 0.38, dan nilai korelasi antara Iklim Ogranasiasi Madrasah terhadap Motivasi Berprestasi sebesar 0.33.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasi antar variable independen terhadap variable dependen memiliki hubungan yang positif dan signifikan

Nilai *Chi-Square Statistics* < 2df (nilai 2*df sebesar 166) nilai hitung sebesar 104.27 ialah *Fit* atau diterima. Nilai *Significance* (P-Value) dengan kriteria *Fit* atau diterima $\geq 0,05$ nilai hitung sebesar 0.05726 ialah *Fit* atau diterima. Nilai *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) dengan kriteria *Fit* atau diterima $\leq 0,08$ nilai hitung sebesar 0.064 ialah *Fit* atau diterima.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS dan diagram jalur LISREL dapat diketahui bahwa terdapat korelasi hubungan antara kepemimpinan transformasional, iklim organisasi madrasah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Maka hypothesis H_a diterima dan H_0 ditolak, atau secara Bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, iklim organisasi madrasah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja.

Berdasarkan 2 (dua) analisis, yaitu adanya perbedaan antara analisis menggunakan SPSS dan analisis jalur menggunakan Lisrel dalam hal jumlah indikator dan sampel, yaitu pada analisis jalur ada 5 indikator dihapus dan jumlah sampel dikurangi 123 orang agar mendapatkan nilai *fit* atau diterimanya diagram jalur (*Path Diagram*).

D. Kesimpulan

Mutu Pendidikan di Madrasah dapat lebih baik jika kinerja guru selalu meningkatkan kompetensinya; Kompetensi kinerja guru akan lebih baik jika suasana madrasah menyenangkan dan kepala madrasah memberikan dorongan motivasi; Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru; Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi madrasah terhadap kinerja guru; Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru; Nilai korelasi Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Guru sebesar 0.56; Nilai korelasi antara Iklim Organisasi Madrasah terhadap Kinerja Guru sebesar 0.21; Nilai korelasi antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru sebesar 0.68; Nilai korelasi antara Kepemimpinan Transformatif terhadap Iklim Organisasi Madrasah sebesar 0.38; Nilai korelasi antara Iklim Organisasi Madrasah terhadap Motivasi Berprestasi sebesar 0.33; Nilai korelasi secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional, iklim organisasi madrasah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 0.817; Adanya perbedaan antara analisis menggunakan SPSS dan analisis jalur menggunakan Lisrel dalam hal jumlah indikator dan sampel, yaitu pada analisis jalur ada 5 indikator dihapus dan jumlah sampel dikurangi 123 orang agar mendapatkan nilai *fit* atau diterimanya diagram jalur (*Path Diagram*).

Daftar Pustaka

- Arifah, I. (2018). Pengaruh tunjangan profesi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Ciruas. *Jurnal Pendidikan*, 19(1), 1-11. doi.org/10.33830/jp.v19i1.139.2018.
- Asdiqoh, Siti. (2011). Motivasi kinerja guru. *Jurnal Ijtihad*, Vol. 11, No. 1,
- Bass, B.M., (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press, New York
- Bass, Bernard M. dan Avolio, B.J. (1994). The Implication of Transactional and Transformasional Leadership. *Journal of European Industrial Training*. 14, 21-47.
- Cristensen, L. and Johnson, R.B. (2014). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches (5th Edition)*. New Delhi: Sage Publications, Inc.
- Fraser, B.J. and Fisher, D.L. (1990). *Document Resume: Validity and USE of the School Level Environment*. Boston: Reports-Research/Technica
- Liana, Yuyuk. (2012) Iklim organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. *Jurnal manajemen dan Akuntansi*. Vol. 1, No. 2, (2012).
- Meiliyani, R., Fitria, H., & Puspita, Y. (2021). Pengaruh sertifikasi dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa. *Journal of Education Research*, 2(1), 6-14. doi.org/10.37985/jer.v2i1.39.
- Northouse, P. G. (2015). *Leadership: Theory and Practice (7th ed.)*. Thousand Oaks, CA: SAGE
- Nurkholis. (2013). Determinasi iklim kerja, motivasi berprestasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Selong NTB." *PENDASI: Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*. Vol. 3, No. 1.
- Pratiwi, Hening. (2012). Hubungan profesionalisme guru dan iklim sekolah (studi tentang profesionalisme guru di SMA 78 dan SMA 112 Jakarta Barat). *Jurnal FISIPUI*.
- Senny, M. H., Wijayaningsih, L., & Kurniawan, M. (2018). Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 8(2), 197–209.
- Uno, Hamzah B. (2007). *Teori motivasi & pengukurannya: analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, Dinar. 2018. Peningkatan Kompetensi Guru Menuju Era Revolusi Industri 4.0. Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI, Vol. X, No. 24/II/Puslit/Desember/2018.