

Pengaruh Transformational Leadership dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SD di Al-Kautsar Kota Tangerang

Dewi Putri Rezekiah

SDI Al-Kautsar

dprezekiah@gmail.com

INFO ARTIKEL

DOI: 10.19166/jkp.v1i1.3553

Riwayat Artikel:

Diterima:

10 Mei 2021

Disetujui:

23 Juni 2021

Tersedia online:

25 Juni 2021

Kata Kunci:

Leadership, transformative leadership, work motivation, teacher performance.

ABSTRACT

Good leadership is a leadership that is able to create a smooth implementation of organizational programs and realize organizational goals effectively and efficiently. This study aims to determine the effect of transformational leadership and work motivation on teacher performance in SDI Al Kautsar Tangerang City Academic Year 2017/2018. This research is a survey research with quantitative approach. The subject of the research is the teacher while the object of research is the leadership performance and the performance of the principal management of SDI Al Kautsar Tangerang City. The sampling technique used in this study is population. In this research data collection techniques used by researchers is the method of Questionnaire. The assumption test is Smart-PLS. Hypothesis test using Smart-PLS analysis.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi gagal atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Bennis (2009) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang memengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk secara senang sukarela melakukan hal-hal yang awalnya tidak disukainya, sedangkan menurut Kouzes dan Posner (2010) seorang pemimpin yang besar adalah orang yang dapat merubah perubahan.

Depdiknas dalam Mulyasa (2004) menyatakan bahwa peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di antaranya sebagai edukator, manajer, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *innovator* dan motivator. Hal ini dapat diwujudkan jika Kepala Sekolah dapat memberikan sikap keteladanan yang baik dalam berperilaku, perhatian terhadap respon guru dan pemberian kesempatan untuk pengambilan keputusan di organisasi dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Jika hal ini diperhatikan dengan baik maka akan memberikan hal yang positif dalam peningkatan semangat kerja guru.

Kouzes dan Posner (2004) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada komitmen. Gaya kepemimpinan ini pemimpin mampu membentuk interaksi dengan anggota tim untuk menyatukan motivasi dan moralitas menjadi lebih tinggi lagi. *Transformational leadership* adalah seorang pemimpin yang dapat memulai dan membuat perubahan. Kepemimpinan ini secara tidak langsung akan mengembangkan individu dan organisasi. Sehingga kepemimpinan ini sering dianggap paling penting.

Kepemimpinan transformasioanal adalah kepemimpinan yang paling sering muncul dan mempunyai ciri-ciri penting dalam mencapai tujuan organisasi (Benyamin, 2014; Wibowo, 2014).

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka penelitian berfokus:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SDI Al Kautsar Kota Tangerang?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru di SDI Al Kautsar Kota Tangerang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SDI Al Kautsar Kota Tangerang?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Menganalisis gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap kinerja guru.
2. Menganalisis gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap motivasi guru.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja guru meliputi perilaku karyawan yang secara langsung berpengaruh dalam proses-proses organisasi, baik itu berupa barang maupun jasa. Kinerja tugas meliputi tugas

rutin, kemampuan beradaptasi dan kinerja kreatif. *Citizen behavior* didefinisikan sebagai kegiatan sukarela guru di luar *job description* mereka, yang berkontribusi terhadap organisasi dan peningkatan kualitas pekerjaan. *Citizenship behavior* dibagi dalam dua kelompok yaitu *interpersonal citizenship behavior* yang terkait dengan interaksi antar rekan kerja, dan *organization citizenship behavior* yang terkait dengan organisasi secara luas.

Menurut Syaiful Sagala (2013), kinerja adalah kapasitas untuk bekerja terkait dengan seberapa baik keterampilan, kemampuan, pengetahuan, pengalaman individu dan etos kerja yang dimilikinya tentang pekerjaan.

Sedangkan menurut Rachmawati dan Daryanto (2013), kinerja adalah hasil dari gabungan antara keterampilan, upaya dan kondisi eksternal.

Seseorang dianggap profesional apabila mampu mengerjakan tugasnya dengan selalu berpegang teguh pada etika kerja, independen (bebas dari tekanan pihak luar), cepat (produktif), tepat (efektif), efisien, dan inovatif serta didasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan prima yang didasarkan pada unsur-unsur ilmu atau teori yang sistematis, kewenangan profesional, pengakuan masyarakat dan kode etik yang regulatif (Daryanto, 2013).

Menurut Syaiful Sagala, guru adalah jabatan yang membutuhkan kemampuan dan keterampilan di bidang pendidikan sesuai dengan bidangnya masing-masing (Sagala, 2013). Guru profesional adalah yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal (Rachmawati & Daryanto, 2013).

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai peran yang sangat strategis dan penting bagi terciptanya lingkungan kerja di sekolah tersebut. Jika guru dimetaforakan sebagai ujung tombak pendidikan yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan, maka kepala sekolah adalah yang menggerakkan dan mengendalikan tombak tersebut (Mulyasa, 2015). Dari banyak gaya kepemimpinan yang akan dijelaskan berikut, kepemimpinan transformasional dipilih sebagai salah satu variabel laten dalam penelitian ini.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya, dan kontingensi. Dengan diterapkannya kepemimpinan transformasional maka bawahan akan merasa dipercaya, dihargai dan bawahan akan lebih menghargai pimpinannya (Andy et al., 2010). Menurut Kreitner dan Kinichi, kepemimpinan transformasional ditandai dengan pemimpin yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi di atas kepentingan pribadinya (Kreitner & Kinichi, 2008). Menurut Robert dan Judge (2008), dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin mengomunikasikan visi organisasi menjadi visi bersama yang dipahami karyawan sehingga menginspirasi karyawan untuk bertindak melampaui kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi.

Menurut Burns dalam Andy et al., 2010, kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral daripada pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Yukl dalam Andy et al, 2010 menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemanjuran diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Di sini para pemimpin transformasional membuat para pengikutnya menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan serta membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan pribadi di atas kepentingan organisasi.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata latin “bergerak”. Dalam konteks kerja, motivasi dapat dimaknai sebagai proses-proses psikologi yang menyebabkan gairah, arah dan ketekunan kerja dari tindakan sukarela yang diarahkan pada tujuan (Kreitner & Kinichi 2008). Menurut Colquitt, motivasi adalah seperangkat kekuatan energik yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan kerja karyawan (Colquitt et al., 2015). Sedangkan Hunter berpendapat bahwa motivasi adalah proses membangun niat, energi, tekad, dan tindakan untuk melaksanakan perilaku tertentu, motivasi diperlukan untuk memicu proses melihat realitas baru yang dapat menggantikan situasi sekarang. Motivasi juga diperlukan untuk bertindak atas visi realitas baru. Motivasi bukan hanya situasional tapi juga hubungan.

Menurut Sudrajat, motivasi adalah kekuatan yang berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik) ataupun luar diri (motivasi ekstrinsik) untuk mempertahankan gairah, usaha dan perilaku tertentu yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

Penelitian adalah proses mengumpulkan, menganalisis dan menginterpretasi data dan informasi untuk menjawab pertanyaan atau memecahkan masalah (Widi, 2010). Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif karena menyajikan gambaran tentang keadaan yang sebenarnya (Fraenkel & Wallen, 2008). Hasil penelitian deskriptif ini tidak digunakan untuk membuat generalisasi (Sugiyono, 2009). Penelitian ini juga merupakan penelitian korelasional karena digunakan untuk melihat pengaruh antar variabel laten. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

Variabel laten dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru, sedangkan variabel laten independennya adalah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Motivasi kerja juga menjadi variabel laten *intervening*. Variabel bebas adalah variabel yang bertanggung jawab untuk membawa perubahan, variabel terikat adalah variabel yang merupakan hasil dari pengaruh variabel bebas, dan variabel *intervening* adalah variabel yang diperlukan untuk menyempurnakan hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Dalam keadaan tertentu, variabel bebas hanya akan memberikan pengaruh bila terdapat variabel *intervening* (Widi, 2010). Data penelitian kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis jalur. Analisis jalur adalah suatu model yang regresi berganda yang dibentuk dengan menggunakan variabel *intervening* atau *moderating*. Analisis jalur memungkinkan pengujian hubungan langsung dan juga hubungan tidak langsung antara variabel (Ghozali & Latan, 2015).

METODE

Tempat, Waktu, dan Subjek Penelitian

Tempat penelitian adalah SDI Al Kautsar yang terletak di Tangerang. Penelitian dari proses persiapan sampai dengan selesai dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan bulan Desember tahun 2017. Pengambilan data dari responden sendiri dilakukan pada minggu pertama bulan November 2017. Penelitian melibatkan seluruh guru SDI Al Kautsar Tangerang yang berjumlah 35 orang sebagai subjek penelitian.

Tahap Pengolahan Data

Pada tahap ini, data yang didapat kemudian diolah menggunakan *Partial Least Squares – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Dari hasil yang didapat kemudian dirumuskan kesimpulan dari penelitian.

Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang disajikan secara tertulis dan harus dijawab oleh responden dari sebuah penelitian (Widi,

2010). Kuesioner tersebut berupa angket tertutup yang telah disiapkan pilihan jawabannya dengan menggunakan skala yang dimodelkan oleh Likert. Angket tertutup artinya responden telah diberikan pilihan jawaban dan tinggal memilih jawaban yang dikehendaki (Arikunto, 2010). Pernyataan pada angket disusun berdasarkan definisi operasional dan indikator setiap variabel laten yang telah diuraikan pada Bab II. Kisi-kisi instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel Laten	Definisi Konseptual	Indikator	Butir Pernyataan	
				Positif	Negatif
1	Kinerja guru	Kapasitas bekerja seorang pendidik profesional untuk memenuhi kriteria pekerjaan sehubungan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja pekerjaan dalam rentang waktu tertentu (Colquitt et al., 2015, pp 32–33). (Sagala, 2013, p. 291). (Rachmawati & Daryanto, 2013, p. 16), (Daryanto, 2013, pp. 42, 195) (Sudrajat et al., 2015, p. 147), (Nawawi, 2011, p. 86).	Mengembangkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan peserta didik	1,9,11,13,17,19,20	11
			Menguasai materi pada mata pelajaran yang diampu	2,8,14,16	20
			Mengelola pelajaran dengan baik	3,15,20	9
			Tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan	4,16,18,19	10
			Membantu rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi	5,11,16,19	17
			Mampu bekerja di bawah tekanan	12,18,20	6,30
2	Kepemimpinan transformasional	Kepemimpinan di mana pemimpin menjalin interaksi aktif dengan bawahan untuk mengkomunikasikan visi, percaya pada bawahan dan membantunya untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2008, pp. 188–189), (Kreitner & Kinichi, 2008, p. 492), (Nikezic & Purie, 2012, p. 285), (Sundi, 2013, p. 50)	Mengkomunikasikan visi kepada bawahan	1,6,11,16,20	
			Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan	2,7,12,17	
			Memberikan kepercayaan pada bawahan dalam melakukan pekerjaan	3,8,13,18	
			Memperlakukan orang yang dipimpinnya sebagai mitra	4,9,14,24	
			Memberikan perhatian individual kepada bawahan	5,15,20,	10
4.	Motivasi kerja	Dorongan yang menyebabkan seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu (Kreitner & Kinichi, 2008, p. 210). (Colquitt et al., 2015, p. 168), (Hunter, 2012, p. 175), (Robbins & Judge, 2008, pp. 69–70), (Sudrajat et al., 2015, p. 149)	Melakukan pekerjaan tepat waktu	1,6,16,21	11
			Ketekunan dalam bekerja	2,7,12,17	22
			Mempunyai standar kerja yang tinggi	3,8,13,18	
			Melakukan tugas tanpa harus diawasi oleh atasan	4,9,14	19
			Mau melakukan tugas yang sulit	10,15,20	5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melakukan uji *outer model* untuk menunjukkan bagaimana variabel *manifest* merepresentasi variabel laten. Prinsipnya pengukur (variabel *manifest*) dari suatu variabel laten seharusnya berkorelasi tinggi. Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Model pengukuran dievaluasi melalui validitas konvergen yaitu dengan menghitung nilai korelasi (*outer loading*), *discriminant validity*,

Average Variance Extraced (AVE) serta *composite reliability* (Ghozali & Latan, 2015, pp. 7, 73–75). Hasil uji *outer model* tersaji pada tabel 2.

Tabel 2 Uji *outer model*

<i>Item</i>	<i>Loading Factor</i>	<i>AVE</i>	<i>Composite Reliabilitas</i>
Kinerja Guru		0.698	0.933
KG1	0.779		
KG9	0.708		
KG11	0.792		
KG13	0.875		
KG17	0.705		
KG19	0.737		
KG20	0.807		
Kepemimpinan Transformational		0.598	0.912
KT4	0.935		
KT7	0.910		
KT12	0.953		
KT19	0.750		
Motivasi Kerja		0.793	0.938
MK3	0.867		
MK6	0.812		
MK12	0.761		
MK16	0.897		
MK22	0.860		
MK24	0.876		

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja dan kinerja guru, maka statistika inferensial akan digunakan untuk menguji hubungan- hubungan antar variabel laten dalam penelitian ini. Untuk tujuan tersebut maka perlu dilakukan evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi mode 1 struktural (*inner model*). Uji *multicollinearity* digunakan untuk mengetahui ada tidaknya masalah *collinearity* antar variabel laten. Hasil uji *multicollinearity* dapat dilihat dari tabel 3 yang memberikan informasi bahwa tidak ada nilai VIF melebihi 5 sehingga dapat dikatakan tidak ada masalah *collinearity*.

Tabel 3. Uji multikolinearitas

	Kinerja Guru	Motivasi Kerja
Kepemimpinan Transformational	1.315	1.315
Kinerja Guru	1.081	
Motivasi Kerja		

Kesesuaian model dapat diuji berdasarkan nilai *R-square*, di mana *R-square* 0.75 berarti kuat, nilai *R-square* 0.50 berarti moderat sedangkan nilai *R-square* 0.25 artinya model lemah. Nilai *R-square* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.

Table 4. Nilai R-Square

Variabel Laten	R-Square
Kinerja Guru	0.458
Motivasi Kerja	0.108

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) dari variabel laten bebas ke variabel laten terikat. Hipotesis ditolak jika dinilai koefisien jalur kurang dari atau sama dengan nol dan diterima. Jika nilai koefisien jalur lebih besar daripada nol. Nilai koefisien jalur pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Uji hipotesis

Hipotesis	Nilai koefisien jalur	Kesimpulan
Terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja	0.328	Didukung
Terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru	0.274	Didukung
Terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru	0.535	Didukung

Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien jalur yang dimiliki tidak sama dengan nol, yaitu 0.108 sehingga penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tucunan, Supartha dan Riana (2014) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengomunikasikan visi kepada bawahan, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, memberikan kepercayaan pada bawahan dalam melakukan pekerjaan, memperlakukan orang yang dipimpinnya sebagai mitra, dan memberikan perhatian individual kepada bawahan. Mayoritas hal ini telah dapat dilihat oleh guru-guru dari kepemimpinan Kepala SDI Al Kautsar Tangerang.

Hal yang menjadi temuan yang perlu diperhatikan adalah bahwa ada sebagian guru yang belum merasakan bahwa kepala sekolah memberikan perhatian atau dukungan secara individual pada bawahannya. Dukungan ini terutama diharapkan dari kepedulian kepala sekolah terhadap kebutuhan guru, serta perhatian dan bantuan kepala sekolah bagi guru yang membutuhkan bantuan dalam menjalankan tugas. Hal ini tercermin pada temuan lebih dari 10% guru yang belum merasa yakin atas hal-hal tersebut, seperti dijabarkan pada bagian statistik untuk variabel laten kepemimpinan kepala sekolah. Perhatian, dukungan dan bantuan kepala sekolah yang dimaksud adalah yang terkait dengan kinerja guru.

Secara umum dapat dilihat bahwa guru-guru SDI Al Kautsar Tangerang percaya bahwa kepala sekolah mereka adalah pemimpin yang transformasional. Namun dalam persentase kecil, ada beberapa hal yang dilihat masih perlu diperhatikan. Hasil ini kemungkinan besar dipengaruhi oleh profil responden yang 94% berpendidikan strata satu atau strata dua. Pendidikan yang tinggi menyebabkan mereka dapat bereaksi positif pada gaya kepemimpinan transformasional yang membuka interaksi dua arah antara dirinya dan pimpinannya. Mereka lebih termotivasi kerja saat memahami visi dan misi pimpinannya serta terlibat aktif dalam pengambilan keputusan terkait dengan lingkup kerja.

