

PERSEPSI GURU ATAS SUPERVISI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU

Yunita Endra Megiati
Universitas Indraprasta PGRI
yunitaendra@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi guru atas kepemimpinan transformasional dan supervise kepala sekolah secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru, untuk mengetahui pengaruh persepsi guru atas kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, dan untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru. Metode penelitian yang akan digunakan adalah survey dengan sampel berjumlah 45 guru yang dipilih secara acak dari guru madrasah ibtdaiyyah swasta di kecamatan Jati Asih kota Bekasi, Jawa Barat. Hasil uji statistik dapat diketahui bahwa nilai sig. = 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan persepsi guru atas supervise kepala madrasah (X1) terhadap motivasi kerja guru (Y). Hasil uji statistik diketahui pula bahwa nilai sig. = 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan persepsi guru atas kepemimpinan transformasional (X2) terhadap motivasi kerja guru (Y). Dari hasil uji statistik menggunakan program SPSS 19.0 dapat diketahui bahwa nilai prob. $F_{hitung} (sig.) < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan persepsi guru atas supervisi kepala madrasah (X1) dan kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X2) secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru (Y).

Kata kunci: Supervisi Kepala Madrasah, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Guru

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of teacher perceptions on transformational leadership and supervision of school principals together on teacher work motivation, to determine the effect of teacher perceptions on principals' transformational leadership on teacher work motivation, and to determine the effect of school principal supervision together same towards the teacher's work motivation. The research method that will be used is a survey with a sample of 45 teachers selected at random from private madrasah teachers in the Jati Asih sub-district of Bekasi, West Java. Statistical test results can be seen that the value of sig. = 0,000 < 0.05 indicates that there is a significant effect of teacher perceptions on supervision of madrasah head (X1) on teacher work motivation (Y). Statistical test results are also known that the value of sig. = 0,000 < 0.05, indicating that there is a significant influence of teacher perceptions on transformational leadership (X2) on teacher work motivation (Y). From the results of statistical tests using the SPSS 19.0 program it can be seen that the value of prob. $F_{count} (sig.) < 0.05$ shows that there is a significant influence of teacher perceptions on the supervision of the madrasah head (X1) and the transformational leadership of the madrasah head (X2) together on teacher work motivation (Y). The magnitude of the multiple correlation coefficient (R) is 0.963, indicating a very strong relationship between the 2 independent variables: teacher perception of madrasah head supervision (X1) and madrasa head transformational leadership (X2) on teacher motivation (Y).

Keywords: Supervision of Madrasah Head, Transformational Leadership, Teacher Work Motivation

PENDAHULUAN

Adanya pembaharuan pada sistem pendidikan nasional yang dilakukan untuk memperbaharui visi, misi, dan strategi pembangunan pendidikan nasional adalah susteru keniscayaan. Upaya-upaya peningkatan mutu pendidikan saat ini menjadi fokus yang penting dalam pembangunan nasional, mengingat tantangan pembangunan ke depan semakin terjal sebagai dampak era gobalisasi dan transformasi informasi di segala bidang kehidupan. Pendidikan nasional harus mampu menjawab tantangan tersebut dengan banyak upaya, diantaranya melalui peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan

yang memiliki standar kompetensi yang berwawasan luas, kompeten, serta mampu menggunakan iptek dalam praktik pembelajarannya.

Kepala madrasah adalah sosok yang paling bertanggungjawab dalam menjalankan roda organisasi madrasah yang dipimpinnya. Adapun fungsi kepala madrasah selain sebagai manajer, adalah sebagai pemikir dan pengembang untuk memikirkan kemajuan madrasah. Seorang kepala madrasah saat ini dituntut untuk lebih profesional dan menguasai dengan baik pekerjaan yang digelutinya melebihi personal lain di madrasah, serta memiliki komitmen moral yang tinggi atas pekerjaannya sesuai dengan kode etik profesinya. Sebagai pemimpin, kepala madrasah merupakan subjek yang harus melakukan transformasi kemampuannya melalui bimbingan, tuntunan, pemberdayaan, atau ajuran kepada seluruh komunitas madrasah untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien.

Kenyataan di lapangan menunjukkan masih banyak madrasah yang prestasi belajar para siswanya rendah, disamping itu kemampuan para guru dalam mengelola pembelajaran masih rendah. Bahkan masih banyak guru dan siswa yang kurang disiplin. Beberapa masalah ini menunjukkan kurangnya kemampuan kepala madrasah dalam memberdayakan stafnya, disamping rendahnya etos kerja komunitas madrasah secara keseluruhan. Kepala madrasah harus mampu mengelola semua sumber daya yang ada di madrasah secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Sudarwan Danim dan Suparno (2009;1) Pola kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala madrasah untuk memimpin dan mengembangkan madrasah yang berkualitas. Gaya kepemimpinan semacam ini memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan intelektual serta pemberian perhatian pribadi terhadap permasalahan individu anggota organisasinya. Penerapan kepemimpinan transformasional diperlukan karena berbagai informasi terkini seyogianya dapat ditransformasikan kepada seluruh komunitas madrasah.

Guru yang adalah sebagai agen pengetahuan yang bermutu, senantiasa dituntut untuk meningkatkan kualitas peserta didiknya seutuhnya sehingga mampu memiliki daya saing yang tinggi dalam menghadapi tantangan global. Kualitas hasil belajar di madrasah menuntut pengelolaan proses pembelajaran yang berkualitas tinggi. Secara keseluruhan para pendidik, dalam hal ini guru, di dalam proses pendidikan memiliki tugas yang sangat penting. Hal ini berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab yang diembannya. Keseluruhan tugas-tugas yang sangat berat itu akan terlaksana dengan baik jika memiliki minat dan motivasi kerja yang tinggi, kemampuan yang mumpuni serta sikap yang profesional.

Peranan seorang guru tercemin dari tugas-tugas yang harus diembannya sebagai seorang pendidik. Sepanjang masih adanya proses pendidikan, maka guru sangat diperlukan keberadaannya. Namun tidak dapat dipungkiri sebagai manusia biasa, guru memiliki ketidakmampuan dalam memenuhi target pekerjaannya tersebut. Ada kalanya guru dalam mentransfer kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya kepada para peserta didik menemui persoalan-persoalan tertentu. Banyak guru yang masih belum memiliki kemampuan menghadapi dan memecahkan persoalan pekerjaan seorang guru. Pentingnya motivasi kerja dan suasana lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan para guru dalam melaksanakan proses pendidikan yang berlangsung di dalam lingkungan madrasah.

Pentingnya motivasi kerja para guru dan peran seorang pemimpin yang bijaksana akan meningkatkan performa kerja para guru tersebut. Seorang pemimpin dalam lingkungan pendidikan juga dituntut untuk dapat berperan sebagai *supervisor*. Supervisi pendidikan adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai madrasah lainnya dalam melaksanakan pekerjaan mereka secara efisien dan efektif. Dengan adanya supervisi oleh kepala madrasah diharapkan menimbulkan terbentuknya sikap profesional. Sikap profesional merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi perilaku dan aktivitas guru dalam menjalankan tugas kesehariannya.

Disamping hal tersebut diatas, jelas terlihat bahwa sosok kepala madrasah sebagai seorang pemimpin menduduki porsi yang sangat penting dalam meningkatkan kultur madrasah yang positif. Kultur yang dimaksud adalah produk ranah berpikir, afeksi dan aksi-aksi motorik yang tereplika pada kehidupan madrasah dan bermashalat bagi perbaikan proses pembelajaran dan peningkatan mutu hasil belajar siswa secara signifikan.

Peneliti melihat dalam membentuk guru yang memiliki kompetensi mengelola proses belajar mengajar yang baik, diperlukan persepsi atas kepemimpinan yang baik dari bawahan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam proses mencapai tujuan. Kepala madrasah sebagai pemimpin sekaligus pembimbing seyogyanya mampu menumbuhkan semangat dan motivasi kerja para guru sehingga mereka dapat meningkatkan performa dan kualitas kinerja yang lebih baik. Motivasi kerja pun dapat berasal dari dalam diri seorang guru atau dari luar dirinya. Kepala madrasah seyogyanya dapat menjalankan fungsi sebagai seorang supervisor yang baik, karena dengan supervise dari kepala madrasah diharapkan meningkatkan upaya proses kegiatan belajar mengajar seorang guru di lingkungan sekolah. Supervise yang dilaksanakan seorang kepala madrasah dapat mengetahui sejauhmana seorang guru melaksanakan proses pembelajaran.

Dan untuk menjawab masalah yang dihadapi dimadrasah, pola kepemimpinan transformasional dan supervise yang mumpuni dari seorang kepala madrasah merupakan salah satu pilihan untuk memimpin dan mengembangkan madrasah yang memiliki kualitas yang baik. Madrasah Ibtidaiyyah yang selanjutnya disebut MI adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan agama Islam pada jenjang pendidikan dasar, di dalam pembinaan Menteri Agama. (PP RI Nomor 47 Tahun 2008 Tentang Wajib Belajar Bab I Pasal 1 Ayat 4) berada dikawasan padat penduduk yang multikultural. MI yang dijadikan objek penelitian pada saat ini masih mengembangkan madrasah dari segi sarana dan prasarana serta kualitas pendidikannya.

Persepsi Guru Atas Supervisi Kepala Madrasah

Persepsi dapat diartikan sebagai tanggapan atau penerimaan langsung dari sesuatu; serapan atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya. (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005:863). Sedangkan menurut J.P Chaplin (2006:358) persepsi diartikan sebagai proses mengetahui atau mengenali objek dan kejadian objektif dengan bantuan indera, atau kesadaran dari proses-proses organis.

Sehingga dari uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah tanggapan dari diri seseorang yang diperoleh melalui proses untuk mengetahui atau

mengenali objek dan kejadian objektif yang ada di lingkungannya dengan bantuan inderanya.

Sebelum terjadi persepsi pada manusia, diperlukan sebuah stimuli yang harus ditangkap melalui organ tubuh yang bisa digunakan sebagai alat bantu untuk memahami lingkungannya. Alat bantu itu dinamakan alat indra. Alat indra yang saat ini secara universal diketahui adalah hidung, mata, telinga, lidah dan kulit dan kelima indra tersebut memiliki fungsi-fungsi tersendiri. Persepsi berlangsung saat seseorang menerima stimulus dari dunia luar yang ditangkap oleh organ-organ bantu yang kemudian masuk ke dalam otak. Di dalamnya terjadi proses berpikir yang pada akhirnya terwujud dalam sebuah pemahaman. Pemahaman ini yang kurang lebih disebut persepsi. (Sarlito W. Sarwono, 2010:85)

Supervisi Kepala Madrasah

Sebagai bagian integral dalam manajemen, supervisi berperan dalam pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang mengarah pada pencapaian kualitas atau mutu dan tujuan organisasi secara umum. Supervisi merupakan hal penting yang tidak dapat dilepaskan dalam proses pendidikan.

Suharsimi Arikunto (2004:30) mendefinisikan Supervisi adalah kegiatan berupa bantuan dan bimbingan yang diberikan oleh supervisor yaitu pengawas dan kepala madrasah kepada guru dan staf tata usaha untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan bermutu.

Dijelaskan Melissa Luke dan Janine M. Bernard (2006) dalam Syarif Hidayat (2012:201) bahwa supervisi sesungguhnya dibutuhkan untuk meningkatkan *skill* atau kemampuan terkait dengan penyelenggaraan pembelajaran di kelas, kemampuan melakukan penilaian, kemampuan melakukan koordinasi dengan guru lain, kemampuan memahami hubungan berbagai aktivitas di madrasah, kemampuan membuat perencanaan fungsi madrasah, kemampuan mengambil putusan tentang sesuatu yang berkaitan dengan karir, kemampuan melakukan pengembangan layanan evaluasi, kemampuan menentukan intervensi kelas pembelajaran, dan terakhir adalah kemampuan menhandel sesuatu sesuai dengan konteksnya yang bervariasi.

