

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

<sup>1</sup>Rina Hasna, <sup>2</sup>Granit Agustina  
Universitas Kebangsaan Republik Indonesia, Bandung

### Abstrak

**Introduction:** Teacher performance is pivotal to learning quality in Indonesian schools, and two levers – principals' transformational leadership and teachers' work motivation – are frequently cited but unevenly enacted across Islamic education foundations. **Background Problems:** Many schools report inconsistent teacher performance; the research question is: To what extent do the principal's transformational leadership style and teachers' work motivation affect teacher performance, both individually and jointly? **Novelty:** Prior work rarely quantifies the simultaneous effects of these constructs within Islamic educational foundations; this study adds context-specific evidence by examining a single foundation and linking leadership behaviors with motivation in one model. **Research Methods:** A quantitative, associative design was used at the Darul Muttaqin Islamic Education Foundation ( $n = 44$  teachers). Data were collected via validated questionnaires and analyzed using multiple linear regression (SPSS 25) with  $t$ -tests (partial) and  $F$ -tests (simultaneous). **Finding/Results:** Both transformational leadership and work motivation significantly improve teacher performance; the model is significant ( $F = 18.186 > 3.23$ ,  $p < 0.05$ ), shows a moderate multiple correlation ( $R = 0.567$ ), and explains substantial variance ( $R^2 = 0.831$ ). **Conclusion:** Enhancing principals' transformational practices together with systematic motivation initiatives (recognition, development opportunities, supportive facilities) can meaningfully raise teacher performance in Islamic secondary schools and should be prioritized in leadership and HR policies.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

### PENDAHULUAN

Pendidikan nasional yang berkualitas memerlukan guru yang berkualitas tinggi. Guru merupakan salah satu profesi yang berperan penting dalam pembangunan pendidikan nasional yang dituntut untuk memiliki keterampilan profesional. Darmadi (2019) dalam (Kurniawati, 2023) menyebutkan bahwa guru profesional adalah semua orang yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab dalam mendidik siswa, baik secara individual maupun klasikal. Hal ini berarti guru harus memiliki kompetensi dasar sebagai bentuk wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugas utamanya.

Menciptakan seorang guru yang berkompeten bukan pekerjaan yang mudah, perlu waktu bagi setiap guru untuk memiliki kompetensi yang harus dicerminkan dalam sikap, cara kerja dan tindakannya sehari-hari. Kualitas tingkat pendidikan seorang guru merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi sekolah dituntut untuk mempunyai motivasi diri yang kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Motivasi diri kepala sekolah juga menjadi sumber semangat

yang mendorongnya untuk bertindak terhadap warga sekolah yaitu guru, staff dan siswa guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, hal ini akan mendorong kepala sekolah untuk menjadi pemimpin yang luar biasa. Andriani et al., (2018 dalam Sari dkk, 2022) menyatakan bahwa dengan motivasi yang tinggi, maka akan timbul kesadaran seorang guru untuk melakukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran yang dapat dilaksanakan sepenuhnya. Untuk mendukung penelitian ini, maka peneliti mengangkat definisi konseptual dan penelitian terdahulu yang relevan sebagaimana dijabarkan dibawah ini (Qoyyimun Nafal et al., 2024).

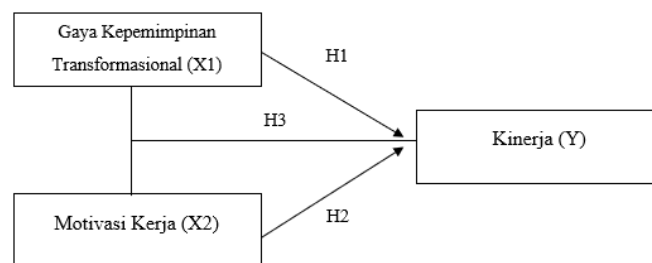
Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi, faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Robbins dan Coulter mengatakan "*The Process by which a person efforts are energized, directed and sustained toward attaining a goal*" (Robbins, S. P., & Coulter, 2018). Menurutny motivasi adalah proses dimana upaya seseorang digerakkan, diarahkan dan dipertahankan untuk mencapai tujuan (Saleh & Djamil, 2023).

Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh pegawai maupun kelompok pegawai dalam suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari pendapat para pakar di atas, maka dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu periode tertentu sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Warella et al., 2018). Guru sebagai pendidik yang telah tersertifikasi merupakan asumsi yang kuat, bahwa guru memiliki kompetensi sesuai bidangnya. Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Penguasaan dan penerapan kompetensi sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran dan pembimbingan peserta didik.

Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur merupakan sebuah badan hukum yang bergerak dalam bidang pendidikan, SMP IT dan SMK Darul Muttaqin Cianjur merupakan lembaga pendidikan yang berdiri di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur yang berlokasi di Jl. Raya Didi Prawirakusumah Kp. Bunipasir Rt.3 Rw.1 (Jembatan Layang) Desa Maleber Kec. Karangtengah Kab. Cianjur-43281. Berdasarkan hasil observasi lapangan selama peneliti melakukan penelitian di Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur, pada proses kegiatan belajar mengajarnya masih terdapat guru yang bekerja menunjukkan kinerja kurang baik seperti kurang disiplin dan tidak tanggung jawab pada saat kegiatan pembelajaran berlangsung. Penilaian kinerja guru seperti ini perlu adanya perhatian bagi pihak yang terkait untuk meningkatkan kinerjanya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah rasa puas yang didapatkan dalam bekerja, tentu hal tersebut menjadi faktor utama yang mampu

membuat seseorang bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil terbaik. Terdapat dua faktor yaitu faktor individu dan faktor lingkungan yang mana secara psikologis menunjukkan bahwa dorongan dalam diri dan semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya. Motivasi kerja yang diberikan oleh seorang pimpinan yaitu kepala sekolah sangat dibutuhkan oleh para guru karena motivasi dapat memberikan alasan seseorang untuk bekerja dengan baik sesuai prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi yang diberikan kepada pegawai biasanya seperti gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman dan lain-lain. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti menggambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

## STUDI LITERATUR

Robbins memberikan definisi bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menginspirasi para bawahannya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi (Roza et al., 2018). Dimensi gaya kepemimpinan transformasional, yakni; *Idealized influence (charisma)*, *Inspirational motivation*, *Intellectual stimulation*, dan *Individualized consideration*.

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Khaeruman et al., 2021). Dimensi motivasi kerja yakni; Dorongan internal, Dorongan eksternal, dan Kinerja. Mangkunegara mengemukakan bahwa pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai atau karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya (Khaeruman et al., 2021). Dimensi Kinerja adalah Kualitas kerja, Perilaku kerja, Sifat pribadi, Penelitian Sebelumnya.

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru memang saling terkait erat. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang efektif dapat memberikan dampak positif pada kinerja guru. Misalnya seorang kepala

sekolah apabila dapat memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan dan memotivasi para guru sebagai bawahannya cenderung dapat meningkatkan semangat dan kinerjanya. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto, Wahidin & Soefijanto (2020) bahwa hasil penelitian berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan hasil perhitungan analisis jalur, terdapat pengaruh secara langsung terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,316 dan nilai t-hitung sebesar 5,42. Nilai t-tabel untuk  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,99. Oleh karena nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru dapat diterima.

Mangkunegara menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja (Kurniawati, 2023). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan ke arah pencapaian tujuan, motivasi dapat diartikan sebagai suatu perangsang atau keinginan (*want*) dan daya penggerak kemampuan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Kurniawati, 2023). Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto, Wahidin & Soefijanto (2020) berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, bahwa pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,676 dan nilai t-hitung sebesar 11,21. Nilai t-tabel untuk  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,99. Oleh karena nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru dan dapat diterima.

Hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit secara keseluruhan disebut dengan kinerja karyawan (Ali & Riyadi, 2019). Menurut Sedarmayanti, kinerja disamakan dengan hasil, perilaku dan tindakan yang diambil untuk mencapai hasil (Chairunnisah et al., 2021). Berdasarkan hasil temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto, Wahidin & Soefijanto (2020) dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terdapat hubungan pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara empiris peningkatan kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh seorang pemimpin memberikan dampak terhadap kinerja. Dalam hal ini, kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah dapat memotivasi kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah, kepala sekolah memberi contoh yang baik dalam hal kepemimpinan di sekolah dan kepala sekolah bekerjasama dengan guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja para guru di sekolah. Peningkatan motivasi kerja akan memberikan dampak terhadap kinerja.

