

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompensasi dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di SMPS Sub Rayon 3 Kabupaten Jepara

Dyah Tuti Waraningtyas*, Yovitha Yuliejantiningih, I Made Sudana

Manajemen Pendidikan, Pascasarjana, Universitas PGRI Semarang

Jl. Lingga No. 4 – Dr. Cipto, Semarang, Indonesia

*E-mail: dyahTuti.w.t@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan kurang maksimalnya kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi guru dan motivasi guru di SMPS Sub rayon 3 Kabupaten Jepara. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis : (1) pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap mutu pendidikan; (2) pengaruh kompensasi terhadap mutu pendidikan; (3) pengaruh motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan; (4) pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompensasi, motivasi kerja guru secara bersama sama terhadap mutu pendidikan di SMPS Sub rayon 3 Kabupaten Jepara.

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian non eksperimen ex post facto. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMPS di Sub rayon 3 Kabupaten Jepara dengan sampel 139 orang dengan menggunakan teknik proportional random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan metode angket atau kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisis deskriptif, uji persyaratan serta uji hipotesis yang menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda dengan program SPSS 20.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh: (1) tidak ada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap mutu pendidikan di SMPS Sub rayon 3 Jepara. (2) ada pengaruh kompensasi terhadap mutu pendidikan di SMPS Sub rayon 3 Jepara dengan nilai sig kurang dari probabilitas yaitu $0,015 < 0,05$. (3) ada pengaruh simultan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan kadengan nilai $0,000 < 0,05$ dan pengaruh sebesar 11%. (4) terdapat pengaruh simultan variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi kerja sebesar 12,9%. Variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar -0,00594%, kompensasi sebesar 2,95% dan motivasi kerja memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 9,97% dengan sumbangan efektif total sebesar 12,914%. Selanjutnya variabel variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan relatif (SR) sebesar -0,046%, kompensasi sebesar 22,8% dan motivasi kerja memberikan sumbangan relatif (SR) sebesar 77,28% dengan sumbangan retlatif total 100%.

Disarankan supaya kepala sekolah meningkatkan dan memahami tentang kepemimpinan transformasional, kompensasi guru dan motivasi kerja guru dalam mewujudkan mutu pendidikan.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kompensasi, motivasi kerja, mutu pendidikan.

Abstract

This research was motivated by the problem of less than optimal leadership of school principals, teacher compensation and teacher motivation at SMPS Sub-rayon 3 Jepara district. The aim of this research is to determine and analyze: (1) the influence of the principal's transformational leadership on the quality of education; (2) the influence of compensation on the quality of education; (3) the influence of teacher work motivation on the quality of education; (4) the influence of the principal's transformational leadership, compensation, teacher work motivation together on the quality of education at SMPS Sub-rayon 3 Jepara district.

This research approach is quantitative research with an ex post facto non-experimental type of research. The population in this study were SMPS teachers in Sub-rayon 3 Jepara district with a sample of 139 people using proportional random sampling techniques. The data collection method uses a questionnaire method. The data analysis used is descriptive analysis, requirements testing and hypothesis testing using simple linear regression analysis and multiple linear regression with the SPSS 20 program.

Based on the research results, it was found that: (1) there is no significant influence of the principal's transformational leadership on the quality of education at SMPS Sub-rayon 3 Jepara. (2) there is an influence of compensation on the quality of education at SMPS Sub-rayon 3 Jepara with a sig value less than the probability, namely $0.015 < 0.05$. (3) there is a simultaneous influence of work motivation on the quality of education with a

value of $0.000 < 0.05$ and an influence of 11%. (4) there is a simultaneous influence of transformational leadership variables, compensation and work motivation of 12.9%. The principal's transformational leadership variable provides an effective contribution (SE) of -0.00594%, compensation is 2.95% and work motivation provides an effective contribution (SE) of 9.97% with a total effective contribution of 12.914%. Furthermore, the principal leadership variable provides a relative contribution (SR) of -0.046%, compensation is 22.8% and work motivation provides a relative contribution (SR) of 77.28% with a total relative contribution of 100%.

It is recommended that school principals improve and understand transformational leadership, teacher compensation and teacher work motivation in realizing quality education.

Keywords: *transformational leadership, compensation, work motivation, quality of education.*

PENDAHULUAN

Mutu atau kualitas pendidikan menjadi salah satu indikator keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Mutu pendidikan merupakan perwujudan gerakan reformasi pendidikan yang ingin selalu ditingkatkan. Pelaksanaan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintah daerah dan peraturan pemerintah Nomor 25 tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan propinsi sebagai daerah otonom bermakna pada perubahan sistem manajemen pendidikan dari pola sentralisasi ke pola desentralisasi. Era ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang dan dinamis menuntut kualitas atau mutu pendidikan ditingkatkan pada semua tingkat pendidikan di Indonesia karena sekolah yang tidak berinovasi dan memiliki mutu yang baik maka sekolah tersebut akan mengalami pengurangan peserta didik, bahkan sekolah tersebut dapat dipastikan sedikit peminatnya. Mulyasa (2011: 157) menyatakan mutu pendidikan mencakup tiga hal yaitu: input, proses dan output pendidikan. Mutu input, proses, dan mutu output adalah konsep yang sering digunakan dalam dunia pendidikan untuk mengukur dan mengevaluasi kualitas sistem pendidikan. Mutu input merujuk pada kualitas siswa, pendidik, dan sumber daya lainnya yang memasuki sistem pendidikan. Faktor-faktor seperti tingkat pendidikan guru, latar belakang siswa, fasilitas fisik sekolah, dan materi pelajaran yang tersedia dianggap sebagai komponen mutu input. Semakin baik mutu input, semakin besar potensi untuk mencapai hasil pendidikan yang baik. Proses pendidikan mengacu pada metode, strategi, kurikulum, dan teknik pengajaran yang digunakan dalam sistem pendidikan. Proses ini melibatkan interaksi antara guru, siswa, dan lingkungan pembelajaran. Jika proses pendidikan dirancang dengan baik dan efektif, maka kemungkinan besar siswa akan mendapatkan pendidikan yang lebih baik. Penilaian terhadap proses pendidikan dapat mencakup apakah kurikulum relevan, metode pengajaran efektif, dan sejauh mana pendekatan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa. Mutu output merujuk pada pencapaian akhir siswa setelah menyelesaikan program pendidikan. Ini mencakup hasil akademik, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki siswa. Hasil pendidikan yang baik mencerminkan sejauh mana tujuan pendidikan telah tercapai. Hasil ini dapat diukur melalui ujian, tes, proyek, atau penilaian lainnya. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, penting untuk memperhatikan dan memperbaiki semua tiga aspek ini secara bersamaan. Evaluasi yang baik terhadap mutu input, proses, dan mutu output dapat membantu pihak-pihak yang terlibat dalam pendidikan, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, dan orang tua, untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kemampuan atau kecakapan tersebut disebut juga dengan kecakapan hidup (life skill).

Faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan di SMPS Sub rayon wilayah Kabupaten Jepara selain kepemimpinan adalah faktor kompensasi yang diterima guru. Kompensasi yang diterima guru memiliki dampak dalam kinerjanya. Guru juga memerlukan kompensasi dalam mencukupi kehidupannya. Yani (2021) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan. Enny (2019: 37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa

yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Hal ini menunjukkan ketercukupan kompensasi yang diterima guru memungkinkan peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerjanya. Guru SMPS Sub rayon 3 Kabupaten Jepara merupakan guru yayasan yang gajinya bersumber dari yayasan. Kompensasi langsung maupun tidak langsung sangat diperlukan oleh guru. Sekolah belum memberikan seutuhnya kompensasi berupa penghargaan seperti menempati jabatan, mendapatkan fasilitas belajar, fasilitas pengembangan diri belum dirasakan oleh guru secara penuh di SMPS Sub rayon 3 Kabupaten Jepara. Hal ini kalau tidak diatasi akan menimbulkan merosotnya mutu pendidikan di sekolah.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi mutu pendidikan adalah motivasi kerja guru. Fatmawati et. al., (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Sedarmayanti (2017: 154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Hal ini guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, maka akan memungkinkan memiliki kinerja tinggi dan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki kinerja tinggi yang berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal yang terjadi di SMPS di Sub rayon 3 Kabupaten Jepara adalah adanya kecenderungan menurunnya motivasi kerja guru. Guru belum maksimal dalam melakukan bimbingan, pengajaran kepada peserta didik. Kedisiplinan guru datang ke sekolah masih banyak yang telat bahkan motivasi guru dalam pengembangan diri tergolong masih rendah. Hal ini dapat menurunkan mutu pendidikan yang berdampak pada mutu lulusan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian adalah keseluruhan cara atau kegiatan penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat kesimpulan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sedangkan jenis penelitian ini adalah kuantitatif ex post facto yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti kejadian yang telah berlalu dan kemudian diruntut untuk mengetahui penyebab kejadian tersebut. Hal ini dilakukan, peneliti ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMPS Sub rayon 3 Kabupaten Jepara yang memiliki fenomena mutu pendidikannya kurang maksimal.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi berganda dengan bantuan program SPSS. Dalam teknik analisis penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial.

1. Analisis Statistik Deskriptif.

Teknik analisis deskriptif merupakan jenis analisis untuk mendeskripsikan keadaan atau karakteristik pada masing-masing variabel penelitian. Dalam hal ini variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, motivasi kerja dan mutu pendidikan akan dihitung analisis distribusi frekuensi, rata-rata, persentase.

2. Teknik Analisis Inferensial

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kolmogorov-smirnov dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar (α) 5% dengan bantuan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Apabila signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.

2) Apabila signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini uji heterokedastisitas digunakan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas tersebut adalah dengan melihat *grafik scatter plot* antara nilai prediksi dengan residualnya. Dasar untuk menganalisisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Bila ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Bila tidak ada pola tertentu, titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji keterandalan Model (UJI F)

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dari regresi dengan menggunakan hipotesis statistik. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS pada titik kritis F pada $\alpha = 0,05$ dan df sebagai berikut. Bila probabilitas kesalahan $< 0,05$ dan F hitung $>$ tabel, maka H_a diterima dengan artian kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan. Dan berlaku sebaliknya jika probabilitas kesalahan $> 0,05$ dan F hitung $<$ tabel.

d. Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh dari masing-masing variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan yang merupakan variabel dependen. Sama halnya dengan uji hipotesis secara simultan, pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS pada titik kritis t pada $\alpha = 0,05$ adalah sebagai berikut. Bila probabilitas kesalahan $< 0,05$ dan t hitung $>$ t tabel, maka H_a diterima dengan kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan. Di SMPS Sub rayon 3 Kabupaten Jepara. Bila probabilitas kesalahan $> 0,05$ dan t hitung $<$ t tabel, maka H_a ditolak dengan artian kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan di SMPS Sub rayon 3 Kabupaten Jepara.

e. Menghitung Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Dalam penelitian ini akan ditentukan sumbangan efektif, sumbangan total dan sumbangan relatif variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut.

a. Sumbangan Efektif

$$SE(X)\% = \text{Betax} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

b. Sumbangan Efektif Total

$$SE \text{ total} = SE(X1)\% + SE(X2)\%$$

c. Sumbangan Relatif

$SR(X)\% = \frac{\text{Sumbangan Efektif}(X)\%}{R_{\text{square}}}$

Sumber : Sutrisno Hadi (2004: 39)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas pembahasan mengenai hasil penelitian yang diperoleh dapat dikemukakan sebagai berikut.

1) Pengaruh Variabel kepemimpinan transformasional kepala Sekolah Terhadap mutu pendidikan

Berdasarkan fakta lapangan dan statistik kepemimpinan kepala sekolah SMPS di sub rayon 3 kabupaten Jepara tidak memiliki pengaruh terhadap mutu Pendidikan. Hal ini terdapat beberapa kemungkinan penyebab mengapa kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak berpengaruh seperti yang diharapkan; (1) Kurangnya keterampilan kepemimpinan. Kepala sekolah mungkin tidak memiliki keterampilan kepemimpinan transformasional yang diperlukan untuk memimpin dan menginspirasi staf serta siswa. Kepemimpinan transformasional membutuhkan kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan mengembangkan orang lain, yang mungkin tidak dimiliki oleh kepala sekolah tersebut; (2) Tidak adanya dukungan dari staf dan guru. Kepemimpinan transformasional memerlukan kerjasama dan dukungan dari staf dan guru sekolah. Jika mereka tidak merespons atau tidak mendukung gaya kepemimpinan ini, dampaknya pada mutu pendidikan bisa terbatas; (3) Kurangnya sumber daya. Kepemimpinan transformasional membutuhkan investasi waktu, uang, dan sumber daya lainnya. Jika sekolah tidak memiliki cukup sumber daya, kepemimpinan transformasional mungkin sulit diterapkan secara efektif; (4) Budaya organisasi yang tidak mendukung. Jika budaya organisasi di sekolah tidak mendukung perubahan dan inovasi, kepemimpinan transformasional mungkin sulit diterapkan. Budaya yang kaku dan resisten terhadap perubahan dapat menghambat upaya kepemimpinan transformasional; (5) tidak adanya perencanaan dan pengelolaan yang efektif. Tanpa perencanaan yang matang dan pengelolaan yang efektif, ide-ide dan visi dari kepala sekolah yang melakukan kepemimpinan transformasional mungkin sulit diimplementasikan dengan baik di lingkungan sekolah; (6) Ketidakstabilan atau perubahan yang terlalu cepat. Perubahan yang terlalu cepat atau ketidakstabilan di lingkungan sekolah, seperti pergantian kepala sekolah secara teratur, dapat menghambat upaya kepemimpinan transformasional. Proses perubahan membutuhkan waktu, dan ketidakstabilan dapat mengganggu implementasi strategi jangka Panjang; (7) Ketidakmampuan mengelola konflik. Kepemimpinan transformasional mungkin memunculkan konflik atau resistensi di antara staf dan guru. Jika kepala sekolah tidak mampu mengelola konflik dengan bijak, hal ini dapat menghambat perubahan dan inovasi di sekolah.

Penting untuk diingat bahwa kepemimpinan transformasional membutuhkan komitmen jangka panjang, dukungan yang kuat, dan kerjasama dari semua pihak terkait di lingkungan sekolah. Jika salah satu atau beberapa faktor di atas tidak terpenuhi, kepemimpinan transformasional kepala sekolah mungkin tidak akan berdampak signifikan pada mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya dari penelitian Rukmana, Wiguna dan Muchtar (2022), Maris. IS, Komariah A & Abu bakar.(2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Mutu Pendidikan

Berdasarkan tabel anova karena nilai sig kurang dari probabilitas yaitu $0,015 < 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh kompensasi terhadap mutu pendidikan. Pengaruh variabel

pengaruh kompensasi (X2) terhadap mutu pendidikan (Y) pada tabel summary R square sebesar 0,043 atau 4,3 %. Persamaan regresinya adalah $Y = 2,564 + 0,206 X_2$ yang artinya setiap penambahan 1% tingkat variabel kompensasi maka mutu pendidikan akan menjadi 0,206. Kemudian maksud angka konstanta 2,564 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel kompensasi maka nilai mutu pendidikan sebesar 2,564. Pendapat responden terhadap kompensasi 2,1% berpendapat buruk, 19,4 % berpendapat kurang baik, 38,1% berpendapat cukup baik, 30,9% berpendapat baik dan 10% berpendapat sangat baik. Dengan nilai mean sebesar 120,3 maka disimpulkan bahwa kompensasi guru dikategorikan cukup baik. Pengaruh pemberian kompensasi terhadap guru hanya memiliki pengaruh sebesar 4,3% dengan sumbangan pengaruh pada dimensi kompensasi langsung sebesar 2% dan dimensi kompensasi tidak langsung sebesar 2,3%. Berpengaruhnya kompensasi terhadap mutu pendidikan membuktikan bahwa kompensasi yang diterima oleh guru memberikan pengaruh terhadap mutu pendidikan di SMPS Sub rayon 3 Kabupaten Jepara. Guru swasta di SMPS Sub rayon 3 Jepara membutuhkan kompensasi dalam menunjang motivasi mengajar yang berimbas pada mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Marwansyah (2010: 269) memiliki pendapat bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan secara langsung maupun tidak langsung berupa finansial maupun non finansial yang diberikan secara adil dan layak terhadap karyawan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Wibowo (2016:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Hasibuan (2017: 119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Mujanah (2019: 2) menyatakan kompensasi meliputi pembayaran finansial dan jasa-jasa serta berupa tunjangan yang diberikan terhadap karyawan sebagai bagian dari hubungan antar karyawan. Dalam dunia pendidikan, kompensasi dapat diberikan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Kompensasi merupakan semua bentuk imbalan atau penghargaan yang diterima oleh individu yang diberikan oleh organisasi karena telah melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sesuai standar yang ditetapkan. Uraian di atas menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima guru maka akan mempengaruhi peningkatan terhadap mutu pendidikan. Kompensasi yang diterima oleh guru SMPS Sub rayon 3 Kabupaten Jepara terbukti bahwa pemberian kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yani (2021) yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kompensasi yang diterima guru memiliki kontribusi pengaruh yang baik terhadap dimensi mutu pendidikan meliputi dimensi input, proses dan dimensi output. Pemberian kompensasi yang cukup akan memungkinkan akan meningkatkan daya tarik profesi guru. Pemberian kompensasi akan meningkatkan keterlibatan atau peran serta aktif guru, semangat mengajar di kelas serta dapat mencegah turnover guru untuk keluar.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa perlunya pemberian kompensasi yang memadai bagi guru SMPS di Sub rayon 3 Jepara dalam meningkatkan mutu pendidikan.

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Mutu Pendidikan

Dalam tabel anova karena nilai sig kurang dari probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan. Pengaruh variabel motivasi kerja (X3) terhadap mutu pendidikan (Y) pada tabel summary R square sebesar 0,11 atau 11%. Persamaan regresinya adalah $Y = 1,951 + 0,331 X_3$ yang artinya setiap penambahan 1% tingkat kepemimpinan transformasional maka mutu pendidikan akan menjadi 0,331. Kemudian maksud angka konstanta 1,951 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel motivasi kerja maka

nilai mutu pendidikan sebesar 1,951. Pendapat responden terhadap motivasi kerja guru 1,4% berpendapat buruk, 7,9% berpendapat kurang baik, 48,9% berpendapat cukup tinggi, 30,9% berpendapat tinggi dan 10,9% berpendapat sangat tinggi. Dengan nilai mean sebesar 119,50 maka disimpulkan bahwa motivasi guru dikategorikan cukup tinggi. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan sebesar 11% dengan sumbangan pengaruh pada dimensi internal sebesar 8,36% dan dimensi eksternal sebesar 4,84%.

Kompri (2015: 3) menyatakan tentang definisi motivasi kerja adalah energi individu atau seseorang yang dapat memunculkan tingkat persistensi dan keinginan untuk melaksanakan kegiatan yang timbul dari motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik. Taruh, Ferdinatus (2020: 3) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang dibangun oleh karakter yang baik karena adanya dorongan motivasi kerja dari prinsip yang salah maka akan menghasilkan kerugian bagi individu maupun organisasi. Pratiwi (2019: 97) menyatakan motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energi yang bersumber dari dalam maupun luar seseorang yang memunculkan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik. Motivasi kerja adalah suatu usaha yang mendorong seseorang atau individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan (Sardiman, 2016: 58). B. Uno (2018: 71-72) berpendapat motivasi kerja guru adalah proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru dalam melakukan kegiatan yang diarahkan pada upaya yang nyata dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja adalah suatu daya dorong yang seseorang yang dimilikinya yang memiliki efek seseorang tersebut bergerak untuk bekerja dalam mencapai tujuan yang ditetapkannya.

Secara empirik motivasi kerja guru di SMPS Sub rayon 3 Jepara memberikan pengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan yaitu sebesar 11%. Semangat guru untuk berlatih, semangat guru untuk mengajar, semangat guru dalam mengembangkan sekolah memiliki hubungan erat dengan mutu pendidikan. Motivasi ini didukung adanya semangat guru untuk menembangkan kompetensi, memperbaiki dalam pembelajaran serta memiliki wawasan yang luas. Hal ini juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru di SMPS Sub rayon 3 Kabupaten Jepara memiliki pengaruh positif terhadap mutu pendidikan. Motivasi kerja guru akan memberikan energi atau kekuatan yang positif terhadap semangat guru dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja guru yang meningkat akan berdampak terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dapat mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Fatmawati (2022) hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa: (1) terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan; (2) terdapat pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru. Terhadap peningkatan mutu pendidikan; (3) terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh tidak langsung signifikan motivasi kerja dan kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan.

4) Pengaruh Simultan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Mutu Pendidikan.

Berdasarkan tabel Anova, nilai sig kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh simultan X1, X2 dan X3 terhadap Y dengan besarnya pengaruh total (R^2) = 0,129 atau 12,9 %. Persamaan regresinya adalah: $Y = 1,440 - 0,011X_1 + 0,19X_2 + 0,406X_3$. Berdasarkan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak. Hal ini artinya bahwa ada pengaruh simultan positif signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di SMP swasta Sub rayon 3 Kabupaten Jepara dengan nilai pengaruh sebesar 12,9%.

Secara empirik penelitian, pengaruh simultan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah

sebagai faktor eksternal, kompensasi dan variabel motivasi kerja (faktor internal) pada guru terhadap peningkatan mutu pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompensasi yang diterima guru dan motivasi kerja guru memberikan kontribusi yang cukup untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMPS swasta di Sub rayon 3 Jepara.

Kepemimpinan yang visioner dengan diimbangi manajemen yang baik memungkinkan adanya peningkatan kinerja dan mutu pendidikan di sekolah. Kesejahteraan yang diterima guru merupakan salah faktor yang dapat memberikan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Tercukupinya kebutuhan guru akan akan memberikan dampak yang positif dalam bekerja. Selanjutnya motivasi guru dalam bekerja memberikan makna dan dampak yang positif terhadap profesi guru. Guru akan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Hal ini dapat menjadi perhatian bahwa pentingnya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja untuk diperhatikan dalam mendukung mutu pendidikan di sekolah.

PENUTUP

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pembahasan temuan penelitian ini adalah:

- 1) Tidak ada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap mutu pendidikan di SMPS Sub rayon 3 Jepara karena hasil analisis SPSS tabel anova menunjukkan nilai probabilitas sig lebih dari 0,05 yaitu $0,439 > 0,05$ dengan pengaruh sebesar 0,04%. Pendapat responden terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah 4,3 % berpendapat buruk, 18,7% berpendapat kurang baik, 26,6% berpendapat cukup baik, 27,3% berpendapat baik dan 23,1% berpendapat sangat baik. Dengan nilai mean sebesar 182,06 maka disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dikategorikan cukup baik.. Dari keempat dimensi variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dimensi pengaruh ideal/ kharisma (idealized influence-charisma) sebesar 0,11%, motivasi inspirasional (inspirational motivation) sebesar 0,15%, stimulasi intelektual (intellectual simulation) sebesar 0,065% dan pertimbangan individual (individualized consideration) sebesar 0,076%..
- 2) Ada pengaruh kompensasi terhadap mutu pendidikan di SMPS Sub rayon 3 Jepara karena nilai sig kurang dari probabilitas yaitu $0,015 < 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh kompensasi terhadap mutu pendidikan. Pengaruh variabel pengaruh kompensasi (X2) terhadap mutu pendidikan (Y) pada tabel summary R square sebesar 0,043 atau 4,3 %. Pendapat responden terhadap kompensasi 2,1% berpendapat buruk, 19,4 % berpendapat kurang baik, 38,1% berpendapat cukup baik, 30,9% berpendapat baik dan 10% berpendapat sangat baik. Dengan nilai mean sebesar 120,3 maka disimpulkan bahwa kompensasi guru dikategorikan cukup baik. Pengaruh pemberian kompensasi terhadap guru hanya memiliki pengaruh sebesar 4,3% dengan sumbangan pengaruh pada dimensi finansial 2% dan dimensi non finansial sebesar 2,3%.
- 3) Terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan. Pengaruh variabel motivasi kerja (X3) terhadap mutu pendidikan (Y) pada tabel summary R square sebesar 0,11 atau 11%. Pendapat responden terhadap motivasi kerja guru 1,4% berpendapat buruk, 7,9% berpendapat kurang baik, 48,9% berpendapat cukup tinggi, 30,9% berpendapat tinggi dan 10,9% berpendapat sangat tinggi. Dengan nilai mean sebesar 119,50 maka disimpulkan bahwa motivasi guru dikategorikan cukup tinggi. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan sebesar 11% dengan sumbangan pengaruh pada dimensi internal sebesar 8,36% dan dimensi eksternal sebesar 4,84%.
- 4) Terdapat pengaruh simultan variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi kerja sebesar 12,9%. variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah

memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar -,000594%, kompensasi sebesar 2,95% dan motivasi kerja memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 9,97% dengan sumbangan efektif total sebesar 12,914%. Selanjutnya variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan relatif (SR) sebesar -0,046%, kompensasi sebesar 22,8% dan motivasi kerja memberikan sumbangan relatif (SR) sebesar 77,28% dengan sumbangan relatif total 100%. Pendapat responden terhadap mutu pendidikan 2,8% berpendapat buruk, 18% berpendapat kurang baik, 30,2% berpendapat cukup baik, 36% berpendapat baik dan 13% berpendapat sangat baik. Dengan nilai mean sebesar 118,3 maka disimpulkan bahwa kompetensi guru dikategorikan cukup baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*: Edisi 1. Mitra. Wacana Media. Jakarta.
- E.Mulyasa, E.2011. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Engkoswara dan Aan Komariah. 2011. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA. Manajemen Press
- Fatmawati, Supardi, Atang.2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Formosa (Juournal of Social-Sciences)* E-ISSN 2830-0246 DOI: <https://doi.org/10.55927/fjss.v1i2.561>
- Fatmawati.2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan (Studi di MTs. Assalam, MTs. Alhikmah dan MTs. Alkhairiyah Kab. Serang). Diploma atau S1 *thesis*, UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten.
- Fathurrohman, M dan Sulistyorini. 2012. *Belajar Dan Pembelajaran Meningkatkan Mutu Pembelajaran Sesuai Standar Nasional*. Yogyakarta: Teras.
- Fatah, N. 2018. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Fitrah, M.2017. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Jurnal Penjaminan Mutu*, 2017
- Fitriyah, I., & Santosa, A. B. 2020. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, Anshori, M.I. 2023. Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi* Vol.1, No.3 Juli 2023
- Hasibuan, M. S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi aksara.
- Hughes, R.L., Ginnet, R.C., dan Curphy, G.J. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, Edisi Ketujuh, Jakarta: Salemba Humanika.
- Hodin.2020. Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMPS Swasta 02 Purworejo. *Jurnal Pendidikan Islam dan Studi Sosial* Volume 4 Nomor 1 Tahun 2020 ISSN 2580-9385(P) ISSN 2581-0197(E)
- Kompri. 2015. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Mala A .2016. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Negeri 4 Yogyakarta. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Juni 2016
- Mangkuprawira, Sjafri, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (Edisi Kedua). Bogor: Ghalia Indonesia
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung
- Marnis & Priyono.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Maris. IS, Komariah A & Abubakar.2016. Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah, kinerja guru dan mutu sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol.XXIII No.2 Tahun

2016. 173-188.
- Marus, Suti, 2011. Strategi Peningkatan Mutu Di Era Otonomi Pendidikan, *Jurnal MEDTEK*, Vol. 3 No. 2, (Oktober, 2011),
- Muhamad Fathurrohman & Sulistyorini, 2012. *Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras
- Muliawati .2019. Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Swasta 2 Luwu Utara. Skripsi. (<http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/2989/1/MULIAWATI.pdf>).
- Mujanah, S., 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.
- Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi Dan Implementasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2018. *Menjadi Kepala Sekolah Professional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Peraturan Pemerintah Nomor 25 tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah Dan Kewenangan Propinsi
- Pratiwi, E. E., & Idawati, L. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Lentera Harapan Sangihe. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 7(1), 85–93.
- Presiden Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang Nomor 20 Pasal 3, tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Priyono & Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins. 2017. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Rukmana S., Wiguna S. & Muchtar M. 2022. Pengaruh Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di MTs Ikaba Desa Paluh Manis Kecamatan Gebang. *Jurnal idarah At-Ta'lim* Vol 1 No 1 september tahun 2022.
- Salpudin .2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan (Penelitian pada SMPS di Kecamatan Lemahsugih, Kabupaten Majalengka). *Jurnal Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah mahasiswa Pascaarjana* Vol 2 No 2 Tahun 2014
- Sarnoto & Nugroho. 2015. Dimensi Mutu Dalam Pendidikan Sekolah. *Jurnal Ulumuddin* Volume 5, Nomor 1, Juni 2015
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setiawan, B.A dan Muhith, A.. 2013. *Transformasional Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sistiwati, Sudjarwo, Sumadi. 2014. Hubungan Motivasi Berprestasi, Sikap Guru Dan Mutu Pendidikan Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Mutu Pendidikan*. Vol 2, No 1 (2014) UNILA
- Siti Mujanah. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara
- Suarga, 2017. Efektivitas Penerapan Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Layanan Administrasi Pendidikan. *Jurnal Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 23-33.
- Sudradjat, Hari. 2005. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK*. Bandung : Cipta Lekas Garafika
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Memahami Metode Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Syaefudin, 2020. *Analisis Mutu Pendidikan Islam (Input , Proses & Output)* (Studi di MI

- Unggulan Ash-Shiddiqiyah-3 Purworejo),” Aksiologi : *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 1, Nomor 1, 2020, hal. 25.
- Taruh, Ferdinatus. 2020. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Umiarso, B. &. 2019. *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jogakarta: Ar-Ruzz Media.
- Usman, H., & Eko Raharjo, N.2013. Strategi Kepemimpinan Pembelajaran Menyongsong Implementasi Kurikulum 2013. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 5(1),1–3.<https://doi.org/10.21831/cp.v5i1.1253>
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintah daerah