Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD

Windiawan^{1✉}, Sitti Hartinah², Beni Habibi³
(1,2,3) Pedagogi, Universitas Pancasakti Tegal

✉ Corresponding author
(windiawan98@admin.sd.belajar.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis (1) Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri se Kecamatan Bumijawa Kabupaten Tegal, (2) Pengaruh motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri se Kecamatan Bumijawa Kabupaten Tegal dan (3) Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri se Kecamatan Bumijawa. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif melalui survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 78 guru di 50 SD Negeri di Kecamatan Bumijawa. Data dianalisis dengan menggunakan teknik statistik deskriptif dan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru ($t = 14.194$, $p < 0.05$). Motivasi kerja kepala sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ($t = 1.268$, $p > 0.05$). Model regresi dari variabel independen Motivasi Kepala Sekolah dan Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kata kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Kepala Sekolah, Kinerja Guru.*

Abstract

This research aims to describe and analyze (1) the influence of the principal's transformational leadership on teacher performance in public elementary schools in Bumijawa District, Tegal Regency, (2) the influence of school principals' work motivation on teacher performance in public elementary schools in Bumijawa District, Tegal Regency and (3) The influence of transformational leadership and work motivation of school principals on teacher performance in state elementary schools in Bumijawa District. The research method used is descriptive quantitative through surveys. Data was collected through questionnaires distributed to 78 teachers in 50 public elementary schools in Bumijawa District. Data were analyzed using descriptive statistical techniques and t tests and F tests. The results showed that there was a positive and significant influence between transformational leadership and teacher performance ($t = 14.194$, $p < 0.05$). The principal's work motivation does not have a significant influence on teacher performance ($t = 1.268$, $p > 0.05$). The regression model of the independent variables Principal Motivation and Transformational Leadership has a significant influence on Teacher Performance.

Keywords: *Transformational Leadership, Principal Work Motivation, Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk menggerakkan sumber yang ada pada suatu sekolah yang akan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pemimpin dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Pada tingkat operasional, kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya peningkatan-peningkatan sekolah yang bermutu.

Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Zaman yang hadapi saat ini bukan zaman ketika manusia menerima segala apa yang menimpanya, tetapi zaman di mana manusia dapat mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya secara kemanusiaan. Bahkan dalam terminologi motivasi Maslow, manusia di era ini adalah manusia yang memiliki

keinginan mengatualisasikan dirinya, yang berimplikasi pada bentuk pelayanan dan penghargaan terhadap manusia itu sendiri. Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran ada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja, guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak ada motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik. Dengan demikian keberhasilan guru dalam menjalankan tugas karena dorongan/motivasi sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Seluruh kegiatan yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan sekolah secara optimal. Mengingat pentingnya motivasi kerja, maka seharusnya semua guru memiliki motivasi kerja yang baik guna kelancaran proses belajar mengajar di kelas. Tetapi, menurut pengamatan peneliti, masih terdapat guru yang tidak memiliki motivasi kerja yang baik, seperti di sekolah dasar negeri di Kecamatan Bumijawa Kabupaten Tegal.

Motivasi untuk mengajar yang dimiliki guru akan sangat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugasnya. Jika motivasi mengajar tinggi, maka ia akan mampu mengajar dengan baik, dan sebaliknya, jika motivasi mengajar yang dimilikinya rendah, maka ia tidak akan mampu mengajar dengan baik, di mana hal ini akan sangat mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang guru. Melihat pentingnya hasil kerja dari seorang guru dalam melaksanakan program pendidikan dan pengajaran di sekolah, maka perlunya motivasi kerja yang tinggi. Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan selalu berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan penuh semangat tinggi, serta ia akan berusaha mengembangkan tugas dan dirinya semaksimal mungkin untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang (Juniarti, dkk. 2020).

Hasil pelaksanaan supervisi terpadu oleh Kepala Sekolah dan Pengawas Bina Sekolah, masih ditemukan guru mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, karena merasa materi pelajaran sudah sangat dihafal dan tidak mau berubah terhadap hal-hal baru, termasuk metode pembelajaran dalam penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami, mengajar secara hafalan sehingga tanpa persiapan mengajar. Kepala Sekolah dan Pengawas Bina Sekolah dalam observasinya menyampaikan bahwa permasalahan tersebut boleh jadi karena kepemimpinan yang masih lemah, namun kinerja akan relatif efektif khususnya apabila terdapat guru yang memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja. Oleh karena itu, agar lebih optimal diharapkan kepala sekolah sebagai pimpinan yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang cukup tinggi. Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya, selain itu agar kepala sekolah dapat mempengaruhi bawahannya harus memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya.

Berdasarkan hasil observasi supervisi tersebut merupakan fenomena-fenomena kinerja guru secara keseluruhan yang belum optimal, terdapat guru masih memiliki kendala-kendala dalam pelaksanaan pembelajaran. Kondisi tersebut belum sesuai dengan kinerja guru yang diharapkan. Kinerja guru tersebut dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang dalam hal ini adalah kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan yang diharapkan mampu mengelola sekolah dengan baik, dalam upaya mewujudkan sekolah sebagai wadah pembelajaran efektif dan efisien. Motivasi kerja guru diperlukan dalam mendukung upaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah tersebut agar pencapaian kinerja sebagai keberhasilan organisasi sekolah dapat terwujud.

