



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Batang Hari

Alifa Audy Angelya¹, Sukatin², Zilawati³

¹²³ Universitas Islam Batang Hari, Indonesia

Korespondensi penulis : shukatin@gmail.com

Abstract. *Teacher performance is the ability of a teacher to carry out his duties in an educational institution. Transformational leadership is leadership that includes organizational change efforts. Work motivation is a driving force that creates enthusiasm for someone to want to work together to achieve goals. This research is quantitative research, with a survey approach. The population in this study was all 28 teachers at Madrasah Aliyah Negeri 1 Batang Hari. The research sample where all members of the population were sampled was 28 people. For instrument testing, 20 people were carried out at different Madrasah Aliyah. The results of this research show that, partially, transformational leadership has a significant effect on teacher performance by 46.7%. This shows that the better the transformational leadership, the higher the teacher's performance. Work motivation has a significant effect on teacher performance by 52.2%. This shows that the better the work motivation, the higher the teacher's performance. Simultaneously there is a significant influence between transformational leadership and work motivation on teacher performance of 87%, with the obtained value of $f_{count} > f_{table}$ ($83.392 > 3.34$). This shows reject H_0 and accept H_a . This means that there is a significant influence between transformational leadership and work motivation simultaneously (simultaneously) on teacher performance at Madrasah Aliyah Negeri 1 Batang Hari.*

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

Abstrak. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di lembaga pendidikan. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mencakup Upaya perubahan organisasi. Motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan jenis pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Batang Hari sebanyak 28 orang. Adapun sampel penelitian dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 28 orang. Untuk uji coba instrumen dilakukan pada Madrasah Aliyah yang berbeda/lain yaitu sebanyak 20 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 46,7%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 52,2%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 87%, dengan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($83,392 > 3,34$). Hal ini menunjukkan tolak H_0 dan terima H_a . Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Batang Hari.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

1. LATAR BELAKANG

Lembaga pendidikan merupakan instansi atau badan baik swasta ataupun negeri yang melaksanakan kegiatan mendidik, dengan kata lain sebuah instansi atau badan yang menyelenggarakan usaha dalam bidang pendidikan. Pendidikan tidak terbatas hanya pada lembaga pendidikan formal, tetapi juga dapat terjadi di luar lembaga tersebut, seperti dalam lingkungan keluarga dan masyarakat. Pendidikan merupakan proses mendidik peserta didik agar menjadi manusia yang selaras dengan penciptaannya bermanfaat bagi diri sendiri, bagi

sesama, bagi alam semesta dan bagi seluruh isi peradabannya membutuhkan waktu yang lama dan terus berlangsung (Abdul Kadir et al., 2015).

Dalam hal ini, madrasah mempunyai kedudukan penting sebagai lembaga penyelenggara pendidikan pada tingkat mikro karena memungkinkan seluruh anggota masyarakat ikut serta dalam proses pendidikan dengan tujuan membekali mereka dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan serta keutamaan. yang akan memungkinkan mereka berkontribusi secara lebih efektif terhadap kehidupan masyarakat. Madrasah harus mampu menghasilkan sumber daya manusia dengan keterampilan kompetitif yang pada akhirnya dapat beroperasi lebih produktif dan efisien di berbagai bidang.

Pentingnya pendidikan diberikan kepada anak-anak sejak dini juga tercantum di dalam kitab suci Al-Qur'an. Allah SWT berfirman dalam surah At-Tahrim ayat 6 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ ﴿٦﴾ (سورة التحريم: ٦)

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, jagalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu. Penjaganya adalah malaikat-malaikat yang kasar dan keras. Mereka tidak durhaka kepada Allah terhadap apa yang Dia perintahkan kepadanya dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan. (Q.S. At-Tahrim: 6) (Anonim, 2019).

Menurut Tafsir Tarbawi, surah At-Tahrim ayat 6 menggambarkan bahwa pendidikan keluarga adalah pendidikan untuk membesarkan anak yang bertaqwa dan membina rumah tangga yang sakinah (tenang) yang mewujudkan masyarakat Islam yang sejahtera, orang tua (suami dan istri) berupaya mengarahkan potensi jasmani dan rohani anaknya menuju arah kesempurnaan. Kekayaan terbesar suatu bangsa adalah anak-anaknya. Dan tanggung jawab merawat dan mengawasi kekayaan ini menjadi tanggung jawab orang tua. Walaupun pada hakikatnya anak-anak dilahirkan dengan watak tauhid dan religius, tanggung jawab orang tua adalah membimbing mereka menuju Islam atau mengarahkan mereka ke arah kesyirikan dan kekafiran (Almaydza Pratama Abnisa, 2024).

Merujuk pada tafsir Tarbawi, dapat disimpulkan jika orang tua memiliki tanggung jawab untuk mendidik anak-anaknya dengan baik. Guru sebagai orang tua anak-anak selama berada di lingkungan madrasah memiliki kewajiban dan tanggung jawab mendidik anak-anak dengan kebajikan, guru wajib memberikan kinerja terbaik dalam perannya sebagai pendidik.

Dalam hal ini, pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik yang berkinerja baik menjadi perhatian utama dan mempunyai fungsi strategis dalam sebuah lembaga pendidikan. Tentu saja, sebuah lembaga pendidikan akan berfungsi secara efisien dengan bantuan para pendidik yang

berkualitas. Demikian pula dengan sekolah yang melaksanakan tugas pokok dan fungsinya memerlukan bantuan guru bersertifikat (Mukhtar et al, 2017).

Guru merupakan garda terdepan dalam mengembangkan fungsi pendidikan ini. Tanggung jawab pendidik adalah mengajar, melatih, dan mendidik. Pelatihan adalah proses membantu peserta didik mengembangkan keterampilannya, mengajar adalah proses meneruskan dan memperluas informasi, dan pendidikan adalah proses meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai kehidupan. Seorang guru harus memiliki keterampilan dan kemampuan tertentu agar mampu memenuhi kewajiban dan tanggung jawab tersebut serta menghasilkan potensi kerja (kinerja) yang kuat.

Berkaitan dengan kinerja guru yang berada dalam suatu organisasi madrasah, maka guru memegang peranan penting dalam proses belajar mengajar dalam melatih siswa untuk mencapai keterampilan yang telah ditentukan, yang berkaitan dengan kinerjanya dalam organisasi madrasah (Ahmad Susanto, 2016). Oleh karena itu, kinerja guru adalah prestasi kerja atau hasil kerja guru dalam mencapai tujuan organisasi madrasah.

2. KAJIAN TEORITIS

- **Kinerja Guru**

Kinerja guru menurut Wijaya menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas belajar dalam lingkungan pendidikan dan mempertanggungjawabkan peserta didik yang berada dalam pengawasannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru juga didefinisikan sebagai suatu wujud yang menampilkan keterampilan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu hal yang dilakukan dan dipertunjukkan oleh guru selama melakukan aktivitas pembelajaran dalam lembaga pendidikan (Candra Wijaya et al, 2022).

Ashlan dan Akmaluddin menyatakan bahwa kinerja sering kali dianggap sebagai prestasi, yaitu hasil atau *outcome* dari suatu pekerjaan serta kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi (Said Ashlan et al, 2021). Sementara itu, Siemze Joen dan rekan-rekannya berpendapat bahwa kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru di madrasah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh madrasah, dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan madrasah tersebut dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma moral dan etika (Siemze Joen et al, 2022).

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup aspek-aspek seperti kecerdasan, bakat,

motivasi, kesehatan, serta cita-cita dan tujuan dalam bekerja. Sementara itu, faktor eksternal meliputi pengaruh dari lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala madrasah, fasilitas yang tersedia, serta kegiatan guru baik di dalam kelas maupun di madrasah (Didi Pianda, 2018).

Sintesisnya bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Maka indikator dari kinerja guru, yaitu: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; dan (4) Dampak Interpersonal.

- **Kepemimpinan Transformasional**

Bass dan Avolio dalam Yuni mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai jenis kepemimpinan yang fokus pada upaya untuk mengubah organisasi, berbeda dengan kepemimpinan yang bertujuan untuk mempertahankan kondisi yang ada. Kepemimpinan ini diyakini dapat mendorong kinerja yang lebih unggul dalam organisasi yang tengah menghadapi kebutuhan untuk beradaptasi dan melakukan perubahan, dengan pendekatan ini menghasilkan kinerja yang lebih optimal (Yuni Siswanti, 2015).

Adapun karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Avolio dkk dalam Suriagiri sebagai berikut: (Suriagiri, 2020)

a. *Idealized influence*

Untuk mendapatkan pengaruh yang ideal, seorang pemimpin transformatif harus cukup karismatik untuk “menyihir” pengikutnya agar mengikuti mereka. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadikan diri mereka sebagai panutan yang dihormati, dikagumi, dan ditiru oleh para pengikutnya.

b. *Inspirational motivation*

Kemampuan seorang pemimpin untuk menanamkan standar yang tinggi sekaligus memotivasi pengikutnya untuk memenuhi standar tersebut dikenal sebagai motivasi inspirasional. Dengan kata lain, pemimpin transformasional secara konsisten mendorong dan menginspirasi pengikutnya.

c. *Intellectual stimulation*

Stimulasi intelektual pada karakter pemimpin transformasional yang dapat menginspirasi bawahannya untuk menyelesaikan masalah dengan teliti dan logis, serta mendorong mereka untuk terus berkreasi dan berinovasi.

d. *Individualized consideration*

Pertimbangan individual merujuk pada sifat seorang pemimpin yang dapat mengenali perbedaan setiap individu di antara bawahannya, memahami potensi dan kebutuhan pengembangan mereka, serta memberikan dukungan untuk memfasilitasi perkembangan tersebut.

Kepemimpinan transformasional menuntut pemimpin untuk memiliki visi yang jelas, memotivasi bawahan, menyediakan fasilitas yang memadai, mendorong inovasi, memberikan tanggung jawab, selalu siap siaga dan memiliki tekad yang kuat. Dengan menerapkan ketujuh prinsip ini, pemimpin dapat membawa perubahan positif dan mencapai tujuan bersama (Nur Efendi, 2017).

Sintesisnya bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin dalam mentransformasikan perubahan-perubahan lingkungan madrasah guna mewujudkan lingkungan yang kondusif melalui pembentukan budaya kerja yang berkualitas dalam proses penyelenggaraan pendidikan agar mengubah kearah yang lebih baik. Maka indikator dari kepemimpinan transformasional, yaitu: (1) Pengaruh Ideal; (2) Motivasi Inspiratif; (3) Stimulasi Intelektual; dan (4) Pertimbangan Individual.

- **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan, motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang membangkitkan keinginan individu untuk mau bekerja sama, bekerja secara efisien dan mengintegrasikan seluruh usahanya guna mencapai tujuan. Agar proses kegiatan pembelajaran dapat terlaksana dengan lancar dan tujuan pendidikan dapat tercapai, maka diperlukan motivasi kerja dalam suatu sistem pendidikan (Malayu S. P. Hasibuan, 2017).

Wahyudi menyatakan bahwa motivasi kerja merujuk pada faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang mendorong dan mengarahkan perilaku, serta memberikan dorongan semangat untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien (Imam Wahyudi, 2014). Motivasi kerja juga penting dimiliki oleh seorang guru, karena dengan motivasi tersebut guru akan lebih giat dalam pekerjaannya sehingga berdampak pada kinerja guru (Herwati et al, 2023).

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kebutuhan seperti keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Di sisi lain, faktor eksternal mencakup kondisi lingkungan kerja yang baik, kompensasi yang memadai, supervisi yang efektif, adanya jaminan pekerjaan dan karir, status, serta peraturan yang fleksibel (Raymond et al, 2023).

Sintesisnya bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang timbul atau tumbuh dari dalam atau luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat yang tinggi agar tercapainya tujuan pekerjaan yang telah direncanakan. Maka indikator dari motivasi kerja, yaitu: (1) Tanggung Jawab; (2) Prestasi Kerja; (3) Peluang Untuk Maju; (4) Pengakuan Atas Kinerja; dan (5) Pekerjaan yang Menantang.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian survei adalah jenis penelitian yang dilakukan dengan cara mengamati langsung suatu fenomena atau mengumpulkan informasi dari populasi, baik besar maupun kecil, namun data yang dianalisis berasal dari sampel yang mewakili populasi tersebut (Iskandar, 2019).

Menurut Suharsimi Arikunto, penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang mengutamakan penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, analisis data, hingga penyajian hasilnya (Suharsimi Arikunto, 2019). Pendekatan ini digunakan karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja guru.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menjawab rumusan masalah 1, 2 dan 3 yaitu (1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kinerja guru; (2) Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru dan (3) Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil persamaan regresi secara otomatis dengan menggunakan software SPSS 27, sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Analisis Persamaan Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.696	5.296		2.019	.054
	Kepemimpinan Transformasional	.448	.110	.467	4.067	.000
	Motivasi Kerja	.506	.111	.522	4.545	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: *Output SPSS 27.0*

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 = 10,696 + 0,467X_1 + 0,522X_2$$

Keterangan: Y = Kinerja Guru; X_1 = Kepemimpinan Transformasional; X_2 = Motivasi Kerja; a = Konstanta; b = Koefisien Regresi. Dari persamaan ini dapat diinterpretasikan:

1. Variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja guru.
2. Nilai konstanta menunjukkan pengaruh variabel X (kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja), bila variabel kepemimpinan transformasional naik satu satuan maka akan berpengaruh sebesar satu satuan pada variabel kinerja guru. Artinya variabel kinerja guru akan naik atau terpenuhi sebesar satu-satuan variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.
3. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 0,467 artinya jika kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar konstanta = 10,696. Koefisien regresi bernilai positif artinya antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru berpengaruh positif.

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja guru (Y), atau kinerja guru ditentukan oleh kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0,467 atau 46,7%.

4. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 0,522 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar konstanta = 10,696. Koefisien regresi bernilai positif artinya antara motivasi kerja dan kinerja guru berpengaruh positif.

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), atau kinerja guru ditentukan oleh motivasi kerja adalah sebesar 0,522 atau 52,2%.

a. Hipotesis Kesatu: Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja guru (Y).

Hipotesis pertama menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (Y). Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y.x1} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y.x1} > 0$$

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas yang menggunakan uji parsial (uji t), diolah dengan menggunakan program SPSS versi 27, dimana untuk melihat pengaruh variabel

kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y). dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh angka nilai t_{hitung} variabel X_1 sebesar 4,067, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,067 > 1,701$), maka secara parsial kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

b. Hipotesis Kedua: Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

Hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (Y). Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y.x2} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y.x2} > 0$$

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas yang menggunakan uji parsial (uji t), diolah dengan menggunakan program SPSS versi 27, dimana untuk melihat pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y). dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh angka nilai t_{hitung} variabel X_2 sebesar 4,545, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,545 > 1,701$), maka secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

c. Hipotesis Ketiga: Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (Y). Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y.x1.x2} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y.x1.x2} > 0$$