Pengaruh positif ini dapat dipengaruhi oleh usia guru yang rata-rata relatif muda, yaitu usia produktif diantara 30–40 tahun. Kepemimpinan transformasional menyediakan interaksi dua arah dan hubungan baik atasan-bawahan.

Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Nilai koefisien jalur yang dimiliki adalah 0.458 yang berarti lebih dari nol sehingga penelitian ini mendukung hipotesis keempat yaitu terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Sejalan juga dengan pendapat Kreitner bahwa kepemimpinan secara langsung mempengaruhi efektifitas kinerja kelompok (Kreitner & Kinichi, 2008).

Hal ini menggambarkan bahwa untuk meningkatkan kinerja secara langsung, kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah variabel laten yang penting untuk meningkatkan kinerja. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula kinerja. Sehingga gaya kepemimpinan transformasional dapat dinilai sebagai gaya kepemimpinan yang tepat diaplikasikan di SDI Al Kautsar Tangerang.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Nilai koefisien jalur yang dimiliki tidak sama dengan nol sehingga penelitian ini mendukung hipotesis kelima yaitu terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru. Nilai koefisien jalur adalah 0.535 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang cukup kuat dari motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini juga sesuai dengan pendapat (Colquitt et al., 2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh kuat pada kinerja guru.

Dalam kaitan ini perlu diperhatikan beberapa hal yang dari statistik deskriptif menjadi catatan bagi variabel laten motivasi kerja. Hal tersebut adalah tentang kemampuan guru untuk berkinerja baik tanpa pengawasan, ketaatan guru pada peraturan sekolah, persepsi guru bahwa mereka bekerja sesuai standar yang ditetapkan, penyelesaian tugas guru, melakukan tugas tanpa harus diawasi atasan serta kerajinan guru. Pada setiap indikator tersebut terlihat bahwa meski mayoritas guru mempunyai motivasi kerja baik, namun ditemukan persentase kecil yang menunjukkan bahwa motivasi guru belum baik.

Nilai kecil tersebut tetap harus diperhatikan karena yang diharapkan adalah kinerja guru bukan hanya baik tetapi meningkat terus menjadi sangat baik sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang optimal. Untuk memastikan hal tersebut, temuan yang tidak sesuai harapan harus segera diperbaiki dan diantisipasi agar tidak muncul kembali di masa datang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data yang telah dipaparkan pada Bab IV, maka dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah semakin baik maka motivasi kerja juga akan semakin baik.
- 2) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah meningkatkan maka kinerja guru akan ikut meningkat.
- 3) Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Jika semakin tinggi motivasi kerja guru maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Bennis, W. G. (2009). *On becoming a leadership: The leadership classic*. Basic Books.
- Benyamin, A. (2014). *Executive leader: Kunci sukses memengaruhi perusahaan*. Kepustakaan Penerbit Gramedia.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (4th ed.). McGraw-Hill.
- Daryanto. (2013). *Inovasi pembelajaran efektif*. Yrma Widya.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2008). *How to design and evaluate research in education*. McGraw-Hill.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2004). *The leadership challenge: Tantangan kepemimpinan* (3rd ed.). Erlangga.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2010). *The truth about leadership: The no fads heart-of-the-matter facts you need to know*. Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2008). *Organizational behavior* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Mulyasa, E. (2004). *Kurikulum berbasis kompetensi: Konsep karakteristik dan implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2015). *Implementasi kurikulum*. Remaja Rosdakarya.
- Rachmawati, T., & Daryanto. (2013). *Penilaian kinerja profesi guru dan angka kreditnya*. Gava Media.
- Sagala, E. J., & Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Press.
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550. <https://media.neliti.com/media/publications/44706-ID-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-terhadap-motivasi-dan-kinerja-karyawan-st.pdf>
- Widi, R. K. (2010). *Asas metodologi penelitian*. Graha Ilmu.