

PAPER NAME

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasio
nal.pdf**

WORD COUNT

4803 Words

CHARACTER COUNT

28076 Characters

PAGE COUNT

9 Pages

FILE SIZE

502.7KB

SUBMISSION DATE

Apr 19, 2023 11:06 PM GMT+8

REPORT DATE

Apr 19, 2023 11:07 PM GMT+8

● **8% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 8% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 6% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 25 words)
- Manually excluded sources

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI KERJA GURU

Siemze Joen^(1*), Purnamawati⁽²⁾, Amiruddin⁽³⁾

^{(1)*} Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, PPs Universitas Negeri Makassar, siemze.joen@gmail.com

⁽²⁾ Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, PPs Universitas Negeri Makassar, purnamawati@unm.ac.id

⁽³⁾ Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, PPs Universitas Negeri Makassar, amiruddin@unm.ac.id

ABSTRACT

This study aims to describe the influence of the principal's transformational leadership on teacher performance through teacher work motivation at SMK Negeri 5 Gowa. The research uses quantitative methods with statistical analysis and structural equation modeling-partial least squares analysis to answer hypotheses. The population in this study was all teachers of SMK Negeri 5 Gowa and the research sample amounted to 51 teachers. The results showed: 1) there was a positive and significant influence of 30.2% of the principal's transformational leadership on teacher performance; and 2) there was a positive and significant influence of 19.5% of the principal's transformational leadership on teacher performance through teacher work motivation. This study shows that the role of teacher work motivation is partial mediation. The transformational leadership of the principal improves teacher performance through the role of teacher work motivation. The transformational leadership of the principal in improving the quality of education at SMK Negeri 5 Gowa is getting better. A principal's transformational leadership style can have a significant impact on teacher performance and teacher work motivation resulting in teacher growth and empowerment.

Keywords: Transformational Leadership, Teacher Performance, Teacher Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru di SMK Negeri 5 Gowa. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis statistik serta analisis *structural equation modeling-partial least squares* untuk menjawab hipotesis. Populasi pada penelitian ini semua guru SMK Negeri 5 Gowa dan sampel penelitian berjumlah 51 orang guru. Hasil penelitian menunjukkan: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan sebesar 30,2% kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru; dan 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan sebesar 19,5% kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru. Penelitian ini menunjukkan peran motivasi kerja guru merupakan mediasi parsial. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah meningkatkan kinerja guru melalui peran motivasi kerja guru. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Negeri 5 Gowa semakin baik. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat berdampak signifikan terhadap kinerja guru dan motivasi kerja guru yang menghasilkan pertumbuhan dan pemberdayaan guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru, Motivasi Kerja Guru

LATAR BELAKANG

Penilaian kinerja guru semakin penting saat setiap sekolah khususnya SMK berupaya membenahi diri untuk menghasilkan lulusan terbaik. Tantangan dan persoalan yang dihadapi sekolah, serta kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam meningkatkan dan memajukan mutu pendidikan di sekolah. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang

Standar¹ Nasional Pendidikan, menetapkan lingkup delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan.

Salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu guru/pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional.² Sekolah Menengah Kejuruan yang selanjutnya disingkat SMK, adalah salah satu bentuk Satuan Pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada

jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama atau setara SMP atau MTs (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah).

Soenarto, dkk. (2017) mengemukakan bahwa SMK sebagai lembaga pendidikan tingkat menengah yang bertujuan menghasilkan lulusan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, akhlak dan sikap yang berstandar nasional dan global perlu terus ditingkatkan dan dikembangkan. Lebih lanjut mengenai tujuan SMK, dalam Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 17/M/2021 tentang Program Sekolah Menengah Kejuruan Pusat Keunggulan menjelaskan bahwa sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, SMK bertujuan untuk menghasilkan tenaga kerja terampil yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan persyaratan dunia kerja, serta mampu mengembangkan potensi diri dalam mengadopsi dan beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

SMK sebagai lembaga pendidikan yang mengembangkan bidang vokasional di Indonesia memegang peranan penting dalam meningkatkan SDM. Siswa SMK dididik untuk menjadi tenaga ahli yang siap bekerja. Siswa yang melakukan pendidikan kejuruan, dituntut untuk memiliki kompetensi yang diharapkan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja (Purnamawati, dkk. 2020).

