

THE EFFECTS OF THE PRINCIPAL'S TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION TOWARD SERVICE QUALITY TO TEACHERS OF PRIVATE ISLAMIC JUNIOR HIGH SCHOOL (MTs) IN PONTIANAK

Diana Fitriyah, Sukmawati, M. Chiar
ra.ludi@yahoo.com

Abstrak

Permasalahan – permasalahan yang terjadi di madrasah diakibatkan oleh kurangnya mutu layanan yang di dalamnya tidak didukung oleh kepemimpinan transformasional kepala madrasah di kota Pontianak dan motivasi kerja guru dalam peningkatan pendidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja kepala madrasah terhadap mutu layanan guru MTs swasta Kota Pontianak. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian deskriptif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 guru yang dipilih berdasarkan teknik sample random sampling. Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara penyebaran angket dan dokumentasi. Dari penelitian ini ditemukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap mutu layanan kepada guru MTs Kota Pontianak.

Keyword : Effect, Leadership, Work Motivation, Service Quality

Pendahuluan

Agenda pendidikan terbesar di Indonesia adalah peningkatan mutu pendidikan. Guru adalah salah satu pihak yang berperan penting yang dapat mewujudkan pendidikan yang bermutu. Kunci keberhasilan dan keberlangsungan lembaga terdapat mutu pelayanan guru dan para staff dalam mendidik siswa adalah pengertian dari madrasah. Aspek utama yang ditentukan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan adalah mutu guru. Hal tersebut merupakan sebab guru menjadi titik utama dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan yaitu apabila pelaksanaan proses pendidik – pendidik diandalkan mutu layanannya.

Fungsi dan tujuan Pendidikan dan Nasional yang terdapat dalam pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang membahas masalah tertulis yang berfungsi mengembangkan kemampuan dan watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dengan misi mencerdaskan kehidupan bangsa, yang memiliki tujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlak

mulia, sehat rohani dan jasmani, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Maka, peningkatan mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam segi rekrutmen, kompetensi dan manajemen pengembangan sumber daya manusia harus seimbang dari perihail di atas. Upaya perbaikan mutu pada lembaga pendidikan tidak semudah membalik telapak tangan, karena memperbaiki mutu pendidikan berarti komponen –komponen yang ada dalam pendidikan tentunya juga harus diperbaiki.

Menurut Ahmad Kurnaidi dalam artikel mutu layanan pendidikan, mutu sekolah adalah segala bentuk aktivitas yang dilakukan oleh institusi guna memenuhi harapan staff. Service atau jasa merupakan pelayanan yang diartikan sebagai pemilik jasa yang berupa kemudahan, kecepatan, hubungan, kemampuan dan keramahtamahan yang ditujukan melalui sikap dan sifat dalam memberikan pelayanan sebagai kepuasan staff sekolah. Service Quality atau uang disebut kualitas pelayanan dapat diketahui dengan cara membandingkan persepsi para staff atas pelayanan yang nyata-nyata mereka terima atau peroleh dengan pelayanan yang sesungguhnya mereka harapkan/inginkan terhadap pelayanan suatu institusi.

Tolak ukur dari mutu layanan merupakan tuntutan pekerjaan yang menggambarkan hasil kerja yang ingin dicapai. Seberapa jauh dan baik seseorang mampu melakukan pekerjaan kemudian dibandingkan dengan hasil yang dicapai dimaksud dengan mutu layanan seseorang pada pekerjaan tersebut. Suatu pekerjaan selalu mempunyai langkah-langkah (prosedur) kerja, tuntutan kerja harus disesuaikan dengan prosedur kerja yang mengarah pada peningkatan hasil pekerjaan. Apabila suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedurnya, maka akan sampai pada hasil kerja yang diinginkan.

Menurut Nurul Ulfatin (2016: 253) Mutu pendidikan yang harus diperbaiki oleh pemerintah memang berat. Data yang ditampilkan oleh pemerintah benar. Maka hampir 50% madrasah di semua jenjang belum memenuhi standar pendidikan minimal. Artinya masih banyak sekolah yang harus diperbaiki mutu layanan pendidikannya. Guru merupakan sumber utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan, karena syarat penting untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya bisa diandalkan. Menjaga dan mengupayakan agar guru memiliki mutu layanan yang tinggi mutlak diperlukan, karena pentingnya faktor mutu layanan kepada guru dalam peranannya untuk meningkatkan keberhasilan pendidikan.

