

**PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU, KEPUASAN KERJA DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMA SUNAN GIRI MENGANTI
GRESIK**

Halimatus Sadiyah^{1*}, Sri Budi Kasiyati²

^{1,2} Universitas 17 Agustus 1945

* E-mail: hsadiyah892@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Guru SMA Sunan Giri Menganti Gresik. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian berjumlah 51 guru yang diambil melalui teknik sampling jenuh menggunakan instrumen kuesioner skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transformatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru berdasarkan uji t, serta berpengaruh signifikan secara simultan berdasarkan uji F. Nilai Adjusted R² sebesar 0,511 menunjukkan bahwa 51,1% variasi kinerja guru dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 48,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja guru, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformatif sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja guru.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformatif, Kinerja Guru.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Work Motivation, Job Satisfaction, and Transformational Leadership Style on the Performance of Teachers at Sunan Giri Menganti Gresik High School. The research method employs a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The research sample consists of 51 teachers selected through saturated sampling technique using a Likert scale questionnaire instrument. The results indicate that Work Motivation, Job Satisfaction, and Transformational Leadership Style each have a partial, positive, and significant influence on Teacher Performance based on the t-test, and collectively have a significant simultaneous influence based on the F-test. The Adjusted R² value of 0.511 indicates that 51.1% of the variation in teacher performance is explained by these three variables, while the remaining 48.9% is influenced by other factors outside this study. This research concludes that the

Article History

Received: Desember 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI :

10.8734/Sindoro.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Sindoro



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

influence of teacher work motivation, job satisfaction, and transformational leadership style is crucial for optimizing teacher performance.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Transformational Leadership, Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan tombak yang paling ampuh untuk merubah dunia. Pendidikan merupakan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam proses pembangunan nasional. Pembangunan pendidikan umum harus ditekankan pada usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas pada peningkatan kualitas kehidupan pribadi maupun masyarakat. Menciptakan pendidikan yang bermutu, perlu adanya perhatian yang serius disemua pihak yang berkepentingan dan didukung dengan fasilitas yang menunjang termasuk diantaranya peran dari guru. Peran guru merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh dalam pendidikan. Dalam Undang-undang dasar 1945 pasal 31 ayat (1) aetiap warga Negara berhak mendapatkan Pendidikan. (2) setiap warga negara wajib mengikuti Pendidikan dan pemerintah wajib membiayainya. Dari bunyi ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa Pendidikan merupakan hak segala bangsa.

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang memiliki peranan yang sangat penting di lembaga pendidikan. Untuk itu, sumbar daya manusia perlu dikelola dengan baik agar terselenggaranya pendidikan yang bermutu. Dalam mengelola sumber daya manusia, perlu diketahui model manajemen sumber daya manusia seperti apa yang diterapkan. Hal ini dikarenakan setiap lembaga atau organisasi memiliki model manajemen sumber daya manusia masing-masing. Sutrisno (Farisi, 2022) menyatakan bahwa, kinerja yaitu hasil kerja pegawai, ditinjau dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan, kerjasama dan waktu pelaksanaan pekerjaan, dalam capaian organisasi.

Kinerja guru merupakan faktor krusial dalam meningkatkan dan mengembangkan kualitas pendidikan, yang penting bagi keberhasilan suatu negara. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah mengelola manusia di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya tempat kerja. Sebagai salah satu komponen kegiatan belajar mengajar (KBM), guru mempunyai peranan penting dalam keberhasilan pembelajaran karena bertanggung jawab merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran (Hasan, 2023).

Mangkunegara (Hastuti et al., 2025) Motivasi kerja guru terbentuk dari sikap (attitude) seorang guru dalam menghadapi situasi kerja di sekolah. Motivasi kerja guru merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri seorang guru yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. Menurut Isniar Budiarti (Gultom, 2020), motivasi dapat didefinisikan sebagai situasi atau kondisi yang mendorong, mendorong, atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut George & Jones (Elghawi et al., 2024) motivasi kerja didefinisikan sebagai semangat kerja yang ada pada seorang pekerja yang memungkinkannya untuk bekerja untuk mencapai tujuan. (Wijayanto et al., 2021) melakukan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa kepuasan kerja berdampak pada kinerja guru. Tidak semua pekerjaan di SMA swasta memiliki perlengkapan yang memadai; upah yang diterima karena melakukan pekerjaan tidak sesuai kebutuhan yang dirasakan adil; tidak ada minat dan motivasi untuk promosi atau kenaikan pangkat; dan tidak semua rekan kerja membantu menyelesaikan pekerjaan.

Robbins (2024) (Ramadhani, 2023) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendorong perubahan positif dalam suatu organisasi. Pemimpin transformasional memiliki empat karakteristik utama. Pertama, Idealized Influence (Pengaruh Ideal), yaitu pemimpin yang aktif dan memiliki komitmen tinggi, tujuan yang jelas, pekerja keras, konsisten, banyak ide,

wawasan dan pembaruan yang luas serta dapat berpengaruh dalam menumbuhkan rasa bangga bagi guru. Kedua, Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional), pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi sikap guru untuk mencapai hal yang diinginkan. Ketiga, Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual), pemimpin yang memberikan pandangan secara langsung kepada guru bagaimana cara menyelesaikan masalah. Keempat, Individualized Consideration (Pertimbangan Individual), yang menunjukkan bahwa pemimpin memperhatikan kebutuhan serta perkembangan individu dalam organisasi, sehingga setiap anggota tim merasa dihargai dan didukung.

Ketiga variable ini Motivasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam mengajar, kepuasan kerja membuat guru merasa nyaman dan bertanggung jawab, sedangkan kepemimpinan transformasional memberi arahan, teladan, serta dukungan yang positif. Jika ketiga faktor ini berjalan bersama, maka kinerja guru akan meningkat sehingga dapat menghasilkan pembelajaran yang lebih efektif dan berkualitas.

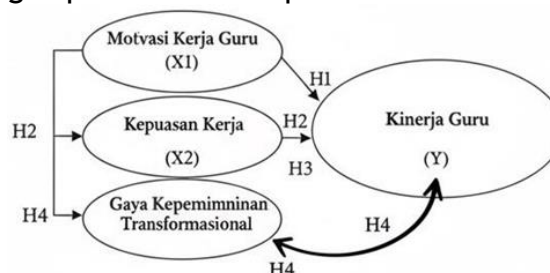
Berdasarkan data di sekolah yang menjadi objek penelitian, jumlah guru yang telah memiliki sertifikasi adalah 35 orang, sedangkan guru yang belum sertifikasi berjumlah 16 orang. Jika dibandingkan dengan data dua tahun sebelumnya, terlihat adanya tren peningkatan jumlah guru bersertifikasi dan penurunan jumlah guru yang belum bersertifikasi. Kondisi ini mengindikasikan adanya upaya yang berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik melalui sertifikasi.

Penilaian kinerja guru selama dua tahun terakhir juga menunjukkan adanya peningkatan. Guru yang telah bersertifikasi memiliki capaian kinerja lebih baik dibandingkan guru yang belum bersertifikasi, terutama dalam aspek perencanaan pembelajaran, penggunaan metode dan media pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar. Hal ini membuktikan bahwa sertifikasi memiliki kontribusi nyata dalam peningkatan kinerja guru. Namun, masih terdapat sebagian guru yang belum tersertifikasi dan menunjukkan kinerja relatif lebih rendah, sehingga perlu adanya pembinaan dan peningkatan kompetensi agar kesenjangan kualitas dapat diminimalisir.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Sunan Giri Menganti Gresik selama September hingga Oktober 2025, dengan fokus pada pengumpulan data mengenai kondisi sekolah dan pengambilan sampel guru. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif melalui survei dan observasi. Populasi penelitian terdiri dari 50 guru, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi Motivasi (X1), Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Guru. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS melalui tahapan *editing*, *coding*, pemberian skor dengan skala Likert, serta tabulasi data. Skala Likert digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan terkait persepsi, sikap, dan kepuasan kerja dalam konteks penelitian SDM. Setelah proses pengolahan data, dilakukan pengujian instrument (uji validitas dan reliabilitas), pengujian asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), pengujian hipotesis (uji t, F, koefisien determinan, dan Analisis Regresi Linier Berganda).

Berikut merupakan kerangka pemikiran dari penelitian ini:



Gambar 1 Kerangka konseptual penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Partisipasi dalam penelitian ini adalah 51 Guru. Karakteristik responden termasuk jenis kelamin, usia, dan Tempat Mengajar.

Tabel 1 Karakteristik responden

Karakteristik		Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	13	25,5%
	Perempuan	38	74,5%
	Total	51	100%
Usia	26 -28 Tahun	19	37,0%
	28-30 Tahun	20	39,0%
	30-45 Tahun	12	24,0%
	Total	51	100%
Jabatan	Guru SMA Sunan Giri Menganti Gresik	51	100%
	Total	51	100%

Berdasarkan hasil kuesioner dari 51 responden, mayoritas guru berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang (74,5%), sementara laki-laki berjumlah 13 orang (25,5%). Dari segi usia, kelompok usia 26-28 tahun mendominasi dengan 20 responden (39,0%), sedangkan kelompok usia 30-45 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu 12 responden (24,0%). Seluruh responden dalam penelitian ini merupakan guru, dengan persentase 100%.

Dalam analisis deskriptif, dijelaskan bagaimana responden memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Penilaian dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata untuk menggambarkan respons secara keseluruhan. Setiap jawaban responden pada masing-masing pernyataan dijumlahkan, kemudian hasil rata-rata dikategorikan menggunakan interval kelas.

Tabel 2 Skor Responden Variabel Motivasi Kerja Guru

No	Indikator	Skor tanggapan					Mean	Kategori
		STS 1	TS 2	RR 3	S 4	SS 5		
1	X1.1_1	0	0	1	19	31	4.59	Baik
2	X1.1_2	0	0	0	18	33	4.65	Baik
3	X1.2_1	0	0	0	21	30	4.59	Baik
4	X1.2_2	0	0	0	20	31	4.61	Baik
5	X1.3_1	0	0	1	23	27	4.51	Baik
6	X1.3_2	0	0	1	20	30	4.57	Baik
7	X1.4_1	0	0	0	19	32	4.63	Baik
8	X1.4_2	0	0	0	18	33	4.65	Baik
9	X1.5_1	0	0	0	21	30	4.59	Baik
10	X1.5_2	0	0	0	13	38	4.75	Baik
Rata-rata							4.61	Baik

Berdasarkan Tabel 2, terdapat sepuluh pernyataan yang dievaluasi. Pernyataan nomor 10 memiliki nilai mean tertinggi, yaitu 4,75, dan menjadi pernyataan yang paling banyak dipilih, sehingga masuk dalam kategori baik. Sementara itu, pernyataan nomor 4 memiliki nilai mean terendah, yaitu 4,51, meskipun tetap berada pada kategori baik. Temuan ini menunjukkan bahwa responden memiliki kepuasan tinggi ketika mencapai target kerja, namun kemampuan menghadapi masalah dengan tenang dinilai sedikit lebih rendah dibandingkan aspek lainnya. Secara keseluruhan, variabel motivasi kerja guru memperoleh rata-rata 4,61 dan termasuk

kategori baik, yang berarti motivasi kerja guru dinilai positif oleh para responden.

Tabel 3 Skor Respon Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Skor tanggapan					Mean	Kategori
		STS 1	TS 2	RR 3	S 4	SS 5		
1	X2.1_1	0	0	0	11	40	3.67	Baik
2	X2.1_2	0	0	0	9	42	4.82	Baik
3	X2.2_1	0	0	0	15	36	4.71	Baik
4	X2.2_2	0	0	0	17	34	4.67	Baik
5	X2.3_1	0	0	1	12	38	4.78	Baik
6	X2.3_2	0	0	0	11	40	4.78	Baik
7	X2.4_1	0	0	0	19	32	4.63	Baik
8	X2.4_2	0	0	0	13	38	4.75	Baik
9	X1.5_1	0	0	0	21	30	4.59	Baik
10	X1.5_2	0	0	0	16	35	4.69	Baik
Rata-rata							4.61	Baik

Berdasarkan Tabel 4.6, terdapat sepuluh pernyataan yang dianalisis. Pernyataan nomor 2 (X2.1_2), memiliki nilai mean tertinggi, yaitu 4,82, sehingga menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kesenangan dan kenyamanan kerja yang sangat tinggi. Sebaliknya, pernyataan nomor 9 (X2.5_1), memperoleh nilai mean terendah, yaitu 4,59. Meskipun masih berada dalam kategori baik, nilai tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan responden terhadap hasil kerja mereka relatif lebih rendah dibandingkan aspek lainnya, sehingga masih terdapat ruang untuk peningkatan pencapaian kerja. Secara keseluruhan, variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 4,61 dan termasuk dalam kategori baik, yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dinilai positif oleh para responden.

Tabel 4 Skor Respon Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	Skor tanggapan					Mean	Kategori
		STS 1	TS 2	RR 3	S 4	SS 5		
1	X3.1_1	0	0	0	22	29	4.57	Baik
2	X3.1_2	0	0	0	19	32	4.63	Baik
3	X3.2_1	0	0	0	20	31	4.61	Baik
4	X3.2_2	0	0	0	16	35	4.69	Baik
5	X3.3_1	0	0	0	17	34	4.67	Baik
6	X3.3_2	0	0	0	21	30	4.59	Baik
7	X3.4_1	0	0	0	17	34	4.67	Baik
8	X3.4_2	0	0	0	16	35	4.69	Baik
Rata-rata							4.64	Baik

Berdasarkan Tabel 4, terdapat delapan pernyataan yang dievaluasi. Pernyataan nomor 1 (X3.2_2) dan (X3.4_2), memperoleh nilai mean tertinggi, masing-masing sebesar 4,69. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai kepala sekolah memiliki kemampuan kepemimpinan yang kuat, terutama dalam memberikan arah, inspirasi, dan perhatian kepada bawahan. Sementara itu, pernyataan nomor 1 (X3.1_1), memiliki nilai mean terendah, yaitu 4,57, meskipun tetap berada dalam kategori baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kepala sekolah dinilai sebagai figur yang layak diteladani, aspek keteladanan tersebut belum sekuat kemampuan kepala sekolah dalam memberi visi, inspirasi, maupun perhatian terhadap masukan bawahan. Secara keseluruhan, variabel gaya kepemimpinan transformasional

memperoleh nilai rata-rata 4,64 dan berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai kepemimpinan kepala sekolah telah berjalan dengan efektif, meskipun penguatan pada aspek keteladanan masih dapat ditingkatkan.

Tabel 5 Skor Respon Variabel Kinerja Guru

No	Indikator	Skor tanggapan					Mean	Kategori
		STS 1	TS 2	RR 3	S 4	SS 5		
1	Y.1_1	0	0	0	20	31	4.61	Baik
2	Y.1_2	0	0	0	13	38	4.75	Baik
3	Y.2_1	0	0	0	18	33	4.65	Baik
4	Y.2_2	0	0	0	13	38	4.75	Baik
5	Y.3_1	0	0	0	16	35	4.69	Baik
6	Y.3_2	0	0	0	14	37	4.73	Baik
Rata-rata							4.70	Baik

Berdasarkan Tabel 5, terdapat enam pernyataan yang dianalisis. Pernyataan nomor 2 (Y.1_2) dan nomor 4 (Y.2_2), memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 4,75 dan termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru dinilai telah melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, terutama dalam hal persiapan bahan ajar serta upaya menciptakan partisipasi aktif siswa, yang mencerminkan kemampuan guru dalam membangun lingkungan belajar yang kondusif. Di sisi lain, pernyataan nomor 1 (Y.1_1), memiliki nilai mean terendah sebesar 4,61, meskipun masih dalam kategori baik. Temuan ini menunjukkan bahwa penyusunan RPP dinilai sebagai aspek yang relatif kurang menonjol dibandingkan aspek pelaksanaan pembelajaran lainnya. Secara keseluruhan, variabel kinerja guru memperoleh nilai rata-rata 4,70 dan berada dalam kategori baik. Hasil ini menegaskan bahwa guru dianggap telah menjalankan tugas pembelajaran dengan baik, dari persiapan materi hingga pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, meskipun peningkatan pada aspek perencanaan pembelajaran masih diperlukan.

Tahap selanjutnya yaitu melakukan uji instrument yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Validitas dinyatakan oleh r -hitung > 0,273 (Ghozali, 2016).

Tabel 6 Hasil uji validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item- Total Correlation (r hitung)	r Tabel	Ket
Motivasi Kerja Guru (X1)	X1.1_1	0,684	0,273	Valid
	X1.1_2	0,746		Valid
	X1.2_1	0,766		Valid
	X1.2_2	0,714		Valid
	X1.3_1	0,714		Valid
	X1.3_2	0,746		Valid
	X1.4_1	0,746		Valid
	X1.4_2	0,766		Valid
	X1.5_1	0,719		Valid
	X1.5_2	0,716		Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1_1	0,682	0,273	Valid
	X2.1_2	0,727		Valid
	X2.2_1	0,909		Valid
	X2.2_2	0,794		Valid
	X2.3_1	0,844		Valid
	X2.3_2	0,909		Valid

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	X2.4_1	0,909	0,273	Valid
	X2.4_2	0,794		Valid
	X2.5_1	0,844		Valid
	X2.5_2	0,844		Valid
	X3.1_1	0,783		Valid
	X3.1_2	0,785		Valid
	X3.2_1	0,903		Valid
	X3.2_2	0,799		Valid
	X3.3_1	0,829		Valid
	X3.3_2	0,903		Valid
	X3.4_1	0,799		Valid
	X3.4_2	0,829		Valid
Kinerja Guru (Y)	Y.1_1	0,66	0,273	Valid
	Y.1_2	0,735		Valid
	Y.2_1	0,795		Valid
	Y.2_2	0,685		Valid
	Y.3_1	0,851		Valid
	Y.3_2	0,851		Valid

Dari hasil pada Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai korelasi item-total yang lebih besar dari r-hitung, menunjukkan bahwa semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

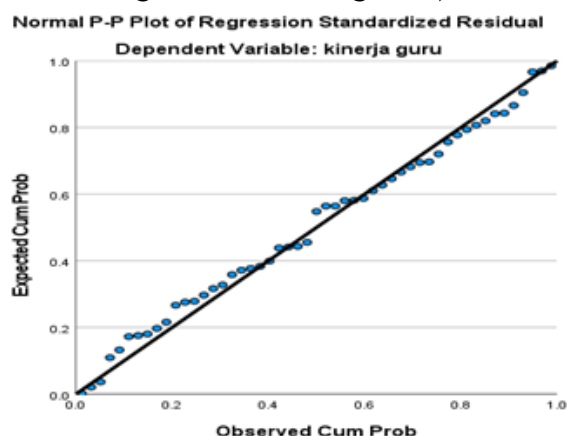
Untuk memastikan reabilitas suatu variable, nilai Cronbach alpha harus melebihi 0,70 sesuai dengan panduan yang diberikan (Ghozali, 2016)

Tabel 7 Hasil uji reliabilitas

Variable	Cronbach Alpha	Cut -off-value	Ket.
Motivasi kerja guru	0,966	0,70	Reliabel
Kepuasan kerja	0,947		Reliabel
Gaya kepemimpinan	0,934		Reliabel
Kinerja guru	0,86		Reliabel

Dari Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach alpha* untuk variable motivasi kerja guru, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transformasi dan kinerja guru memiliki nilai lebih dari 0,70. Hal ini menunjukan bahwa semua pernyataan dalam anfket dapat dianggap reliabel.

Tahap selanjutnya yaitu menganalisis data. Tahapan ini meliputi pengujian asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), pengujian hipotesis (uji t, F, koefisien determinan, dan Analisis Regresi Linier Berganda).



Gambar 2 Grafik normalitas

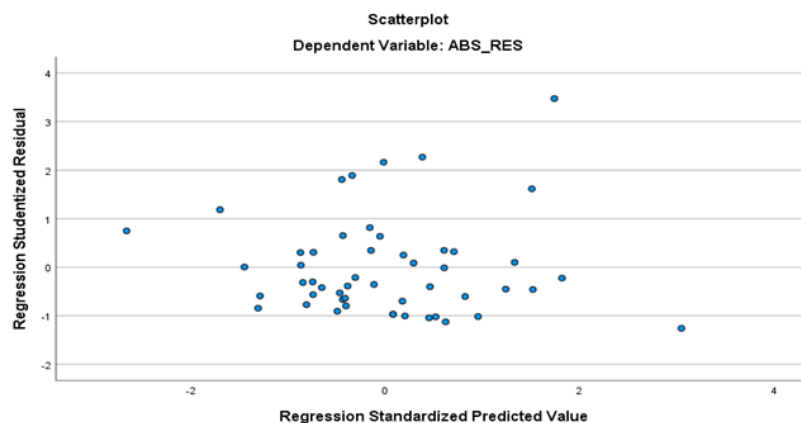
Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik data tersebut secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki sebaran yang mengikuti pola distribusi normal.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi kerja guru	0.870	1.149
kepuasan kerja	0.683	1.465
gaya kepemimpinan	0.739	1.354

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan Tabel 8, seluruh variabel independent memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Nilai tersebut menegaskan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel, sehingga seluruh variabel layak digunakan dalam analisis regresi berganda.



Gambar 3 Scatterplot

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05. Sehingga model regresi ini dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model layak untuk digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut.

Tabel 9 Hasil Estimasi Koefisien Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.793	2.450		3.589	0.001
Motivasi kerja guru	0.092	0.042	0.233	2.203	0.033
kepuasan kerja	0.166	0.055	0.362	3.030	0.004
gaya kepemimpinan	0.200	0.065	0.354	3.082	0.003

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan hasil output uji regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y = 8,793 + 0,092X_1 + 0,166X_2 + 0,200X_3 + e$. Persamaan ini menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional. Nilai konstanta sebesar 8,793 menggambarkan tingkat kinerja guru ketika ketiga variabel bebas berada pada kondisi tetap atau tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi motivasi kerja

guru sebesar 0,092 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, meskipun pengaruhnya relatif kecil. Koefisien kepuasan kerja sebesar 0,166 menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan guru, semakin baik kinerjanya. Sementara itu, gaya kepemimpinan transformasional memiliki koefisien terbesar, yaitu 0,200, yang berarti bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang lebih efektif memberikan dorongan paling kuat terhadap peningkatan kinerja guru. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru, dengan gaya kepemimpinan transformasional sebagai faktor yang paling dominan.

Tabel 10 Nilai R Square yang Disesuaikan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	0.541	0.511	1.87556

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, Motivasi kerja guru, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan hasil, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,511 menunjukkan bahwa sekitar 51,1% variasi pada variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen dalam model, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja guru, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, model regresi ini mampu menjelaskan lebih dari setengah perubahan yang terjadi pada kinerja guru.

Tabel 11 Hasil dari uji F secara simultan
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	194.706	3	64.902	18.450	0.000
Residual	165.333	47	3.518		
Total	360.039	50			

Dependent variable: Kinerja guru

Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, Motivasi kerja guru, kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji ANOVA, nilai F hitung sebesar 18,450 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara simultan karena nilai Sig. < 0,05. Hal ini menegaskan bahwa motivasi kerja guru, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan nilai F tabel sebesar 2,80 (df1 = 3; df2 = 47), dan F hitung jauh lebih besar dari F tabel, model regresi dinyatakan layak digunakan untuk memprediksi kinerja guru. Dengan demikian, H4 dinyatakan diterima.

Tabel 12 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.793	2.450		3.589	0.001
Motivasi kerja guru	0.092	0.042	0.233	2.203	0.033
kepuasan kerja	0.166	0.055	0.362	3.030	0.004
gaya kepemimpinan	0.200	0.065	0.354	3.082	0.003

a. Dependent Variable: kinerja guru

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru memiliki nilai t hitung 2,203 yang lebih besar dari t tabel 2,011, dengan signifikansi 0,033 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga H1

diterima. Variabel kepuasan kerja memiliki t hitung 3,030 yang juga lebih besar dari t tabel, dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga H2 diterima. Selanjutnya, variabel gaya kepemimpinan memiliki t hitung 3,082 lebih besar dari t tabel, dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga H3 diterima. Secara keseluruhan, ketiga variabel independen dalam model terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y), dibuktikan melalui nilai t hitung $2,203 > 2,011$ dan signifikansi $0,033 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Temuan ini sejalan dengan teori (Uno, 2016), (Anoraga, 2014), dan (Siagian, 2012) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Konsistensi juga ditunjukkan dalam penelitian sebelumnya oleh (Guterres & Supartha, 2016), (Juniari et al., 2015), dan (Ardiana, 2017) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kepuasan kerja (X2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung $3,030 > 2,011$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Luthans (Mutuami, 2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, promosi, dan gaji. Temuan ini mendukung penelitian (Narsih, 2017) dan (Mujiati, 2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Selanjutnya, gaya kepemimpinan transformasional (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan t hitung $3,082 > 2,011$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Kepala sekolah dengan kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kesadaran guru terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan, sebagaimana dijelaskan oleh (Sutikno, 2014). Temuan ini sejalan dengan penelitian (Tucunan et al., 2014), (Mujiati, 2017), dan (Sutikno, 2014) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja guru.

Secara simultan, motivasi kerja guru, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dibuktikan melalui nilai F hitung 18,450 yang jauh lebih besar dari F tabel 2,80 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H4 diterima. Ketiga variabel tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, karena motivasi yang kuat, kepuasan kerja yang baik, dan kepemimpinan transformasional yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan profesionalisme, serta mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Temuan ini juga konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja guru.

PENUTUP

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (t hitung $2,203 > 2,011$; sig. 0,033) dengan koefisien 0,092 dan nilai deskriptif rata-rata 4,61. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan (t hitung $3,030 > 2,011$; sig. 0,004) dengan koefisien regresi 0,166 dan rata-rata 4,61. Selanjutnya, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (t hitung $3,082 > 2,011$; sig. 0,003) dengan koefisien regresi 0,200 dan nilai deskriptif rata-rata 4,64. Secara simultan, ketiga variabel ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (F hitung $18,450 > 2,80$; sig. 0,000), dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,511 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan 51,1% variasi kinerja guru.

Saran

Berdasarkan simpulan penelitian, beberapa saran dapat diberikan. Sekolah perlu meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemberian penghargaan atas pencapaian, kesempatan mengikuti pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, sekolah disarankan memperbaiki fasilitas pendukung kegiatan mengajar dan menetapkan sistem penghargaan yang jelas dan adil bagi setiap prestasi guru. Kepala sekolah diharapkan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang terbuka, adil, mampu menjadi teladan, mau mendengarkan masukan, serta melibatkan guru dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pembelajaran. Guru juga diharapkan terus meningkatkan kompetensi mengajar melalui perencanaan pembelajaran yang baik, penggunaan metode yang bervariasi, dan pemanfaatan media pembelajaran yang menarik. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi atau kompetensi guru, serta melakukan penelitian pada sekolah atau jenjang pendidikan yang berbeda agar hasilnya lebih lengkap, dapat dibandingkan, dan memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih ditujukan kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun artikel ini sehingga dapat berjalan dengan baik dan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(2), 14-23.
- Elghawi, A. T. O., Supriyanto, S., Guritno, B., & Samtono, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas Swasta di Semarang. *Media Bina Ilmiah*, 18(12), 3221-3232. <https://doi.org/https://doi.org/10.47443/mbi.v18i12.2502>
- Farisi, S. (2022). Anteseden Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 190-203. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.10209>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, H. E. (2020). *Sistem Penilaian Kinerja, Kompensasi dan Punishment Pengaruhnya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat*. Universitas Komputer Indonesia.
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 429-454.
- Hasan, M. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Era Pendidikan 4.0 (Di Lingkup KKM. 01 Ma Kabupaten Grobogan)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bank BPD JATENG.
- Hastuti, R., Purnama, I., Setyawan, O., Novitriansyah, B., & Al Sukri, S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 4(3), 289-301. <https://doi.org/https://doi.org/10.55681/lucrum.v4i3.1958>
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840.
- Mujiati, M. (2017). Faktor Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD). *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 17(1), 47-57.

<https://doi.org/10.30651/didaktis.v17i1.1556>

- Mutuami, R. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Narsih, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 23 Jakarta Utara. *Utility: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 1(1), 94-102. <https://doi.org/10.30599/utility.v1i1.67>
- Ramadhani, A. N. R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Penajam Paser Utara. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 6(4), 332-342. <https://doi.org/https://doi.org/10.53622/map.v6i4.2547>
- Siagian, S. P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sutikno, S. (2014). *Pemimpin & Kepemimpinan : Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*. Lombok : Holistica.
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533-550.
- Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54-63. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/amp.v9i1.35642>