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru selain kepemimpinan kepala sekolah yaitu faktor motivasi kerja guru. Kinerja merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan motivasi, artinya jika ada perubahan salah satu faktor itu secara langsung mempengaruhi kinerjanya (Rorimpandey, 2020).

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang (Juniarti, dkk. 2020).

Yukl (2015) berpendapat bahwa dengan kepemimpinan transformasi, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Tugas kepala sekolah adalah mendorong guru secara konsisten, memberikan semangat baru dalam proses pembelajaran di setiap jam pelajaran, mulai dari kelas terendah sampai dengan kelas teratas, dorongan dan semangat tersebut dapat menimbulkan keinginan yang kuat, motivasi yang tinggi, kinerja yang bagus (Gafur, 2020).

Dimensi kepemimpinan transformasi kepala sekolah menurut Robbins & Judge (2013) yaitu: 1) Pengaruh ideal; 2) Motivasi Inspirasional; 3) Stimulasi Intelektual; dan 4) Pertimbangan Individual.

Dahliah & Sakka (2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja guru bisa diartikan sebagai dorongan mental yang dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan pekerjaan sebagai seorang guru. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan.

Dimensi motivasi kerja guru menurut Uno (2019) bahwa motivasi kerja guru memiliki 2 (dua) dimensi, yaitu 1) dimensi motivasi internal, dan 2) dimensi motivasi eksternal.

Kinerja guru menurut Asterina & Sukoco (2019) adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Devitha, dkk. (2021) mengemukakan bahwa guru yang mempunyai kinerja baik, memperoleh mutu belajar dan kualitas optimal pada peserta didik. Idealnya guru memiliki kinerja optimal dan berkualitas sehingga dapat memberi kontribusi positif dan signifikan pada peningkatan mutu pembelajaran.

Dimensi kinerja guru berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2012) bahwa penilaian kinerja guru dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi:

1) perencanaan pembelajaran; 2) pelaksanaan pembelajaran; dan 3) penilaian pembelajaran.

Kenyataan yang terjadi pada SMK Negeri 5 Gowa berdasarkan hasil observasi dan laporan pelaksanaan supervisi guru pada tahun 2021 menunjukkan bahwa kinerja guru belum optimal. Fenomena tersebut dikhawatirkan mempengaruhi kinerja guru, sehingga penting didalamnya ada peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan peran motivasi kerja guru. Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka perlu dilakukan pembuktian secara ilmiah dalam bentuk penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Guru”.

Berdasarkan uraian latar belakang, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru sebagai variabel intervening di SMK Negeri 5 Gowa.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif, selanjutnya data dipaparkan secara statistik deskriptif, uji persyaratan analisis berupa uji normalitas dan uji linearitas melalui aplikasi SPSS Versi 26 dan uji hipotesis menggunakan analisis structural equation modeling-partial least squares (SEM-PLS) melalui aplikasi SmartPLS Versi 3.

Penelitian dilaksanakan pada SMK Negeri 5 Gowa, selanjutnya populasi dalam penelitian ini seluruh guru di SMK Negeri 5 Gowa dan sampel yaitu total guru yang berjumlah 51 orang guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Rumusan masalah penelitian terdiri dari tiga variabel yaitu satu variabel bebas, satu variabel intervening, dan satu variabel terikat. Variabel meliputi data Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X), Motivasi Kerja Guru (Z), dan Kinerja Guru (Y). Sampel data primer dalam penelitian ini adalah 51 orang guru di SMK Negeri 5 Gowa. Hasil olah data *analyze descriptive statistics* menggunakan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Deskriptif Variabel

	X	Z	Y
N	Valid 51	51	51
	Missing 0	0	0
Mean	108.47	74.14	122.45
Median	111.00	76.00	122.00
Mode	120	76	112
Std. Deviation	10.765	10.965	11.594
Variance	115.894	120.241	134.413

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X), jumlah pernyataan 24 butir, skala Likert lima pilihan opsi jawaban yaitu skor masing-masing 5, 4, 3, 2, dan 1. Rentang data variabel X adalah $(5 \times 24) - (1 \times 24) = 120 - 24 = 96$. Jumlah kelas interval adalah $1 + 3,3 \log 51 = 6,63$ dibulatkan menjadi 7. Panjang kelas interval adalah $96 : 7 = 13,71$. Hasil data variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) untuk distribusi frekuensi tersebut, kemudian data tingkat kecenderungannya dikelompokkan dalam 3 (tiga) kategori, yakni tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 2. Distribusi Kategori Kecenderungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

No.	Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)	Kategori
1.	$X < 46$	0	0	Rendah
2.	$46 \leq X < 78$	1	2	Sedang
3.	$X \geq 78$	50	98	Tinggi
Jumlah		51	100	

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah tergolong kategori tinggi sebanyak 50 responden atau 98% dan tergolong sedang sebanyak 1 responden atau 2%. Hasil ini menunjukkan kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dikategorikan tinggi.

