

## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Sirapit Kabupaten Langkat

Maura Tania Br. Ginting<sup>1</sup>, Akhmad Taufik<sup>2</sup>, Wilchan Robain<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Sosial Sains, Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Sumatera Utara, Indonesia dan [maurataniagintingsinisuka05@gmail.com](mailto:maurataniagintingsinisuka05@gmail.com)

---

### ABSTRAK

Kinerja guru memegang peranan penting dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Namun, di SMK Negeri 1 Sirapit Kabupaten Langkat, hasil prasurvei menunjukkan kinerja guru yang rendah, disertai dengan motivasi kerja yang lemah serta kepemimpinan kepala sekolah yang belum optimal. Penelitian ini berfokus pada pencarian tahu dampak gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, juga dorongan semangat bekerja terhadap hasil kerja guru. Untuk mencapai tujuan ini, penelitian memanfaatkan metode kuantitatif, yang melibatkan penggunaan metode regresi linier berganda dan melibatkan 48 responden guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien 0,766 ( $p = 0,000$ ), dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan dengan koefisien 0,248 ( $p = 0,018$ ). Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 87,7% variasi terhadap kinerja guru. Kesimpulannya, peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan penguatan motivasi kerja berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Sekolah Menengah Kejuruan, Kabupaten Langkat*

### ABSTRACT

Teacher performance plays a vital role in determining the quality of education in schools. However, a preliminary survey at SMK Negeri 1 Sirapit, Langkat Regency, revealed low teacher performance, weak work motivation, and suboptimal school leadership. This study aims to analyze the influence of transformational leadership and work motivation on teacher performance. A quantitative approach was used with multiple linear regression analysis involving 48 teacher respondents. The results showed that transformational leadership significantly affects teacher performance with a regression coefficient of 0.766 ( $p = 0.000$ ), and work motivation also has a significant effect with a coefficient of 0.248 ( $p = 0.018$ ). Simultaneously, both variables explain 87.7% of the variance in teacher performance. It is concluded that improving school leadership and strengthening teacher motivation have a direct impact on enhancing teacher performance.

**Keywords:** *Transformational Leadership, Work Motivation, Teacher Performance, Vocational School, Langkat Regency*

---

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal terpenting dalam proses memajukan peradaban suatu bangsa, dengan pendidikan maka penggalan dan pemberdayaan potensi dapat dimaksimalkan untuk membantu mengarahkan manusia menjadi pribadi yang lebih baik dan semakin baik. Sebuah institusi pendidikan akan dinilai bermutu dan berbobot jika senantiasa berupaya memajukan kualitas pengajarannya, dengan harapan dapat memenuhi ekspektasi dan kepuasan pelanggan (komunitas pendidikan). Salah satu komponen kunci dalam proses pendidikan di sekolah adalah para pengajar (guru), sebab guru menjadi faktor sentral dalam peningkatan mutu dan kualitas sekolah.

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 10 responden guru di SMK Negeri 1 Sirapit Kabupaten Langkat, terungkap kondisi kinerja guru yang sangat memprihatinkan. Data

menunjukkan bahwa sebagian besar guru belum menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara optimal dalam berbagai aspek pembelajaran. Kondisi ini tercermin dalam tabel prasurvei kinerja guru berikut:

Tabel 1. Prasurvei Kinerja Guru (Y)

| No | Pernyataan  | TS | %  | N | %  | S | %  | Jumlah |
|----|---|----|----|---|----|---|----|--------|
| 1  | Guru menyusun RPP sesuai dengan kurikulum yang berlaku            | 5  | 50 | 3 | 30 | 2 | 20 | 10     |
| 2  | Guru melaksanakan pembelajaran yang efektif dan interaktif        | 4  | 40 | 4 | 40 | 2 | 20 | 10     |
| 3  | Guru melakukan evaluasi pembelajaran secara berkala               | 6  | 60 | 2 | 20 | 2 | 20 | 10     |
| 4  | Guru menindaklanjuti hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran | 3  | 30 | 5 | 50 | 2 | 20 | 10     |
| 5  | Guru mengembangkan media pembelajaran yang inovatif               | 7  | 70 | 2 | 20 | 1 | 10 | 10     |

Keterangan: TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju

Data tersebut mengungkapkan permasalahan signifikan dalam kinerja guru di berbagai aspek. Dalam aspek penyusunan RPP sesuai kurikulum, 50% responden menyatakan tidak setuju dan 30% bersikap netral, menunjukkan bahwa mayoritas guru belum optimal dalam perencanaan pembelajaran. Pada pelaksanaan pembelajaran yang efektif dan interaktif, 40% responden tidak setuju dan 40% netral, mengindikasikan masih lemahnya kualitas proses pembelajaran di kelas. Terkait evaluasi pembelajaran berkala, kondisinya lebih mengkhawatirkan dengan 60% responden tidak setuju dan 20% netral, menandakan sistem evaluasi pembelajaran yang belum berjalan dengan baik. Dalam hal tindak lanjut hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran, 30% responden tidak setuju dan 50% netral, menunjukkan kurangnya upaya perbaikan pembelajaran berbasis hasil evaluasi. Yang paling memprihatinkan adalah pada aspek pengembangan media pembelajaran inovatif, di mana 70% responden menyatakan tidak setuju dan 20% netral, dengan hanya 10% yang menunjukkan kinerja positif.

Meskipun demikian, SMK Negeri 1 Sirapit telah menerapkan sistem penilaian kinerja guru yang komprehensif dengan lima aspek utama dan total bobot 100%. Sistem penilaian ini dirancang untuk mengukur kinerja guru secara menyeluruh, sebagaimana terlihat dalam tabel tupoksi berikut:

Tabel 2. Tupoksi Indikator Kinerja Guru

| No | Aspek Penilaian          | Indikator Kinerja                     | Bobot |
|----|--------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1  | Perencanaan Pembelajaran | 1.1 Menyusun RPP sesuai silabus       | 5%    |
|    |                          | 1.2 Menyusun program semester         | 5%    |
|    |                          | 1.3 Menyusun program tahunan          | 5%    |
|    |                          | 1.4 Menyiapkan media pembelajaran     | 5%    |
|    |                          | 1.5 Menyusun instrumen evaluasi       | 5%    |
| 2  | Pelaksanaan Pembelajaran | 2.1 Penguasaan materi pembelajaran    | 10%   |
|    |                          | 2.2 Penggunaan metode pembelajaran    | 10%   |
|    |                          | 2.3 Penggunaan media pembelajaran     | 5%    |
|    |                          | 2.4 Pengelolaan kelas                 | 5%    |
|    |                          | 2.5 Pelaksanaan evaluasi pembelajaran | 5%    |
| 3  | Penilaian Hasil Belajar  | 3.1 Menyusun kisi-kisi soal           | 5%    |
|    |                          | 3.2 Melaksanakan penilaian            | 5%    |
|    |                          | 3.3 Menganalisis hasil penilaian      | 5%    |
|    |                          | 3.4 Melaksanakan program remedial     | 5%    |
|    |                          | 3.5 Melaporkan hasil penilaian        | 5%    |
| 4  | Pengembangan Keprofesian | 4.1 Mengikuti diklat/workshop         | 3%    |

| No | Aspek Penilaian        | Indikator Kinerja                       | Bobot       |
|----|------------------------|---|-------------|
|    |                        | 4.2 Melakukan penelitian tindakan kelas | 3%          |
|    |                        | 4.3 Membuat karya inovatif              | 2%          |
|    |                        | 4.4 Publikasi ilmiah                    | 2%          |
| 5  | Kedisiplinan dan Sikap | 5.1 Kehadiran di sekolah                | 2.5%        |
|    |                        | 5.2 Ketepatan waktu mengajar            | 2.5%        |
|    |                        | 5.3 Keaktifan dalam kegiatan sekolah    | 2.5%        |
|    |                        | 5.4 Kerjasama dengan rekan sejawat      | 2.5%        |
|    | <b>Total</b>           |   | <b>100%</b> |

Sistem penilaian ini mencakup aspek perencanaan pembelajaran dengan bobot 25%, pelaksanaan pembelajaran dengan bobot terbesar 35%, penilaian hasil belajar 25%, pengembangan keprofesian 10%, dan kedisiplinan serta sikap 10%. Namun, meskipun sistem penilaian sudah komprehensif dengan standar yang jelas (Sangat Baik: 91-100, Baik: 76-90, Cukup: 61-75, dan Kurang: ≤60), implementasinya belum menunjukkan hasil optimal, dengan 80-90% guru masih berada pada kategori rendah atau netral.

Permasalahan kinerja guru yang rendah ini tidak terlepas dari faktor motivasi kerja yang juga menunjukkan kondisi memprihatinkan. Hasil prasurvei tentang motivasi kerja guru menunjukkan kondisi yang tidak jauh berbeda dengan kinerja guru, sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 3. Prasurvei Motivasi Kerja (X2)

| No | Pernyataan   | TS | %  | N | %  | S | %  | Jumlah |
|----|--|----|----|---|----|---|----|--------|
| 1  | Guru memiliki dorongan kuat untuk mencapai target pembelajaran | 6  | 60 | 3 | 30 | 1 | 10 | 10     |
| 2  | Guru bersemangat dalam mengembangkan metode pembelajaran baru  | 4  | 40 | 5 | 50 | 1 | 10 | 10     |
| 3  | Guru tekun dalam menyelesaikan tugas administratif sekolah     | 5  | 50 | 4 | 40 | 1 | 10 | 10     |
| 4  | Guru aktif mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi          | 3  | 30 | 6 | 60 | 1 | 10 | 10     |
| 5  | Guru memiliki inisiatif dalam memecahkan masalah pembelajaran  | 6  | 60 | 2 | 20 | 2 | 20 | 10     |

Keterangan: TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju

Data motivasi kerja guru menunjukkan kondisi yang mengkhawatirkan, dimana dalam aspek dorongan untuk mencapai target pembelajaran, 60% responden tidak setuju dan 30% bersikap netral, dengan hanya 10% yang memiliki dorongan kuat. Terkait semangat dalam mengembangkan metode pembelajaran baru, 40% responden menyatakan tidak setuju dan 50% bersikap netral, menandakan kurangnya inisiatif dalam inovasi pembelajaran. Pada aspek ketelitian dalam menyelesaikan tugas administratif sekolah, 50% responden tidak setuju dan 40% netral, mengindikasikan rendahnya motivasi dalam penyelesaian tugas administratif. Yang paling mengkhawatirkan adalah pada aspek inisiatif dalam pemecahan masalah pembelajaran, di mana 60% responden menyatakan tidak setuju dan 20% netral, dengan hanya 20% yang menunjukkan inisiatif positif.

Rendahnya motivasi kerja guru ini tidak terlepas dari faktor kepemimpinan kepala sekolah yang belum menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional yang optimal. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Djafri (2017), kepala sekolah merupakan motor penggerak dan penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan pendidikan secara luas. Hasil prasurvei

kepemimpinan transformasional kepala sekolah mengungkap permasalahan signifikan dalam berbagai dimensi, sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. Prasurevi Kepemimpinan Transformasional (X1)

| No | Pernyataan  | TS | %  | N | %  | S | %  | Jumlah |
|----|---|----|----|---|----|---|----|--------|
| 1  | Kepala sekolah memiliki visi yang jelas untuk pengembangan sekolah                    | 4  | 40 | 4 | 40 | 2 | 20 | 10     |
| 2  | Kepala sekolah mampu menginspirasi guru untuk mencapai tujuan pembelajaran            | 5  | 50 | 3 | 30 | 2 | 20 | 10     |
| 3  | Kepala sekolah mendorong kreativitas dan inovasi dalam proses pembelajaran            | 3  | 30 | 5 | 50 | 2 | 20 | 10     |
| 4  | Kepala sekolah memberikan perhatian individual terhadap pengembangan profesional guru | 4  | 40 | 4 | 40 | 2 | 20 | 10     |
| 5  | Kepala sekolah menjadi teladan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab             | 5  | 50 | 3 | 30 | 2 | 20 | 10     |

Keterangan: TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju

Data kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa 40% guru menilai kepala sekolah belum memiliki visi yang jelas untuk pengembangan sekolah, dengan 40% lainnya bersikap netral. Dalam hal kemampuan menginspirasi guru, 50% responden menilai kepala sekolah belum mampu menginspirasi guru untuk mencapai tujuan pembelajaran, sementara 30% bersikap netral. Terkait dorongan kreativitas dan inovasi, 30% guru menilai kepala sekolah kurang mendorong kreativitas dengan 50% bersikap netral. Dalam aspek perhatian individual, 40% guru menilai kepala sekolah kurang memberikan perhatian individual terhadap pengembangan profesional guru, dan yang paling mengkhawatirkan adalah 50% guru menilai kepala sekolah belum menjadi teladan yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Kondisi yang tergambar dari ketiga prasurevi tersebut menunjukkan keterkaitan yang erat antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru. Berangkat dari pendapat Hasibuan (2016), motivasi kerja ialah tentang bagaimana mengelola potensi anak buah agar bersedia bekerja sama secara produktif demi tercapainya dan terwujudnya sasaran yang telah ditetapkan. Jika kepala sekolah kurang menerapkan kepemimpinan transformasional, maka motivasi kerja guru akan terpengaruh menurun. Ujungnya, kinerja guru secara umum juga akan terpengaruh menjadi kurang optimal.

Berdasarkan observasi langsung, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah spesifik di SMK Negeri 1 Sirapit, yaitu kepala sekolah masih belum maksimal dalam memberikan perhatian dan motivasi kepada para guru, ketidakpahaman, baik oleh pihak kepala sekolah maupun para guru, terhadap peran dan kewajiban mereka, kepala sekolah masih belum mampu menjadikan dirinya sebagai panutan atau teladan yang baik bagi warga sekolahnya, dan kurangnya motivasi kerja dari para guru mengakibatkan kinerja guru menjadi menurun. Kondisi ini membutuhkan program pengembangan dan peningkatan kinerja guru yang komprehensif dan berkelanjutan, serta perbaikan sistem kepemimpinan yang dapat menginspirasi dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

## LANDASAN TEORI

### A. Kinerja Guru

#### 1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas pembelajaran berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan kompetensi keguruan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran.

Kasmir (2018) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja yang digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan. Mulyasa (2015) menjelaskan kinerja guru sebagai kemampuan dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik dengan meningkatkan prestasi belajar.

Berdasarkan Permendiknas No. 16 tahun 2007, kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas guru dalam tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Yukl (2013:313), kepemimpinan transformasional mampu mengubah dan mentransformasi individu dalam organisasi, mendorong mereka mencapai kinerja yang lebih tinggi. Prawirosentono (2016:55) menyatakan kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan personal, motivasi kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Bass & Avolio (2014, h.45) menjelaskan kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi: Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration. Menurut Herzberg dalam Sinambela (2016, h.135), motivasi kerja dipengaruhi faktor Hygiene (gaji, kondisi kerja) dan faktor Motivasional (prestasi, pengakuan, tanggung jawab).

## **3. Indikator Kinerja Guru**

Menurut Mulyasa (2015, h.88), indikator kinerja guru meliputi:

- a. Kompetensi Pedagogik - kemampuan mengelola pembelajaran, memahami karakteristik peserta didik, dan mengembangkan kurikulum.
- b. Kompetensi Profesional - penguasaan materi pembelajaran secara mendalam, penggunaan metode inovatif, dan pemanfaatan teknologi.
- c. Kompetensi Kepribadian - sikap profesional, kedisiplinan, integritas moral, dan keteladanan.
- d. Kompetensi Sosial - kemampuan berinteraksi dengan peserta didik, rekan sejawat, dan masyarakat.
- e. Tugas Tambahan dan Pengembangan Diri - kehadiran, partisipasi sekolah, pelatihan, dan kontribusi penelitian.

## **B. Kepemimpinan Transformasional**

### **1. Definisi Kepemimpinan Transformasional**

Engkoswara dan Komariah (2015) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi pengikutnya mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan mempengaruhi luar biasa (Indra Kharis, 2015).

Menurut Suriagiri (2020), karakteristik pemimpin yang baik mencakup: Loyalty, Educate, Advice, dan Discipline. Ancok (2016) menjelaskan kepemimpinan transformasional melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan serta menciptakan lingkungan kerja kekeluargaan.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional**

Anggraeni et al (2017) menyebutkan karakteristik kepemimpinan transformasional:

- a. Idealized influence - pemimpin sebagai teladan yang konsisten
- b. Inspirational motivation - membangkitkan motivasi dan optimisme
- c. Intellectual stimulation - mendorong berpikir cermat dan inovatif
- d. Individualized consideration - memahami karakter setiap anggota tim

Yuki dan Gary (2016) menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan untuk meningkatkan kesadaran pentingnya hasil kerja dan memprioritaskan kepentingan kelompok.

## **3. Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Kharis (2015), indikator kepemimpinan transformasional meliputi:

- a. Karisma - kombinasi pesona dan daya tarik pribadi untuk membuat orang mendukung visi.
- b. Motivasi Inspiratif - mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis dan memacu semangat bawahan.
- c. Stimulasi Intelektual - mendorong karyawan memecahkan masalah lama dengan cara baru dan perspektif berbeda.
- d. Perhatian Individual - memperhatikan, memperlakukan secara individual, dan melatih karyawan.

## **C. Motivasi Kerja**

### **1. Definisi Motivasi Kerja**

Bangun (2018) menjelaskan motivasi sebagai daya pendorong yang menyebabkan seseorang bertingkah laku menuju tujuan tertentu. Mathis dan Jackson (2015) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan melakukan tindakan.

Hasibuan (2016) menyatakan motivasi adalah kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Mangkunegara (2017) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan organisasi, baik dari dorongan internal maupun eksternal.

**2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain: gaji, ikatan kerjasama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, dan pengaruh pemerintah.

Mangkunegara (2017) menyebutkan prinsip memotivasi kerja: partisipasi, komunikasi, mengakui andil bawahan, pendelegasian wewenang, dan memberi perhatian.

**3. Indikator Motivasi Kerja**

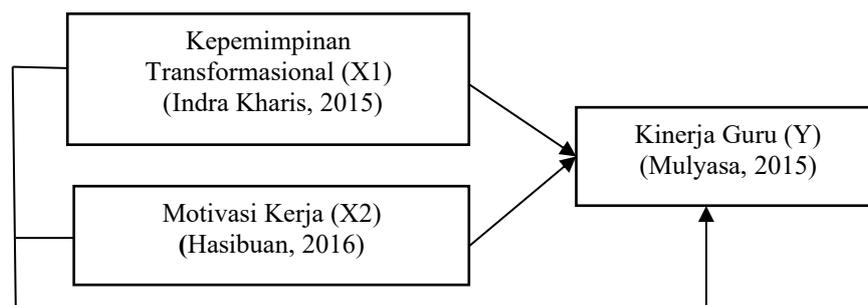
Menurut Mangkunegara (2017), indikator motivasi kerja meliputi:

- a. Tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Prestasi kerja yang optimal
- c. Peluang untuk maju
- d. Pengakuan atas kinerja
- e. Pekerjaan yang menantang

Hasibuan (2016) menambahkan indikator: penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup, dan keberhasilan dalam bekerja.

**D. Kerangka Pemikiran**

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki tujuan utama untuk mencapai proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan peran aktif kepala sekolah, guru, dan seluruh staf. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memegang peranan penting dalam membentuk suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat dan motivasi guru, serta mendorong terciptanya kinerja yang optimal. Gaya kepemimpinan ini tercermin melalui pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terhadap guru. Di sisi lain, motivasi kerja juga menjadi faktor utama yang mendorong seseorang dalam melaksanakan tugas, karena setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda. Dari uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka berpikir penelitian ini, yaitu tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

**METODE PENELITIAN**

**A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif (kausal) yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Sirapit Kabupaten Langkat. Penelitian asosiatif memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan positif antara variabel independen (kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja guru).

**B. Tempat & Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Sirapit yang berlokasi di Jalan Jamin Ginting, Kelurahan Tanjung Keriah, Kecamatan Sirapit, Kabupaten Langkat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan aksesibilitas data dan relevansi dengan topik penelitian tentang kinerja guru di sekolah menengah kejuruan.

Waktu pelaksanaan penelitian direncanakan mulai bulan Januari 2024 hingga selesai. Jadwal kegiatan penelitian secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Jadwal Kegiatan Penelitian

| No | Kegiatan                   | 2023 | 2024 |     |     | 2025 |     |     |     |     |
|----|----------------------------|------|------|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|
|    |                            | Des  | Jan  | Feb | Mar | Jan  | Feb | Mar | Apr | Jul |
| 1  | Pengajuan judul            | █    |      |     |     |      |     |     |     |     |
| 2  | Pengajuan Proposal         |      | █    |     |     |      |     |     |     |     |
| 3  | Bimbingan proposal         |      |      | █   | █   |      |     |     |     |     |
| 4  | Seminar Proposal           |      |      |     |     | █    |     |     |     |     |
| 5  | Pengolahan data            |      |      |     |     |      | █   | █   |     |     |
| 6  | Analisis dan Evaluasi Data |      |      |     |     |      | █   | █   |     |     |
| 7  | Penulisan Jurnal           |      |      |     |     |      | █   | █   |     |     |
| 8  | Bimbingan Jurnal           |      |      |     |     |      |     | █   | █   |     |
| 10 | Sidang Meja Hijau          |      |      |     |     |      |     |     |     | █   |

Sumber: Olahan Data Peneliti (2025)

**C. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2017, h.81), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam konteks penelitian ini, populasi adalah seluruh guru di SMK Negeri 1 Sirapit Kabupaten Langkat yang berjumlah 48 orang guru.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, mengacu pada pendapat Arikunto (2016, h.95) yang menjelaskan bahwa sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sekaran

& Bougie (2019, h.67), sampling jenuh merupakan metode pengambilan sampel yang tepat digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 responden.

Dalam penelitian ini, total populasi sebanyak 48 PNS, sehingga yang menjadi sampel juga sebanyak 48 orang merujuk pada teknik sampling jenuh. Metode sampling jenuh yang diterapkan dalam penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan gambaran komprehensif tentang kinerja guru di SMK Negeri 1 Sirapit Kabupaten Langkat.

**D. Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2016), Elemen penelitian pada hakikatnya mencakup berbagai komponen dalam bentuk apapun yang ditentukan oleh investigator untuk dikaji guna memperoleh data mengenai aspek tersebut, selanjutnya disimpulkan hasilnya. Elemen penelitian juga dapat diartikan sebagai karakteristik atau ciri khas atau nilai dari individu, entitas atau aktivitas yang memiliki keberagaman spesifik yang ditetapkan oleh investigator untuk ditelaah dan diambil inferensinya.

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Menurut Sugiyono (2016), variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sementara variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Tabel 6. Operasional Variabel

| Variabel                           | Deskripsi   | Indikator   | Skala                    |
|------------------------------------|---|---|--------------------------|
| Kepemimpinan Transformasional (X1) | Kepemimpinan kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai bentuk (gaya) yang diterapkan dalam mempengaruhi bawahan yang terdiri dari guru, tenaga administrasi, para siswa, dan orang tua peserta didik (Indra Kharis, 2015)  | 1. Kharisma<br>2. Motivasi Inspiratif<br>3. Stimulasi Intelektual<br>4. Perhatian yang Individual (Indra Kharis, 2015)    | Skala Likert (1,2,3,4,5) |
| Motivasi Kerja (X2)                | Motivasi merupakan kekuatan stimulus yang mengakibatkan individu berperilaku, memberikan orientasi dan mengontrol perilaku, serta menentukan tindakan menuju sasaran spesifik. Apabila tindakan seseorang disertai dengan adanya dorongan internal yang kuat, maka menghasilkan prestasi kerja yang optimal dan memuaskan. (Hasibuan, 2016)   | 1. Penghargaan<br>2. Hubungan sosial<br>3. Kebutuhan hidup<br>4. Keberhasilan dalam bekerja (Hasibuan, 2016)              | Skala Likert (1,2,3,4,5) |
| Kinerja Guru (Y)                   | Kinerja guru adalah sesuatu hal yang dihasilkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kemampuan, kecakapan, pengalaman, kesanggupan, dan sesuai dengan kompetensi keguruan. Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, baik berkaitan dengan proses maupun hasilnya. (Mulyasa, 2015) | A. Kompetensi Padagogik<br>B. Kompetensi Kepribadian<br>C. Kompetensi Sosial<br>D. Kompetensi Profesional (Mulyasa, 2015) | Skala Likert (1,2,3,4,5) |

Sumber: Olahan Data Peneliti (2025)

## E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang komprehensif:

### 1. Metode Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi secara sistematis dengan mengamati secara langsung kegiatan pembelajaran dan proses belajar mengajar yang berlangsung di SMK Negeri 1 Sirapit Kabupaten Langkat. Pengamatan dilakukan dengan mencatat berbagai fenomena yang terjadi selama proses pembelajaran, mengamati interaksi antara guru dan siswa, serta mengamati berbagai aspek yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar di sekolah tersebut. Melalui metode observasi ini, peneliti dapat mengumpulkan data secara objektif dan mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai situasi dan kondisi yang terjadi di lapangan.

### 2. Studi Pustaka

Penelaahan pustaka merupakan teknik pengumpulan informasi yang bersumber dari referensi-referensi kepustakaan. Teknik penelaahan pustaka adalah cara pengumpulan informasi yang memanfaatkan publikasi atau referensi sebagai sumber acuan untuk memperoleh sintesis pandangan para pakar dengan mendapatkan sintesis tersebut sebagai pendekatan tersendiri untuk merumuskan suatu perspektif baru yang selanjutnya lebih menekankan sitasi untuk memperoleh elaborasi.

### 3. Angket (Kuesioner)

Menurut Mustafidah (2016), Formulir survei (kuesioner) adalah suatu rangkaian pertanyaan atau pernyataan mengenai tema spesifik yang diserahkan kepada partisipan, baik secara personal maupun kolektif, untuk memperoleh data tertentu, seperti preferensi, keyakinan, ketertarikan dan perilaku. Formulir survei yang diserahkan kepada partisipan merupakan rangkaian pertanyaan terkait dengan problematika yang akan dikaji. Formulir survei yang digunakan dalam kajian ini merupakan formulir survei tertutup, karena opsi jawaban pertanyaan telah disertakan/disediakan oleh peneliti dalam formulir survei tersebut. (Mustafidah, 2012).

## F. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual yang telah dikembangkan, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sirapit Kabupaten Langkat.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sirapit Kabupaten Langkat.
- H3: Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sirapit Kabupaten Langkat.

## G. Teknik Analisis Data

Pengolahan data menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan inferensial. Para ahli merekomendasikan penggunaan evaluasi asumsi klasik sebagai persyaratan analisis regresi,

mencakup evaluasi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis regresi linear majemuk digunakan untuk mengevaluasi hipotesis dengan formula tertentu.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

dimana:

- Y = Kinerja keselamatan
- X<sub>1</sub> = Komunikasi K3
- X<sub>2</sub> = Partisipasi pekerja
- α = Konstanta
- β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> = Koefisien regresi
- ε = Error term

Untuk mengevaluasi signifikansi dampak variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan evaluasi t (parsial) dan evaluasi F (simultan) dengan tingkat signifikansi α = 0,05. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar fluktuasi variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas. Para peneliti menekankan pentingnya melakukan analisis residual untuk memvalidasi asumsi model regresi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                          | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N                                |                          | 48                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                     | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation           | 1.73521660              |
|                                  | Most Extreme Differences |                         |
|                                  | Absolute                 | .095                    |
|                                  | Positive                 | .095                    |
|                                  | Negative                 | -.076                   |
| Test Statistic                   |                          | .095                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                          | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, dapat diinterpretasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator penting dalam tabel. Pertama, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas. Nilai mean sebesar 0,0000000 dan standar deviasi 1,73521660 juga mengindikasikan bahwa data terdistribusi secara normal di sekitar nilai tengahnya.

Lebih lanjut, nilai Most Extreme Differences menunjukkan perbedaan maksimum antara distribusi teoritis dan empiris, dengan nilai Absolute sebesar 0,095, Positive sebesar 0,095, dan Negative sebesar -0,076. Nilai-nilai ini relatif kecil yang mengindikasikan bahwa perbedaan antara distribusi data aktual dengan distribusi normal tidak terlalu besar. Test Statistic yang bernilai 0,095 dengan jumlah sampel (N) sebanyak 48 juga mendukung kesimpulan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk dilanjutkan ke analisis statistik parametrik berikutnya.

**B. Hasil Uji Multikolinearitas Data**

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model                           | Unstandardized Coefficients |            | Coefficients <sup>a</sup> |  | t      | Sig. | Collinierity Statistics |       |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|--------|------|-------------------------|-------|
|                                 | B                           | Std. Error | Standardized Coefficients |  |        |      | Tolerance               | VIF   |
|                                 |                             |            | Beta                      |  |        |      |                         |       |
| (Constant)                      | -3.079                      | 2.399      |                           |  | -1.284 | .208 |                         |       |
| 1 KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL | .766                        | .109       | .718                      |  | 7.022  | .000 | .336                    | 2.976 |
| MOTIVASI KERJA                  | .248                        | .099       | .254                      |  | 2.490  | .018 | .336                    | 2.976 |

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

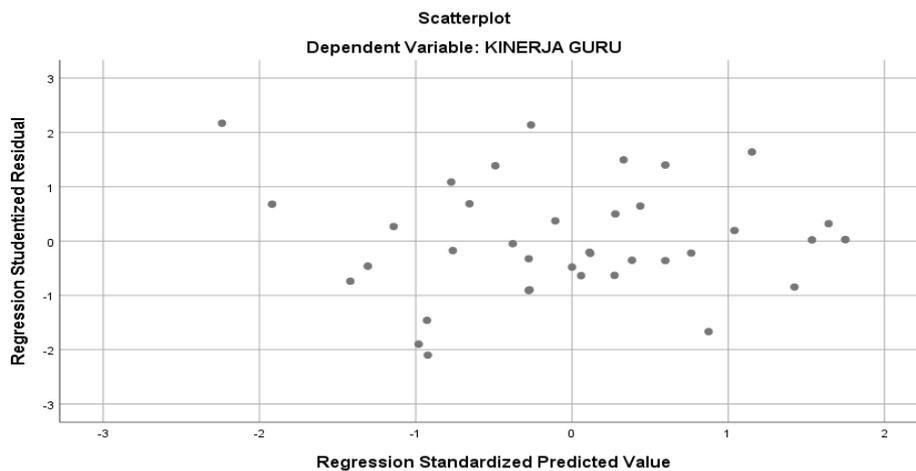
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang ditampilkan dalam tabel, dapat diinterpretasikan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas antara variabel independen dalam penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dari nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) untuk kedua variabel independen. Variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja sama-sama memiliki nilai Tolerance sebesar 0,336 yang lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF sebesar 2,976 yang lebih kecil dari 10. Kedua indikator ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang kuat antar variabel independen.

Secara lebih detail, nilai beta untuk Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,766 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Sedangkan Motivasi Kerja memiliki nilai beta sebesar 0,248 dengan tingkat signifikansi 0,018 ( $p < 0,05$ ) yang juga menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinieritas, yang berarti tidak ada hubungan linier yang kuat antara variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hasil analisis regresi yang dilakukan dapat dipercaya dan tidak bias dalam mengestimasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Kinerja Guru).

**C. Hasil Uji Heteroskedastisitas Data**



Gambar 2. Hasil Uji Scatterplot  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan melalui scatterplot pada Gambar 1, dapat diinterpretasikan bahwa data penelitian tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari pola sebaran titik-titik data yang tidak membentuk pola tertentu (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, atau membentuk pola sistematis lainnya). Titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Regression Standardized Residual), serta tersebar merata di sepanjang sumbu X (Regression Standardized Predicted Value) tanpa membentuk suatu pola yang jelas.

Secara lebih detail, dapat diamati bahwa titik-titik data menyebar dalam rentang nilai -2 hingga 2 pada sumbu Y dan -2 hingga 2 pada sumbu X, dengan sebagian besar titik terkonsentrasi di sekitar nilai 0. Penyebaran yang relatif merata dan acak ini mengindikasikan bahwa varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap (homoskedastisitas). Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap baik dan memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

**D. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model                         | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                               | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)                  | -3.079                      | 2.399      |                           | -1.284 | .208 |
| KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL | .766                        | .109       | .718                      | 7.022  | .000 |
| MOTIVASI KERJA                | .248                        | .099       | .254                      | 2.490  | .018 |

a. Dependent Variable: KINERJA GURU  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Interpretasi dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut, Nilai konstanta sebesar 3.079 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja bernilai nol, maka kinerja guru memiliki nilai sebesar 3.079 unit. Variabel

kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) mempunyai koefisien regresi senilai 0.766 dengan tingkat signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ), yang mengartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan kepemimpinan transformasional akan menghasilkan peningkatan performa guru sebesar 0.766 satuan, dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi tetap. Nilai Beta terstandarisasi sebesar 0.718 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru.

Untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), Koefisien regresi senilai 0.248 dengan tingkat signifikansi 0.018 ( $p < 0.05$ ) mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan dorongan kerja akan menghasilkan peningkatan performa guru sebesar 0.248 satuan, dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan. Nilai Beta terstandarisasi senilai 0.254 memperlihatkan bahwa dorongan kerja memiliki dampak yang lebih moderat terhadap performa guru dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional. Kedua variabel independen menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan motivasi kerja.

**E. Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Tabel 10. Hasil Uji Parsial

| Model |                               | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                                |  | t      | Sig. |
|-------|-------------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--|--------|------|
|       |                               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta |  |        |      |
|       |                               | B                           | Std. Error |                                |  |        |      |
| 1     | (Constant)                    | -3.079                      | 2.399      |                                |  | -1.284 | .208 |
|       | KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL | .766                        | .109       | .718                           |  | 7.022  | .000 |
|       | MOTIVASI KERJA                | .248                        | .099       | .254                           |  | 2.490  | .018 |

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji T) yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Pertama-tama, variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) Terbukti memiliki dampak positif dan bermakna dengan nilai t kalkulasi sebesar 7,022 yang melampaui t tabel 1,689, serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Selanjutnya, koefisien regresi senilai 0,766 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu unit kepemimpinan transformasional akan menghasilkan peningkatan performa guru sebesar 0,766 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Sementara itu, variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 2,490 yang lebih besar dari t tabel 1,689, ditambah nilai signifikansi 0,018 yang lebih kecil dari 0,05. Lebih lanjut, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,248 menandakan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,248 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Di samping itu, dari nilai Beta (Standardized Coefficients) dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih dominan dengan nilai 0,718 dibandingkan dengan motivasi kerja yang memiliki nilai 0,254 terhadap kinerja guru.

**F. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji f)

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 795.646        | 2  | 397.823     | 124.982 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 111.406        | 35 | 3.183       |         |                   |
|       | Total      | 907.053        | 37 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) yang ditampilkan dalam tabel ANOVA, dapat diinterpretasikan bahwa model regresi yang menguji pengaruh variabel motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru menunjukkan hasil yang sangat signifikan secara statistik.

Nilai F hitung yang diperoleh sebesar 124.982 jauh lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3.27 ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0.000 yang berarti nilai p-value < 0.05, sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan), variabel motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan layak (fit) untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan kedua variabel independen tersebut. Dengan kata lain, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan memberikan kontribusi yang bermakna dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja guru. Model ini memiliki kekuatan prediksi yang baik karena nilai F hitung yang sangat tinggi menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik.

**G. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .937 <sup>a</sup> | .877     | .870              | 1.78411                    |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi yang ditampilkan, dapat diinterpretasikan bahwa nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,937 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional) dengan variabel dependen (Kinerja Guru). Hal ini dikarenakan nilai R mendekati 1, yang mengindikasikan korelasi positif yang sangat tinggi.

Nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,877 atau 87,7% mengindikasikan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan pada Kinerja Guru sebesar 87,7%. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,870 atau 87% merupakan nilai yang telah disesuaikan dan biasanya digunakan untuk model dengan lebih dari satu variabel independen. Nilai ini menunjukkan bahwa 87% variasi dalam Kinerja Guru dapat

dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional, sedangkan sisanya sebesar 13% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Standard Error of the Estimate sebesar 1,78411 menunjukkan ukuran tingkat kesalahan dalam memprediksi variabel dependen. Semakin kecil nilai Standard Error of the Estimate, semakin tepat model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Dalam konteks ini, nilai 1,78411 menunjukkan tingkat presisi yang cukup baik dalam model prediksi.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru pada SMK NEGERI 1 SIRAPIT KABUPATEN LANGKAT**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sirapit. Hal ini dibuktikan secara statistik melalui analisis regresi yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,766 dengan nilai t-hitung 7,022 yang lebih besar dari t-tabel 1,689, serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai Beta terstandarisasi sebesar 0,718 mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam praktik kepemimpinan transformasional akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,766 satuan dalam kinerja guru, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Temuan ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 1 Sirapit. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menjadi teladan dan inspirasi bagi para guru. Melalui pendekatan kepemimpinan ini, kepala sekolah tidak hanya memberikan arahan dan instruksi, tetapi juga membangun hubungan yang konstruktif dengan para guru, memberikan motivasi yang menginspirasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiana dkk (2019) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 76,5%. Demikian pula dengan penelitian Andriani dkk (2018) yang menunjukkan kontribusi signifikan kepemimpinan transformasional sebesar 68,3% terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian serupa oleh Wijaya (2021) juga mengkonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru dengan kontribusi sebesar 72,4%.

Kepemimpinan transformasional yang efektif di SMK Negeri 1 Sirapit tercermin dalam kemampuan kepala sekolah untuk mengartikulasikan visi yang jelas, memberikan dukungan individu kepada guru, mendorong inovasi dalam pembelajaran, dan membangun budaya kolaboratif di sekolah. Kepala sekolah tidak hanya fokus pada pencapaian target administratif, tetapi juga pada pengembangan kapasitas dan potensi setiap guru. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di mana para guru merasa dihargai, termotivasi, dan didukung dalam upaya mereka untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

Pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru juga dapat dilihat dari meningkatnya kreativitas dan inovasi dalam proses pembelajaran, penguatan komitmen guru terhadap tujuan sekolah, serta peningkatan kolaborasi antar guru dalam pengembangan metode pengajaran. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional berhasil

membangun rasa percaya diri dan optimisme di kalangan guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor kunci dalam upaya peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 1 Sirapit. Pengaruh yang kuat dan signifikan ini menunjukkan pentingnya mempertahankan dan terus mengembangkan praktik kepemimpinan transformasional untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

## **2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK NEGERI 1 SIRAPIT KABUPATEN LANGKAT**

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sirapit. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,248 dan nilai t-hitung sebesar 2,490 yang lebih besar dari t-tabel 1,689, serta nilai signifikansi 0,018 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai Beta terstandarisasi sebesar 0,254 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang moderat terhadap kinerja guru. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,248 satuan dalam kinerja guru, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Sirapit memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kinerja mereka. Motivasi kerja yang baik tercermin dari semangat dan dedikasi guru dalam melaksanakan tugas mengajar, kemauan untuk mengembangkan diri, serta komitmen terhadap pencapaian tujuan pembelajaran. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan ketekunan dalam mempersiapkan dan melaksanakan pembelajaran, aktif dalam kegiatan pengembangan profesional, dan memiliki inisiatif untuk melakukan inovasi dalam metode pengajaran.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahardja dan Sulo (2020) yang menemukan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 45,6%. Penelitian Purwanto (2021) juga menunjukkan hasil serupa dengan koefisien determinasi sebesar 52,8%. Demikian pula dengan penelitian Nugroho (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dengan pengaruh sebesar 48,9%.

Motivasi kerja yang terbangun di SMK Negeri 1 Sirapit terwujud dalam berbagai aspek, termasuk dorongan internal guru untuk mencapai prestasi, keinginan untuk mendapatkan pengakuan profesional, dan komitmen terhadap pengembangan kompetensi. Faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang kondusif, sistem penghargaan yang adil, dan kesempatan pengembangan karir juga berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja guru. Kondisi ini pada gilirannya berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pencapaian hasil belajar siswa.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru juga tercermin dalam peningkatan kedisiplinan, kreativitas dalam pengembangan materi pembelajaran, dan keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar dalam pelaksanaan tugas, lebih responsif terhadap kebutuhan siswa, dan lebih proaktif dalam mencari solusi atas permasalahan pembelajaran yang dihadapi.

Meskipun pengaruh motivasi kerja tidak sedominan kepemimpinan transformasional, namun kontribusinya tetap signifikan dalam menentukan kinerja guru. Hal ini menunjukkan pentingnya mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja guru melalui berbagai program dan

kebijakan yang mendukung pengembangan profesional, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memberikan penghargaan yang sesuai atas prestasi guru.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 1 Sirapit. Meskipun pengaruhnya moderat, motivasi kerja tetap menjadi komponen integral dalam sistem pendidikan yang berkualitas dan perlu terus dikembangkan untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

### **3. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada SMK NEGERI 1 SIRAPIT KABUPATEN LANGKAT**

Berdasarkan hasil analisis statistik, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sirapit. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 124,982 yang jauh lebih besar dari F-tabel 3,27 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Model regresi yang dihasilkan adalah  $Y = -3,079 + 0,766X_1 + 0,248X_2$ , di mana konstanta -3,079 menunjukkan nilai kinerja guru ketika tidak ada pengaruh dari kedua variabel independen.

Kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,937, yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat. Nilai R *Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,877 menunjukkan bahwa 87,7% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, sementara sisanya 12,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R *Square* sebesar 0,870 memastikan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya dan Suherman (2022) yang menemukan pengaruh simultan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 82,3%. Penelitian Nugroho (2021) juga menunjukkan hasil serupa dengan koefisien determinasi sebesar 79,5%. Demikian pula dengan penelitian Pratama (2023) yang menemukan pengaruh simultan kedua variabel tersebut dengan kontribusi sebesar 84,2% terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menemukan, bahwasanya kolaborasi kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja menghasilkan efek berganda yang signifikan dalam memperbaiki kinerja guru. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya berhasil menginspirasi dan memotivasi guru, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung berkembangnya motivasi intrinsik guru. Ketika kepemimpinan transformasional berjalan seiring dengan motivasi kerja yang tinggi, tercipta kondisi ideal di mana guru merasa terdorong untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Pengaruh simultan kedua variabel ini terlihat dalam berbagai aspek kinerja guru, mulai dari perencanaan pembelajaran yang lebih matang, pelaksanaan pembelajaran yang lebih efektif, hingga evaluasi pembelajaran yang lebih komprehensif. Guru yang bekerja di bawah kepemimpinan transformasional dan memiliki motivasi kerja tinggi menunjukkan kreativitas yang lebih besar dalam pengembangan metode pembelajaran, keterlibatan yang lebih aktif dalam kegiatan sekolah, dan komitmen yang lebih kuat terhadap pengembangan profesional mereka.

Keberhasilan pengaruh simultan ini juga tercermin dalam peningkatan kualitas output pendidikan di SMK Negeri 1 Sirapit. Prestasi akademik dan non-akademik siswa, tingkat kedisiplinan guru, dan kualitas pembelajaran secara keseluruhan menunjukkan perbaikan yang

signifikan. Hal ini mendemonstrasikan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang tepat dapat menjadi katalis untuk peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja merupakan dua faktor kunci yang saling melengkapi dalam upaya peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 1 Sirapit. Tingginya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel ini merupakan prediktor yang sangat baik untuk kinerja guru, dan oleh karena itu perlu mendapat perhatian khusus dalam pengembangan kebijakan dan program peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Implikasi dari temuan ini adalah perlunya pendekatan holistik dalam pengembangan kinerja guru, yang memadukan penguatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan program-program peningkatan motivasi kerja guru. Upaya ini perlu didukung dengan kebijakan yang tepat, alokasi sumber daya yang memadai, dan sistem evaluasi yang berkelanjutan untuk memastikan efektivitas implementasinya dalam jangka panjang.

## KESIMPULAN

Studi yang dilakukan mengungkap, gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan kepala sekolah memiliki dampak yang cukup berarti terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang mencapai 0,766. Selain itu, motivasi kerja guru juga terbukti memberi pengaruh yang signifikan dengan koefisien regresi 0,248. Secara simultan, kedua variabel ini menjelaskan 87,7% variasi dalam kinerja guru di SMK Negeri 1 Sirapit. Artinya, semakin kuat kepemimpinan transformasional dan semakin tinggi motivasi kerja guru, maka kinerja guru akan meningkat secara nyata. Oleh karena itu, disarankan agar kepala sekolah secara aktif melakukan pembinaan rutin setiap bulan, memberikan penghargaan nyata (seperti insentif atau sertifikat) bagi guru berprestasi, dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan agar mereka merasa dihargai. Selain itu, sekolah perlu mengadakan pelatihan peningkatan motivasi dan kompetensi guru minimal dua kali setahun, serta menyediakan program mentoring untuk guru yang memiliki kinerja rendah agar kualitas pembelajaran dapat meningkat secara merata.

## REFERENSI

- Afsar, B., Maqsoom, A., Shahjehan, A., Afridi, S. A., Nawaz, A., & Fazliani, H. (2020). Responsible leadership and employee's proenvironmental behavior: The role of organizational commitment, green shared vision, and internal environmental locus of control. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 297–312.
- Ahmad, R., Waruwu, A. A., Wahyono, T., & El Fikri, M. (2024). ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MANDIRI SINAR TERANG KECAMATAN HAMPARAN PERAK KABUPATEN DELI SERDANG SUMATERA UTARA. *Manajemen Strategis Terkini*, 6(2).
- Arifin, D., & Yanti, E. D. (2023). ANALYSIS OF MOTIVATION, COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT. *PROSIDING UNIVERSITAS DHARMAWANGSA*, 3(1), 714–727.
- Arifudin, O., & Taryana, T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 209–218.
- Azizah, D. N. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas dengan Kepuasan Kerja*

- sebagai Variabel Intervening di Bank BRI Kantor Cabang KC BRI Kapas Krampung Surabaya.
- Damayanti, A., & Yanti, E. D. (2025). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT USAHA ROTI KETAWA WAKA WAKA KOTA SIANTAR. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 403–414.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188.
- Ding, G., Ren, X., & Lin, F. (2024). Adopting active or passive leadership in project-based organizations? The role of inclusive leadership in remote work environment. *International Journal of Project Management*, 42(6), 102623. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2024.102623>
- González-Ramos, M. I., Guadamillas, F., & Donate, M. J. (2023). The relationship between knowledge management strategies and corporate social responsibility: Effects on innovation capabilities. *Technological Forecasting and Social Change*, 188, 122287. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122287>
- Haider, S. A., Akbar, A., Tehseen, S., Poulouva, P., & Jaleel, F. (2022). The impact of responsible leadership on knowledge sharing behavior through the mediating role of person–organization fit and moderating role of higher educational institute culture. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100265. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100265>
- Klein, G. (2023). Transformational and transactional leadership, organizational support and environmental competition intensity as antecedents of intrapreneurial behaviors. *European Research on Management and Business Economics*, 29(2), 100215. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2023.100215>
- Lee, J. Y., Kim, S., Noh, S., Jang, S. H., & Lee, S. Y. (2024). Paradoxical organizational culture, authoritarian leadership, and international firm performance: evidence from international firms in China. *Journal of International Management*, 30(1), 101117. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.intman.2023.101117>
- Nabilah, D. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOSPIN JASA KABUPATEN PEMALANG. Universitas Pancasakti Tegal.
- Ningsih, S. M., & Robain, W. (2024). ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, FASILITAS, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SD SWASTA PENDIDIKAN RAUDHATUL JANNAH KECAMATAN SUNGGAL. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(12), 5201–5209.
- Pebrina, L., & Yanti, E. D. (2024). ANALISIS PELATIHAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PUSAT PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO). *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 161–172.
- Permana, A. W., & Karwanto, K. (2020). Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dalam Upaya Meningkatkan Profesional Guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 5(1), 58–67.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Puspitasari, A., Andara, A. M., Putry, M., & Sandra, M. (2022). Analisis pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 40–51.
- Salem, M., Van Quaquebeke, N., Besiou, M., & Meyer, L. (2019). Intergroup Leadership: How Leaders Can Enhance Performance of Humanitarian Operations. *Production and Operations Management*, 28(11), 2877–2897. <https://doi.org/10.1111/poms.13085>
- Saraswati, D. R. (2018). *Pengaruh Struktur Audit, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Pelatihan Profesional terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor BPK RI Perwakilan Yogyakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Setiawan, N., Taufik, A., Wakhyuni, E., Setiawan, A., Asih, S., Rahayu, S., Rossanty, Y., & Nasution, M. (2018). The effect of organizational commitment, work climate and career development toward employee's work morale at universitas pembangunan panca budi. *Human Resources*, 2, 15–16.
- Sirait, A. A., Safitri, D., Batubara, E. P., Gresya, D., Falah, R., Siregar, K. G., & Robain, W. (2024). Kepemimpinan Global dan Pengaruhnya Terhadap Manajemen Kinerja Dalam Organisasi Internasional. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 6(3), 99–109.
- Situmorang, H., & Yanti, E. (2024). Analysis of the Effect of Leadership Style, Work Motivation and Incentives on Sales Work Productivity at PT Dipo International Pahala Automotive Medan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 254–267.
- Sugandha, S., Wibowo, F. P., & Hendra, H. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Jembo Energindo. *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Susanti, E., & Yanti, E. D. (2024). ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JNE EXPRESS CABANG UTAMA MEDAN.

- Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 173–183.
- Tambunan, E. R. B., & Robain, W. (2024). ANALISIS KEPEMIMPINAN, FASILITAS KANTOR, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA MINTA KASIH KECAMATAN SALAPIAN KABUPATEN LANGKAT. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(10), 4255–4264.
- Walukow, M. T., Roring, M., & Tampi, J. R. E. (2016). Pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4).
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2(1), 97–104.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. (2018). The Influence of Motivation. *Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*, 4.
- Yanti, E. D., & Sari, M. M. (2022). Effect of Compensation, Motivation and Work Environment on Employee Work Productivity PT Jia Lin Wood. *International Journal of Research and Review*, 9(9), 141–149.
- Zhao, Y., Wen, S., Zhou, T., Liu, W., Yu, H., & Xu, H. (2022). Development and innovation of enterprise knowledge management strategies using big data neural networks technology. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100273. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100273>