Berangkat dari latar belakang di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis (1) Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri se Kecamatan Bumijawa Kabupaten Tegal, (2) Pengaruh motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri se Kecamatan Bumijawa Kabupaten Tegal, dan (3) Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri se Kecamatan Bumijawa.

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu proses yang sistematis untuk mendapatkan pengetahuan baru atau untuk menguji kebenaran pengetahuan yang sudah ada. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang meneliti populasi ataupun sampel untuk menguji dan membuktikan hipotesis. Metode

penelitian yang digunakan adalah metode survey. Metode survei adalah proses yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Analisis dilakukan menggunakan model regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 25. Regresi linier berganda adalah model persamaan yang menggambarkan hubungan suatu variabel dependen (variabel terikat) terhadap dua atau lebih variabel independen (variabel bebas).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner berisi daftar pernyataan tertulis untuk mengumpulkan informasi tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja guru (Y), Skala pengukuran yang digunakan dalam survey ini adalah skala likert. Pengujian keabsahan data diperlukan untuk membuktikan kebenaran data yang didapat selama melakukan penelitian. Berikut adalah uji keabsahan data kuantitatif: Uji keabsahan data kuantitatif menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, yang digunakan untuk menguji daftar pertanyaan untuk melihat pertanyaan dalam kuesioner yang diisi responden sudah layak atau belum yang digunakan untuk mengambil data.

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan model regresi linear berganda. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25.0. Berikut adalah langkah-langkah untuk menganalisis data, antara lain Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinieritas, Uji Parsial (Uji t), dan Uji Simultan (Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian merupakan bagian penting dalam sebuah laporan penelitian. Bagian ini menjadi inti dari penelitian dan memberikan kontribusi baru bagi ilmu pengetahuan. Hasil penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan deskripsi naratif. Struktur penyajian hasil penelitian deskriptif kuantitatif dengan survei berupa angket umumnya terdiri dari beberapa bagian, yaitu: Deskripsi responden yang berisi informasi tentang karakteristik responden terhadap kepemimpinan transformasional, motivasi kepala sekolah dan kinerja guru. Informasi ini penting untuk memahami konteks data yang diperoleh dari responden. Setelah itu adalah analisis data yang diperoleh dari responden. Analisis data dapat dilakukan dengan menggunakan teknik statistik deskriptif seperti mean, median, modus, standar deviasi distribusi frekuensi, tabel frekuensi, histogram, uji t, dan ANOVA.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan langkah penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan, kuesioner atau angket yang sudah disusun benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Alat ukur yang valid akan menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya, sehingga hasil penelitian pun menjadi lebih bermakna. Untuk mencari validitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics versi 25*. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.1. Uji Validitas

Butir	R Hit	R Tab	Sign.	Ket.	Butir	R Hit	R Tab	Sign.	Ket.
1	0.706	0,2759	0.000	Valid	23	0.813	0,2781	0.000	Valid
2	0.788	0,2760	0.000	Valid	24	0.653	0,2782	0.000	Valid
3	0.667	0,2761	0.000	Valid	25	0.771	0,2783	0.000	Valid
4	0.857	0,2762	0.000	Valid	26	0.776	0,2784	0.000	Valid
5	0.684	0,2763	0.000	Valid	27	0.676	0,2785	0.000	Valid
6	0.654	0,2764	0.000	Valid	28	0.705	0,2786	0.000	Valid
7	0.630	0,2765	0.000	Valid	29	0.637	0,2787	0.000	Valid
8	0.703	0,2766	0.000	Valid	30	0.646	0,2788	0.000	Valid
9	0.733	0,2767	0.000	Valid	31	0.838	0,2789	0.000	Valid
10	0.820	0,2768	0.000	Valid	32	0.876	0,2790	0.000	Valid
11	0.770	0,2769	0.000	Valid	33	0.879	0,2791	0.000	Valid
12	0.817	0,2770	0.000	Valid	34	0.798	0,2792	0.000	Valid
13	0.830	0,2771	0.000	Valid	35	0.715	0,2793	0.000	Valid
14	0.846	0,2772	0.000	Valid	36	0.868	0,2794	0.000	Valid
15	0.764	0,2773	0.000	Valid	37	0.755	0,2795	0.000	Valid
16	0.650	0,2774	0.000	Valid	38	0.786	0,2796	0.000	Valid
17	0.796	0,2775	0.000	Valid	39	0.776	0,2797	0.000	Valid
18	0.717	0,2776	0.000	Valid	40	0.843	0,2798	0.000	Valid
19	0.782	0,2777	0.000	Valid	41	0.823	0,2799	0.000	Valid
20	0.805	0,2778	0.000	Valid	42	0.823	0,2800	0.000	Valid
21	0.841	0,2779	0.000	Valid	43	0.909	0,2801	0.000	Valid

Butir	R Hit	R Tab	Sign.	Ket.	Butir	R Hit	R Tab	Sign.	Ket.
22	0.857	0,2780	0.000	Valid	44	0.832	0,2802	0.000	Valid

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 44 item butir pertanyaan r hitung lebih besar ddaru r tabel dan nilai signifikansi lebih jecil dari 0,05. Hal itu berarti bahwa secara umum, hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian valid. (1) Nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara butir pertanyaan dengan variabel yang diukur. Hal ini berarti bahwa butir pertanyaan mampu mengukur aspek-aspek yang ingin diukur dengan baik. (2) Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (umumnya $\alpha = 0.05$) menunjukkan bahwa tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa korelasi antara butir pertanyaan dan variabel adalah nol. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang signifikan antara butir pertanyaan dengan variabel yang diukur. Berdasarkan interpretasi di atas, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang Anda gunakan memiliki validitas yang baik. Hal ini berarti bahwa instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dengan akurat dan dapat dipercaya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan langkah penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan, seperti kuesioner atau tes, menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil. Alat ukur yang reliabel akan menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya, sehingga hasil penelitian pun menjadi lebih bermakna. Tujuan utama dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi dan stabilitas hasil pengukuran alat ukur. Alat ukur yang reliabel akan menghasilkan hasil yang sama meskipun digunakan berulang kali pada responden yang sama atau pada kondisi yang sama. Untuk mencari reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 25.

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.984	44

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,984 (Reliabilitas tinggi). Reliabilitas tinggi memiliki arti bahwa suatu alat ukur, tes, atau instrumen penelitian konsisten dalam menghasilkan hasil yang sama atau mirip ketika digunakan untuk mengukur hal yang sama pada waktu yang berbeda atau pada orang yang berbeda. Dengan kata lain, reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa hasil pengukuran dapat dipercaya dan bebas dari kesalahan pengukuran. Semakin tinggi reliabilitas instrumen penelitian, semakin akurat dan dapat diandalkan hasilnya.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan meringkas data yang diperoleh dari penelitian. Hasil analisis statistik deskriptif biasanya disajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan deskripsi naratif.

Tabel 4.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional	78	20	100	93.2436	13.96488
Motivasi Kepala Sekolah	78	10	50	45.9103	7.45059
Kinerja Guru	78	14	70	65.4744	9.82671
Valid N (listwise)	78				

Berdasarkan tabel di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Transformasional

Analisis statistik deskriptif tentang kepemimpinan transformasional bertujuan untuk menggambarkan dan meringkas data yang diperoleh dari responden terkait gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah di SD Negeri se Kecamatan Bumijawa Kabupaten Tegal. Adapun indikator pada Kepemimpinan Transformasional dalam penelitian ini adalah (1) *Idealized Influence*, (2) *Motivational Inspiration*, (3) *Intellectual Stimulation*, dan (4) *Individualized Consideration*. Berdasarkan tabel di atas, terdapat 78 data yang dianalisis untuk variabel kepemimpinan transformasional. Skor terendah untuk kepemimpinan transformasional adalah 20.00. Skor tertinggi untuk kepemimpinan transformasional adalah 100.00. Rata-rata skor kepemimpinan transformasional adalah 93.24, dengan deviasi standar 13.96. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kepemimpinan

transformatif tergolong tinggi, dengan variasi skor yang cukup beragam. Dalam statistik deskriptif pada variabel kepemimpinan transformatif dalam penelitian ini, nilai standar deviasi (SD) yang lebih besar dari rata-rata (mean) menunjukkan beberapa hal penting tentang data antara lain: (1) Standar deviasi yang besar menunjukkan bahwa data tersebar lebih luas di sekitar mean. Hal ini berarti bahwa terdapat variasi yang lebih tinggi dalam nilai-nilai data. (2) Data dengan standar deviasi yang besar umumnya tidak seragam. Nilai-nilainya tidak terpusat di sekitar mean, dan terdapat banyak variasi antara nilai-nilai terendah dan tertinggi. (3) Data dengan standar deviasi tinggi umumnya kurang homogen atau tidak seragam. Kelompok data terdiri dari sub-kelompok dengan karakteristik yang berbeda, yang menyebabkan variasi nilai tinggi.

Tabel 4.4. Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformatif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20.00	2	2.6	2.6	2.6
	76.00	1	1.3	1.3	3.8
	80.00	4	5.1	5.1	9.0
	81.00	4	5.1	5.1	14.1
	82.00	2	2.6	2.6	16.7
	84.00	2	2.6	2.6	19.2
	86.00	1	1.3	1.3	20.5
	88.00	2	2.6	2.6	23.1
	89.00	1	1.3	1.3	24.4
	92.00	1	1.3	1.3	25.6
	93.00	2	2.6	2.6	28.2
	94.00	4	5.1	5.1	33.3
	95.00	2	2.6	2.6	35.9
	96.00	1	1.3	1.3	37.2
	97.00	1	1.3	1.3	38.5
	98.00	2	2.6	2.6	41.0
	99.00	3	3.8	3.8	44.9
	100.00	43	55.1	55.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan distribusi frekuensi skor kepemimpinan transformatif untuk 78 responden. Adapun interpretasinya adalah sebagai berikut: (1) *Valid Percent*: Persentase ini menunjukkan proporsi responden dalam setiap kategori skor. Contohnya, 2.6% responden memiliki skor 20.00, 1.3% responden memiliki skor 76.00, dan seterusnya. (2) *Cumulative Percent*: Persentase ini menunjukkan proporsi kumulatif responden yang memiliki skor sama atau lebih rendah dari skor tertentu. Contohnya, 2.6% responden memiliki skor 20.00 atau lebih rendah, 3.8% responden memiliki skor 76.00 atau lebih rendah. Kesimpulan dari uraian di atas adalah mayoritas responden (55.1%) memiliki skor kepemimpinan transformatif yang sempurna (100.00). Skor kepemimpinan transformatif bervariasi dari 20.00 hingga 100.00. Distribusi frekuensi menunjukkan bahwa skor kepemimpinan transformatif terkonsentrasi di nilai-nilai yang lebih tinggi.

b. Motivasi Kepala Sekolah

Analisis statistik deskriptif tentang motivasi kepala sekolah bertujuan untuk menggambarkan dan meringkas data yang diperoleh dari responden terkait tingkat motivasi kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan data yang terkumpul terdapat 78 data yang dianalisis untuk variabel motivasi kepala sekolah. Skor terendah untuk motivasi kepala sekolah adalah 10.00. Skor tertinggi untuk motivasi kepala sekolah adalah 50.00. Rata-rata skor motivasi kepala sekolah adalah 45.91, dengan deviasi standar 7.45. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kepala sekolah tergolong sedang, dengan variasi skor yang relatif kecil.

Tabel 4.5. Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Motivasi Kepala Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10.00	2	2.6	2.6	2.6
	32.00	1	1.3	1.3	3.8
	33.00	1	1.3	1.3	5.1
	37.00	1	1.3	1.3	6.4
	39.00	2	2.6	2.6	9.0

40.00	9	11.5	11.5	20.5
41.00	3	3.8	3.8	24.4
44.00	1	1.3	1.3	25.6
45.00	4	5.1	5.1	30.8
46.00	2	2.6	2.6	33.3
47.00	3	3.8	3.8	37.2
48.00	4	5.1	5.1	42.3
49.00	1	1.3	1.3	43.6
50.00	44	56.4	56.4	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan distribusi frekuensi skor motivasi kepala sekolah untuk 78 responden. Adapun interpretasinya adalah sebagai berikut: (1) Valid Percent: Persentase ini menunjukkan proporsi responden dalam setiap kategori skor. Contohnya, 2.6% responden memiliki skor 10.00, 1.3% responden memiliki skor 32.00, dan seterusnya, (2) Cumulative Percent: Persentase ini menunjukkan proporsi kumulatif responden yang memiliki skor sama atau lebih rendah dari skor tertentu. Contohnya, 2.6% responden memiliki skor 10.00 atau lebih rendah, 3.8% responden memiliki skor 32.00 atau lebih rendah, dan seterusnya. Kesimpulan dari uraian di atas adalah mayoritas responden (56.4%) memiliki skor motivasi kepala sekolah yang maksimal (50.00). Skor motivasi kepala sekolah bervariasi dari 10.00 hingga 50.00. Distribusi frekuensi menunjukkan bahwa skor motivasi kepala sekolah terkonsentrasi di nilai-nilai yang lebih tinggi, dengan 44 responden (56.4%) mencapai skor maksimal.

c. Kinerja Guru

Analisis statistik deskriptif tentang kinerja guru bertujuan untuk menggambarkan dan meringkas data yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti guru, siswa, orang tua, dan kepala sekolah, terkait dengan efektivitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Skor terendah untuk kinerja guru adalah 14.00. Skor tertinggi untuk kinerja guru adalah 70.00. Rata-rata skor kinerja guru adalah 65.47, dengan deviasi standar 9.83. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kinerja guru tergolong sedang, dengan variasi skor yang cukup beragam.

Tabel 4.6. Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

		Kinerja Guru			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14.00	2	2.6	2.6	2.6
	56.00	10	12.8	12.8	15.4
	57.00	1	1.3	1.3	16.7
	59.00	1	1.3	1.3	17.9
	60.00	1	1.3	1.3	19.2
	61.00	1	1.3	1.3	20.5
	62.00	1	1.3	1.3	21.8
	63.00	2	2.6	2.6	24.4
	64.00	2	2.6	2.6	26.9
	65.00	3	3.8	3.8	30.8
	67.00	2	2.6	2.6	33.3
	69.00	3	3.8	3.8	37.2
	70.00	49	62.8	62.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Valid Percent: Persentase ini menunjukkan proporsi responden dalam setiap kategori skor. Contohnya, 2.6% responden memiliki skor 14.00, 12.8% responden memiliki skor 56.00, dan seterusnya. *Cumulative Percent*: Persentase ini menunjukkan proporsi kumulatif responden yang memiliki skor sama atau lebih rendah dari skor tertentu.

Kesimpulan dari uraian di atas adalah mayoritas responden (62.8%) memiliki skor kinerja guru yang maksimal (70.00). Skor kinerja guru bervariasi dari 14.00 hingga 70.00. Distribusi frekuensi menunjukkan bahwa skor kinerja guru terkonsentrasi di nilai-nilai yang lebih tinggi, dengan 49 responden (62.8%) mencapai skor maksimal. Tabel statistik deskriptif ini memberikan gambaran tentang tingkat kepemimpinan transformasional, motivasi kepala sekolah, dan kinerja guru di suatu populasi tertentu. Data menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tergolong tinggi, motivasi

kepala sekolah tergolong sedang, dan kinerja guru tergolong sedang dengan variasi skor yang beragam. Tabel statistik deskriptif ini memberikan gambaran tentang tingkat kepemimpinan transformasional, motivasi kepala sekolah, dan kinerja guru di suatu populasi tertentu. Data menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tergolong tinggi, motivasi kepala sekolah tergolong sedang, dan kinerja guru tergolong sedang dengan variasi skor yang beragam.

Uji Pra Syarat Analisis

Uji prasyarat analisis adalah serangkaian pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa data yang akan dianalisis telah memenuhi asumsi yang mendasari teknik statistik yang akan digunakan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa hasil analisis yang diperoleh valid dan dapat diinterpretasikan dengan benar.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memastikan bahwa data yang akan dianalisis telah memenuhi asumsi normalitas yang mendasari banyak teknik statistik, seperti uji t, uji ANOVA, dan regresi linier. Jika data tidak berdistribusi normal, maka hasil analisis yang diperoleh mungkin tidak valid dan dapat diinterpretasikan dengan salah. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji ini membandingkan distribusi data empirik dengan distribusi normal teoritis menggunakan statistik D. Jika nilai D lebih kecil dari nilai kritis pada tingkat signifikansi tertentu, maka data dapat disimpulkan berdistribusi normal.

Tabel 4.7 Normality Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1.96319526
Most Extreme Differences	Absolute	0.286
	Positive	0.286
	Negative	-0.236
Test Statistic		0.286
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200

Berdasarkan tabel Uji Linieritas *Kolmogorov-Smirnov* di atas, menunjukkan output dari Uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) Satu Sampel untuk normalitas, sebagai berikut:

- 1) Normal Parameters, Mean: Rata-rata residual, yang nilainya 0. Sedangkan Std. Deviation: Standar deviasi residual, yang nilainya 1.96319526.
- 2) Most Extreme Differences: Absolute: Perbedaan terbesar antara distribusi kumulatif (cumulative distribution function - CDF) residual Anda dan distribusi normal teoritis (nilai absolutnya 0.286). Positive & Negative: Perbedaan terbesar ke arah positif (0.286) dan negatif (-0.236) antara CDF residual dan distribusi normal teoritis.
- 3) Test Statistic: Nilai uji K-S, yang nilainya 0.286. Semakin kecil nilainya, semakin mirip distribusi residual dengan distribusi normal.
- 4) Asymp. Sig. (2-tailed): Nilai p, yang nilainya 0.200. Nilai p menunjukkan probabilitas mendapatkan nilai uji K-S sebesar 0.286 atau lebih ekstrim, jika datanya sebenarnya normal.
- 5) Interpretasi Nilai-p: Nilai-p yang tinggi (biasanya di atas 0.05) menunjukkan bahwa gagal menolak hipotesis nol. Dalam konteks ini, hipotesis nol adalah bahwa residual terdistribusi normal. Jadi, dengan nilai p 0.200, kita tidak dapat menolak kemungkinan residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel independen (variabel penjelas) dalam sebuah model regresi linier. Multikolinearitas dapat menyebabkan beberapa masalah dalam analisis regresi. Uji multikolinearitas merupakan langkah penting dalam analisis regresi linier untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan valid dan dapat diinterpretasikan dengan benar. Melakukan uji multikolinearitas dapat membantu peneliti untuk menghindari masalah-masalah yang dapat disebabkan oleh multikolinearitas dan menghasilkan model regresi yang lebih baik. Jenis-jenis Uji Multikolinearitas antara lain:

- 1) Variance Inflation Factor (VIF): Nilai VIF di atas 10 menunjukkan adanya multikolinearitas yang

moderat, dan nilai VIF di atas 20 menunjukkan adanya multikolinieritas yang parah.

- 2) Tolerance: Nilai tolerance di bawah 0.1 menunjukkan adanya multikolinieritas yang moderat, dan nilai tolerance di bawah 0.05 menunjukkan adanya multikolinieritas yang parah.

Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
	(Constant)	1.262			1.531	0.824
Kepemimpinan Transformasional	0.636	0.045	14.194	0	0.131	7.624
Motivasi Kepala Sekolah	0.107	0.084	1.268	0.209	0.131	7.624

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pada variabel supervisi akademik memperoleh nilai Tolerance sebesar 0,131 > 0,100 dan nilai VIF sebesar 7,624 < 10. Sedangkan pada variabel kegiatan KKG memperoleh nilai Tolerance sebesar 0,131 > 0,100 dan nilai VIF sebesar 7,624 < 10. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel independen dalam model regresi tidak saling berkorelasi tinggi dan tidak mempengaruhi secara signifikan.

Uji T

Uji t adalah uji statistik parametrik yang umum digunakan untuk menganalisis data penelitian. Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang perbedaan antara dua kelompok data, yaitu perbedaan rata-rata antara dua kelompok dan hubungan antara dua variabel.

Tabel 4.9 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.262	1.531		
Kepemimpinan Transformasional	0.636	0.045	0.904	14.194	0
Motivasi Kepala Sekolah	0.107	0.084	0.081	1.268	0.209

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel uji t di atas, dapat penulis interpretasikan sebagai berikut: (1) Koefisien regresi terstandarisasi variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0.904, sedangkan variabel motivasi kepala sekolah sebesar 0.081. Mengukur efek relatif dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen, dengan mempertimbangkan skala variabel yang berbeda. Nilai beta 0.904 untuk Kepemimpinan Transformasional menunjukkan bahwa variabel ini memiliki efek yang kuat dan positif terhadap Kinerja Guru. Nilai beta 0.081 untuk Motivasi Kepala Sekolah menunjukkan bahwa variabel ini memiliki efek yang kecil dan positif terhadap Kinerja Guru. (2) Nilai t Kepemimpinan Transformasional 14.194, untuk Motivasi Kepala Sekolah 1.268. Mengukur seberapa signifikan koefisien regresi berbeda dari nol. Nilai t yang lebih besar dari nilai kritis t (biasanya 1.96 pada tingkat signifikansi 0.05) menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan secara statistik. Nilai t 14.194 untuk Kepemimpinan Transformasional jauh lebih besar dari 1.96, menunjukkan bahwa koefisien regresi ini sangat signifikan secara statistik. Nilai t 1.268 untuk Motivasi Kepala Sekolah tidak lebih besar dari 1.96, menunjukkan bahwa koefisien regresi ini tidak signifikan secara statistik. (3) Nilai p Kepemimpinan Transformasional sebesar 0.000, untuk Motivasi Kepala Sekolah sebesar 0.209. Kemungkinan koefisien regresi sama dengan nol secara kebetulan. Nilai p yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (biasanya 0.05) menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan secara statistik. Nilai p 0.000 untuk Kepemimpinan Transformasional jauh lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa koefisien regresi ini sangat signifikan secara statistik. Nilai p 0.209 untuk Motivasi Kepala Sekolah lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa koefisien regresi ini tidak signifikan secara statistik. Berdasarkan interpretasi tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap kinerja guru. Motivasi kepala sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Uji F

Uji F, juga dikenal sebagai ANOVA (Analysis of Variance), merupakan alat statistik yang penting dalam analisis regresi untuk menilai apakah model regresi secara keseluruhan memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap variabel dependen. Nilai F yang tinggi menunjukkan bahwa varian antar-kelompok lebih besar dibandingkan varian dalam-kelompok. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi mampu menjelaskan variasi variabel dependen secara lebih baik dibandingkan dengan hanya menggunakan rata-rata populasi. Nilai p yang kecil menunjukkan bahwa kemungkinan model regresi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen sangat kecil. Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa model regresi memiliki pengaruh yang signifikan.

Tabel 4.10 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7138.680	2	3569.340	902.052	.000 ^b
Residual	296.768	75	3.957		
Total	7435.449	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kepala Sekolah, Kepemimpinan Transformasional

Dari tabel ANOVA di atas menunjukkan hasil uji F untuk menganalisis signifikansi model regresi. Berikut interpretasi untuk setiap kolom: (1) Jumlah Kuadrat Regresi memperoleh nilai sebesar 7138.680. Model ini mengukur total variasi dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh model regresi. (2) Df; Derajat Kebebasan Model memperoleh nilai 2 Menunjukkan jumlah parameter dalam model regresi. Dalam kasus ini, ada 2 parameter: konstanta dan Kepemimpinan Transformasional (karena Motivasi Kepala Sekolah tidak signifikan). (3) Mean Square; Rata-rata Kuadrat Regresi memperoleh nilai 3569.340. Nilai ini dihitung dengan membagi Jumlah Kuadrat Regresi dengan Derajat Kebebasan Model. (4) Statistik F memperoleh nilai 902.052, nilai ini mengukur seberapa signifikan model regresi dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen dibandingkan dengan variabilitas acak. (5) Sig.; Nilai p memperoleh nilai 0.000. Kemungkinan model regresi sama sekali tidak menjelaskan variabilitas variabel dependen secara kebetulan. Nilai p yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (biasanya 0.05) menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara statistik. Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa: Model regresi yang memprediksi kinerja guru dengan motivasi kepala sekolah dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen signifikan secara statistik (nilai $p = 0.000 < 0.05$). Ini berarti bahwa model ini mampu menjelaskan variabilitas Kinerja Guru secara signifikan. Nilai F yang tinggi (902.052) menunjukkan bahwa model ini memiliki daya jelas yang kuat. Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang menggunakan Motivasi Kepala Sekolah dan Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel independen untuk memprediksi Kinerja Guru cukup kuat dan mampu menjelaskan variabilitas Kinerja Guru secara signifikan.

Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri se Kecamatan Bumijawa Kabupaten Tegal.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri se Kecamatan Bumijawa Kabupaten Tegal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional kepala sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja guru. Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa dimensi yang dapat mempengaruhi kinerja guru, yaitu: (1) Kepala sekolah yang transformasional memiliki visi yang jelas untuk sekolahnya dan mampu mengkomunikasikannya dengan baik kepada guru. Visi ini haruslah ambisius tetapi dapat dicapai, dan harus menginspirasi guru untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. (2) Kepala sekolah yang transformasional memberikan kebebasan kepada guru untuk berinovasi dan mengembangkan diri mereka sendiri. Mereka juga memberikan dukungan dan sumber daya yang dibutuhkan guru untuk mencapai tujuan mereka. (3) Kepala sekolah yang transformasional menciptakan budaya di mana prestasi dihargai. Mereka memberikan penghargaan kepada guru atas kerja keras dan pencapaian mereka, dan mereka menciptakan peluang bagi guru untuk berkembang dan maju. Dan (4) Kolaborasi dan teamwork: Kepala sekolah yang transformasional mendorong kolaborasi dan teamwork di antara guru. Mereka menciptakan lingkungan di mana guru merasa nyaman untuk berbagi ide dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah perlu untuk meningkatkan kemampuannya dalam menerapkan kepemimpinan transformasional agar dapat meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya. Beberapa strategi yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kepemimpinan transformasionalnya antara lain: (1) Mengikuti pelatihan tentang kepemimpinan transformasional, (2) Membaca buku dan artikel tentang kepemimpinan transformasional, (3) Bergabung dengan komunitas pemimpin sekolah transformasional, (4) Mempelajari dari kepala sekolah lain

yang sukses menerapkan kepemimpinan transformasional, dan (5) Meminta feedback dari guru tentang kepemimpinannya. Meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan investasi yang berharga untuk meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang termotivasi, berkomitmen, dan berprestasi dapat membantu siswa untuk belajar dan berkembang dengan maksimal. Meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah membutuhkan komitmen dan usaha dari semua pihak yang terlibat dalam pendidikan. Namun, dengan investasi yang tepat, kepemimpinan transformasional dapat memberikan dampak yang signifikan dan positif pada mutu pendidikan bagi semua siswa.

Pengaruh motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri se Kecamatan Bumijawa Kabupaten Tegal.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, tidak ditemukan pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri se Kecamatan Bumijawa Kabupaten Tegal. Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan yang kuat antara motivasi kerja kepala sekolah dan kinerja guru. Bahwa peningkatan motivasi kerja kepala sekolah tidak secara langsung menjamin peningkatan kinerja guru. Namun, penting untuk diingat bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain; (1) Penelitian ini mungkin tidak mempertimbangkan faktor eksternal lain yang dapat memengaruhi kinerja guru, seperti latar belakang siswa, sumber daya sekolah, atau kebijakan distrik, (2) Cara pengukuran motivasi dalam penelitian ini mungkin tidak secara akurat menangkap semua aspek motivasi kepala sekolah yang dapat memengaruhi kinerja guru, (3) Ukuran sampel penelitian mungkin tidak cukup besar untuk mendeteksi hubungan yang signifikan secara statistik, terutama jika efeknya kecil, (4) Penelitian ini mungkin tidak mempertimbangkan konteks spesifik sekolah yang terlibat, yang dapat memengaruhi hubungan antara motivasi kerja kepala sekolah dan kinerja guru. Meskipun penelitian ini menunjukkan tidak adanya hubungan langsung yang kuat, bukan berarti motivasi kerja kepala sekolah tidak penting. Motivasi kerja kepala sekolah masih dapat menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru secara tidak langsung. Berikut beberapa kemungkinan alasan mengapa penelitian ini tidak menemukan hubungan yang signifikan antara lain (1) Motivasi kepala sekolah mungkin lebih didorong oleh faktor intrinsik (seperti kepuasan pribadi) daripada faktor ekstrinsik (seperti penghargaan atau pengakuan), yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih kecil pada kinerja guru, (2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah mungkin lebih penting daripada motivasi kerjanya dalam memengaruhi kinerja guru, (3) Keterampilan kepemimpinan kepala sekolah, seperti kemampuannya untuk berkomunikasi, mendelegasikan, dan menyelesaikan konflik, mungkin lebih penting daripada motivasinya dalam memengaruhi kinerja guru, dan (4) Karakteristik guru, seperti motivasi intrinsik mereka sendiri, pengalaman mengajar, dan tingkat pendidikan, mungkin memiliki lebih banyak pengaruh pada kinerja mereka daripada motivasi kepala sekolah. Penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan keterbatasan penelitian ini dan untuk mengeksplorasi hubungan antara motivasi kerja kepala sekolah dan kinerja guru dengan lebih cermat, dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berperan. Sebagai kesimpulan, meskipun penelitian ini menunjukkan tidak adanya hubungan langsung yang kuat antara motivasi kerja kepala sekolah dan kinerja guru, motivasi kerja kepala sekolah penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung kinerja guru. Selain itu, penting untuk fokus pada pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif dan keterampilan kepemimpinan kepala sekolah, serta meningkatkan motivasi intrinsik guru untuk mencapai hasil terbaik bagi semua siswa.

Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri se Kecamatan Bumijawa.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja guru di SD Negeri se Kecamatan Bumijawa Kabupaten Tegal. Kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuannya dalam menerapkan kepemimpinan transformasional agar dapat meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya. Penelitian menemukan pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional, seperti visi yang jelas, inspiratif, dan mampu memotivasi guru, dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah mereka. Motivasi kerja kepala sekolah tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja guru di SD Negeri se Kecamatan Bumijawa Kabupaten Tegal. Faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja guru, seperti kompetensi pedagogik, motivasi intrinsik guru, lingkungan kerja, dan dukungan dari orang tua, perlu diteliti lebih lanjut. Faktor-faktor yang memengaruhi hubungan antara lain hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja kepala sekolah dengan kinerja guru mungkin berbeda-beda tergantung pada konteks sekolah, seperti budaya sekolah, sumber daya yang tersedia, dan dukungan dari pihak berwenang. Karakteristik guru, seperti motivasi intrinsik, pengalaman mengajar, dan tingkat pendidikan, juga dapat memengaruhi bagaimana mereka merespons kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah. Kepemimpinan

transfasional dan motivasi kerja kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri se Kecamatan Bumijawa. Penting bagi kepala sekolah untuk mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional dan meningkatkan motivasi kerjanya untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung kinerja guru. Selain itu, faktor konteks sekolah dan karakteristik guru juga perlu dipertimbangkan untuk memahami secara lebih utuh hubungan antara variabel-variabel tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini didasarkan pada uji hipotesis dimana diperoleh hasil nilai koefisien regresi unstandardized adalah 0.636. Ini menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam kepemimpinan transformasional, nilai prediksi variabel dependen (kinerja guru) meningkat 0.636 unit. Nilai koefisien regresi standardized adalah 0.904. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja guru, setelah memperhitungkan efek variabel lain dalam model. Nilai t adalah 14.194 dengan nilai signifikansi (p-value) 0. Karena nilai p-value jauh lebih kecil dari 0.05 (biasanya 0.05 digunakan sebagai batas signifikansi), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru.
2. Motivasi kepala sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja guru. Hal ini didasarkan pada uji hipotesis dimana diperoleh hasil nilai koefisien regresi unstandardized adalah 0.107. Ini menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kepala sekolah, nilai prediksi variabel dependen (kinerja guru) meningkat 0.107 unit. Nilai koefisien regresi standardized adalah 0.081. Ini menunjukkan bahwa motivasi kepala sekolah memiliki hubungan positif yang lemah dengan kinerja guru, setelah memperhitungkan efek variabel lain dalam model. Nilai t adalah 1.268 dengan nilai signifikansi (p-value) 0.209. Karena nilai p-value lebih besar dari 0.05 (biasanya 0.05 digunakan sebagai batas signifikansi), maka tidak dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara motivasi kepala sekolah.
3. Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri se Kecamatan Bumijawa. Hal ini di dasarkan pada uji regresi dimana Nilai F adalah 902.052 dengan nilai signifikansi (p-value) 0.000. Karena nilai p-value jauh lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan (yang terdiri dari variabel independen Motivasi Kepala Sekolah dan Kepemimpinan Transformasional) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Guru).

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ananda, R. (2019). *Perencanaan Pembelajaran (1st ed.)*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Ardiana, T. E. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*. *Jurnal Akuntansi*, 17(02), 14–23.
- Asrul, Ananda, R., dan Rosnita. (2019). *Evaluasi Pembelajaran (2nd ed.)*. Bandung: Citapustaka Media.
- Asterina, F., dan Sukoco. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 12.
- Gafur, A. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam (1st ed.)*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Hartanto, S., dan Purwanto, S. (2019). *Supervisi dan Penilaian Kinerja Guru*. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Hasim S, M., Amiruddin, dan Nuridayanti. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Pangkajene Kepulauan*. *Jurnal MEDIA ELEKTRIK*, 17(2), 8.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Teori Kepemimpinan (1st ed.)*. Malang: Ahlimedia Press.
- Ibrahim, N. (2018). *Perencanaan Pembelajaran Teoretis dan Praktis (1st ed.)*. Jakarta: Mitra Abadi.
- Jahari, J. dan Rusdiana. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Agama Islam*. Bandung: Yayasan Darul Hikam.
- Juhro, S. M. (2020). *Transformational Leadership: Konsep, Pendekatan, dan Implikasi Pada Pembangunan (2nd ed.)*. Jakarta: Bank Indonesia Institute.
- Jumiatus. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*. Universitas Sanata Dharma.
- Kelvin, A. (2018). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi*. Makalah dipresentasikan pada Seminar Nasional Pendidikan, Universitas Negeri Semarang
- Maris, Intan Silvana, Aan Komariah dan Abu bakar. 2016. "Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru dan Mutu Sekolah". *Jurnal Administrasi Pendidikan*, (Online), Vol.23, No.2, (<https://ejournal.upi.edu>, diakses 22 Maret 2020).

- Moleong, Lexy J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mugiasih, N. (2019). *Motivasi Kerja Guru dan Fasilitas Pembelajaran Dalam Kinerja Mengajar Guru*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(1), 118–128. <https://doi.org/10.17509/jap.v26i1.19854>
- Mukhtar, A., dan Md, L. (2020). *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa di Kota Makassar*. *Idaarrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13899>
- Mukni'ah. (2017). *Perencanaan Pembelajaran: Sesuai Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Kurikulum 2013 (K-13) (1st ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mulyadi. 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: Uin Maliki Press.
- Mulyono. 2017. *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Purwanto, N. A. (2019). *Kepemimpinan Pendidikan (Kepala Sekolah sebagai Manager dan Leader)*. Yogyakarta: Pujangga Press.
- Qodir, A. (2017). *Evaluasi dan Penilaian Pembelajaran (1st ed.)*. Yogyakarta: K-Media.
- Rahmi, S. (2018). *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. Banda Aceh: Lembaga Naskah Aceh dan Pascasarjana UIN Ar-Raniry.
- Riyadi, S., dan Mulyapradana, A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan*. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117.
- Rorimpandey, W. H. F. (2020). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar (1st ed.)*. Malang: Ahlimedia Press.
- Siswanti, Y. (2018). *Meraih Kesuksesan Organisasi Dengan Kepemimpinan Manajerial Yang 'Smart' Dengan Pendekatan Riset Empiris*. Yogyakarta.
- Suhardi, E. (2019). *Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. *Edum Journal*, 2(1), 53–64. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v2i1.22>
- Sujanto, Bejo. 2018. *Pengelolaan Kepala Sekolah Permasalahan dan Solusi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunarsi, D. (2020). *Panduan Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Guru*. Serang: Desanta Muliavisitama.
- Sunaryo, W. (2017). *Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan*. Bogor: Yayasan Warkat Utama.
- Supardi (2020). *Kinerja Guru*: Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Suparno. (2019). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepala sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wulan, E. R., dan Rusdiana, H. A. (2014). *Evaluasi Pembelajaran: Dengan Pendekatan Kurikulum 2013*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wuri, dan Kardiawarman, Y. (2020). *Panduan Memimpin Sekolah*. Bandung: Tim Inspirasi Foundation.
- Yulianti (2018). *Kemepimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Griya Media. Salatiga.
- Yukl, G. (2019). *Leadership in Organizations: Kepemimpinan dalam Organisasi (7th ed.)*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Yunanto, Y. (2022). *Transformasional Leadership (1st ed.)*. Malang: Ahlimedia Press.