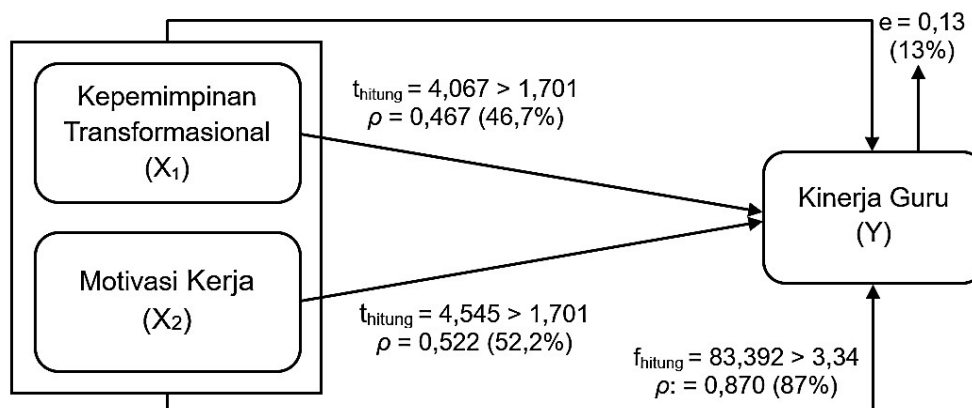
Tabel 2.
Hasil Persamaan Uji Simultan (Uji f) Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	726.526	2	363.263	83.392	.000 ^b
	Residual	108.903	25	4.356		
	Total	835.429	27			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional						

Sumber: *Output SPSS 27.0*

Uji hipotesis ketiga sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Untuk menjawab hipotesis ketiga maka dilakukan uji secara simultan (uji f). Dari uji Anova atau *f test* seperti yang tampak pada tabel di atas dengan menggunakan SPSS 27.0 *for windows* didapat f_{hitung} sebesar 83,392 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($83,392 > 3,34$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dengan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Hasil dari persamaan yang dihitung secara otomatis di atas dimasukkan ke dalam gambar persamaan struktural berikut:



Gambar 1.
Persamaan Struktural Antar Variabel

Berdasarkan analisis di atas, berikut disajikan rangkuman hasil pengujian untuk setiap koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji f), yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.
Rangkuman Hasil Uji antar Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

No	Variabel	Hasil Pengujian			Keterangan
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
1	$X_1 - Y$	46,7%	-	46,7%	Berpengaruh signifikan
2	$X_2 - Y$	52,2%	-	52,2%	Berpengaruh signifikan
3	$X_1X_2 - Y$	-	-	87%	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa secara parsial variabel yang sangat berpengaruh adalah variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 52,2%.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data, analisis dan perhitungan statistik yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan transformasional, maka akan semakin baik pula kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi/jalur, menyatakan bahwa besarnya pengaruh total kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sebesar 46,7%,. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kinerja guru” dapat diterima. Indikator kepemimpinan transformasional terdiri dari pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik motivasi kerja yang dimiliki guru, maka akan semakin baik pula kinerja guru dalam bekerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi/jalur, menyatakan bahwa besarnya pengaruh total motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 52,2%. Berdasarkan hasil

penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru” dapat diterima. Indikator motivasi kerja terdiri dari tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang.

3. Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dimana apabila semakin baik kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, maka akan semakin baik pula kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi/jalur, menyatakan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 87%. Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Batang Hari.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI.
- Abnisa, A.P. (2024). *Tafsir Tarbawi: Tafsir Ayat-Ayat Al-Qur'an Terhadap Pendidikan*. Indramayu: Adanu Abimata.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashlan, S., & Akmaluddin. (2021). *Manajemen Kinerja Guru: Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Makassar: Yayasan Barcode.
- Efendi, N. (2017). *Islamic Education Leadership: Praktik Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herwati., et al. (2023). *Motivasi Dalam Pendidikan*. Malang: Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Iskandar. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Joen, S., Purnamawati., & Amiruddin. (2022). *Kinerja Guru: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. Palu: Magama.
- Kadir, A., et al. (2015). *Dasar-Dasar Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mukhtar., Ali, A., & Rusmini. (2017). *Kepuasan Kerja Guru*. Jambi: Pusaka.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: CV Jejak.
- Raymond., et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Siswanti, Y. (2015). *Meraih Kesuksesan Organisasi Dengan Kepemimpinan Manajerial Yang 'Smart' Dengan Pendekatan Riset Empiris*. Yogyakarta: Citra Pustaka.
- Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. Lhokseumawe: CV. Radja Publika.

- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi dan Implementasinya*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wahyudi, I. (2014). *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Wijaya, C., & Hidayat, R. (2022). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implementasi di Lembaga Pendidikan*. Medan: CV, Pusdikra Mitra Jaya.