

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI KERJA GURU DI MIN 9 MAGETAN

Ana Fitriani¹, Nur Rahmi Sonia²

Universitas Islam Negeri Kyai Ageng Muhammad Besari Ponorogo

Email: ana.fitriani@student.uinponorogo.ac.id¹, nur.rahmi.sonia@uinponorogo.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru dengan mempertimbangkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di MIN 9 Magetan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisis jalur (path analysis). Subjek penelitian mencakup seluruh guru di MIN 9 Magetan yang berjumlah 25 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (total sampling). Pengumpulan data dilakukan melalui angket tertutup menggunakan skala Likert, kemudian data dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 22 melalui serangkaian uji, seperti uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, serta analisis regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, di mana semakin efektif penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, motivasi kerja berperan penting dalam memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja guru di lingkungan MIN 9 Magetan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Kinerja Guru, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan salah satu aspek fundamental dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Kinerja yang optimal dari seorang guru berperan besar dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian prestasi siswa. Namun, pada kenyataannya, masih ditemukan sejumlah permasalahan yang menunjukkan kurangnya tanggung jawab sebagian guru dalam mempersiapkan materi pembelajaran secara maksimal serta kecenderungan menggunakan metode pengajaran konvensional yang kurang relevan dengan perkembangan zaman. Selain itu, kelemahan dalam manajemen kelas turut berdampak pada menurunnya kedisiplinan peserta didik. Berbagai faktor eksternal seperti keterbatasan sarana dan prasarana, rendahnya motivasi, serta kurangnya dukungan institusional dari pihak sekolah juga sering kali menjadi hambatan bagi guru dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Permasalahan tersebut perlu mendapat perhatian serius agar tercipta lingkungan belajar yang kondusif, produktif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Tersedianya sumber daya manusia yang kompeten serta sarana pendidikan yang memadai diharapkan mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal, sebagaimana telah diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.¹ Oleh karena itu, penelitian mengenai

¹ "Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional," Pasal 2, 6.

faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru menjadi sangat penting untuk dilakukan guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Dalam konteks tersebut, gaya kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dipandang sebagai salah satu tipe kepemimpinan yang paling efektif untuk diterapkan dalam berbagai jenis organisasi, termasuk pada lembaga pendidikan.² Kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, serta mendorong individu untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan organisasi.³ Namun demikian, beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Sejumlah studi menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, sementara gaya kepemimpinan transformasional tidak selalu menunjukkan pengaruh langsung yang positif terhadap kinerja guru.⁴ Misalnya, penelitian Sendy Alvian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru.⁵ Sementara itu, penelitian Ryani Dhyhan menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.⁶ Oleh sebab itu, penting untuk mengevaluasi kembali bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dapat dioptimalkan melalui peningkatan motivasi kerja guna mencapai kinerja guru yang lebih baik.

Meskipun penelitian mengenai kepemimpinan transformasional telah banyak dilakukan, sebagian besar studi tersebut hanya menyoroti pengaruhnya secara parsial, baik terhadap kinerja guru maupun terhadap motivasi kerja.⁷ Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Anik Hedrawati dalam *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* hanya berfokus pada analisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap tingkat motivasi kerja guru.⁸ Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh Abdul Basyid dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis Tanjung Pinang* hanya meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tanpa mempertimbangkan peran kepemimpinan.⁹ Masih terbatasnya penelitian yang menganalisis secara komprehensif hubungan kausal antara

² Bambang Wasminto dkk., "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri Sub Rayon 11 Kota Semarang," *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 6, no. 3 (2025): 2309–21.

³ Slamet Riyadi, "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Penelitian," *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan* 4, no. 1 (2025): 1983–89.

⁴ Efi Nofiantari dkk., "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Serta Kinerja Asn Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo," *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* 2, no. 4 (2023): 719, <https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3455>.

⁵ Sendy Alvian Dian Ayu Liana Dewi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp N 2 Kragan," *Journal of Social and Economics Research* 5, no. 2 (2023): 819-28, <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.190>.

⁶ Ryani Dhyhan Parashakti dan Dewi Noviyanti, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)* 1, no. 2 (2021): 127–36, <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>.