## METODE

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau kuantitatif. Menurut (Arsana & Narung, 2024), penelitian asosiatif atau kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Peneliti melakukan penelitian ke Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden dan observasi untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur. Responden pada penelitian ini adalah para dewan guru yang dikelola oleh lembaga pendidikan Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah dewan guru di Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur yang berjumlah 44 orang. Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel jenuh dikarenakan jumlah guru yang relatif sedikit yaitu berjumlah 44 orang (Husen, 2023). Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan dengan pengklasifikasian total skor yang diperoleh dari responden penelitian (Kurniawati, 2023).

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, karena jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu sehingga dikatakan regresi berganda. Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah (Halim et al., 2023). Hubungan antara variabel tersebut dapat dicirikan melalui model matematika yang disebut dengan model regresi. Model regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional), X2 (Motivasi Kerja) dan Y (Kinerja).

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

H0: Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur.

H1: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur.

H0: Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur.

H2: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan taraf signifikan 5% atau dengan tingkat keyakinan 95%. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Indikator	Frekuensi & Bobot pada Alternatif Jawaban										Total Aktual Bobot	Bobot Ideal	%
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)				
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B			
X1.1 Panutan	10	50	16	64	5	15	9	18	4	4	151	220	68,63%
X1.2 Rasa Bangga	9	45	17	68	5	15	9	18	4	4	150	220	68,18%
X1.3 Mengkomunikasikan	16	80	24	96	4	12	0	0	0	0	188	220	85,45%
X1.4 Motivasi	10	50	14	56	14	42	5	10	1	1	159	220	72,27%
X1.5 Antusiasme	9	45	17	68	12	36	5	10	1	1	160	220	72,72%
X1.6 Memberikan Solusi	17	85	23	92	4	12	0	0	0	0	189	220	85,90%
X1. Kreatifitas	10	50	19	76	9	27	6	12	0	0	165	220	75%
X1.8 Keterampilan	9	45	17	68	11	33	7	14	0	0	160	220	72,72%
X1.9 Kecerdasan Intelektual	18	90	23	92	3	9	0	0	0	0	191	220	86,81%
X1.10 Peduli	5	25	26	104	6	18	4	8	3	3	158	220	71,81%
X1.11 Mengayomi	9	45	19	76	7	21	4	8	5	5	155	220	70,45%
X1.12 Membimbing	3	15	36	144	4	12	1	2	0	0	173	220	78,63%
Jumlah Bobot Aktual pada Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional											1.999	2.640	
Rata-rata Bobot Aktual Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional											166,58	220	75,71%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa indikator dari variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur masuk kedalam kriteria baik, hal ini ditunjukkan dengan hasil rata-rata bobot aktual yang didapat yaitu 166,58. Dimana bobot 166,58 masuk kedalam interval antara 140 - 175.

## Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Frekuensi & Bobot pada Alternatif Jawaban										Total		%
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		Aktual Bobot	Bobot Ideal	
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B			
X2.1 Mendapatkan Penghargaan	7	35	17	68	8	24	11	22	1	1	150	220	68,18%
X2.2 Keinginan Mengembangkan Diri	15	75	12	48	7	21	8	16	2	2	162	220	73,63%
X2.3 Gaji	1	5	12	48	14	42	11	22	6	6	123	220	55,90%
X2.4 Fasilitas Kerja	1	5	18	72	14	42	10	20	1	1	140	220	63,63%
Jumlah Bobot Aktual pada Variabel Motivasi Kerja											575	880	
Rata-rata Bobot Aktual Variabel Motivasi Kerja											143,75	220	65,34%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa indikator dari variabel motivasi kerja di Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur masuk kedalam kriteria baik, hal ini ditunjukkan dengan hasil rata-rata bobot aktual yang didapat yaitu 143,75. Dimana bobot 143,75 masuk kedalam interval antara 140 - 175.

## Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru

Indikator	Frekuensi & Bobot pada Alternatif Jawaban										Total		%
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		Aktual Bobot	Bobot Ideal	
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B			
Y.1 Penyusunan Rencana Pembelajaran	2	10	22	88	8	24	9	18	3	3	143	220	65%
Y.2 Pelaksanaan Pembelajaran	3	15	17	68	8	24	13	26	3	3	136	220	61,81%
Y.3 Kecepatan Menyelesaikan Pekerjaan	7	35	35	140	2	6	0	0	0	0	181	220	82,27%
Y.4 Tidak Menunda Pekerjaan	17	85	23	92	4	12	0	0	0	0	189	220	85,90%
Y.5 Kerjasama	4	20	28	112	6	18	6	12	0	0	162	220	73,63%
Y.6	9	45	30	120	5	15	0	0	0	0	180	220	81,81%

Tanggung Jawab Y.7 Berwibawa	14	70	24	96	6	18	0	0	0	0	184	220	83,63%
Y.8 Berakhlak Mulia	12	60	31	124	1	3	0	0	0	0	187	220	85%
Y.9 Disiplin	2	10	27	108	14	42	1	2	0	0	162	220	73,63%
Y.10 Tidak Meninggalkan Tempat Kerja	3	15	36	144	4	12	1	2	0	0	173	220	78,63%
Jumlah Bobot Aktual pada Variabel Kinerja Guru											1.697	2.200	
Rata-rata Bobot Aktual Variabel Kinerja Guru											169,7	220	77%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa indikator dari variabel kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur masuk kedalam kriteria baik, hal ini ditunjukkan dengan hasil rata-rata bobot aktual yang didapat yaitu 169,7. Dimana bobot 169,7 masuk kedalam interval antara 140 - 175.

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengukur tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Program for Social Science (SPSS) 25* sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
(Constant)	27.403	2.452			11.178	.000		
1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	.071	.087	.140		1.816	.419	.441	2.269
Motivasi Kerja	.629	.187	.575		3.357	.002	.441	2.269

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil output software IBM SPSS 25

Nilai *constant* sebesar 27,403 menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja sama dengan nol maka Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur bernilai 27,403 data asumsi. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,071 menunjukkan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional mengalami peningkatan, maka Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur akan meningkat sebesar 0,071. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,629 menunjukkan

bahwa apabila Motivasi Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur akan meningkat sebesar 0,629.

### Uji hipotesis secara parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing (parsial) variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru. Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur diperoleh berdasarkan hasil perhitungan sistem SPSS Versi 25. Berikut adalah hasil analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Guru (Y):

Tabel 5. Hasil Uji Parsial Dan Korelasi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Correlations				
		Kinerja Guru	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1.000	.570	.679
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.570	1.000	.748
	Motivasi Kerja	.679	.748	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru	.	.000	.000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.000	.	.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja Guru	44	44	44
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	44	44	44
	Motivasi Kerja	44	44	44

Sumber: Hasil *output software* IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5 diatas, diketahui hasil analisis untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Guru (Y), memperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $1,816 > t$  tabel  $1,683$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Guru (Y). Dari Tabel 4.5 diketahui Standardized Coefficients beta untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,71 dan koefisien zero order X1 terhadap Y. Jadi besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru adalah 0,404 atau 40,4%.

Analisis pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur diperoleh berdasarkan hasil perhitungan sistem SPSS versi 25, berikut adalah hasil analisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Dan Korelasi Variabel Motivasi Kerja

		Correlations		
		Kinerja Guru	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1.000	.570	.679
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.570	1.000	.748
	Motivasi Kerja	.679	.748	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru	.	.000	.000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.000	.	.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja Guru	44	44	44
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	44	44	44
	Motivasi Kerja	44	44	44

Sumber: Hasil *output software* IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6 diatas, diketahui hasil analisis untuk variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y), memperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $3,357 > t$  tabel  $1,683$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y). Dari Tabel 8. diatas, diketahui *Standardized Coefficients* beta untuk Motivasi Kerja sebesar  $0,629$  dan koefisien zero order X2 terhadap Y. Jadi besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru adalah  $0,427$  atau  $42,7\%$