Supervisi juga mengandung arti sebagai pengawasan, namun mempunyai arti khusus yaitu membantu dan turut serta dalam usaha-usaha perbaikan dan peningkatan mutu guru. (Maisah, 2013:152)

Dari uraian tersebut supervisi merupakan kegiatan seorang pemimpin untuk memperbaiki pengajaran, meningkatkan kinerja, mengembangkan kurikulum, melakukan penilaian, serta melaksanakan berbagai aktivitas di madrasah dalam mencapai tujuan pendidikan bermutu, khususnya dalam usaha-usaha perbaikan dan peningkatan mutu para guru.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap jalannya suatu organisasi dan kelangsungan hidupnya. Organisasi apapun jenisnya, termasuk organisasi madrasah biasanya memiliki seorang pemimpin yang mempunyai kewenangan dan kekuasaan tertinggi dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi. Kewenangan itu diperlukan karena dalam kegiatan suatu organisasi diperlukan pengaturan mengenai pembagian tugas, cara kerja dan hubungan antara pekerja yang satu dengan pekerja lainnya.

Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan pemimpinnya, sebab pemimpinlah yang merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan dicapai. Kepemimpinan merupakan fungsi penting bagi kepala madrasah karena dalam fungsi tersebut dia harus membina dan mengembangkan madrasah agar berkualitas dan unggul.

Transformasi esensinya adalah mengubah potensi menjadi energy nyata. Kepala madrasah yang mampu melakukan transformasi kepemimpinan berarti dapat mengubah potensi institusinya menjadi energy untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar siswanya. (Sudarwan Danim dan Suparno, 2009:50)

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional kepala madrasah dapat diartikan sebagai bentuk atau gaya yang diterapkan kepala madrasah dalam mempengaruhi bawahannya (guru, tenaga administrasi, siswa dan orang tua peserta didik) untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Pemimpin yang transformasional akan mencurahkan perhatiannya kepada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikutnya mengenai persoalan-persoalan yang terjadi dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara yang baru, dan mereka mampu memotivasi, mengilhami menyemangati para pengikutnya untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasarannya.

Kepemimpinan transformasional menuntut kemampuan yang baik dalam hal berkomunikasi, terutama komunikasi persuasive. Kepala madrasah yang mampu berkomunikasi secara persuasive dengan komunitasnya akan menjadi factor pendukung dalam proses transformasi kepemimpinannya. Sebaliknya, kepala madrasah yang tidak mampu berkomunikasi secara persuasive dengan komunitasnya akan menjadi penghambat proses transformasi di dalam kepemimpinannya.

Di dalam kepemimpinan transformasional perlu mengembangkan kinerja yang tinggi bagi seluruh karyawannya dengan melaksanakan pengawasan melekat. Hal pelatihan juga diperlukan bagi karyawan untuk menambah ilmu pengetahuannya dan memberi nilai tambah. Sedangkan memberikan penghargaan kepada para karyawan yang memiliki kinerja yang baik merupakan salah satu motivasi dalam menumbuhkan semangat dan kepercayaan diri setiap karyawan. Indikatornya adalah adanya idealisme yang berkaitan dengan aktivitas kerja, memberikan motivasi kerja dan mampu memberi inspirasi bagi karyawannya.

Motivasi Kerja

Yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (Sondang P. Siagian, 2012:138)

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Menurut Sudarwan Danim (2009 : 30) motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Kata motivasi sering diartikan dalam bentuk kata kerja menjadi rangsangan, dorongan yang menyebabkan sesuatu terjadi, baik yang berasal dari dalam maupun yang berasal dari luar diri seseorang atau lingkungannya.

Di dalam motivasi tercakup pula konsep-konsep, seperti kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, kebiasaan dan keingintahuan seseorang terhadap sesuatu. Dari sudut sumber yang menimbulkannya, motif dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu : (1) motif Intrinsik, yakni ; motif yang timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu itu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya, dan (2) motif Ekstrinsik, yakni ; motif yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan yang timbul karena melihat manfaatnya.

Lebih lanjut Jhon M. Ivancevich (2007) dalam Nani Hanifa (2013;270) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah seperangkat sikap yang energik, mengarahkan dan menopang perilaku seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan dalam bekerja dan jauh dari kesantaian. Jika seseorang yang mempunyai sikap energik akan giat dalam bekerja, tekun, penuh semangat, tidak mau santai, tidak berdiam diri saja tetapi akan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dalam bekerja.

Sedangkan Jennifer M. George (2005:175) menyatakan "*the three key elements of work motivation are direction of behavior, level of effort, and level of persistence. Which behaviors does a person choose to perform in an organization. How hard does a person work to perform a chosen behavior. When faced with obstacles, roadblocks and stone walls, how hard does a person keep trying to perform a chosen behavior successfully*"

Dijelaskan bahwa motivasi kerja terdiri dari tiga elemen penting, yakni; arah kerja, usaha kerja dan ketekunan. Motivasi kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. Oleh karenanya melalui ketiga elemen, setiap karyawan dapat diketahui seberapa besar motivasi kerjanya terhadap pekerjaannya. Didalam penelitian ini yang dimaksud karyawan adalah guru yang melaksanakan pekerjaannya yakni kegiatan belajar mengajar di madrasah. Dan seorang guru akan melaksanakan KBM dengan baik jika ia memiliki motivasi kerja yang tinggi.

METODE

Penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahapan mulai dari studi peninjauan, penentuan masalah atau judul dan juga penyusunan proposal penelitian, survey yang terkait dengan jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian dengan sumber langsung mendatangi madrasah-madrasah yang dituju dan juga mengurus izin penelitian terkait, kemudian penyusunan dan pengujian analisis instrumen dilanjutkan dengan penelitian pengambilan data dan diakhiri dengan pembuatan laporan penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode *survey* dengan menggunakan tehnik analisis *korelasional dan regresi*, yaitu mencari hubungan dan pengaruh antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat. Metode *Survey* yang digunakan adalah penelitian yang dilakukan dengan teknik *survey*; dalam *survey* tidak ada perubahan yang dilakukan terhadap variabel tertentu, meneliti apa adanya. Jadi, tidak terjadi perubahan lingkungan, tidak ada variabel yang dikontrol, bersifat *deskriptif* (penelitian *deskriptif* = penelitian ini terbatas pada usaha untuk mengungkapkannya suatu masalah atau keadaan atau peristiwa

sebagaimana adanya sehingga bersifat sekedar untuk mengungkapkan fakta. Hasil penelitian ditekankan pada pemberian gambaran secara objektif tentang keadaan sebenarnya dari objek yang diselidiki) untuk menguraikan suatu keadaan. Dan analisis korelasional adalah analisis atau penelitian yang tujuannya mendeteksi sejauhmana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi. (Mahmud, 2011:32-33)

Sedangkan data di lapangan dijarah dengan bantuan kuesioner. Kuesioner (*questionnaire*) disebut juga angket atau daftar pertanyaan, merupakan salah satu alat pengumpul data. Angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. (Mahmud, 2011:177)

Di dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu dua variabel *independen* dan satu variabel *dependen*. Variabel *independen*, yaitu ; Persepsi Guru Atas Supervisi Kepala Madrasah (X_1) dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X_2). Sedangkan variabel *dependen* yaitu Motivasi Kerja Guru (Y).

HASIL

Dari hasil uji statistik menggunakan program SPSS 19.0 dapat diketahui bahwa nilai prob. $F_{hitung} (sig.) < 0,05$ menunjukkan bahwa **terdapat pengaruh yang signifikan** persepsi guru atas supervisi kepala madrasah (X_1) dan kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X_2) secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru (Y). Besarnya nilai koefisien korelasi ganda (R) adalah 0,963, menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara 2 variabel bebas yaitu : persepsi guru atas supervisi kepala madrasah (X_1) dan kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X_2) terhadap motivasi guru (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,927 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel persepsi guru atas supervisi kepala madrasah (X_1) dan kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X_2) terhadap motivasi guru (Y) sebesar 92,7 % sedangkan 7,3 % dipengaruhi variabel lain.

Berdasarkan sintesis teori yang ada, persepsi guru atas supervise dan kepemimpinan transformasional kepala madrasah merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi dan hasil kerja seorang guru. Persepsi guru atas supervise kepala madrasah adalah tanggapan dari dalam diri seorang guru yang diperoleh melalui proses, dengan bantuan inderanya untuk mengetahui atau mengenali seperangkat kemampuan dan kewenangan kepala madrasah dalam melaksanakan kegiatan berupa bantuan dan bimbingan yang diberikan kepada guru dan staf tata usaha untuk meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan yang bermutu. Dengan indikator supervise kepala madrasah adalah; (1) Perencanaan kegiatan yang menjadi tujuan organisasi (*planning*), (2) Memberikan motivasi kepada guru dan staf tata usaha (*staffing*), (3) Memberikan pelatihan (*organizing*), (4) Melaksanakan kegiatan pengontrolan (*controlling*), dan (5) Menjalankan fungsi sebagai pimpinan (*leading*).

Sedangkan persepsi guru atas kepemimpinan transformasional kepala madrasah adalah tanggapan dari dalam diri seorang guru yang diperoleh melalui proses, dengan bantuan inderanya untuk mengetahui atau mengenali seperangkat bentuk atau gaya yang diterapkan kepala madrasah dalam mempengaruhi bawahannya (guru, tenaga administrasi, siswa dan orang tua peserta didik) untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Adapun motivasi kerja guru merupakan dorongan di dalam diri seseorang atau individu yang berprofesi sebagai guru untuk giat melakukan sesuatu pekerjaan atau kegiatan belajar mengajar di sekolah, yang berasal dari dalam maupun yang berasal dari luar diri seseorang atau lingkungannya. Dan indikatornya adalah arah kerja, usaha kerja, dan ketekunan dalam bekerja.

Dari hasil penelitian ini secara umum telah ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan persepsi guru atas supervise dan kepemimpinan transformasional kepala madrasah secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru.

Hasil Penelitian Uji Hipotesis Pengaruh Persepsi Guru Atas Supervisi Kepala Madrasah (X₁) Terhadap Motivasi Guru (Y).

Hasil uji statistik dapat diketahui bahwa nilai sig. = 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa **terdapat pengaruh yang signifikan** persepsi guru atas supervise kepala madrasah (X₁) terhadap motivasi kerja guru (Y).

Supervisi sebagai salah satu tugas kepala madrasah terhadap para guru dan pegawai-pegawai di sekolahnya. Tugas dan kewajiban kepala madrasah di samping mengatur jalannya madrasah, juga harus mampu bekerja sama dengan harmonis dengan guru-guru dalam memecahkan masalah yang dihadapinya. Juga berkewajiban membangkitkan semangat staf dan guru.

Sejalan dengan pemikiran Encon Mulyasa (2004;78) bahwa kepala sekolah sebagai seorang supervisor, harus melakukan pembinaan *continue*, pengembangan kemampuan personil, perbaikan situasi pembelajaran dengan sasaran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan pribadi peserta didik. Dengan kata lain dalam supervise ada proses pelayanan untuk membantu atau membina guru. Pembinaan ini menyebabkan perbaikan kemampuan yang kemudian ditransfer ke dalam perilaku mengajar sehingga tercipta proses pembelajaran yang lebih baik.

Telah diketahui bersama bahwa motivasi di dalam dunia pendidikan merupakan hal yang penting. Dengan motivasi dapat membangkitkan minat dan dapat menjadi pendorong bagi seseorang untuk melakukan yang diinginkannya. Dan bagi guru dapat meningkatkan semangat untuk belajar dan meningkatkan kemampuannya sehingga dapat meningkatkan prestasi dalam pengajaran dan prestasi kerjanya.

Motivasi kerja ini dapat ditumbuhkan melalui supervise kepala madrasah yang mampu melaksanakan peranan dan fungsi kepala madrasah sebagai seseorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin dan dapat melaksanakan tugas supervisinya dengan baik. Sehingga dari uraian-uraian tersebut diatas telah ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan persepsi guru atas supervise kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru.

Hasil Penelitian Uji Hipotesis Pengaruh Persepsi Guru Atas Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X₂) Terhadap Motivasi Guru (Y).

Hasil uji statistik dapat diketahui bahwa nilai sig. = 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa **terdapat pengaruh yang signifikan** persepsi guru atas kepemimpinan transformasional (X₂) terhadap motivasi kerja guru (Y).

Kata "memimpin" mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan. Kepala madrasah merupakan contoh tauladan dalam setiap perilaku bagi semua bawahan dalam lingkungannya. Keteladanan yang ditunjukkan kepala

madrasah merupakan hal yang sederhana, namun sangat tinggi pengaruhnya terhadap bawahan. Kepala madrasah merupakan kunci untuk meningkatkan dan mengembangkan sebuah sekolah atau madrasah karena fungsinya sebagai pemimpin sangat berpengaruh bagi kelangsungan proses belajar mengajar.

Dijelaskan oleh Kompri (2015; 201) Pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang sehat seperti memupuk dan memelihara kesediaan bekerja sama di dalam kelompok demi tercapainya tujuan bersama, menanamkan dan memupuk perasaan anggota masing-masing bahwa mereka termasuk dalam kelompok dapat dibentuk melalui penghargaan terhadap usaha-usahanya dan sifat yang ramah tamah. Oleh karena itu peran dan fungsi selaku kepala sekolah sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan harus dapat dilaksanakan sebaik-baiknya demi terselenggaranya dengan baik dan lancar proses pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.

Lebih lanjut Syarif Hidayat (2015;63) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan dalam memengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok. Keberhasilan pemimpin dipandang dari segi sumber dan terjadinya sejumlah kewibawaan yang ada pada para pemimpin, dan dengan cara yang bagaimana para pemimpin menggunakan kewibawaan tersebut pada bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai. Dan didalam menggerakkan orang lain, seseorang memiliki teknik dan seni yang berbeda satu sama lain, ada yang berorientasi pada pegawai dan ada pula yang berorientasi pada kerja, dilakukan secara demokratis bahkan ada pula dengan sikap otoriter.

Lingkungan, budaya, dan iklim kerja yang kondusif akan membuat setiap guru dan staf lebih termotivasi menunjukkan kerja yang unggul, dengan disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya. Untuk menciptakan suasana tersebut kepala madrasah sebagai pemimpin hendaknya membuat suasana yang menyenangkan dan menarik, dan juga selalu melibatkan para guru dan staf dalam setiap kegiatan, serta senantiasa mengusahakan memenuhi kebutuhan sosio-psiko-fisik para guru dan stafnya, sehingga dapat memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Dari informasi kuantitatif tersebut, penelitian ini secara umum telah menemukan dan membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan persepsi guru atas kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 45 guru madrasah swasta di Kampung Kebantenan Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi, dapat ditarik simpulan sebagai berikut : Terdapat pengaruh persepsi guru atas supervisi kepala madrasah dan kepemimpinan transformasional kepala madrasah secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru, Terdapat pengaruh persepsi guru atas atas supervisi kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru, Terdapat pengaruh persepsi guru atas kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru.

Bagi kepala madrasah di kampung Kebantenan kecamatan Jati Asih kota Bekasi Jawa Barat untuk secara berkelanjutan melaksanakan kegiatan supervise dalam rangka memotivasi para guru dan stafnya. Kepala madrasah tetap mempertahankan tugas kepemimpinan di sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional yang membawa pengaruh baik terhadap motivasi kerja guru. Kepala madrasah diharapkan menjalankan

fungainya dengan baik dalam upaya meningkatkan kualitas para guru dan staf yang akan berujung pada kredibilitas madrasah yang dipimpinnya. Bagi para guru dan staf di madrasah ibtidaiyyah swasta di kampung Kebantenan kota Bekasi secara professional tetap melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan semangat tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kemajuan sekolah yang bersangkutan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. (2009). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Chaplin.J.P. (2006). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Danim, Sudarwan. ,dan Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalamadrasah : Visi dan Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, dan Internasionalisasi Pendidikan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (ed. ketiga). Jakarta : Balai Pustaka.
- George, Jenifer M., and Jones, Gareth. (2005). *Organizational Behavior*. USA: Pearson Prentice Hall
- Hidayat, Syarif. (2016). *Profesi Kependidikan; Teori dan Praktik di Era Otonomi*.Tangerang: Pustaka Mandiri.
- Hanifa, Nani. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Madrasah. *Jurnal SOSIO eKONS Volume 5 Nomor 4 November 2013 halaman 263-283*
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan. (2010). *SISDIKNAS; Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Fokus Media.
- Mirfani, Aceng Muhtaram. (2009). *Manajemen Perubahan; Landasan Teoritis Untuk Praktik Kepemimpinan Institusional Pendidikan*.Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Mahmud. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Maisah. (2013). *Manajemen Pendidikan*. Banten: Gaung Persada Pers Group.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta