

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA GURU DENGAN DIMEDIASI MOTIVASI KERJA PADA SD NEGERI DI LINGKUNGAN KELURAHAN GEREM KECAMATAN GEROGOL KOTA CILEGON

Sepriyanti
sepriyanti0991@gmail.com
UNIBA Banten

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh peran kepemimpinan transaksional terhadap kinerja guru, menganalisis pengaruh peran kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja, menganalisis pengaruh peran kepemimpinan transaksional terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru, menganalisis pengaruh pengawasan terhadap motivasi kerja, menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Lingkungan Kelurahan Gerem Kecamatan Gerogol Kota Cilegon. Metode penelitian ini adalah survey dengan jenis asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri di lingkungan Kelurahan Gerem Kecamatan Gerogol Kota Cilegon yaitu sebanyak 69 orang. teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sampling jenuh atau seluruh populasi yaitu sebanyak 69 orang. Teknik analisa data menggunakan uji regresi, analisis jalur, serta uji statistik T. Data penelitian diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada guru SD Negeri di lingkungan Kelurahan Gerem Kecamatan Gerogol Kota Cilegon. Hasil penelitian diperoleh dari hasil uji hipotesis bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian hasil uji hipotesis pengawasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya hasil uji hipotesis motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan pengawasan kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Kesimpulan hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru tanpa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan pengawasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru tanpa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening SD Negeri di Lingkungan Kelurahan Gerem Kecamatan Gerogol Kota Cilegon.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transaksional, Pengawasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

1. PENDAHULUAN

Guru dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dalam melakukan pembelajaran sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, maka guru harus memiliki beberapa kualifikasi. Hal ini tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang

Guru dan Dosen menyatakan bahwa “pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Apabila kualifikasi tersebut terpenuhi maka kinerja guru akan optimal yang menyebabkan keberhasilan pendidikan akan mudah dicapai.

Menurut Supardi (2014;54), sebagai pendidik profesional guru bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan professional. Dengan demikian guru dituntut untuk meningkatkan kinerja dalam keberhasilan melaksanakan tugas-tugas pembelajaran secara profesional.

Kinerja guru dalam pembelajaran sangat penting dalam rangka mendukung proses pendidikan secara efektif terutama untuk membangun sikap disiplin dan hasil belajar siswa. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik begitu juga apabila kinerja guru tidak baik akan menghasilkan prestasi peserta didik yang tidak baik pula. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah, dan guru sendiri.

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi dimana pemimpin dapat dengan mudah mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi dan menentukan tujuan organisasi. Kepemimpinan transaksional dimana pemimpin mendelegasikan tugas-tugas kepada organisasi dengan model transaksi berupa reward dan punishment. Dimana antara pemimpin dan anggota melakukan transaksi interpersonal dengan hubungan imbal balik. Pertukaran terjadi melalui kesepakatan kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

Hubungan pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transaksional akan tercermin atau terlihat dari dua hal, yakni: (1) seorang pemimpin mengetahui apa kebutuhan anggotanya dan dapat menjelaskan apa yang mereka peroleh jika mampu mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik; dan (2) pemimpin merespons dengan baik pekerjaan yang sudah dilakukan oleh anggotanya dan mengapresiasi hasil kerja tersebut.

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin memberi motivasi pada anggotanya agar bekerja semaksimal mungkin melalui pemberian penghargaan sebagai imbalan apabila mereka dapat mengerjakan tugas-tugas organisasi dengan baik dan sesuai dengan harapan pemimpin akan tetapi jika tidak memenuhi keinginan pemimpin maka akan dapat hukuman. Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.

Terdapat ciri-ciri gaya kepemimpinan Transaksional antara lain: Pemimpin menentukan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi atau perusahaan dan

menginformasikannya kepada para karyawan. Pimpinan mengawasi para karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugas-tugasnya, untuk meraih tujuan tersebut. Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau berhasil mencapai kinerja sesuai yang ditetapkan organisasi. Pemimpin memberikan sanksi atau hukuman kepada karyawan yang tidak dapat mencapai kinerja sesuai yang telah ditetapkan organisasi.

Pengawasan kepala sekolah dan pola pembinaan merupakan upaya dalam memberikan motivasi kerja setiap guru yang melaksanakan tugas dan fungsinya secara produktif, efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Selain itu, motivasi guru penting dalam mengkomunikasikan ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada siswa di semua jenjang pendidikan. Guru yang termotivasi dan puas umunya lebih kreatif dan mempengaruhi produktifitas dan prestasi akademis peserta didik. Motivasi merupakan hal yang sukar dipecahkan sebab menyangkut perilaku manusia yang hakiki. Guru sebagai pelaku pekerja dalam suatu organisasi pendidikan akan dipengaruhi oleh emosi, perasaan, keinginan dan juga kebutuhan, kepentingan dan sifat-sifat yang tumbuh dan dibentuk oleh keadaan lingkungan dan pengalaman serta perilaku masyarakat dalam organisasi itu sendiri. Manusia mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda dan juga manusia bisa lelah, malas serta mempunyai keinginan dan harapan yang berhubungan dengan kejiwaan demikian pula motif individu yang berlainan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif-kuantitatif. Metode penelitian ini adalah survey dengan jenis asosiatif.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar di lingkungan Kelurahan Gerem Kecamatan Gerogol Kota Cilegon. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 orang.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah non probabilitas dengan mengambil seluruh populasi atau sampling jenuh yaitu seluruh guru sebanyak sebanyak 69 orang.

Teknik Analisa Data

Analisis data disebut juga pengolahan data dan penafsiran data. Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah (Rahmani, 2016;81).

a. Statistik Deskriptif

Statistika deskriptif merupakan suatu metode atau cara-cara yang digunakan untuk meringkas dan mendata dalam bentuk tabel, grafik atau ringkasan numerik data. Statistika deskriptif merupakan statistika yang menggunakan data suatu kelompok untuk menjelaskan atau menarik kesimpulan mengenai kelompok itu saja.

b. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data mempergunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Alat uji validitas yang digunakan adalah membandingkan nilai korelasi (r hitung) dengan nilai kritis (r kritis). Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *Cronbach Alpha*.

c. Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) yaitu suatu teknik menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

Dalam analisis jalur tersebut, dapat ditentukan struktur persamaanya, seperti berikut:

$$Z = \rho_{ZX1} + \rho_{ZX2} + \varepsilon_1 \text{ (Persamaan struktur 1)}$$

$$Y = \rho_{YX1} + \rho_{YX2} + \rho_{YZ} + \varepsilon_2 \text{ (Persamaan struktur 2)}$$

Sedangkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual terhadap nilai variabel dependen, digunakan uji statistik T.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini meliputi, kepemimpinan transaksional, pengawasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru.

Tabel 1

Statistik Deskriptif

Statistics Descriptive					
		Kepemim	Pengawas	Motivasi	Kinerja
N	Valid	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0
Mean		47,51	48,74	48,57	47,78
Std. Deviat		5,692	8,073	6,592	6,107
Variance		32,401	65,166	43,455	37,290
Sum		3278	3363	3351	3297

Dari tabel 1 diketahui rata-rata (mean) variabel X1 (Kepemimpinan Transaksional) sebesar 47,51 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,692, variabel X2 (Pengawasan Kerja) sebesar 48,74 dengan nilai standar deviasi sebesar 8,073, variabel Z (Motivasi Kerja) sebesar 48,57 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,592 sedangkan variabel Y (Kinerja) sebesar 47,78 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,107.

Uji Validitas Data

Validitas Variabel Kepemimpinan Transaksional (X₁)

Tabel 2

Korelasi Variabel Kepemimpinan Transaksional (X₁)

Correlations		
		Kepemimpi
Pearson Correlation	Kepemimpin	1,000
	X _{1_1}	,676
	X _{1_2}	,665
	X _{1_3}	,601
	X _{1_4}	,578
	X _{1_5}	,849
	X _{1_6}	,830
	X _{1_7}	,777
	X _{1_8}	,751
	X _{1_9}	,668
	X _{1_10}	,671
	X _{1_11}	,724
	X _{1_12}	,663

Dari tabel 2 dapat diketahui, bahwa seluruh item r_{hitung} di atas r_{tabel} sehingga semua item variabel kepemimpinan transaksional (X_1) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r_{tabel} 0,2369.

Tabel 3
Korelasi Variabel Pengawasan Kerja (X_2)

Correlations		
		Pengawasan
Pearson Correlation	Pengawas	1,000
	X _{2_1}	,894
	X _{2_2}	,892
	X _{2_3}	,877
	X _{2_4}	,870
	X _{2_5}	,924
	X _{2_6}	,936
	X _{2_7}	,907
	X _{2_8}	,932
	X _{2_9}	,935
	X _{2_10}	,832
	X _{2_11}	,605
	X _{2_12}	,679

Dari tabel 3 dapat diketahui, bahwa seluruh item r_{hitung} di atas r_{tabel} sehingga semua item variabel pengawasan kerja (X_2) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r_{tabel} sebesar 0,2369.

Validitas Variabel Komunikasi Kerja (Z)

Tabel 4
Korelasi Variabel Komunikasi Kerja (Z)

Correlations		
		Motivasi
Pearson Correlation	Motivasi	1,000
	Z ₁	,632
	Z ₂	,648
	Z ₃	,691
	Z ₄	,860
	Z ₅	,860
	Z ₆	,869
	Z ₇	,802
	Z ₈	,798
	Z ₉	,838
	Z ₁₀	,882
	Z ₁₁	,870
	Z ₁₂	,863

Dari tabel 4 dapat diketahui, bahwa seluruh item r_{hitung} di atas r_{tabel} sehingga semua item variabel motivasi kerja (Z) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r_{tabel} 0,2369.

Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5
Korelasi Variabel Kinerja (Y)

Correlations		
		Kinerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000
	Y ₁	,744

	Y ₂	,759
	Y ₃	,735
	Y ₄	,869
	Y ₅	,838
	Y ₆	,761
	Y ₇	,680
	Y ₈	,793
	Y ₉	,775
	Y ₁₀	,799
	Y ₁₁	,786
	Y ₁₂	,766

Dari tabel 5 dapat diketahui, bahwa seluruh item r_{hitung} di atas r_{tabel} sehingga semua item variabel Kinerja (Y) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r_{tabel} 0,2369.

Uji Reliabilitas Variabel

Tabel 6

Cronbach Alpha Kepemimpinan Transaksional (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,907	12

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel Kepemimpinan Transaksional (X₁) sebesar 0,907 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

Tabel 7

Cronbach Alpha Pengawasan Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,967	12

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel pengalaman kerja (X₂) sebesar 0,933 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

Tabel 8

Cronbach Alpha Motivasi Kerja (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,892	12

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai Cronbach Alpha variabel motivasi kerja (Z) sebesar 0,949 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

Tabel 9

Cronbach Alpha Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,939	12

Berdasarkan tabel 9 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel Kinerja (Y) sebesar 0,939 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

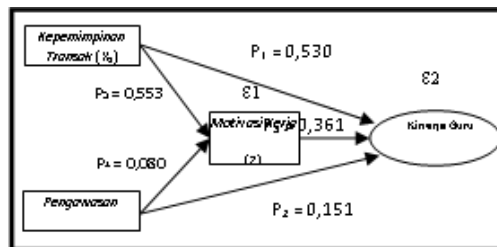
Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25 untuk membantu mengolah data. Hasil pengujian (*path coefficient*) pengaruh langsung dengan α 0,05 disajikan pada tabel 10.

Tabel 10

Var Indep	Var Depe	Koe fisien	sign	T	ket
Kepemim	Kinerja	,530	,000	5,638	Signifikan
Pengawa	Kinerja	,151	,012	2,572	Signifikan
Motivasi	Kinerja	,361	,000	4,440	Signifikan
Kepemim	Motivasi	,553	,000	4,422	Signifikan
Pengawa	Motivasi	,080	,365	0,912	Tidak Sign

Berdasarkan dari hasil tabel 10 dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan transaksional terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien (p_1) 0,530. Variabel pengawasan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien (p_2) 0,151. Variabel kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja diperoleh nilai koefisien (p_3) 0,553. Variabel pengawasan kerja terhadap motivasi kerja diperoleh nilai koefisien (p_4) 0,080, dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien (p_5) 0,361.



Gambar 2

Hasil Pengolahan Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pengaruh langsung yang telah dilakukan, maka persamaan struktur seperti berikut:

$$Z = \rho_{ZX_1} + \rho_{ZX_2} + \varepsilon_1 \text{ (Persamaan struktur 1)}$$

$$Z = 0,553X_1 + 0,080 X_2 + \varepsilon_1$$

$$Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \rho_{YZ} + \varepsilon_2 \text{ (Persamaan struktur 2)}$$

$$Y = 0,530X_1 + 0,151X_2 + 0,361Z + \varepsilon_2$$

Hasil Uji Hipotesis

Ketujuh hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya akan diuji menggunakan uji regresi, analisis jalur dan uji statistik T.

Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel kepemimpinan transaksional terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel kepemimpinan transaksional terhadap variabel kinerja lebih besar dari T tabel ($5,638 > 1,996$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 1 diterima.

Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel pengawasan kerja terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel pengawasan kerja terhadap variabel kinerja lebih besa dari T tabel ($2,572 < 1,996$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,012 < 0,05$). Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa pengawasan kerja mempunyai

pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 2 diterima.

Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja lebih besar dari T tabel ($4,440 > 1,996$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 3 diterima.

Uji Hipotesis 4

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel kepemimpinan transaksional terhadap variabel motivasi kerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel kepemimpinan transaksional terhadap variabel motivasi kerja lebih besar dari T tabel ($4,422 > 1,996$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 4 diterima.

Uji Hipotesis 5

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel pengawasan kerja terhadap variabel motivasi kerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel pengawasan kerja terhadap variabel motivasi kerja lebih kecil dari T tabel ($0,080 > 1,996$). Nilai probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi ($0,365 > 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa pengawasan kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 5 ditolak.

Uji Hipotesis 6

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, diperoleh nilai P1 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,530. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai P3 sebesar 0,553 dan nilai P5 sebesar 0,361. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,553) \times (0,361) = 0,200$. Oleh karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung ($0,530 > 0,200$), maka hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan yang langsung. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 6 ditolak.

Uji Hipotesis 7

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, diperoleh nilai P2 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,151. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai P4 sebesar 0,080 dan nilai P5 sebesar 0,361. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,080) \times (0,361) = 0,029$. Oleh karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung ($0,151 > 0,029$), maka hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan yang langsung. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 7 ditolak.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya apabila

kepemimpinan transaksional ditingkatkan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja guru. Hal ini kepemimpinan transaksional dimana pemimpin mendelegasikan tugas-tugas kepada organisasi dengan model transaksi berupa *reward* dan *punishment*. Dimana antara pemimpin dan anggota melakukan transaksi interpersonal dengan hubungan imbal balik. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Satrijo Budiwibowo (2014), dan Farkhan Samudera, Tri Siwi Agustina (2024), dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja guru.

Kemudian hasil uji hipotesis pengawasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya apabila pengawasan kerja ditingkatkan, maka akan adanya peningkatan kinerja guru. Kegiatan pengawasan secara berkelanjutan sangat diperlukan untuk membantu kelancaran tugas sehingga kinerja guru meningkat dan mampu berprestasi serta mampu mengejar ketinggalan, bersaing dengan sekolah lain. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan hal yang sangat penting dan tentu kepala sekolah juga akan memberikan pembinaan terhadap guru apabila melakukan kesalahan dalam menjalankan tugas, sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada kinerja guru. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Satriadi (2015), dan Yusupul Andayani (2018), dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja guru.

Selanjutnya hasil uji hipotesis motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya bahwa jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat. Guru yang termotivasi dan puas umunya lebih kreatif dan mempengaruhi produktifitas dan prestasi akademis peserta didik. Motivasi merupakan hal yang sukar dipecahkan sebab menyangkut perilaku manusia yang hakiki. Motivasi Intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya sehingga tidak perlu rangsangan dari luar, karena dari dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Apriliya Dwi Astuti (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis bahwa kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya apabila kepemimpinan transaksional ditingkatkan, maka akan menyebabkan motivasi kerja meningkat.

Hasil uji hipotesis bahwa pengawasan kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya dalam penelitian ini tidak terjadinya pengaruh dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru tanpa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung maka variabel intervening dapat diabaikan. Tingkat signifikan pengaruh motivasi kerja dapat menjadi perantara antara kepemimpinan transaksional dengan kinerja guru. Dengan demikian berarti juga apabila kepemimpinan transaksional ditingkatkan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan tanpa melalui motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa pengawasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru tanpa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung maka variabel intervening dapat diabaikan. Tingkat signifikan motivasi kerja dapat menjadi perantara antara pengawasan kerja dengan kinerja guru. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan

langsung. Dengan demikian berarti juga apabila pengawasan kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan tanpa melalui motivasi kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian hasil uji hipotesis pengawasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya hasil uji hipotesis motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis bahwa kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan pengawasan kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru tanpa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan pengawasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru tanpa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening SD Negeri di Lingkungan Kelurahan Gerem Kecamatan Gerogol Kota Cilegon.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalia, (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2010)
- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2017)
- Buchari Zainun, Teori Perilaku Organisasional, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2013)
- Alwisol. Psikologi Kepribadian. (Malang: UMM Press. 2012).
- Aris Suherman dan Ondi Saondi. Etika Profesi Keguruan. (Bandung: PT Refika Aditama, 2010)
- Arni Muhammad, Komunikasi Organisasi (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).
- Christina, Pengalaman Sebagai Suatu Proses, (Bandung: Rosda Karya, 2011)
- Deddy Mulyana, Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015),
- Apriliya Dwi Astuti, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Cilacap, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 5, No 2, September 2017 (150-160) p-ISSN 2337-7895 e-ISSN 2461-0550
- Farkhan Samudera, Tri Siwi Agustina, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Farkhanss Towing Service Kota Surabaya, JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 8 No. 1, 2024
- Ghufron M. Nur & Risnawati Rini S. 2010. Teori-Teori Psikologi. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2915)
- Hani Handoko. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2017).
- Ibrahim Bafadal, Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2016)
- Isjoni. Optimalisasi Kinerja. (Jakarta: PT Elex Media Komutindo, 2013)
- Kreitner, Robert dan Kinicki.. Perilaku Organisasi. (Jakarta: Salemba empat. 2005)
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018)
- Martinis Yamin, Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2017)
- Masnur Muslich, Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik, (Jakarta: Bumi

- Aksara, 2017)
- Muhammad As'ad, Psikologi Industri. (Yogyakarta: Liberti Perss. 2011)
- Mulyasa. E, Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan, (Bandung: Remaja Rosda Karya. 2005)
- Ngalim Purwanto. Psikologi Pendidikan. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2016)
- Panji Anoraga, Psikologi Kerja, (Jakarta: Rhneka Cipta Jakarta. 2012)
- Pawito, Penelitian Komunikasi Kualitatif (Yogyakarta: LKIS Yogyakarta, 2015).
- Ramayulis, Profesi dan Etika Keguruan, (Jakarta: Kalam Mulia, 2013)
- Satriadi, Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Binaan Tanjungpinang, Journal of Economic and Economic Education Vol.4 No.2 (288-295) ISSN : 2302 - 1590
- Satrijo Budiwibowo, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) di Kota Madiun, Jurnal Premiere Educandum, Volume 4 Nomor 2, Desember 2014, 119- 132
- Sukrino Purwanto, Komunikasi Bisnis: Perspektif Konseptual Dan Kultural. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014).
- Supardi, Kinerja Guru, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014),
- Suranto, A.W. Komunikasi Interpersonal. (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2010)
- Uhar Suharsaputra, Menjadi Guru Berkarakter, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013),
- Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Erlangga, 2012)
- Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019)
- Yusupul Andayani, Pengawasan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDIT Al-Fikri, BTP Makassar, Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan (JKIP) FKIP Unismuh Makassar, Volume 5 No. 2 Desember 2018