
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MA DARUNNAJAH CIPINING

Neng Zahra An Nissa^{1*}, M. Yogi Saputra², Muna³

^{1,2,3}Universitas Darunnajah, Indonesia

*Korespondensi penulis : nengjaraa@gmail.com

Diterima: 07-12-2025 Direvisi : 10-12-2025 Disetujui : 11-12-2025 Diterbitkan : 01-01-2026

Abstract : *This study aims to examine the extent to which transformational leadership influences teachers' work motivation at MA Darunnajah Cipining. Transformational leadership is recognized as a leadership approach that inspires and encourages subordinates to exceed expected performance, while teacher motivation plays a vital role in improving educational quality. The research employed a quantitative approach, with data collected through questionnaires. The study population included all teachers at MA Darunnajah Cipining, and a saturated or purposive sampling technique was applied to obtain a sample of 30 teachers. The research instrument, in the form of a questionnaire, was tested for validity and reliability. Transformational leadership variables were assessed through indicators such as Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration, Consensus and Collaboration Building, as well as Awareness of Values and Goals. Teacher work motivation was measured through indicators including Achievement, Recognition, Responsibility, and Self-Development. Data were analyzed using simple linear regression with the assistance of SPSS software. The results revealed that transformational leadership has a positive and significant effect on teacher work motivation at MA Darunnajah Cipining. This is supported by the coefficient of determination (R^2) value of 0.918, indicating that transformational leadership explains 84.3% of the variance in teacher motivation. Furthermore, the t -test value of 12.250, which exceeds the critical value of 2.042, with a significance level below 0.05, confirms that the research hypothesis is accepted. Overall, the findings highlight the crucial role of transformational leadership in enhancing teacher motivation, which in turn contributes to improving the overall quality of education in the institution.*

Keywords: *Leadership; transformational; motivational.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap tingkat motivasi kerja guru di MA Darunnajah Cipining. Kepemimpinan transformasional dikenal sebagai pendekatan kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan mendorong bawahan untuk melampaui target kinerja yang diharapkan, sementara motivasi kerja guru menjadi elemen penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Pendekatan penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif, dengan metode pengumpulan data melalui angket atau kuesioner. Populasi dalam

penelitian ini mencakup seluruh tenaga pengajar di MA Darunnajah Cipining, dan sampel yang diambil berjumlah 30 orang guru dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau purposive. Instrumen penelitian berupa kuesioner telah melalui proses pengujian validitas dan reliabilitas sebelumnya. Variabel kepemimpinan transformasional dievaluasi melalui beberapa indikator seperti Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual, Perhatian Individual, Pembangunan Konsensus dan Kolaborasi, serta Peningkatan Kesadaran terhadap Nilai dan Tujuan. Sementara itu, motivasi kerja guru diukur berdasarkan indikator Prestasi, Pengakuan, Tanggung Jawab, dan Pengembangan Diri. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di MA Darunnajah Cipining. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,918, yang mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan variasi dalam motivasi kerja guru sebesar 84,3%. Uji t menghasilkan nilai sebesar 12,250 yang lebih besar dari 2,042, dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

Kata Kunci: Kepemimpinan; transformasional; motivasi

Pendahuluan

Pendidikan memiliki peran yang sangat vital dalam proses pembangunan nasional serta menjadi kunci utama dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Mutu sumber daya manusia sangat bergantung pada kualitas pendidikan yang dijalankan. Dalam hal ini, keberadaan sekolah sebagai institusi pendidikan formal memegang peranan yang sangat penting (Effendi, 2023).

Madrasah Aliyah (MA) Darunnajah Cipining, sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam formal, memikul tanggung jawab besar untuk mencetak peserta didik yang tidak hanya berprestasi dalam bidang akademik, tetapi juga berakhlak mulia dan memiliki pemahaman keagamaan yang baik (Dimiyati, 2018). Untuk mencapai sasaran tersebut, diperlukan kehadiran guru-guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi serta didukung oleh kepemimpinan yang efektif.