⁷ Sitti Hartinah Windiawan dan Beni Habibi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD," *Journal of Education Research* 5, no. 3 (2024): 2892–903.

⁸ Anik Hendrawati and Lantip Diat Prasojo, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Prestasi Belajar," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2015): 141–57, <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6331>.

⁹ Abdul Basyid, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," 7, no. 1 (2024): 39-43.

kepemimpinan transformasional kepala madrasah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru dalam satu model penelitian menunjukkan adanya kesenjangan ilmiah yang perlu dijawab. Dalam konteks tersebut, motivasi kerja diduga berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru, sehingga pengaruh kepemimpinan tersebut terhadap kinerja terjadi secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru dengan mempertimbangkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Secara khusus, penelitian ini memiliki tiga tujuan utama, yaitu: (1) menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, (2) mengkaji peran mediasi motivasi kerja terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru, serta (3) menelaah pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap motivasi dan kinerja guru. Dari sisi teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya khazanah literatur mengenai kepemimpinan di bidang pendidikan, khususnya dalam konteks madrasah. Sementara itu, dari sisi praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi kepala madrasah, pengambil kebijakan, serta lembaga pendidikan dalam merancang strategi dan program pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pendidikan madrasah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru, dengan motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena analisis data berfokus pada pengukuran numerik dan pengujian hipotesis melalui uji statistik yang valid dan reliabel.

Penelitian dilaksanakan di MIN 9 Magetan dengan tiga variabel utama, yaitu kepemimpinan transformasional (X), motivasi kerja guru (Z), dan kinerja guru (Y). Populasi penelitian terdiri atas seluruh guru di MIN 9 Magetan sebanyak 25 orang, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian karena jumlahnya relatif kecil. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Data dikumpulkan melalui instrumen berupa kuesioner dengan skala Likert (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju).¹⁰ Variabel kepemimpinan transformasional diukur menggunakan instrumen yang diadaptasi dari teori Bass dan Avolio, mencakup dimensi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Variabel motivasi kerja guru diukur berdasarkan teori dua faktor Herzberg, sedangkan variabel kinerja guru diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efisiensi kerja berdasarkan teori Robbins.

Teknik analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis* dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22 for Windows. Analisis dilakukan dalam dua tahap regresi linier berganda. Model pertama digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional (X) terhadap motivasi kerja (Z), sedangkan model kedua menguji pengaruh kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja guru (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai signifikansi (Sig. $\leq 0,05$) pada koefisien regresi (Beta).

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 92-103.

Selain itu, pengaruh tidak langsung (mediasi) dihitung melalui perkalian koefisien jalur ($pMX \times pYM$) dan diuji signifikansinya menggunakan *Sobel Test*, baik secara manual maupun melalui kalkulator daring. Melalui analisis ini diharapkan dapat diperoleh gambaran komprehensif mengenai mekanisme pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel perantara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Analisis Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Dev	Min	Max
X (Kepemimpinan Transformasional)	48.36	3.53	44	55
Z (Motivasi Kerja)	45.52	2.08	42	49
Y (Kinerja Guru)	47.6	3.98	42	55

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang disajikan pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa ketiga variabel penelitian, yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja guru, memiliki nilai rata-rata di atas 45. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut berada pada kategori tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum responden memiliki persepsi positif terhadap penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala madrasah, tingkat motivasi kerja guru, serta kinerja yang mereka tunjukkan.

Selain itu, nilai deviasi standar yang relatif kecil menunjukkan bahwa data bersifat homogen, menandakan bahwa persepsi dan tanggapan para responden cenderung seragam terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Menariknya, variabel kepemimpinan transformasional (X) memperoleh nilai rata-rata tertinggi dibandingkan dua variabel lainnya. Temuan ini menggambarkan bahwa kepala madrasah dinilai telah mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik, yang tercermin dari kemampuan dalam memberikan inspirasi, dorongan, serta perhatian individual kepada para guru dalam pelaksanaan tugas.

Analisis Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas ini dihitung dengan menggunakan program SPSS versi 22.

Tabel 2. One-Sample Kolmogroff-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std.	2.13592735
	Absolute	0.15
Most Extreme Differences	Positive	0.097
	Negative	-0.15
Test Statistic		0.15
Asymp. Sig. (2-tailed)		.150 ^c
a. Test Distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		

Berdasarkan hasil uji normalitas yang disajikan dalam tabel, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,150, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X), motivasi kerja (Z), dan kinerja guru (Y) telah memenuhi asumsi normalitas yang menjadi prasyarat dalam analisis statistik parametrik. Karena distribusi data bersifat normal, maka analisis selanjutnya, seperti uji regresi linier berganda, dapat dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian secara lebih akurat dan valid.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Cefficients^a

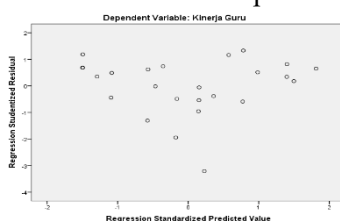
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	0.76	1.316
Kepemimpinan X1	0.76	1.316

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang ditampilkan pada Tabel 2, diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk kedua variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional (X) dan motivasi kerja (Z), sebesar 0,760, sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,316. Mengacu pada kriteria umum, apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antarvariabel independen. Dengan demikian, hasil uji tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini tidak memiliki hubungan korelasional yang tinggi satu sama lain. Hal ini berarti model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi bebas multikolinieritas, sehingga layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis regresi berikutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Grafik 1. Scatterplot



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan melalui grafik *scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu horizontal tanpa membentuk pola tertentu. Pola sebaran tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varian residual dalam model bersifat homogen atau konstan, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan reliabel untuk digunakan dalam analisis lanjutan guna menguji pengaruh antarvariabel penelitian.

Teknik Analisis Data

a. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana dengan SPSS Versi 22

Tabel 4. Uji Regresi Linear Sederhana dengan SPSS Versi 22

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	0.809	0.801	1.77557

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan transformasional

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1 (Constant)						
	B		Beta			
1	-1.38	4.972		-0.277	0.78	
	Kepemimpinan Transformasional	1.013	0.103	0.9	9.876	0

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana antara variabel kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja guru (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,900 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,809 mengindikasikan bahwa 80,9% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,801 memperkuat bahwa model regresi memiliki tingkat keandalan yang baik dan layak digunakan untuk tujuan prediktif.

Berdasarkan tabel *Coefficients*, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,380 + 1,013X$$

Nilai konstanta sebesar -1,380 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan transformasional tidak diterapkan (konstan pada nilai nol), maka kinerja guru berada pada kondisi yang kurang optimal dengan nilai -1,380. Sementara itu, Koefisien regresi sebesar 1,013 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1,013 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain berada dalam kondisi konstan.

Hasil uji *t* menunjukkan nilai *t hitung* = 9,876 dengan nilai signifikansi (*Sig.*) = 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru di MIN 9 Magetan.

b. Hasil Uji Path Analysis dengan SPSS Versi 22

Tabel 5. Hasil Uji Path Analysis dengan SPSS Versi 22

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.919 ^a	0.845	0.831	1.63484		
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan transformasional						
Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1 (Constant)	-14.472	7.374	-	-1.963	0.062	
Kepemimpinan Transformasional	0.889	0.109	0.790	8.160	0.000	
Motivasi kerja	0.419	0.185	0.219	2.265	0.034	

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,919 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel kepemimpinan transformasional (*X*) dan motivasi kerja (*Z*) terhadap kinerja guru (*Y*). Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,845 menunjukkan bahwa sebesar 84,5% variasi perubahan pada kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sementara 15,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji *t* menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai *t hitung* sebesar 8,160 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, semakin tinggi kualitas kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru.

Sementara itu, variabel motivasi kerja menunjukkan nilai *t hitung* sebesar 2,265 dengan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, peningkatan motivasi kerja guru akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas.