Selain mutu layanan, banyak hal yang dapat dilihat dari beberapa aspek terutama mutu motivasi kerja dan kepemimpinan kepala madrasah yang kurang transformatif. Motivasi kerja guru secara umum dapat dirangkum dalam profesionalisme guru dalam mengajar. Profesionalisme guru tersebut antara lain meliputi hal – hal seperti : *Pertama*, penguasaan materi pelajaran. *Kedua*, kemampuan menerapkan prinsip – prinsip psikologi. *Ketiga*, kemampuan menyelenggarakan proses belajar mengajar. *Keempat*, kemampuan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi baru. Secara formal juga profesional tugas guru seringkali dihadapkan dengan berbagai permasalahan yang timbul akibat adanya berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan tugas profesionalnya. Perubahan itu misalnya perubahan kurikulum, pembaharuan sistem pengajaran, adanya

peraturan perundang-undangan yang baru, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, motivasi guru dalam peningkatan mutu layanan pendidikan menjadi hal yang sangat penting.

Selain motivasi kerja guru, mutu layanan madrasah yang berkualitas tentu juga akan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional bisa dijadikan alternatif kepemimpinan yang dapat diterapkan di sekolah untuk menjawab tantangan pembaharuan dan aspirasi terhadap perubahan yang terjadi di beberapa sekolah, baik secara eksternal maupun internal. Hal ini yang menjadi tanggung jawab dalam keberlangsungan proses pendidikan dan belajar mengajar di sebuah madrasah dengan segala kekhasan dan keunikannya. Sehingga kepemimpinan transformasional kepala madrasah harus menjadi salah satu faktor dalam peningkatan mutu layanan pendidikan.

Sesungguhnya madrasah yang tersebar di Kota Pontianak baik swasta maupun negeri masing – masing memiliki keunggulan dan kelemahan khususnya madrasah swasta yang fasilitasnya sangat terbatas, diantara keunggulan keberadaan madrasah tumbuh berawal dari hasil swadaya masyarakat, adanya ciri khas madrasah yang memiliki kurikulum ganda yaitu pendidikan dan pembelajaran di bidang agama dan di bidang umum sehingga perpaduan antara iptek dan imtaq serta banyak keunggulan lainnya di antaranya MTs Manbaushafa memiliki keunggulan Sarana yang lengkap dan MTs Al – Anwar dengan sarana yang terbatas.

Adapun hasil awal permasalahan yang terdapat di lapangan bahwa mutu layanan pada kenyataan yang ada di madrasah saat ini antara lain kekurangan mengaplikasikan inovasi di lingkungan madrasah, motivasi guru madrasah untuk melakukan perencanaan pengajaran yang baik yang masih belum dilakukan sehingga kinerja belum maksimal, beberapa fasilitas penunjang seperti untuk iptek dan imtaq dan penyelenggaraan kurikulum 2013 secara umum masih belum terpenuhi seperti laboratorium IPA, IPS dan Bahasa serta koleksi buku perpustakaan, keterampilan, fasilitas pertemuan, ruang kepala madrasah yang memadai dan sebagainya. Masih banyak pula dari kebutuhan fisik madrasah yang sarana dan prasarana yang standar masih sangat terbatas, dan juga pendapatan guru madrasah

masih belum memadai untuk dapat meningkatkan unjuk kerja yang maksimal juga kurangnya keahlian yang diperoleh kepala madrasah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta latar belakang orang tua masih banyak yang tergolong masih lemah.

Dari permasalahan di atas, masih banyaknya kelemahan yang diakibatkan oleh kurangnya mutu layanan yang di dalamnya tidak didukung oleh kepemimpinan transformasional kepala madrasah di kota Pontianak dan motivasi kerja guru dalam peningkatan pendidikan. Untuk itu penulis mencoba meninjau bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja kepala madrasah terhadap mutu layanan guru MTs swasta Kota Pontianak. Dengan harapan bahwa permasalahan yang ada di dalam proposal ini dapat meningkatkan mutu layanan guru bisa membaik sesuai dengan kriteria yang dimasukkan ke dalam kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan motivasi kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru MTs Se Kota Pontianak, baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun non-PNS (honorir).

Berdasarkan karakteristik pengalaman kepala madrasah tempat guru bekerja, maka pengambilan sampel menggunakan teknik Simple Random Sampling. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 guru. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan angket dan dokumentasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Mendeskripsikan data hasil penelitian merupakan langkah yang tidak bisa dipisahkan dengan kegiatan analisis data sebagai prasyarat untuk memasuki tahap pembahasan dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian. Sampel yang ditetapkan sebanyak 70 orang guru MTs Swasta Kota Pontianak telah mengisi angket yang diajukan. Sebelum pengisian angket dilaksanakan oleh guru, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengisian angket dimaksud. Peneliti menjelaskan bahwa data yang akan diungkap dalam penelitian ini adalah Mutu Layanan (Y), kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Kemudian dari seluruh data yang diperoleh, masing-masing akan dicari skor tertinggi dan terendah, rerata, simpangan baku dan variannya. Gambaran menyeluruh mengenai statistik dasar dari data variabel penelitian disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Data Statistik Dasar Variabel Penelitian

		Service Quality	Transformational leadership	Work Motivation
N	Valid	70	70	70
	Missing	0	0	0
Mean		115.06	111.94	88.09
Median		117.50	114.00	87.50
Mode		115	102 ^a	84 ^a
Std. Deviation		8.267	9.798	9.476
Variance		68.345	95.997	89.790
Minimum		89	84	66
Maximum		127	127	103

		Service Quality	Transformational leadership	Work Motivation
N	Valid	70	70	70
	Missing	0	0	0
Mean		115.06	111.94	88.09
Median		117.50	114.00	87.50
Mode		115	102 ^a	84 ^a
Std. Deviation		8.267	9.798	9.476
Variance		68.345	95.997	89.790
Minimum		89	84	66
Maximum		127	127	103

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

1. Mutu Layanan

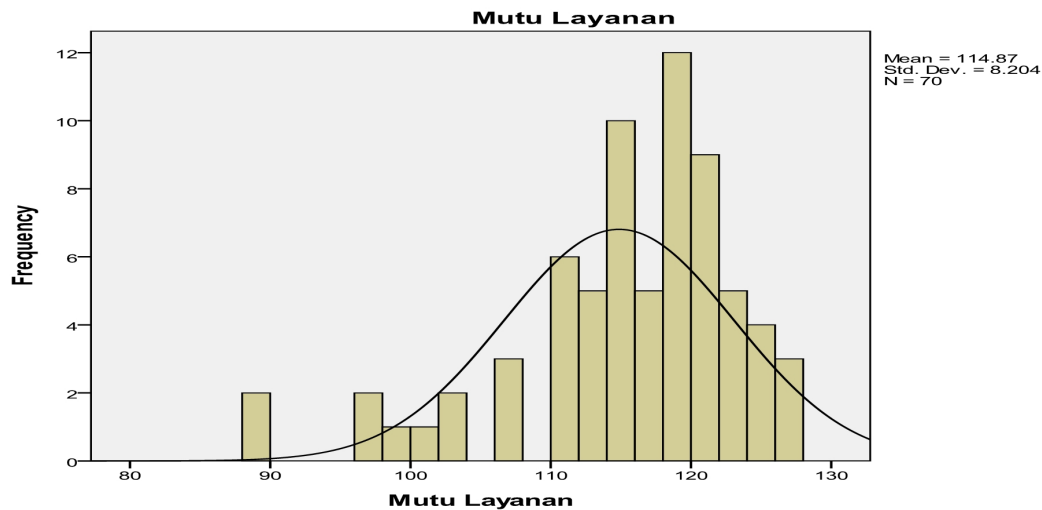
Mutu Layanan (Y) diukur dengan menggunakan angket yang terdiri dari 26 butir pertanyaan yang tertera pada lampiran. Masing-masing butir memiliki skor teoritis 1 – 5, sehingga rentangan skor teoritisnya 78 sampai 130. Dari hasil analisis data dan perhitungan

statistik diperoleh skor terendah 89, skor tertinggi 127, skor rata-rata 115,06 standar deviasi 8,267 dan variannya 68,345 Perolehan skor penelitian variabel mutu layanan setelah dikelompokkan dalam 5 (lima) skala yaitu (sangat memuaskan, memuaskan, sedang, kurang memuaskan, tidak memuaskan).

Tabel 2. Distribusi Skor Variabel Mutu Layanan

No.	Competence Level	Range	Frequency	Percentage (%)
1	Not Satisfactory	89 – 97	0	0%
2	Less Satisfactory	98 – 105	3	4,2%
3	Fair	106 – 114	11	15,7%
4	Satisfactory	115 – 122	44	62%
5	Very Satisfactory	123 – 130	12	17,14%

Skor mutu layanan kepada guru yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Histogram Mutu Layanan

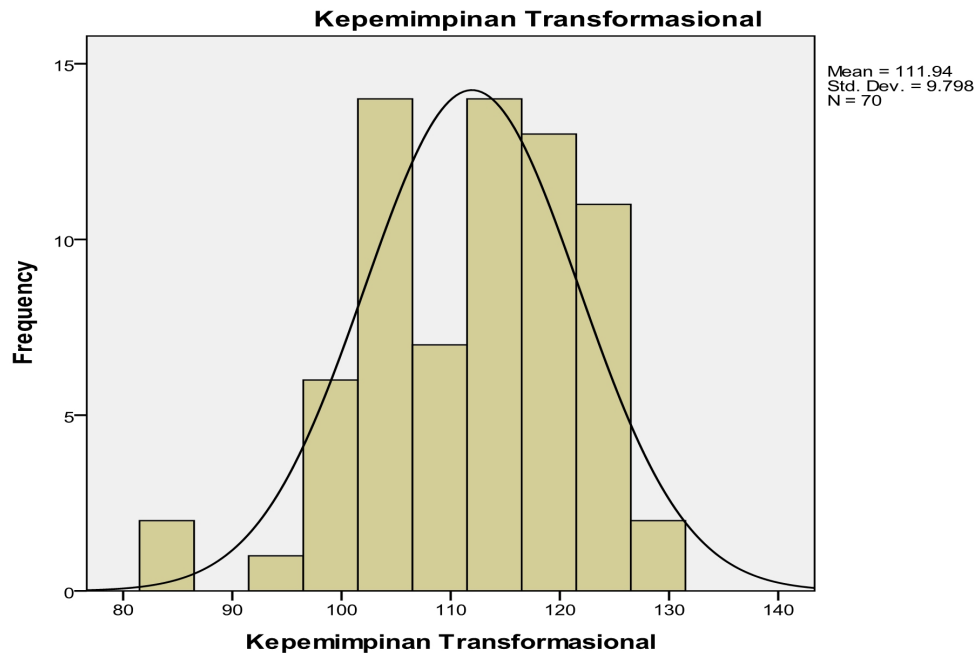
Berdasarkan informasi dari tabel dan histogram di atas dapat diketahui bahwa 0 % atau sebanyak 0 orang guru memiliki mutu layanan yang tidak memuaskan, 4,2 % atau sebanyak 3 orang guru dikategorikan memiliki mutu layanan kurang memuaskan, 15,7 % atau sebanyak 11 orang guru memiliki mutu layanan sedang, 62 % atau sebanyak 44 orang guru memiliki mutu layanan memuaskan dan 17,4 % atau sebanyak 12 orang guru memiliki mutu layanan sangat memuaskan. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa berdasarkan hasil pada tabel dan data statistik untuk variabel mutu layanan kepada guru tergolong kategori memuaskan.

2. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)

Variabel kepemimpinan tranformasional kepala madrasah (X1) diukur dengan menggunakan angket yang terdiri dari 26 butir pertanyaan yang tertera pada halaman lampiran. Masing-masing butir memiliki skor teoritis 1 – 5, sehingga rentangan skor teoritisnya 78 sampai 130. Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik diperoleh skor terendah 84, tertinggi 127, skor rata-rata 111,94 , standar deviasi 9,798 dan variannya 95,997. Perolehan skor tersebut setelah dikelompokan dalam 5 (lima) skala (sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi).

Tabel 3. Distribusi skor variabel Kepemimpinan Transformasional

No.	Competence Level	Range	Frequency	Percentage (%)
1	Very Low	78 – 88	2	2,85%
2	Low	89 – 98	6	8,57%
3	Moderate	99 – 109	20	28,57%
4	High	110 – 119	29	41,42%
5	Very High	120 – 129	13	18,57%



Gambar 2. Histogram Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan informasi dari tabel dan diagram di atas dapat diketahui bahwa 2,85 % atau sebanyak 2 orang guru memiliki kepemimpinan transformasional kepala madrasah sangat rendah, 8,57 % atau sebanyak 6 orang guru dikategorikan memiliki kepemimpinan transformasional kepala madrasah rendah, 28,57 % atau sebanyak 20 orang guru memiliki kepemimpinan transformasional kepala madrasah sedang, 41,42 % atau sebanyak 29 orang guru memiliki kepemimpinan transformasional kepala madrasah tinggi dan 18,57 % atau sebanyak 13 orang guru memiliki kepemimpinan transformasional kepala madrasah sangat tinggi. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa berdasarkan hasil pada tabel dan data statistik untuk variabel

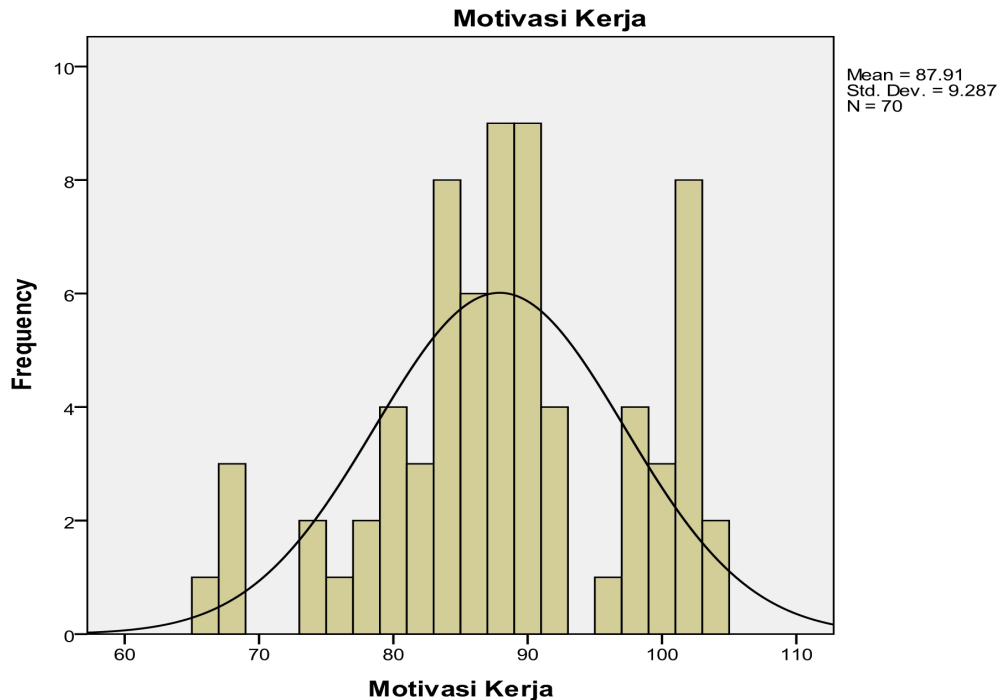
kepemimpinan transformasional kepada guru tergolong kategori sedang.

3. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel Motivasi Kerja (X2) diukur dengan menggunakan angket yang terdiri dari 21 butir pertanyaan yang tertera pada lampiran. Masing-masing butir memiliki skor teoritis 1 – 5, sehingga rentangan skor teoritisnya 63 sampai 105. Dari hasil analisis data dan perhitungan statistik diperoleh skor terendah 66, skor tertinggi 103, skor rata-rata 88,09 standar deviasi 9,476 dan variannya 89,790 Perolehan skor penelitian variabel kepemimpinan transformasional setelah dikelompokkan dalam 5 (lima) skala (sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi).

Tabel 4. Distribusi Skor Variabel Kepemimpinan Transformasional

No.	Competence Level	Range	Frequency	Percentage (%)
1	Very Low	66 - 73	10	8,5 %
2	Low	74 – 80	33	20 %
3	Moderate	81 - 87	17	31,42%
4	High	88 - 94	6	21,42%
5	Very High	95 - 103	4	18,57%



Gambar 3. Motivasi Kerja

Berdasarkan informasi dari tabel dan diagram di atas dapat diketahui bahwa 8,5 % atau sebanyak 6 orang guru memiliki motivasi kerja sangat rendah, 20 % atau sebanyak 14 orang guru dikategorikan memiliki motivasi kerja rendah, 31,42 % atau sebanyak 17 orang guru memiliki kinerja sedang, 21,42 % atau sebanyak 6 orang guru memiliki motivasi kerja tinggi dan 18,57 % atau sebanyak 4 orang guru motivasi kerja sangat tinggi. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa kategori motivasi kerja tergolong tinggi.

2. Uji Prasyarat Analisis Data

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat penyimpangan frekuensi observasi distribusi gejala yang diteliti dari frekuensi teoritik kurva normal, atau dengan kata lain untuk mengetahui normal tidaknya sebaran skor variabel kinerja mutu layanan dengan motivasi kerja. Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov – Smirnov Goodness of Fit Test*. Suatu sebaran bisa dikatakan normal apabila skor P lebih besar dari 0,05. Sebaliknya,

suatu sebaran bisa dikatakan tidak normal apabila skor P lebih kecil dari 0,05. Uji normalitas pada sebaran ini menggunakan bantuan program komputer *Statistical Package For Science (SPSS)* for Windows versi 19. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi tidak normal pada kedua variabel mutu layanan, kepemimpinan transformasional. Hal tersebut dapat dilihat dari uji normalitas yang menghasilkan *Kolmogorov – Smirnov* sebesar 0,000 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) untuk mutu layanan, $p = 0,030$ ($p < 0,05$) untuk kepemimpinan transformasional dan variabel motivasi kerja memiliki data berdistribusi normal karena $p = 0,170$ ($p > 0,170$)

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linear menggambarkan bahwa perubahan pada variabel prediktor akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel

kriterium dengan membentuk garis linear. Adapun kriteria untuk melihat apakah kedua variabel berhubungan secara linier atau tidak yaitu sebagai berikut :

- a. Jika skor $P < 0,05$ maka kedua variabel dinyatakan linier.
- b. Jika skor $P > 0,05$ maka kedua variabel dinyatakan tidak linier.

Penghitungan uji linieritas hubungan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer *Statistical Package For Science* (SPSS) for Windows versi 19. Berdasarkan hasil uji linieritas kedua variabel dapat diketahui bahwa linearitas sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi *Deviation from Linearity* $0,439 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap mutu layanan kepada guru terdapat hubungan yang linear. Sedangkan linearitas variabel motivasi kerja terhadap mutu layanan kepada guru sebesar 0,002. Karena signifikansi *Deviation from Linearity* ($0,202 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi kerja terhadap mutu layanan kepada guru terdapat hubungan yang linear.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam pengujian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel persepsi tentang kepemimpinan transformasional (x1) terhadap variabel mutu layanan kepada guru (Y), pengaruh variabel motivasi kerja (x2) terhadap variabel mutu layanan kepada guru (Y), serta pengaruh variabel persepsi tentang kepemimpinan transformasional (x1) dan variabel motivasi kerja secara bersama – sama terhadap mutu layanan kepada guru. Nilai korelasi (r) berkisar mulai dari -1 sampai dengan 1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X1) terhadap Mutu Layanan kepada Guru (Y)

Berdasarkan uji normalitas diketahui bahwa distribusi data variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan mutu layanan kepada guru berdistribusi tidak normal. Oleh karena itu uji hipotesis yang digunakan adalah korelasi *Spearman*. Berikut hasil uji hipotesis variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (x1) terhadap Mutu Layanan Guru (Y) dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Korelasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Mutu Layanan Kepada Guru

Correlations				
			Kepemimpinan Transformasional	Mutu Layanan
Spearman's rho	Kepemimpinan Transformasional	Correlation Coefficient	1.000	.700**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	70	70
	Mutu Layanan	Correlation Coefficient	.700**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 4.11 Hasil uji *Rank Spearman Correlation* pada tabel output didapatkan bahwa nilai Sig (2-tailed) = 0,000 karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05 disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan mutu layanan kepada guru. Untuk melihat seberapa kuat pengaruhnya dapat dilihat dari nilai *Rank Spearman Correlation* dan dari tabel output di dapatkan nilai $r = 0,700$, jika dibandingkan pada tabel interpretasi koefisien korelasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungannya kuat dan arah hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan variabel mutu layanan guru searah. Maka, semakin tinggi

nilai kepemimpinan transformasional akan semakin tinggi pula mutu layanan kepada guru.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Mutu Layanan kepada Guru (Y)

Berdasarkan uji normalitas diketahui bahwa distribusi data variabel motivasi kerja berdistribusi normal dan mutu layanan kepada guru berdistribusi tidak normal. Oleh karena itu uji hipotesis yang digunakan adalah korelasi *Spearman*. Berikut hasil uji hipotesis variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (x1) terhadap Mutu Layanan Guru (Y) dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Korelasi Motivasi Kerja terhadap Mutu Layanan Kepada Guru

Correlations		Motivasi Kerja	Mutu Layanan
Spearman's rho	Motivasi Kerja	1.000	.426**
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	70	70
Mutu Layanan	Motivasi Kerja	.426**	1.000
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas Hasil uji analisis korelasi *Rank Spearman Correlation* pada tabel output didapatkan bahwa nilai Sig (2-tailed) = 0,000 karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05 disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan mutu layanan kepada guru. Untuk melihat seberapa kuat pengaruhnya dapat dilihat dari nilai *Rank Spearman Correlation* dan dari tabel output di dapatkan nilai $r = 0,426$, jika dibandingkan pada tabel interpretasi koefisien korelasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kekuatan pengaruhnya sedang dan arah hubungan antara variabel

kepemimpinan transformasional dengan variabel mutu layanan guru searah. Maka, semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula mutu layanan kepada guru.

c. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama – sama terhadap Mutu Layanan Kepada guru (Y)

Uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan motivasi

kerja secara bersama-sama terhadap mutu layanan kepada guru yakni regresi linear.

Adapun hasil analisisnya dengan program SPSS diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama – sama terhadap Mutu Layanan Kepada guru (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.728 ^a	.530	.516	5.707	.530	37.789	2	67	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2461.621	2	1230.810	37.789	.000 ^a
	Residual	2182.222	67	32.570		
	Total	4643.843	69			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Mutu Layanan

Hasil uji signifikansi ditunjukkan dari tabel output Anova(b), pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama – sama terhadap mutu layanan kepada guru menunjukkan nilai F sebesar 37,789 dengan nilai sig = 0,000. Karena nilai sig lebih kecil $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau persamaan regresi signifikan. Selain itu berdasarkan nilai pada tabel Model Summary di ketahui nilai R square = 0,530. Hal ini berarti bahwa variasi nilai variabel Y yang dapat dijelaskan oleh model regresi adalah 72,8% dan selebihnya atau sebesar 27,2% variasi nilai variabel Y dipengaruhi oleh variabel di luar model regresi.

Pembahasan

Analisis statistik pada hasil penelitian telah dijabarkan pada bab sebelumnya

menunjukkan temuan-temuan yang merupakan jawaban atas rumusan masalah – masalah penelitian. Masalah utama dari penelitian ini telah terjawab, yaitu kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap mutu layanan kepada guru. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi madrasah pendidikan, khususnya Madrasah Tsanawiyah Swasta se kota Pontianak dalam hal meningkatkan mutu layanan kepada guru. Pembahasan selanjutnya akan dipaparkan lebih lanjut tentang hubungan masing – masing variabel, yaitu pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu layanan kepada guru dan motivasi kerja terhadap mutu layanan kepada guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kota Pontianak.

1. Hubungan kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap mutu layanan kepada guru di MTs Swasta Kota Pontianak

Temuan pertama, terdapat hubungan yang positif dan erat antara kepemimpinan transformasional terhadap mutu layanan kepada guru. Berdasarkan kriteria uji hipotesis tabel 4.11, dinyatakan bahwa hubungan X1 dan Y positif yang erat. Dari hasil pengujian hipotesis pertama variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah diperoleh nilai koefisien korelasi = 0,700. Koefisien korelasi bernilai positif menandakan bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah memberikan kontribusi pada mutu layanan kepada guru. Faktor kepemimpinan kepala madrasah, dalam meningkatkan mutu layanan kepada guru cukup besar. Dimana komponen variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah mencakup; (a) pengaruh ideal, (b) motivasi yang menginspirasi, (c) rangsangan intelektual, (d) pertimbangan yang diadaptasi, (e) bantuan dalam memecahkan masalah, (f) hasil dan tindak lanjut.

Sumbangan kepemimpinan transformasional kepala madrasah, akan sangat besar, manakala mendapat hasil positif, yang merupakan awal dari respon guru-guru. Untuk meningkatkan mutu pelayanan di madrasah haruslah ditempuh melalui ketiga unsur utama dalam pendidikan yang berupa input, proses dan output. Hal – hal tersebut sangat berkaitan dengan pihak – pihak yang terkait dengan penyelenggaraan madrasah yaitu kepala madrasah sebagai pemimpin, guru sebagai pendidik. Apabila Madrasah Tsanawiyah memiliki Kepemimpinan transformasional kepala madrasah yang baik maka akan meningkatkan mutu layanan antara guru dan kepala madrasah, akan semakin baik juga.

Mutu layanan dari guru-guru akan muncul, sebagai respon dari kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kemampuan mutu layanan kepada guru akan meningkat. Mutu layanan kepada guru akan menimbulkan sikap baik, sehingga

dampaknya akan meningkatkan komitmen terhadap tugas.

Mutu layanan kepada guru yang tinggi jika guru terus mendapat layanan melalui kepemimpinan transformasional kepala madrasah. Dengan demikian maka hubungan positif kepemimpinan transformasional kepala madrasah dengan mutu layanan kepada guru sesuai teori yang dikemukakan.

2. Hubungan motivasi terhadap mutu layanan kepada Guru.

Temuan kedua, terdapat hubungan yang positif dan erat antara motivasi kerja terhadap mutu layanan kepada guru. Berdasarkan kriteria uji hipotesis tabel 4.12, dinyatakan bahwa hubungan X2 dan Y positif yang erat. Dari hasil pengujian hipotesis pertama variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah diperoleh nilai koefisien korelasi = 0,425. Koefisien korelasi bernilai positif menandakan bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah memberikan kontribusi pada mutu layanan kepada guru. Faktor motivasi kerja, dalam meningkatkan mutu layanan kepada guru cukup besar. Dimana komponen variabel motivasi kerja Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah: (a) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, (b) Harga diri, (c) Harapan pribadi, (d) Kebutuhan, (e) Keinginan, (f) Kepuasan kerja, (g) Prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: (a) Jenis dan sifat pekerjaan, (b) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, (c) Organisasi tempat orang bekerja, (d) Situasi lingkungan kerja, (e) Gaji.

Temuan kedua ini menunjukkan koefisien yang paling besar dari dua variabel bebas lainnya. Hal ini disebabkan motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam membangun tanggung jawab dan kepedulian terhadap

peningkatan komitmen guru terhadap tugas, yang merupakan mutu layanan kepada guru. Komitmen adalah sikap yang direalisasikan. Faktor komitmen terhadap tugas, sangat berkontribusi pada layanan. Guru yang selalu meningkatkan kemampuan dan komitmen terhadap tugas, akan menampilkan mutu layanan yang baik. Dengan kata lain jika mutu layanan kepada guru akan meningkat, diupayakan guru-guru memahami, menghayati dan mengamalkan kode etik guru, sebagai wujud dari motivasi kerja. Hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan mutu layanan kepada guru, sesuai dengan teori yang dikemukakan.

3. Hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja secara bersama-sama dengan mutu layanan kepada guru.

Temuan ketiga, dalam penelitian ini dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan erat antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, sikap profesional guru dan kemandirian belajar guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Berdasarkan kriteria uji hipotesis 4.14, dinyatakan bahwa hubungan X_1 , X_2 dan Y positif yang erat. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja terhadap mutu layanan kepada guru, menunjukkan hubungan dengan nilai koefisien korelasi = 0,728 atau sebesar 72,8%. Koefisien korelasi ini menandakan hubungan positif yang erat dan signifikan. Besar kecilnya sumbangan yang diberikan oleh kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja terhadap mutu layanan kepada guru. Peningkatan kualitas kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja secara bersama-sama akan mendukung peningkatan mutu layanan kepada guru.

Berdasarkan temuan ketiga ini menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah, motivasi memberikan kontribusi positif yang cukup mendasar

dalam mutu layanan kepada guru. Adanya sinergi positif antara kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja akan terjadi peningkatan mutu layanan kepada guru. Program peningkatan mutu layanan kepada guru lebih berhasil, jika memperhatikan kedua variabel di atas. Intinya mutu layanan kepada guru akan tinggi, bila faktor kepemimpinan transformasional dilaksanakan dengan bagus, dan motivasi kerja yang tinggi.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis data yang telah dilaksanakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan motivasi kerja terhadap Mutu Layanan kepada guru MTs Kota Pontianak. Adapun kesimpulan khusus yang dapat ditarik oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional kepala madrasah meliputi aspek Pengaruh Ideal, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan yang diadaptasi di MTs Swasta Kota Pontianak tergolong kategori sangat baik.
2. Motivasi Kerja yang meliputi Tanggung jawab dalam melakukan kerja, Prestasi yang dicapainya, Pengembangan diri, serta Kemandirian dalam bertindak di MTs Swasta Kota Pontianak tergolong kategori sangat baik.
3. Mutu Layanan kepada guru di MTs Swasta Kota Pontianak tergolong sangat tinggi atau sangat memuaskan dalam aspek fokus pada pelanggan, melakukan perbaikan terus menerus, memperlakukan pelanggan sebagai mitra, memenuhi ukuran kinerja layanan, pengakuan lebih luas, dan kredibilitasnya dipercaya.
4. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah di MTs Kota Pontianak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap mutu layanan kepada guru MTs Swasta Kota Pontianak.
5. Motivasi Kerja Kepala Madrasah yang diukur oleh mutu layanan kepada guru memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap mutu layanan kepada guru.

6. Secara simultan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan motivasi kerja pengaruh yang positif dan signifikan terhadap mutu layanan kepada guru dengan pengaruh yang cukup besar.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. MTs Swasta Kota Pontianak harus terus mempertahankan atau bahkan di tingkatkan lagi kepemimpinan transformasional sangat baik oleh guru, terutama berkenaan dengan fasilitas madrasah untuk menambah wawasan dan layanan yang lebih memuaskan.
2. Mutu layanan kepada guru perlu ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan motivasi kerja dalam melakukan aktivitas bekerja.
3. Untuk memperoleh hasil studi yang lebih baik, maka perlu dilakukan uji lagi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan motivasi kerja dengan menambahkan variabel bebas yang lebih banyak.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk bidang yang sama.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burns, James.M . (1976). *Leadership*. Winner of the Pulitzer Prize and National Book Award
- Dahlan, Sopiudin.M. 2011. *Statistik Untuk Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Danim, Sudarwan, dkk. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- E. Sallis. 2012. *Total Quality Management In Education*. Yogyakarta : IRCiSoD
- F. Purwanto, Ngalim. (2017). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Remaja Rosdakarya.
- G. Robbins, Stephen.P. (2011). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Saefullah. (2012). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian administrasi (Metode R & D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ulfatin, Nurul, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.