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur diperoleh hasil perhitungan sistem SPSS versi 25. Berikut adalah hasil analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru:

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.396	2	157.198	18.186	.000 <sup>b</sup>
	Residual	354.400	41	8.644		
	Total	668.795	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Hasil *output software* IBM SPSS 25

Berdasarkan Tabel 7 diketahui  $F_{hitung}$  sebesar  $18,186$  dengan nilai signifikansi  $0,000$  sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan  $5\%$  dengan derajat Df  $(N1) = k-1 = 3-1 = 2$  dan Df  $(N2) = n - k = 44 - 3 = 41$ . Nilai  $F$  atas kemudian dibandingkan dengan  $F_{0,05} (2-41)$ . Dari tabel distribusi F dari mana diperoleh  $3,23$ .

Tabel 8. Hasil Kesimpulan Pengujian Secara Simultan

Nilai $F_{hitung}$	Nilai $F_{tabel}$	Kesimpulan
18,186	3,23	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 8 diatas, nilai  $F_{hitung}$  18,186 >  $F_{tabel}$  3,23. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terdapat pengaruh simultan terhadap Kinerja Guru (Y) pada Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur. Untuk mengetahui besarnya pengaruh simultan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah dengan menjumlahkan koefisien determinasi parsial pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) dan pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y). Jadi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0,831 atau 83,1%.

## KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Darul Muttaqin Cianjur. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 40,4%, sementara motivasi kerja juga memberikan pengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 42,7%. Secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 83,1% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 16,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional yang mampu memberi teladan, dukungan, dan inspirasi, serta motivasi kerja yang ditopang oleh penghargaan, pengembangan diri, dan fasilitas kerja yang memadai, mampu mendorong guru untuk bekerja lebih optimal. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk terus memperkuat praktik kepemimpinan transformasional melalui komunikasi yang jelas, pemberdayaan guru, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif. Di sisi lain, motivasi kerja guru perlu dijaga dan ditingkatkan dengan memberikan penghargaan yang layak, peluang pengembangan profesional, dan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan serta produktivitas. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya peran kepemimpinan dan motivasi sebagai fondasi dalam strategi peningkatan mutu pendidikan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kompetensi pedagogik, maupun disiplin kerja guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

## REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Ali, M. S. K., & Riyadi, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan Kompensasi pada Kinerja. *Fakultas Ekonomi Universitas DR Soetomo*, 27(2), 70–76.
- Arsana, I. N., & Narung, I. G. G. (2024). 6.+Janet\_349-360. 3(2), 349–360.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Halim, A. F., Vionika, A., & Ningrum, F. S. (2023). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank. 5(1), 38–45.
- Husen, A. (2023). Strategi Pemasaran Melalui Digital Marketing. 2, 1356–1362.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 583–595. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1395>
- Qoyyimun Nafal, Binti Maunah, & Achmad Patoni. (2024). Hakikat Kepemimpinan Transformasional. *IHSANIKA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(3), 45–58. <https://doi.org/10.59841/ihsanika.v2i3.1361>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Roza, I., Yuliani, F., & Kiswanto, K. (2018). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kinerja. *JIANA ( Jurnal Ilmu Administrasi Negara )*, 15(2), 267–273. <https://doi.org/10.46730/jiana.v15i2.4767>
- Saleh, Y., & Djamil, M. (2023). The Influence of Motivation and Organisational Culture on The Performance of Non-Lecturer Employees of Mercu Buana University With Organisational Commitment As An Intervening Variable. *Greenation International Journal of Tourism and Management*, 1(2), 212–222. <https://doi.org/10.38035/gijtm.v1i2.68>
- Sugiyono, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. In Penerbit Alfabeta (2nd ed). Penerbit Alfabeta.
- Wahidin, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Jakarta Utara. *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 151. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v4i1.1274>
- Warella, S. Y., Revida, E., Abdillah, L. A., Pulungan, D. R., Purba, S., Firdaus, E., Tjiptadi, D. D., Faisal, M., Lie, D., Butarbutar, M., & Kato, I. (2018). Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia.