



## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU

Eva Marlina Simanungkalit\*

\*Universitas Palangka Raya, Indonesia.

### Info Artikel

#### Riwayat Artikel:

Diterima:  
21 Januari 2025  
Direvisi:  
25 Februari 2025  
Disetujui:  
15 Maret 2025

#### Kata Kunci:

Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kinerja Guru, Kecamatan Kertak Hanyar, Kabupaten Banjar.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Kertak Hanyar, Kabupaten Banjar. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan model analisis jalur (*path analysis*). Populasi penelitian terdiri dari 150 guru dari 17 SD Negeri, dengan sampel 110 guru yang diambil menggunakan teknik proporsional random sampling. Validitas kuisioner setiap variabel diuji menggunakan Korelasi Product Moment, sedangkan reliabilitas diuji dengan rumus Alpha Cronbach. Data dikumpulkan melalui angket yang terdiri atas variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (41 item), motivasi kerja (32 item), dan kinerja guru (24 item). Sebelum pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji prasyaratnya melalui uji normalitas dan uji linearitas, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja guru, serta pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui motivasi.

### Korespondensi:

Eva Marlina Simanungkalit\*  
Universitas Palangka Raya,  
Indonesia.

E-mail:  
evamarlina@upr.ac.id

### Abstract

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and motivation on the performance of public elementary school teachers in Kertak Hanyar District, Banjar Regency. The approach used is quantitative with a path analysis model. The research population consists of 150 teachers from 17 public elementary schools, with a sample of 110 teachers selected using proportional random sampling. The validity of each variable's questionnaire was tested using the Product Moment Correlation, while reliability was tested using Cronbach's Alpha formula. Data was collected through a questionnaire consisting of variables related to the principal's transformational leadership (41 items), work motivation (32 items), and teacher performance (24 items). Before testing the hypotheses, the data were first tested for prerequisites through normality and linearity tests, then analyzed using path analysis. The results of the study indicate a direct influence of transformational leadership and motivation on teacher performance, as well as an indirect influence of transformational leadership on teacher performance through motivation.



## PENDAHULUAN

Upaya mewujudkan tujuan pendidikan nasional untuk meningkatkan serta mencetak sumber daya manusia yang cakap dan unggul, maka proses yang perlu dilalui tidaklah mudah. Segenap aspek yang berperan dalam lembaga pendidikan bergandengan tangan bekerja sama dalam menuntaskan tujuan bersama yang terangkum dalam cita-cita nasional negara Indonesia. Melihat bahwa proses yang harus dilakukan bukanlah proses yang selesai dalam sehari semalam, maka kita perlu melihat pada proses yang harus dilalui setiap hari melalui interaksi dalam ruangan kelas serta

kinerja guru dalam mengemban tugasnya. Kinerja guru menjadi salah satu bagian penting untuk menghasilkan perubahan dalam kualitas pendidikan, hal ini karena peran guru yang berkecimpung secara langsung setiap hari dalam proses kegiatan belajar mengajar. Gaynor (dalam Aslamiah, 2015) menegaskan bahwa: "*Performance relates to what teachers do in the classroom and how that affects student learning*". Maksudnya kinerja bertalian erat dengan apa yang guru lakukan di dalam kelas dan bagaimana hal itu berpengaruh terhadap kegiatan belajar peserta didik. Robbins (2010) menjelaskan bahwa dampak dari kinerja guru salah satunya adalah dapat mewujudkan target maupun harapan baik secara institusi maupun target secara spesifik guru yang bersangkutan. Kinerja yang baik dari seorang guru akan memberikan manfaat dalam proses pembelajaran bahkan mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

Suhaimi (2021) menyatakan bahwa kinerja guru akan menjadi optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik. Banyak faktor yang turut memengaruhi kualitas kinerja guru, baik faktor internal yaitu guru yang bersangkutan, maupun faktor eksternal seperti fasilitas sekolah, peraturan, kebijakan yang berlaku, kualitas manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah, dan kondisi lingkungan lainnya.

Mewujudkan kinerja guru yang sesuai dengan harapan dibutuhkan seorang kepala sekolah profesional. Suhaimi (2021) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang turut serta dalam mengoptimalkan kinerja. Kepala sekolah sebagai bagian dari sistem sekolah menduduki posisi strategis dalam mengarahkan dan mendukung aktivitas guru dalam pembelajaran siswa. Kepemimpinan transformasional bertujuan mengarahkan individu yang dipimpinya sehingga mampu menghasilkan perubahan dalam individu yang ia pimpin. Kepemimpinan transformasional pun diharapkan menjadi model kepemimpinan agar perubahan dalam diri guru yang bersumber dari motivasi kerja yang benar akan berdampak pada kualitas kerja guru yang bersangkutan. Kepemimpinan transformasi atau transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat atau seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi (Susanto, 2016).

Bass & Riggio (2006) menyebutkan bahwa pemimpin transformasional memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu lebih dari yang semula mereka maksudkan, bahkan seringkali melebihi dari yang mereka pikirkan; Sehingga selain dari faktor kinerja, maka kepemimpinan transformasional juga memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru. Fauzyah (2020) menyatakan peran motivasi guru dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja guru juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja guru juga rendah. Permasalahan motivasi yang dialami oleh seorang pendidik tentunya akan sangat berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap kualitas belajar mengajar. Suriansyah (2015) menyebutkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengoptimalkan pencapaian kinerja yang dimiliki pegawai perlu dukungan pemimpin dalam pelaksanaannya, salah satunya dengan pemberian motivasi kepada guru, agar guru dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang dikehendaki pemimpin, sehingga kinerjanya pun akan meningkat, sesuai dengan tujuan dari organisasi (Pradana et al., 2013).

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja guru menjadi aspek penting karena sangat menentukan terlaksananya pekerjaan secara efisien dan efektif, yang dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Namun, berdasarkan studi awal di lapangan, masih ditemukan banyak guru yang belum melaksanakan tugasnya secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 150 guru yang tersebar di 17 sekolah. Sampel sebanyak 110 orang

ditentukan menggunakan teknik *proportional random sampling*, sesuai dengan anjuran untuk memperoleh representasi yang proporsional dari seluruh populasi (Arikunto, 2010).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert dengan rentang skor 1 sampai 5. Skala ini dipilih karena dapat mengukur sikap, persepsi, dan kecenderungan responden secara kuantitatif (Sugiyono, 2019). Kuesioner digunakan untuk mengukur tiga variabel, yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru.

Uji validitas instrumen dilakukan dengan teknik *Product Moment Correlation* untuk mengetahui keterkaitan antar item dengan total skor, sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* untuk mengukur konsistensi internal butir-butir pertanyaan (Azwar, 2016). Hasil uji menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan adalah valid dan reliabel, dengan rincian: 41 item untuk variabel kepemimpinan transformasional, 32 item untuk variabel motivasi, dan 24 item untuk variabel kinerja guru. Sebelum dilakukan analisis data, dilakukan uji prasyarat meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas, sebagaimana disarankan dalam analisis regresi dan jalur (Ghozali, 2018). Setelah seluruh prasyarat terpenuhi, data dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel (Riduwan & Kuncoro, 2012).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen penelitian ini meliputi variabel-variabel yang akan diamati dalam penelitian, yang dirancang dalam bentuk angket atau kuesioner yang meliputi penilaian dan dan pengamatan kuesioner tiap variabel, yaitu, varibel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X), motivasi (Z) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Adapun untuk pengujian validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *Product Moment*. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel kepemimpinan transformasional 41 item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian, variabel motivasi kerja 32 item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian, uji validitas terhadap variabel kinerja guru 24 item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Perhitungan reliabilitas ini dilakukan dengan penggunaan aplikasi komputer program SPSS (*statistical product and service solution*) versi 26. Hasil uji reliabilitas terhadap setiap variabel instrumen penelitian, melalui 20 sample secara acak (sampel tidak menjadi bagian penelitian) adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel Instrumen	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	0,964	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,970	Reliabel
3	Kinerja Guru	0,966	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26, Jan 2025

Dari hasil pengujian uji reliabilitas di atas dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel yang dihasilkan di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan variabel yang digunakan reliabel.

### Uji Prasyarat Analis (Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Multikolinieritas)

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan dalam rangka membuktikan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi terhadap kinerja guru, terlebih dahulu peneliti melakukan uji prasyarat yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Teknik pengujian

normalitas data dilakukan menggunakan uji *Liliefors* dengan melihat nilai signifikansi pada *Kolmogorov-Smirnov*. Penghitungan uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan taraf signifikasni 5% atau 0,05.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas ( One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)**

		Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja
N		110	110	110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	164,64	127,72	97,80
	Std. Deviation	7,939	4,620	10,571
Most Extreme Differences	Absolute	,071	,078	,079
	Positive	,071	,045	,063
	Negative	-,064	-,078	-,079
Test Statistic		,071	,078	,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,095 <sup>c</sup>	,085 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS 26, Januari 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi, dan kinerja guru bernilai lebih dari 0,05 yang mana berarti dapat disimpulkan seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier. Dalam penelitian ini harga F dikonsultasikan dengan harga F pada tabel dengan taraf signifikansi 5%. Jika harga F yang diperoleh lebih kecil dari  $F_{tabel}$  maka kedua variabel mempunyai pengaruh linier.

**Tabel 3. Hasil Uji Linieritas Hubungan Antar Variabel**

No.	Variabel	Linierity	Keterangan
1	X terhadap Z	0,000	Linier
2	X terhadap Y	0,000	Linier
3	Z terhadap Y	0,000	Linier

Sumber: Hasil Output SPSS 26, Januari 2025

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *linearity* antar variabel  $<0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X), motivasi (Z) dan kinerja guru (Y) terdapat hubungan yang linier.

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, di dalam model regresi digunakan nilai *tolerance* dan *Variance inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$ , dan nilai VIF  $< 10$  maka disimpulkan model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model Linear	Variabel	Nilai Hitung		Ket
		Tolerance	VIF	
X, Z → Y	Kepemimpinan	0,299	3,339	Non Multikolonieritas
	Transformasional			
	Motivasi	0,549	1,820	Non Multikolonieritas

Sumber: SPSS 26, Januari 2025

Berdasarkan uji multikolonieritas melalui program SPSS dapat disimpulkan bahwa data non multikolonieritas dalam model regresi.

**Uji Hipotesis (Analisis Jalur atau Path Analysis)**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Adapun dalam penelitian ini maka akan dilakukan uji jalur untuk menguji hipotesis penelitian (*path analysis*). Alat bantu analisis yang digunakan adalah SPSS. Pengujian analisis untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini pada dasarnya menggunakan dua teknik dasar, yaitu teknik analisis model regresi linear dan teknik analisis jalur yang merupakan penjabaran dari analisis model regresi. Hasil uji analisis terdiri dari hasil uji regresi linear, hasil uji t (parsial) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

**Hasil Uji Regresi Model 1 (X,Z → Y)**

Pengujian regresi model 1 menguji hubungan langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasiterhadap kinerja guru dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

**Tabel 5. Interpretasi Hasil Uji Analisis Regresi Model 1**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	294,808	31,171		9,458	,000
	Kepemimpinan	,001	,194	,201	3,006	,009
	Motivasi	,864	,246	,378	3,506	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 26, Januari 2025

**Uji Signifikansi (Uji t)**

Pengujian signifikansi Uji t digunakan untuk menguji keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

**Uji Simultan (Uji-F)**

Uji simultan ini bertujuan mengetahui sejauh mana hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) dan motivasi kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama (simultan). Hasil uji-F untuk model 1 dapat dilihat pada tabel Anova di bawah ini:

**Tabel 6. Interpretasi Hasil Uji Simultan (uji-F) Model 1**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3950,807	3	1316,936	16,964	,000 <sup>b</sup>
	Residual	8228,793	106	77,630		
	Total	12179,600	109			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS 26, Januari 2025

Berdasarkan output SPSS Anova hasil penelitian, diperoleh nilai signifikansi hubungan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $16,964 > 2,69$  ( $F_{tabel}$ ). Sesuai dasar pengambilan keputusan Uji-F maka terdapat hubungan yang positif variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X), dan motivasi kerja (Z) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru (Y).

## Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) dan motivasi kerja (Z) mempunyai hubungan positif atau negatif terhadap kinerja guru (Y). Hasil perhitungan data besarnya koefisien korelasi atau koefisien determinasi diketahui pada tabel berikut:

**Tabel 7. Interpretasi Hasil Uji Determinasi Model 1**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948a	.898	.806	2.54830

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS 26, Januari 2025

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui nilai koefisien Adjusted R Square sebesar 0,806 berarti 80,6% perubahan pada variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) dan motivasi kerja (Z), sedangkan sisanya  $100\% - 80,6\% = 19,4\%$  dijelaskan oleh variabel lain diluar regresi model 1.

**Hasil Uji Regresi Model 2 (X → Z)**

Pengujian regresi model 2 menguji hubungan langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil uji regresi linier berganda terdiri dari hasil uji t (parsial), uji simultan (uji-F) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil uji regresi model 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8. Interpretasi Hasil Uji Analisis Regresi Model 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	40,379	11,587			3,485	,001
Kepemimpinan	,205	,074	,352		2,780	,006

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: SPSS 26, Januari 2025

## Uji Signifikansi (Uji t)

Pengujian signifikansi Uji t digunakan untuk menguji keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Z secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai Sig. < 0,05 maka hubungan yang terjadi adalah signifikan, sebaliknya jika nilai Sig. > 0,05, maka hubungan tidak signifikan. Selain itu, dilihat dari signifikansi apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hubungan yang terjadi adalah signifikan. Hasil uji-t tiap variabel adalah sebagai berikut:

## Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan ini bertujuan mengetahui sejauh mana hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) terhadap motivasi kerja (Z) secara bersama-sama (simultan). Hasil uji-F untuk model 2 dapat dilihat pada tabel Anova di bawah ini:

Tabel 9. Interpretasi Hasil Uji Simultan (uji-F) Model 2

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1048,267	2	524,134	43,883	,000 <sup>b</sup>
Residual	1277,996	107	11,944		
Total	2326,264	109			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS 26, Januari 2025

Berdasarkan output SPSS Anova hasil penelitian, diperoleh nilai signifikansi hubungan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $43,883 > 2,69$  ( $F_{tabel}$ ). Sesuai dasar pengambilan keputusan Uji-F maka terdapat hubungan yang positif variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja (Y).

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) mempunyai hubungan positif atau negatif terhadap motivasi kerja (Z). Hasil perhitungan data besarnya koefisien korelasi atau koefisien determinasi diketahui pada tabel berikut:

Tabel 10. Interpretasi Hasil Uji Determinasi Model 2

Model Summary

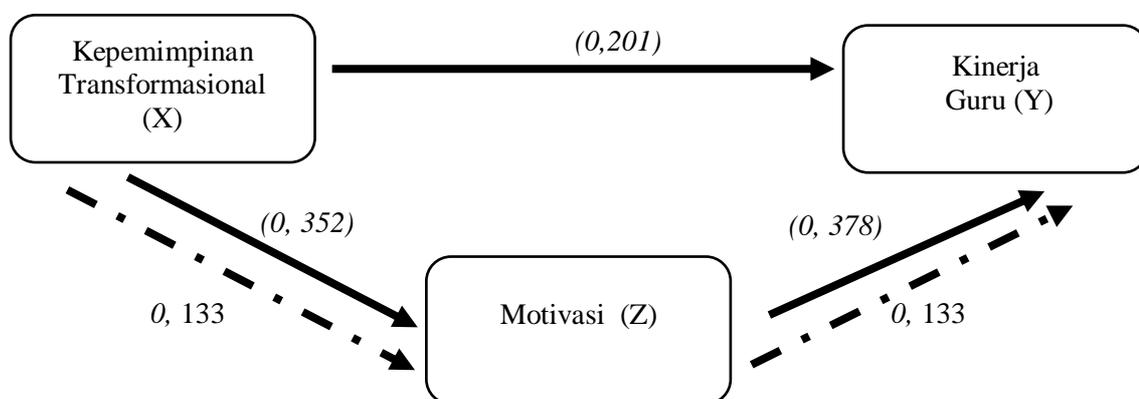
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,671 <sup>a</sup>	,751	,740	3,456

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS 26, Januari 2025

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui nilai koefisien Adjusted R Square sebesar 0,740 berarti 70,4% perubahan pada variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) sedangkan sisanya  $100\% - 70,4\% = 29,6\%$  dijelaskan oleh variabel lain diluar regresi model 2.

Secara keseluruhan analisis jalur (*path analysis*) dapat digambarkan dan dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Bagan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

#### Hubungan Langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi

Hasil analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa secara langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi terhadap guru SD Negeri di Kecamatan Kertak Hanyar. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar 0,352, yang berarti apabila variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah meningkat 1 poin maka motivasi guru akan meningkat sebesar 0,352 poin. Jadi semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan menambah atau meningkatkan motivasi kerja, begitu juga sebaliknya. Burns (dalam Rinaldi, 2021) menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai proses di mana para pemimpin dan pengikut saling meningkatkan satu sama lain ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Lebih lanjut Burns (dalam Hussain et al., 2014) menjelaskan bahwa seorang pemimpin transformasional mampu memotivasi para pengikut dengan memuaskan kebutuhan masing-masing dan membujuk mereka untuk terlibat demi pencapaian maksimal dari semua manfaat bagi organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Normaini et al. (2022), Rifki (2021), dan Akbar (2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memegang peranan penting dan harus diterapkan oleh kepala sekolah karena berdampak positif terhadap motivasi guru.

#### Hubungan Langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Hasil analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara langsung memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Kertak Hanyar. Hal ini mengindikasikan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kertak Hanyar dapat diupayakan dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, terlihat dari nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar 0,201, menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,201 poin. Melihat hasil penelitian dari pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru yang cukup tinggi signifikannya, hal ini menegaskan bahwa sosok seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya atas pekerjaannya. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Rachmat et al. (2022), dan Mahdiana et al. (2022), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru.

#### Hubungan Langsung Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara langsung memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kertak Hanyar. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,378, yang berarti apabila variabel motivasi kerja meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,378 poin. Jadi semakin baik motivasi kerja guru akan menambah atau meningkatkan kinerja guru, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, motivasi dipandang sebagai motor yang menimbulkan energi dalam diri seseorang dan dengan energi tersebut seseorang dapat berbuat sesuatu. Untuk mengoptimalkan pencapaian kinerja yang dimiliki pegawai perlu dukungan pemimpin dalam pelaksanaannya, salah satunya dengan pemberian motivasi kepada guru, agar guru dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang dikehendaki pemimpin, sehingga kinerjanya pun akan meningkat, sesuai dengan tujuan dari organisasi (Pradana et al., 2013). Perihal senada juga diungkap Ali (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

#### Hubungan Tidak Langsung kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kertak Hanyar. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar 0,133, yang berarti apabila variabel kepemimpinan

transformasional kepala sekolah meningkat 1 poin maka motivasi kerja guru akan meningkat sebesar 0,133 poin. Burns (dalam Rinaldi, 2021) menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai proses di mana para pemimpin dan pengikut saling meningkatkan satu sama lain ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja guru, dengan cara menimbulkan sebuah motivasi seorang pendidik untuk meraih hasil terbaik terhadap pekerjaannya. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja guru, dengan cara menimbulkan sebuah motivasi seorang pendidik untuk meraih hasil terbaik terhadap pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Rifki (2022), dan Kusri (2018), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru, motivasi terhadap kinerja guru, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi guru SD Negeri di Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar. Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh Kepala Sekolah dan Guru di SD Negeri Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Tidak lupa, penulis menyampaikan apresiasi kepada tim redaksi *Equity in Education Journal (EEJ)* atas kesempatan dan arahan dalam publikasi artikel ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterkaitan Kerja dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi sebagai Mediasi. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 137-150. <https://doi.org/10.37366/master.v1i2.195>
- Ali, A. K. (2020). *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Banjarmasin*. Tesis tidak Dipublikasikan. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aslamiah. (2015). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Akreditasi Sekolah pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Jurnal Paradigma*, 9(1).
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2<sup>nd</sup> Edition). New York: Psychology Press.
- Fauzyah, N. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah. *Muntazam*, 1(1). <https://doi.org/10.35706/muntazam.v1i1.4018>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hussain, H. K., Talib, N. A., & Shah, I. M. (2014). The Influence of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Organizational Innovation in Iraqi Higher Education: A Review. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 5(6).
- Kusri. (2018). Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Banjarmasin. Tesis tidak Dipublikasikan. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.
- Mahdiana., Saleh, M., & Suhaimi. (2022). The Contribution of the Principal ' s Transformational Leadership , Work Climate and Achievement Motivation to the Performance of State

- Elementary School Teachers in Teweh Baru District , North Barito Regency. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(12), 5349–5358. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i12-15>
- Normaini., Aslamiah., & Sulaiman. (2022). The Effect of Principal Transformational Leadership, Job Satisfaction and Work Motivation on the Performance of Elementary School Teachers in Halong District. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(6), 2297–2306. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-39>
- Pradana, M. A., Sunuharyo, B. S., & Hamid., D. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Tetap PT. Mustika bahan Jaya, Lumajang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1).
- Rachmat, D., Aslamiah., & Sulaiman. (2022). Correlation between Leadership Behavior, Work Stress and Work Motivation on Teacher Performance of SMPN Balangan Regency. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(6), 2708–2713. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-107>
- Riduwan., & Kuncoro, E.A. (2012). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Rifki. (2021). *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Etos Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN di Kota Banjarmasin*. Tesis tidak Dipublikasikan. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.
- Rinaldi, E. A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru di SMKN Banjarmasin*. Tesis tidak Dipublikasikan. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku Organisasi. (16<sup>th</sup> Edition)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhaimi. (2021). *Variabel-Variabel Penelitian Manajemen Pendidikan*. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.
- Suriansyah, A. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 1(1), 104-113.
- Susanto, Y. (2016). Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kota Palembang. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 1(2), 1-28. <https://doi.org/10.36908/isbank.v1i2.19>