

## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada SMP Negeri 21 Kota Jambi

**Wawan Setia Nugraha**

Universitas Jambi

Korespondensi penulis: [wawansetia160802@gmail.com](mailto:wawansetia160802@gmail.com)

**Sumarni Sumarni**

Universitas Jambi

E-mail: [sumarni@unja.ac.id](mailto:sumarni@unja.ac.id)

**Rts. Ratnawati**

Universitas Jambi

E-mail: [rts.rtn@yahoo.com](mailto:rts.rtn@yahoo.com)

Alamat: Jl. Jambi – Muara Bulian No.KM 15, Mendalo Darat, Kec. Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi

**Abstract.** *This research is to investigate how transformational leadership affects the performance of teachers, with motivation serving as an intervening factor, at State Junior High School 21 in Jambi City. This study employs quantitative approaches, utilizing questionnaire distribution as the data collection method among 30 participants. Hypothesis testing uses Descriptive Analysis Techniques using the SmartPLS application as a data processing tool. The results of this research indicate that Transformational Leadership has a significant positive influence on the Performance of State Junior High School 21 in Jambi City. Transformational Leadership has a significant positive effect on Motivation. Motivation has a significant positive effect on teacher performance. Transformational Leadership has a significant positive effect on Teacher Performance through Motivation as an intervening variable. Suggestions in this research: (1) In the performance variable, teachers are advised to improve performance by holding discussion sessions at the end of learning hours and providing feedback while teaching. (2) In the transformational leadership variable, it is recommended that school principals can make all teachers feel appreciated, namely by paying attention to all teachers and conveying a sense of understanding to each teacher. (3) In the motivation variable, it is recommended to provide support to teachers, namely the principal by providing awards, and the principal is able to provide a comfortable and conducive work environment.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMP Negeri 21 Kota Jambi. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan mengirimkan kuesioner kepada 30 responden sebagai teknik pengumpulan data. Pengujian hipotesis menggunakan Teknik Analisis Deskriptif dengan menggunakan aplikasi SmartPLS sebagai alat pengolahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 21 Kota Jambi. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi sebagai variabel intervening. Saran pada penelitian ini : (1) Pada variabel kinerja guru disarankan untuk meningkatkan kinerja dengan membuat sesi diskusi pada saat akan mengakhiri jam belajar dan memberikan umpan balik pada saat mengajar. (2) Pada variabel kepemimpinan transformasional disarankan kepala sekolah dapat membuat semua guru merasa dihargai yaitu dengan memberikan perhatian ke semua guru dan menyampaikan rasa pengertian kepada setiap gurunya. (3) Pada variabel motivasi disarankan dalam memberi dukungan kepada para guru, yaitu kepala sekolah dengan memberikan penghargaan/*reward*, dan kepala sekolah mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru, Motivasi

## **PENDAHULUAN**

Bidang pendidikan bertujuan untuk mengembangkan kualitas manusia Indonesia agar memiliki keimanan, ketakwaan, dan akhlak yang baik, serta untuk memberikan pemahaman dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni guna menciptakan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab, sesuai dengan prinsip-prinsip Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang pendidikan nasional, yang menegaskan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan, membentuk kepribadian, dan meningkatkan peradaban bangsa, dengan maksud untuk meningkatkan kualitas kehidupan bangsa dan membentuk peserta didik menjadi individu yang beriman, bertakwa, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Dalam menentukan mutu pendidikan, kinerja seorang guru merupakan faktor yang penting.

Kinerja adalah keahlian individu pada pelaksanaan kewajiban dan tugasnya untuk mencapai hasil yang optimal. Supardi (2014) juga menggambarkan kinerja sebagai pelaksanaan yang bertujuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan ekspektasi dan tujuan yang diatur. Menurut Edison dan rekan (2017), kinerja merupakan hasil dari proses yang terjadi dalam periode yang telah diatur sesuai aturan yang ada sebelumnya.

Kaitannya dengan kinerja guru, Supardi (2014) mengungkapkan kinerja seorang guru mencakup kemampuannya dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan prestasi belajar siswa yang beradadi bawah bimbingannya. Mengatakan kinerja guru juga bisa diinterpretasikan sebagai gambaran dari kemampuan guru pada melaksanakan kewajibannya di lingkungan sekolah ataupun madrasah, serta mencerminkan tindakan guru saat proses pembelajaran.

Guru merupakan seorang profesional dalam bidang pendidikan yang tugasnya terutama melibatkan proses dalam konteks pendidikan anak usia dini, serta melibatkan jalur pendidikan formal dari tingkat dasar hingga menengah yang diselenggarakan oleh pemerintah (UU No.14 Tahun 2005). Guru memiliki peran utama dalam membekali pengalaman, pengetahuan, serta mengimplikasikan nilai-nilai, budaya, dan agama kepada murid-muridnya, menjadikannya tokoh yang memainkan peran sentral dalam proses pendidikan.

Dalam penelitian Suartama dan Ardana (2014) mengungkapkan beberapa faktor yang memiliki dampak kinerja pegawai mencakup kompensasi, kepemimpinan, motivasi, pendidikan, stress kerja, dan disiplin kerja. Thao & Hwang (2015) salah satu elemen yang

berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai, termasuk guru, yaitu *coaching*, gaya kepemimpinan, keterlibatan dalam mengambil keputusan dan motivasi. Dalam suatu organisasi faktor internal yang berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi melibatkan aspek kepemimpinan, termasuk tindakan dan kualifikasi kepemimpinan di setiap tingkatan struktural organisasi.

Pemimpinan dapat berpengaruh terhadap sikap bawahan melalui pendekatan yang digunakan untuk menjalankan sebuah organisasi/instansi. Salah satu tipe dari kepemimpinan adalah kepemimpinan yang bersifat transformasional, Sulastri (2015) menjelaskan kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan perubahan dalam individu atau dalam suatu lembaga guna meningkatkan kinerja secara signifikan.

Penelitian ini didasari oleh research gap terlihat dari hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah diuraikan. Berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini menyarankan tambahan variabel motivasi kerja sebagai variabel penghubung/intervening. Variabel intervening ini dalam teori mempengaruhi koneksi antara variabel independen dan dependen sehingga membuat hubungan tersebut tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur secara langsung sebagaimana yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018). Selain itu, penelitian ini yang menjadi pembedanya dari segi objeknya, yang menjadi pusat dalam penelitian ini yaitu SMPN 21 Kota Jambi.

Guna memediasi fenomena tersebut, sebagai variabel intervening peneliti menggunakan variabel motivasi. Motivasi pada guru yakni proses yang bisa mendukung mereka dalam menjalankan tugasnya, mulai dari perencanaan aktivitas hingga evaluasi pembelajaran. Motivasi kerja guru memegang peran krusial dalam memengaruhi kinerja mereka untuk mencapai tujuan pendidikan. Semakin besar motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja guru. begitupun sebaliknya apabila guru kurang termotivasi, maka tujuan pembelajaran tidak akan menggapai potensi yang maksimal. Rivai (2013) motivasi merupakan usaha pegawai dan organisasi ke tingkat keahlian yang memungkinkan sehingga tujuan perusahaan dan keinginan pegawai tercapai. Motivasi internal individu akan menginspirasi dan mendorong mereka untuk berusaha secara aktif untuk memenuhi kebutuhan dan meraih tujuan yang diinginkannya.

Kebaharuan dalam penelitian yang dikerjakan oleh penulis berfokus pada objek penelitian yang dipilih. Pada penelitian ini memperhatikan pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, dengan variabel intervening yakni variabel motivasi, di SMP Negeri 21 Kota Jambi. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan evaluasi bagi sekolah dan juga pembelajaran bagi pembaca, sehingga mereka dapat mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan penjelasan permasalahan yang telah ditulis peneliti. Penelitian ini bertujuan untuk memahami gambaran kinerja guru, kepemimpinan transformasional dan motivasi pada SMPN 21 Kota Jambi, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru pada SMPN 21 Kota Jambi, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi pada SMPN 21 Kota Jambi, pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMPN 21 Kota Jambi, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening pada SMPN 21 Kota Jambi. Melalui penelitian ini, diharapkan mampu menyediakan materi evaluasi untuk pihak sekolah.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Guru**

Sebuah organisasi/instansi tentunya memerlukan SDM yang berkompeten. Pada dunia pendidikan diperlukan guru untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja merupakan output dari pekerjaan dan sikap yang tercapai saat melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberi pada rentang waktu tertentu (Bangun, 2012). Rachmawati (2013) mengungkapkan kinerja guru merujuk pada kapabilitas yang diperlihatkan oleh guru dalam menjalankan tugasnya, dan kinerja dianggap baik serta memuaskan ketika prestasi yang diperoleh sejalan dengan standar yang sudah diatur.

Kinerja merujuk pada pencapaian yang diperoleh seseorang pekerja dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kewajiban yang ditugaskan, termasuk pencapaian dalam kuantitas maupun kualitas yang sudah direncanakan selama jangka waktu tertentu. Artinya kinerja seorang guru dilihat dari standar yang ditetapkan, evaluasi dilakukan terhadap pencapaian baik dalam kualitas maupun kuantitas hasil yang telah diperoleh. Menurut Karmoto & Slameto (2016) kinerja guru merupakan gambaran perilaku guru dalam mengerjakan tugasnya setara dengan keterampilan yang dimilikinya. Faktor-faktor yang bisa memengaruhi kinerja merupakan, Keterampilan dan kemampuan, Rencana kerja, Ilmu pengetahuan, Kepribadian, Motivasi, Kepuasan kerja, Kepemimpinan, Lingkungan kerja (Kasmir 2016).

Sebagaimana yang telah diatur serta ditetapkan dalam permendiknas Nomor 16 tahun 2007, seorang guru wajib menguasai kompetensi, yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan memegang peran penting dalam menentukan apakah suatu organisasi dapat mencapai sasaran yang telah direncanakan. Nwaogu (2014) "*leadership is the processes of influencing group activities toward goal setting and goal achievement*", kepemimpinan

merupakan sebuah tindakan memengaruhi aktifitas organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Suwatno (2019) mengungkapkan kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat mempengaruhi pegawai sehingga membuat pegawai menjadi lebih memiliki keyakinan pada diri sendiri, merasa bangga, menunjukkan loyalitas, dan memiliki penghormatan terhadap atasan mereka. Sedangkan Sukayana dkk (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi salah satu alternatif kepala sekolah untuk memotivasi, menginspirasi ide-ide inovatif, dan mengarahkan sekolah menuju arah yang lebih unggul.

### **Motivasi**

Motivasi merujuk pada usaha individu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan mereka. Namun, pencapaian ini memerlukan upaya sungguh-sungguh dan dorongan yang kuat untuk mewujudkannya. Menurut Herzberg dalam Ismanto (2014) motivasi ekstrinsik merupakan jenis motivasi yang bersumber dari aspek-aspek eksternal yang memengaruhi tindakan seseorang di kehidupannya, seperti yang sering dikenal dalam teori *hygiene factor*. Sementara itu, motivasi intrinsik merupakan motivasi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi dan berasal dari faktor-faktor yang terdapat dalam individu, yang lebih dikenal dengan faktor motivasi. Motivasi dalam organisasi sangat penting, dengan kehadiran motivasi dalam organisasi menjadi pendorong yang memacu kemajuan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan lebih cepat. Setiap individu dalam organisasi seharusnya memiliki tingkat motivasi yang baik karena hal tersebut menjadi faktor krusial yang mempengaruhi kemajuan organisasi secara keseluruhan. Pegawai perlu memenuhi kebutuhan ini agar dapat beradaptasi dalam lingkungan kerja, di mana motivasi menjadi faktor penggerak yang membantu mereka mencapai tujuannya (Murti, 2014).

Menurut Herzberg dalam Ismanto (2014) adapun pengukuran motivasi kerja pada teori proses adalah, (1) Motivasi ekstrinsik merupakan jenis motivasi yang bersumber dari aspek-aspek dari luar yang mempengaruhi tindakan individu dalam kehidupannya, seperti yang sering dikenal dalam teori *hygiene factor* (2) Motivasi intrinsik merupakan dorongan semangat yang mendorong individu untuk mencapai prestasi dan berasal dari aspek-aspek yang ada dalam individu, yang dapat disebut sebagai sumber motivasi.

### **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini peneliti menerapkan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2018) menjelaskan yakni metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang meliputi perencanaan dan struktur yang sistematis dari awal penelitian dibuat, berkaitan dengan permasalahan yang

diteliti guna mencapai suatu kesimpulan. Umumnya pendekatan kuantitatif ini dilaksanakan pada penelitian dalam rangka menguji hipotesis. Populasi yang dimanfaatkan pada studi ini adalah semua guru SMPN 21 Kota Jambi yang sebanyak 30 orang sekaligus menjadi sampel penelitian. Arikunto (2012) menjelaskan jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, sampel diambil secara menyeluruh. Namun, apabila populasi melampaui 100 orang, sekitar 10%-15% atau 20%-25% dari total populasi dapat diambil sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data pada konteks penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner, yang merupakan alat dimana sejumlah kuesioner yang diisi oleh responden sesuai dengan pernyataan tertulis. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa kuesioner dapat terbagi jadi 2 jenis, yaitu tertutup dan terbuka. Dalam penelitian ini, digunakan kuesioner tertutup. Demikian pula pengumpulan data juga dilakukan melalui observasi, yang menurut Sugiyono (2018) adalah metode pengumpulan data khas yang digunakan ketika peneliti tertarik pada sikap manusia, aktivitas kerja, atau fenomena alam, terutama ketika objek yang diamati tidak berukuran besar. Pada konteks penelitian ini, tipe data yang dimanfaatkan adalah data primer, yang merujuk kepada data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti, sesuai dengan definisi Sugiyono (2018). Untuk mendapatkan informasi dan informasi yang dibutuhkan, pada penelitian ini mengandalkan dua jenis data yaitu primer dan sekunder.

Metode analisis diterapkan di penelitian ini merupakan analisis deskriptif, yang merupakan metode statistik bertujuan untuk menguraikan atau menjelaskan data yang sudah dihimpun tanpa mengambil putusan yang bersifat umum, sesuai dengan konsep yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018). Untuk alat pengolahannya, studi ini memanfaatkan Structural Equation Model (SEM) dengan menerapkan Partial Least Square (PLS) menggunakan perangkat lunak Smart PLS (v.4.1.1). Uji hipotesis dilaksanakan untuk menilai apakah ada pengaruh yang berarti antara variabel independen dan variabel dependen. Uji hipotesis ini melibatkan pemeriksaan koefisien jalur untuk menentukan parameter koefisien dan signifikansi statistik t. Signifikansi parameter dalam estimasi menyampaikan data tentang korelasi antara variabel penelitian, dengan aturan umum guna menerima atau menolak hipotesis menggunakan probabilitas 0,05. Sebagai pedoman, nilai  $P < 0,05$  dan  $T\text{-Statistic} > 1,96$  bisa menentukan penolakan atau penerimaan hipotesis. Analisis jalur diterapkan untuk mennguji keterkaitan secara langsung dan tidak langsung antar variabel pada model, dengan memeriksa efek tak langsung yang spesifik (specific indirect effect).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Disajikan pada tabel 1 di bawah ini, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 11 orang atau 36% dan perempuan berjumlah 19 orang atau 63%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian pada SMPN 21 Kota Jambi adalah perempuan mencapai 63% dikarenakan guru didominasi oleh guru berjenis kelamin perempuan dengan total 19 orang guru perempuan. karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yakni D3 berjumlah 1 orang atau 3,3% kemudian latar belakang pendidikan S1 berjumlah 23 orang atau 76,7% dan yang berpendidikan terakhir S2 yakni berjumlah 6 orang atau 20%. Dari hasil di atas berarti mayoritas responden penelitian memiliki gelar Sarjana (S1) sebagai pendidikan terakhir mereka. karakteristik responden yg terakhir yaitu berdasarkan lama bekerja, dari total 30 para responden menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka telah bekerja selama > 15 tahun sejumlah 14 orang atau 47% dan diikuti oleh 10 orang atau 33% lama bekerja selama 5-15 tahun. Semakin bertambahnya masa kerja seseorang pegawai, seharusnya akan meningkatkan kemampuannya.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Kategori		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	11	37
	Perempuan	19	63
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>
Pendidikan Terakhir	D3	1	3,3
	S1	23	76,7
	S2	6	20
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>
Lama Bekerja	< 5 Tahun	6	20
	5-15 tahun	10	33
	>15 tahun	14	47
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

### Uji Realibilitas dan Nilai AVE

**Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas dan Nilai AVE**

Matriks	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Realibity	Avarange Variance Extracted (AVE)
<b>Kepemimpinan Transformasional (X)</b>	<b>0.918</b>	<b>0.921</b>	<b>0.933</b>	<b>0.636</b>
<b>Kinerja Guru (Y)</b>	<b>0.972</b>	<b>0.973</b>	<b>0.975</b>	<b>0.768</b>
<b>Motivasi (Z)</b>	<b>0.920</b>	<b>0.928</b>	<b>0.938</b>	<b>0.717</b>

Hasil pengujian yang telah dilakukan menyatakan bahwa nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dari tiap variabel melebihi 0,70, menunjukkan keandalan yang baik. Hal ini menggambarkan bahwa instrumen yang dipakai pada penelitian memiliki konsistensi dan stabilitas yang tinggi. Dengan demikian, semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat dikatakan memadai, dan pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel tingkat realibilitas yang mana dikatakan baik.

### Uji R-Square

**Tabel 3. Hasil Nilai R-Square**

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Guru	0.639	0.612
Motivasi	0.686	0.675

Menurut tabel 3, variabel kinerja guru memiliki nilai R-Square sebesar 0,639, yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan sekitar 63,9% variasi dalam kinerja guru. Ini mengindikasikan bahwa dampak dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru diklasifikasikan sebagai moderat.

Selanjutnya, variabel motivasi memiliki nilai sebesar 0,686. Ini menandakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan 68,6% variasi dalam motivasi. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa dampak kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berada pada tingkat yang kuat.

### Uji Hipotesis

Pada proses uji hipotesis (*bootstrapping*) ini, akan dievaluasi apakah terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas dan variabel terikat. Uji hipotesis dilaksanakan dengan mengevaluasi *path coefficients* yang mencerminkan koefisien parameter dan signifikansi statistik t. Signifikansi parameter ini membentarkan pengetahuan mengenai keterkaitan antar variabel penelitian. Batas untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan adalah probabilitas 0,05.

**Tabel 4. Uji Hipotesis *Bootstrapping***

Matriks	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviaton (STDEV)	T Statistic ( O/STDEV )	P Values
Kepemimpinan Transformasional (X) → Kinerja Guru (Y)	0.371	0.382	0.206	1.986	0.035
Kepemimpinan Transformasional (X) → Motivasi (Z)	0.828	0.834	0.066	12.571	0.000
Motivasi (Z) → Kinerja Guru (Y)	0.464	0.457	0.204	2.273	0.012

**Tabel 5. Uji Hipotesis *Specific Indirect Effects***

<b>Matriks</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviaton (STDEV)</b>	<b>T Statistic ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
Kepemimpinan Transformasional (X) → Motivasi (Z) → Kinerja Guru (Y)	0.384	0.381	0.179	2.141	0.016

Berdasarkan uji hipotesis, terungkap bahwa koefisien jalur H1 memiliki nilai positif sebesar 0,371, menunjukkan adanya pengaruh positif. Nilai P-values yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru adalah 0,035, dengan nilai T-Statistic sebesar 1,986. Sesuai dengan aturan umum di mana P-values < 0,05 dan T-Statistic > 1,96, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian ini didukung temuan dari penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Saraful Anam dan Mukaffi Zaim (2020), yang juga menyimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 21 Kota Jambi. Hal ini menunjukkan kesamaan temuan dengan studi sebelumnya, yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut uji hipotesis, ditemukan bahwa koefisien jalur H2 memiliki nilai positif sebesar 0,828, pengaruh nilai positif dari kepemimpinan transformasional tercermin dalam nilai P-Values, yang menunjukkan signifikan sebesar 0.000 dengan nilai T Statistic mencapai 12,571. Sesuai dengan aturan umum di mana P-values < 0,05 dan T-Statistic > 1,96, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Temuan ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Heny Mulyani dan Wiarta (2021), yang juga menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Dari uji hipotesis, didapati bahwa nilai koefisien jalur H3 menunjukkan nilai positif sebesar 0,464, menunjukkan adanya pengaruh positif. Nilai P-values yang menandakan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru adalah 0,012, dengan nilai T-Statistic sebesar 2,273. Selaras dengan kriteria umum di mana P-values < 0,05 dan T-Statistic > 1,96, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Rahadian Pramana Jati, Ngurah Ayu Nyoman, dan Ghufron Abdullah (2022), yang juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dari uji hipotesis, didapati bahwa nilai koefisien jalur mempunyai nilai positif sebesar 0,384, menunjukkan adanya pengaruh positif. Nilai P-values yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui motivasi adalah 0,016, dengan nilai T-Statistic sebesar 2,141. Sesuai dengan aturan umum di mana P-values < 0,05 dan T-Statistic > 1,96, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi.

Penemuan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Saraful Anam dan Mukaffi Zaim (2020) dalam studinya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening". Mereka menyimpulkan yakni gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai mediasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil analisis data dari penelitian pada SMPN 21 Kota Jambi, dapat ditarik kesimpulan bahwa gambaran kinerja guru pada SMPN 21 Kota Jambi sudah tergolong tinggi. Gambaran Kepemimpinan Transformasional pada SMPN 21 Kota Jambi juga sudah berada pada kategori baik. Serta gambaran motivasi pada SMPN 21 Kota Jambi sudah berada pada kategori termotivasi. Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMPN 21 Kota Jambi. Sehingga makin baik Kepemimpinan Transformasional maka semakin baik pula output atau kinerja guru yang diperoleh. Kepemimpinan Transformasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi di SMP Negeri 21 Kota Jambi, Kepemimpinan Transformasional dapat diartikan pemimpin untuk memberikan motivasi kepada guru agar semakin rajin dan ikhlas dalam mengajar. Semakin optimal kepemimpinan transformasional, semakin tinggi juga motivasi yang diberikan. Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 21 Kota Jambi. Apabila guru telah termotivasi, kinerja mereka juga akan optimal. Begitu juga sebaliknya jika guru kurang termotivasi akibatnya guru tersebut tidak dapat melaksanakan tugas mereka dengan efektif, sehingga hasil kerjanya kurang optimal. Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan Motivasi sebagai variabel intervening. Dengan pemimpin yang memberi inspirasi melalui visi yang jelas, membuat semua individu merasa dihargai, menunjukkan usaha mendorong pengikut menjadi

inovatif, mengungkapkan pengertian dan memiliki tujuan yang mantap terhadap pengikutnya, mampu meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 21 Kota Jambi. Berarti makin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan dengan motivasi yang baik dalam SMP Negeri 21 Kota Jambi akan meningkatkan kinerja gurunya. Artinya semua hipotesis penulis terbukti. Disarankan bagi peneliti berikutnya untuk melakukan pencarian dan menggali referensi lebih luas untuk memastikan hasil penelitian berikutnya lebih berkualitas serta dapat menyumbangkan pemahaman yang lebih luas. Lebih baik juga jika menambahkan indikator yang lengkap untuk memperkaya variasi hasil penelitian dan meningkatkan akurasi penelitian secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anam, S., & Mukaffi, Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal GeoEkonomi*,
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Erlangga.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ismanto, T. (2014). *Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan Olah Raga Kabupaten Malang*.
- Jati, R. P., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD Di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. *Jurnal Prakarsa Pedagogia*, 2, 303–314.
- Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Mulyani, H., & Wiarta, I. . (2021). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel mediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*.
- Nwaogu, G. U. (2014). *Leadership in education*. Atlantik Internasional Unversity.
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007
- Rachmawati, T. (2013). Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditya. *Gava Media*.
- Rivai, V., & Sagala, D. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Suartama, M. ., & Ardana, K. (2014). Analisis faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan di PT.Arta Boga Denpasar. *Doctoral Dissertation*.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukayana, I. W., Yudana, M., & Divayana, H. (2019). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Kertha Wisata Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2).
- Sulastri, T. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fifgroup Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal UPP*.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Raja Grafindo.
- Suwatno. (2019). Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Public dan Bisnis. *BUMI AKSARA*.
- Thao, T. L. T., & Hwang, C. J. (2015). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konsultan Teknik Petrovietnam JSC. *Jurnall of Management Research*.