Motivasi kerja guru (Z), jumlah pernyataan 19 butir, skala Likert lima pilihan opsi jawaban yaitu skor masing-masing 5, 4, 3, 2, dan 1. Rentang data variabel Z adalah $(5 \times 19) - (1 \times 19) = 95 - 19 = 76$. Jumlah kelas interval adalah $1 + 3,3 \log 51 = 6,63$ dibulatkan menjadi 7. Panjang kelas interval adalah $76 : 7 = 10,86$. Hasil data variabel motivasi kerja guru (Z) untuk distribusi frekuensi tersebut, kemudian data tingkat kecenderungannya dikelompokkan dalam 3 (tiga) kategori, yakni tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 3. Distribusi Kategori Kecenderungan Motivasi Kerja Guru

No.	Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)	Kategori
1.	$X < 44,33$	1	2	Rendah
2.	$44,33 \leq X < 69,67$	3	6	Sedang
3.	$X \geq 69,67$	47	92	Tinggi
Jumlah		51	100	

Motivasi kerja guru tergolong kategori tinggi sebanyak 47 responden atau 92%, tergolong sedang sebanyak 3 responden atau 6%, dan tergolong rendah sebanyak 1 responden atau 2%. Hasil penilaian ini menunjukkan kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa motivasi kerja guru dikategorikan tinggi.

Kinerja guru (Y), jumlah pernyataan 28 butir, skala Likert lima pilihan opsi jawaban yaitu skor masing-masing 5, 4, 3, 2, dan 1. Rentang data variabel Y adalah $(5 \times 28) - (1 \times 28) = 140 - 28 = 112$. Jumlah kelas interval adalah $1 + 3,3 \log 51 = 6,63$ dibulatkan menjadi 7. Panjang kelas interval adalah $112 : 7 = 16$. Hasil data variabel kinerja guru (Y) untuk distribusi frekuensi tersebut, kemudian data tingkat kecenderungannya dikelompokkan dalam 3 (tiga) kategori, yakni tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 4. Distribusi Kategori Kecenderungan Kinerja Guru

No.	Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)	Kategori
1.	$X < 65,33$	0	0	Rendah
2.	$65,33 \leq X < 102,67$	3	6	Sedang
3.	$X \geq 102,67$	48	94	Tinggi
Jumlah		51	100	

Kinerja guru tergolong kategori tinggi sebanyak 48 responden atau 94% dan tergolong sedang sebanyak 3 responden atau 6%. Hasil penilaian ini menunjukkan kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa kinerja guru dikategorikan tinggi.

Analisis Uji Persyaratan

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov untuk variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X), motivasi kerja guru (Z) dan kinerja guru (Y) sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas K-S Residual

	Unstandardized Residual	
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.42666039
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.045
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil uji normalitas didapatkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar $0,200 > 0,05$ artinya bahwa data variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X), motivasi kerja guru (Z), dan kinerja guru (Y) dinyatakan berdistribusi normal.

Uji linearitas melalui *analyze compare means* dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

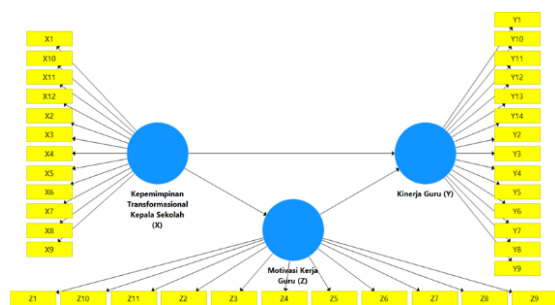
Variabel Independen	Variabel Dependen	Sig. Deviation from Linearity
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X)	Kinerja Guru (Y)	0,865
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X)	Motivasi Kerja Guru (Z)	0,660
Motivasi Kerja Guru (Z)	Kinerja Guru (Y)	0,195

Hasil uji linearitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) dan kinerja guru (Y) sebesar $0,865 > 0,05$ artinya terdapat hubungan yang linier. Hasil uji linearitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) dan motivasi kerja guru (Z) sebesar $0,660 > 0,05$ artinya terdapat hubungan yang linier. Hasil uji linearitas motivasi kerja guru (Z) dan kinerja guru (Y) sebesar $0,195 > 0,05$ artinya terdapat hubungan yang linier.

Analisis Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS)

Analisis SEM-PLS dalam penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi kerja guru. Variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) menggunakan 12 indikator pengukuran, tiap indikator dijabarkan dalam 2 pernyataan, sehingga total 24 pernyataan. Variabel motivasi kerja guru (Z) menggunakan 11 indikator pengukuran, tiap indikator dijabarkan dalam 2 pernyataan, sehingga total 22 pernyataan. Variabel kinerja guru (Y) menggunakan 14 indikator pengukuran, tiap indikator dijabarkan dalam 2 pernyataan, sehingga total 28 pernyataan. Skor indikator pengukuran didapat dari skor rata-rata pernyataan instrumen masing-masing indikator variabel. Data tabulasi skor indikator pernyataan tiap variabel menggunakan aplikasi Ms. Excel dengan format *Comma Separated Value (CSV)* agar siap dimasukkan dalam program SmartPLS. Selanjutnya membuat

model struktural atau path model baru, membuat arah jalur dan model reflektif, sebagai berikut:



Gambar 1. Model Path Single Mediasi SEM-PLS

a. Analisis Outer Model

Uji validitas konstruk/variabel yang terdiri dari validitas konvergen, dengan memperhatikan nilai *loading factor*, nilai AVE, dan validitas diskriminan yang ditunjukkan oleh nilai *cross loading*.

Hasil uji validitas konstruk awal, untuk nilai *loading factor* sebagai berikut:

Tabel 7. Ringkasan Rule of Thumb Uji Validitas Konstruk

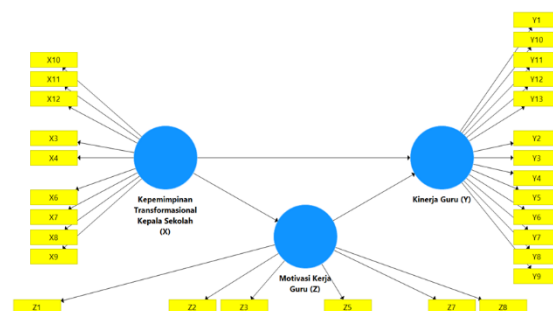
Parameter	Rule of Thumb
Loading Factor	> 0,70
Average Variance Extracted (AVE)	> 0,50
Cross Loading	> 0,70

Tabel 8. Hasil Nilai Loading Factor

	Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah (X)	Kinerja Guru (Y)	Motivasi Kerja Guru (Z)
X1	0,572		
X10	0,880		
X11	0,836		
X12	0,900		
X2	0,690		
X3	0,704		
X4	0,741		
X5	0,653		
X6	0,785		
X7	0,720		
X8	0,794		
X9	0,870		
Y1		0,709	
Y10		0,825	
Y11		0,776	
Y12		0,779	
Y13		0,762	
Y14		0,697	
Y2		0,775	
Y3		0,773	
Y4		0,813	
Y5		0,844	
Y6		0,854	
Y7		0,821	
Y8		0,725	
Y9		0,878	
Z1			0,855
Z10			0,482
Z11			0,271
Z2			0,824
Z3			0,824
Z4			0,498
Z5			0,881
Z6			0,244
Z7			0,895
Z8			0,743
Z9			0,637

Terdapat 3 indikator variabel X bernilai < 0,70, yaitu X1 = 0,572, X2 = 0,690, dan X5 = 0,653 artinya tidak valid. Terdapat 1 indikator variabel Y bernilai < 0,70, yaitu Y14 = 0,697 artinya tidak valid. Terlihat 5 indikator variabel Z bernilai < 0,70, yaitu Z4 = 0,498, Z6 = 0,244, Z9 = 0,637, Z10 = 0,482, dan Z11 = 0,271 artinya tidak valid (konstruk/variabel tidak memenuhi validitas konvergen).

Perlakuan untuk indikator yang tidak valid adalah di drop atau dikeluarkan dari model, selanjutnya dilakukan pengujian ulang. Didapatkan model *struktural path* yang baru, dan hasil uji validitas konstruksya sebagai berikut:



Gambar 2. Model Path Single Mediasi Kedua

Hasil uji validitas konstruk ulang yaitu seluruh indikator variabel X, Y, dan Z memiliki nilai *loading factor* > 0,70, sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Nilai Loading Factor kedua

	Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah (X)	Kinerja Guru (Y)	Motivasi Kerja Guru (Z)
X10	0,881		
X11	0,849		
X12	0,906		
X3	0,723		
X4	0,738		
X6	0,789		
X7	0,727		
X8	0,792		
X9	0,871		
Y1		0,716	
Y10		0,833	
Y11		0,767	
Y12		0,780	
Y13		0,773	
Y2		0,772	
Y3		0,775	
Y4		0,811	
Y5		0,845	
Y6		0,851	
Y7		0,831	
Y8		0,731	
Y9		0,874	
Z1			0,883
Z2			0,855
Z3			0,847
Z5			0,871
Z7			0,899
Z8			0,720

Semua indikator untuk variabel X, Y, dan Z sudah memiliki nilai *loading factor* > 0.70. Dengan demikian, indikator pembentuk konstruk kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kinerja guru, dan motivasi kerja guru terkategori valid (konstruk/variabel memenuhi validitas konvergen).

Tabel 10. Nilai *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X)	0,934	0,941	0,945	0,658
Kinerja Guru (Y)	0,952	0,955	0,958	0,637
Motivasi Kerja Guru (Z)	0,920	0,924	0,938	0,719

Terlihat nilai AVE pada masing-masing konstruk/variabel > 0,50 artinya semua variabel tersebut valid.

Hasil uji validitas diskriminan didapatkan semua nilai *loading* indikator terhadap variabel > nilai *cross loading*nya, artinya bahwa model ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan, sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Nilai *Cross Loading*

	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X)	Kinerja Guru (Y)	Motivasi Kerja Guru (Z)
X10	0,881	0,342	0,263
X11	0,849	0,467	0,300
X12	0,906	0,483	0,359
X3	0,723	0,441	0,222
X4	0,738	0,352	0,231
X6	0,789	0,320	0,222
X7	0,727	0,417	0,258
X8	0,792	0,352	0,256
X9	0,871	0,397	0,315
Y1	0,313	0,716	0,380
Y10	0,298	0,833	0,492
Y11	0,437	0,767	0,581
Y12	0,462	0,780	0,447
Y13	0,430	0,773	0,503
Y2	0,587	0,772	0,482
Y3	0,484	0,775	0,385
Y4	0,465	0,811	0,525
Y5	0,395	0,845	0,609
Y6	0,323	0,851	0,730
Y7	0,257	0,831	0,615
Y8	0,241	0,731	0,667
Y9	0,462	0,874	0,514
Z1	0,390	0,587	0,883
Z2	0,278	0,545	0,855
Z3	0,184	0,541	0,847
Z5	0,285	0,602	0,871
Z7	0,275	0,619	0,899
Z8	0,283	0,553	0,720

Uji reliabilitas terlihat pada Tabel 10 nilai *composite reliability* untuk variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah = 0,945, variabel kinerja guru = 0,958,

dan variabel motivasi kerja guru = 0,938. Semua nilai *composite reliability* tersebut > 0,70. Artinya semua variabel memiliki reliabilitas yang baik atau terkategori reliabel.

b. Analisis *Inner Model*

Tahapan evaluasi *inner model* dengan melihat nilai *R-Square*, sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Nilai *R-Square*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Value
Kinerja Guru (Y)	0,543	0,572	0,107	5,055	0,000
Motivasi Kerja Guru (Z)	0,114	0,162	0,120	0,948	0,172

Hasil analisis metode *bootstrapping* diperoleh nilai *R-Square* variabel motivasi kerja guru sebesar 0.114 dan variabel kinerja guru sebesar 0.543. Dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* variabel motivasi kerja guru sebesar 0,114 yang berarti variabilitas motivasi kerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam model sebesar 11,4%, termasuk dalam kategori lemah. Kemudian, nilai R Square variabel kinerja guru sebesar 0,543 berarti variabilitas kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru dalam model sebesar 54,3% termasuk kategori sedang.

Nilai *f-square* menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan *effect size*.

Tabel 13. Hasil Nilai *f-square*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Value
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) -> Kinerja Guru (Y)	0,177	0,221	0,144	1,231	0,10
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) -> Motivasi Kerja Guru (Z)	0,129	0,225	0,233	0,552	0,29
Motivasi Kerja Guru (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0,648	0,802	0,547	1,183	0,11

Hasil nilai *f-Square* terlihat *efek size* besar, kriteria nilai *f-Square* 0,648 > 0,35 ada pada pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Kemudian *efek size* sedang, kriteria nilai *f-Square* 0,177 > 0,15 ada pada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Selanjutnya *efek size* kecil, kriteria nilai *f-Square* 0,129 > 0,02 ada pada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

c. Uji Hipotesis

Hasil pengukuran *indirect effects* melalui *bootstrapping* pada variabel bebas kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X), variabel intervening motivasi kerja guru (Z), dan variabel terikat kinerja guru (Y) pada tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Nilai *Specific Indirect Effects* - Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Value.
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) -> Motivasi Kerja Guru (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0,195	0,203	0,074	2,625	0,004

Tabel 15. Hasil Nilai *Specific Indirect Effects* - Confidence Intervals

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	5.0%	95.0%
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) -> Motivasi Kerja Guru (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0,195	0,203	0,086	0,330

Berdasarkan hasil analisis *indirect effects inner model* pada *bootstrapping* pada Tabel 11 dan Tabel 12 dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) melalui motivasi kerja guru (Z) terhadap kinerja guru (Y) dengan koefisien 0,195 dan signifikan 0,05, artinya jika semakin tinggi nilai X maka Y melalui Z dapat semakin meningkat pula. Peningkatan satu satuan X dapat meningkatkan Y melalui Z sebesar 19,5%. Dilihat dari *confidence intervals* 5% dan 95% tidak terdapat nilai 0 dan hubungan tidak langsung dinyatakan signifikan pada 0,05.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *bootstrap / resampling*, hasil uji koefisien estimasi X terhadap Y melalui Z adalah 0,203, nilai t hitung 2,625 dan standar deviasi 0,074. Maka nilai p value $0,004 < 0,05$ sehingga H_a diterima atau artinya pengaruh tidak langsung X terhadap Y melalui Z adalah bermakna atau signifikan secara statistik. Hasil pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) dan kinerja guru (Y) adalah signifikan, maka motivasi kerja guru (Z) merupakan mediasi parsial.

Pembahasan

Dari penelitian yang telah dilakukan, berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 51 responden guru di SMK Negeri 5 Gowa.

Berdasarkan hasil uji hipotesis alternatif (H_a) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil koefisien sebesar 0,195 dan signifikansi 0,05, bootstrap sebesar 0,203 dengan nilai t hitung 2,625 dan standar deviasi 0,074, serta nilai p value $0,004 < 0,05$. Nilai *confidence intervals* pada *confidence* 5% dan 95% tidak terdapat nilai 0 dan hubungan tidak langsung dinyatakan signifikan pada 0,05. Melihat hubungan langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru yang signifikan maka peran motivasi kerja guru adalah mediasi parsial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Rahmadani (2019), dengan hasilnya adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Yukl (2015) mengemukakan kepemimpinan transformasi kepala sekolah melibatkan internalisasi sekolah, karena motivasi yang menginspirasi meliputi upaya untuk mengaitkan tugas ke nilai dan prinsip pengikut dengan perilaku seperti mengutarakan visi yang menginspirasi guru. Seorang kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi intrinsik dengan meningkatkan persepsi guru bahwa sasaran tugas konsisten dengan nilai dan kepentingan guru yang sebenarnya. Kepemimpinan transformasi kepala sekolah melibatkan identifikasi pribadi guru, karena pengaruh ideal menghasilkan pengakuan kharisma oleh guru kepada kepala sekolah.

Hasil analisis menunjukkan bahwa penilaian kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru, serta motivasi kerja guru di SMK Negeri 5 Gowa, secara rata-rata termasuk dalam kategori tinggi. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah lebih meningkatkan motivasi kerja guru dan kinerja guru. Seorang kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru, merupakan proses lain yang mungkin

memediasi dampak kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada kinerja gurunya. Hafitriani (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui motivasi guru mampu meningkatkan kinerja guru, proses belajar mengajar dapat terlaksana secara maksimal dan mutu pendidikan yang berkualitas dapat terwujud di sekolah.

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat berdampak signifikan terhadap motivasi kerja guru dan kinerja guru yang menghasilkan pertumbuhan dan pemberdayaan guru. Oleh karena itu, dampak dari keberhasilan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah semakin baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara positif dan signifikan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru di SMK Negeri 5 Gowa. Artinya hasil penelitian ini dapat menginformasikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui motivasi kerja guru dapat meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Asterina, F., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 12.
- Dahliah, & Sakka, W. (2021). Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika)*, 17(3), 298–311.
<https://doi.org/10.26487/jbmi.v17i3.10709>
- Devitha, C. T. P., Baharuddin, F. R., & Purnamawati, P. (2021). Analisis Pengaruh Masa Kerja dan Sertifikasi Terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru Produktif SMK Negeri di Kota Kendari. *JURNAL NALAR PENDIDIKAN*, 9(1), 69.
<https://doi.org/10.26858/jnp.v9i1.20633>
- Gafur, A. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos

Kerja Guru Pendidikan Agama Islam (1st ed.). Sidoarjo: NIZamia Learning Center.

Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*. Asheboro: Statistical Associates Publishing.

www.statisticalassociates.com

Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi, Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9, Untuk Penelitian Empiris (3rd ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafitriani, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi Pedagogik Guru serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Digital Business*, 1(1), 11–29.

Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80 dan Smart PLS 3.0*. Bekasi: PT. Intermedia Personalia Utama.
www.ptipu.blogspot.com

Hussein, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Universitas Brawijaya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Dengan Smartpls*.

<https://doi.org/10.5281/ZENODO.124377>

Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199.
<https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2012). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*.

Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 17/M/2021 tentang Program Sekolah Menengah Kejuruan Pusat Keunggulan. (n.d.).

Penjelasan Atas Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (n.d.).

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. (n.d.).

- Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. (n.d.).
- Purnamawati, Amir, F., & Purnamasari, R. (2020). Analisis Kesiapan Kerja Siswa, Kualitas Pembelajaran dan Sarana Prasarana SMK Negeri di Kabupaten Soppeng. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Teknik UNM*, 11.
- Purwanti, L. D., & Cahyoadi, B. (2021a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 14(1), 37–46.
<https://dx.doi.org/10.17977/UM014v14i12020p37>
- Rahmadani, P. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Universitas Negeri Semarang.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed). Boston: Pearson.
- Rorimpandey, W. H. F. (2020). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar (1st ed.). Malang: Ahlimedia Press.
- Soenarto, S., Amin, M. M., & Kumaidi, K. (2017). An evaluation of vocational high schools in Indonesia: A comparison between four-year and three-year programs. *Research and Evaluation in Education*, 3(2), 106.
<https://doi.org/10.21831/reid.v3i2.17077>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Uljens, M., & Ylimaki, R. M. (Eds.). (2017). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi, Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9, Untuk Penelitian Empiris* (1st ed. 2017). Springer International Publishing: Imprint: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-58650>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Uno, H. B. (2019). *Teori Motivasi & Pengukurannya: Kajian & Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yukl, G. (2015). *Leadership in Organizations: Kepemimpinan dalam Organisasi* (7th ed.). Jakarta: Penerbit Indeks.

● **8% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 8% Internet database
- Crossref database
- 6% Submitted Works database
- 4% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	core.ac.uk Internet	1%
2	Universitas Muhammadiyah Surakarta on 2014-07-23 Submitted works	1%
3	mamakpintar.com Internet	<1%
4	es.scribd.com Internet	<1%
5	digilib.umpalopo.ac.id:8080 Internet	<1%
6	ar.scribd.com Internet	<1%
7	ocs.unm.ac.id Internet	<1%
8	ejournal.umpwr.ac.id Internet	<1%

9	eprints.uny.ac.id Internet	<1%
10	theses.uin-malang.ac.id Internet	<1%

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Manually excluded sources
- Quoted material
- Small Matches (Less than 25 words)

EXCLUDED SOURCES

ojs.unm.ac.id

Internet

87%