Selanjutnya, hasil analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa nilai koefisien beta untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,889, yang mengindikasikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja guru. Adapun nilai beta untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,419, yang juga menunjukkan pengaruh positif, meskipun tingkat pengaruhnya lebih rendah dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di MIN 9 Magetan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru, dengan mempertimbangkan peran

motivasi kerja sebagai variabel mediasi di MIN 9 Magetan. Berdasarkan hasil analisis data, ringkasan hubungan antar variabel dapat dijelaskan melalui model penelitian yang menunjukkan besarnya kontribusi langsung dan tidak langsung antar variabel dengan nilai residual $\varepsilon = 0,437$ dan $\varepsilon = 0,393$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala madrasah memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan tersebut sejalan dan memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Luthfi Akbar dan Nani Imaniaty (2019), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah berhubungan positif dengan peningkatan profesionalitas guru.¹¹ Temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alice Yenni Ferawati Woot dkk., yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai $t_{hitung} = 3,945 > t_{tabel} = 2,010$ pada tingkat signifikansi 0,05.¹²

Dalam penelitian ini, teori yang digunakan mengacu pada konsep kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass dan Bruce J. Avolio, yang menyatakan bahwa seorang pemimpin ideal harus mampu menginspirasi, memotivasi, dan memengaruhi guru untuk mencapai tujuan lembaga, serta mendorong kreativitas, inovasi, dan visi bersama. Dengan demikian, apabila kepala madrasah mampu memberikan perubahan positif serta dukungan yang konstruktif, maka kinerja guru akan meningkat secara signifikan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eta Nurfadila, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja guru.¹³ Penelitian Rofiqo Choirul Anam juga mendukung temuan ini, di mana motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, menandakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, semakin optimal pula kinerja yang ditampilkan.¹⁴

Menurut Robbins, kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi kerja, kompetensi, kejelasan dan penerimaan terhadap tugas, serta dukungan dari berbagai pihak termasuk pemerintah, madrasah, dan lingkungan kerja. Sementara itu, teori Herzberg menjelaskan bahwa motivasi kerja terdiri atas dua aspek, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal mencakup kebutuhan akan pencapaian, peluang pengembangan, penghargaan, dan kompensasi, sedangkan faktor internal meliputi kepuasan kerja dan minat intrinsik yang tinggi terhadap profesi. Oleh karena itu, motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja guru.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja sebagai faktor mediasi. Hal ini konsisten dengan temuan Rinawati Zaelani dkk., yang menyatakan

¹¹ Luthfi Akbar dan Nani Imaniyati, "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4, no. 2 (2019): 176, <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>.

¹² Alice Yenni Verawati Wote dan Jonherz Stenly Patalatu, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar* 3, no. 4 (2019): 465, <https://doi.org/10.23887/jisd.v3i4.21782>.

¹³ Ita Nurfadilah dan Umi Farihah, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah," *JlEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 3, no. 1 (2021): 105–28, <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>.

¹⁴ Rofiqo Choirul Anam dan Didit Darmawan, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTS Nurul Ikhlas Sidoarjo," *Sulawesi Tenggara Educational Journal* 4, no. 3 (2024): 86–92, <https://doi.org/10.54297/seduj.v4i3.801>.

bahwa kepemimpinan sekolah dan motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.¹⁵ Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah perlu terus mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional dan memperkuat motivasi kerja guru agar tercipta lingkungan belajar yang kondusif serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, serta dukungan terhadap guru berkontribusi signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja mereka. Selain itu, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,919 dan kontribusi sebesar 84,5%. Hal ini berarti sebagian besar variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua faktor tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil ini juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja dalam menentukan tingkat kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional yang menumbuhkan kreativitas, memberikan inspirasi, dan memperkuat motivasi kerja guru menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja guru di MIN 9 Magetan.

DAFTAR PUSTAKA

- "Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Pendidikan Nasional," Pasal 2, 6 Akbar, Luthfi, Dan Nani Imaniyati. "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4, No. 2 (2019): 176. <https://doi.org/10.17509/Jpm.V4i2.18012>.
- Anam, Rofiqo Choirul, Dan Didit Darmawan. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Nurul Ikhlas Sidoarjo." *Sulawesi Tenggara Educational Journal* 4, No. 3 (2024): 86–92. <https://doi.org/10.54297/Seduj.V4i3.801>.
- Ardiana, Titin Eka. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun." *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 17, No. 02 (2017). <https://doi.org/10.29040/Jap.V17i02.11>.
- Bass, Bernard M., Dan Ronald E. Riggio. "Transformational Leadership." 2nd Ed. New Jersey: Mahwah, 2006.
- Basyid, Abdul. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 7, No. 1 (2024).
- Binti Maunah, Fitri Wahyuni. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam." *Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management* 2, No. 2 (2021): 141-62., <https://doi.org/10.21154/Sajiem.V2i2.51>.
- Dian Ayu Liana Dewi, Sendy Alvian. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp N 2 Kragan." *Journal Of Social And Economics Research* 5, No. 2 (2023): 819-28., <https://doi.org/10.54783/Jser.V5i2.190>.
- Hariyasasti, Yayuk, Dan Agus Purwanto. "Peran Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Era Pendidikan 4.0." *Professional Education Studies And Operations Research* 2, No. 2 (2025): 32–39. <https://www.journal-profesor.org>.
- Hendrawati, Anik, Dan Lantip Diat Prasoj. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Prestasi Belajar." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3, No. 2 (2015): 141–57.

¹⁵ Rinawati Zailani dkk., Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru: Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Pelangi Pendidikan* 1, No.2 (2024): 58-67, <http://jurnal.stikipcaturstakti.ac.id/index.php/pelangi>.

- <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6331>.
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner, Dan Barbara Bloch Snyderman. *The Motivation To Work*. Transaction Publishers, 2010.
- Husna, Nikmatul. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sman 1 Canduang Kabupaten Agam." *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi* 7, No. 2 (2018): 40–52.
- Joen, Siemze, Et.Al, *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru*, Palu: Magama, 2022.
- Nofiantari, Efi, Karnadi Karnadi, Dan Riska Ayu Pramesthi. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Serta Kinerja Asn Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo." *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (Jme)* 2, No. 4 (2023): 719. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3455>.
- Nurfadilah, Ita, Dan Umi Fariah. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah." *Jieman: Journal Of Islamic Educational Management* 3, No. 1 (2021): 105–28. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>.
- Parashakti, Ryani Dhyana, Dan Dewi Noviyanti. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)* 1, No. 2 (2021): 127–36. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>.
- Riyadi, Slamet, Dan Aria Mulyapradana. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan." *Jurnal Litbang Kota Pekalongan* 13 (November 2017): 106–17. <https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>.
- Riyadi, Slamet. "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Penelitian." *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan* 4, No. 1 (2025): 1983–89.
- Robbins, Stephen, P & Judge, Timothy A. *Organizational Behavior*. Fifteenth Edition (Pearson:Usa, 2013), 580-600.
- Rohman, Hendri. "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Madinasika Manajemen Dan Keguruan* 1, No. 2 (2020): 92–102. <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/madinasika>.
- Sodik, Nur, Fitri Oviyanti, Dan Muhammad Win Afgani. "Strategi Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Melalui Program Guru Penggerak: Strategi Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam." *Al-Wijdān Journal Of Islamic Education Studies* 6, No. 2 (2021): 136–49. <https://doi.org/10.58788/alwijdan.v6i2.963>.
- Sofiah Sinaga, Nur'aida, Delpi Aprilinda, Dan Alim Putra Budiman. "Konsep Kepemimpinan Transformasional." *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1, No. 7 (2021): 840–46. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>.
- Verawati Wote, Alice Yeni, Dan Jonherz Stenlly Patalatu. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar* 3, No. 4 (2019): 465. <https://doi.org/10.23887/jisd.v3i4.21782>.
- Wasminto, Bambang, Widi Kusumaningsih, Dan Qanita Violinda. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Smp Negeri Sub Rayon 11 Kota Semarang." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 6, No. 3 (2025): 2309–21.
- Windiawan, Sitti Hartinah, Dan Beni Habibi. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sd." *Journal Of Education Research* 5, No. 3 (2024): 2892–903.
- Zailani, Rinawati, Amini Amanatun, Dan Choirun Nisaa'. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru: Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Variabel Moderasi*. T.T.