Salah satu gaya kepemimpinan yang dinilai relevan dan berhasil diterapkan dalam dunia pendidikan adalah kepemimpinan transformasional (Engel et al., 2014). Menurut Bass dan Avolio, kepemimpinan transformasional merupakan suatu pendekatan di mana seorang pemimpin menumbuhkan komitmen para pengikutnya dengan cara membagikan nilai-nilai dan visi organisasi secara bersama-sama. Kepemimpinan ini memiliki empat karakteristik utama, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Sutiono, 2021).

Dalam praktik pendidikan, kepala sekolah yang mengadopsi pendekatan kepemimpinan transformasional dipercaya mampu membangkitkan inspirasi serta dorongan bagi para guru untuk mencapai performa kerja yang optimal (Kadarisman, 2013). Sejumlah penelitian sebelumnya pun menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan berbagai hasil positif dalam organisasi, termasuk peningkatan motivasi kerja pegawai.

Motivasi kerja guru merupakan salah satu elemen kunci yang berperan dalam menentukan mutu proses pembelajaran serta capaian prestasi siswa (Kurniasih et al., 2020). Guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi biasanya menunjukkan sikap yang lebih inovatif, kreatif, dan penuh komitmen dalam menjalankan tanggung jawab

mengajar (Aras, 2018). Tingkat motivasi ini dapat dipengaruhi oleh beragam faktor, dan salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah (Nurussalami, 2022).

Berdasarkan observasi awal di MA Darunnajah Cipining, terdapat indikasi bahwa motivasi kerja guru belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena seperti kedisiplinan yang masih perlu ditingkatkan, inovasi pembelajaran yang terbatas, dan partisipasi dalam pengembangan sekolah yang belum maksimal. Di sisi lain, kepala sekolah telah berupaya menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, namun efektivitasnya dalam meningkatkan motivasi kerja guru belum diketahui secara pasti.

Penelitian-penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja telah banyak dilakukan di berbagai konteks organisasi, termasuk sekolah. Namun, konteks spesifik MA Darunnajah Cipining dengan karakteristik khasnya sebagai lembaga pendidikan Islam belum banyak diteliti. Selain itu, masih terdapat inkonsistensi temuan pada penelitian-penelitian sebelumnya, dimana beberapa penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan sementara yang lain tidak menemukan pengaruh yang signifikan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan. Nuraeni (2019) meneliti konteks sekolah dasar, Siti Supardi (2023) menghubungkan gaya kepemimpinan dengan kinerja guru di madrasah aliyah, sementara Yunus (2016) menambahkan dimensi kepuasan kerja di sekolah menengah pertama. Selain itu, penelitian oleh Nurhaliza (2021), Muhammad Iqbal (2020), hingga Susan (2019) menegaskan relevansi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi, komitmen, dan efektivitas kerja guru di berbagai setting pendidikan Islam maupun umum. Temuan-temuan ini secara konsisten mengonfirmasi bahwa peran kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional menjadi faktor kunci dalam mendorong motivasi dan pencapaian guru (Park, 2019).

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus khusus pada guru MA Darunnajah Cipining, dengan menekankan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru dalam konteks madrasah aliyah swasta berbasis pesantren. Penelitian ini berbeda dari studi sebelumnya karena tidak hanya menyoroti aspek kinerja, komitmen, atau kepuasan kerja, tetapi lebih mendalami motivasi sebagai faktor fundamental yang mendasari peningkatan kualitas pendidikan. Dengan pendekatan kuantitatif dan pengujian menggunakan regresi linear sederhana, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam memperkaya kajian kepemimpinan transformasional pada setting madrasah swasta sekaligus menawarkan perspektif praktis bagi peningkatan mutu pendidikan berbasis kepemimpinan yang inspiratif.

Permasalahan yang teridentifikasi dalam penelitian ini mencakup variasi motivasi kerja guru di MA Darunnajah Cipining yang berdampak pada kualitas pembelajaran, keterbatasan inovasi pembelajaran akibat kurangnya stimulasi intelektual dari kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi visi dan misi sekolah yang belum efektif sehingga tujuan individu guru kurang selaras dengan tujuan organisasi, serta kedisiplinan yang perlu ditingkatkan karena masih adanya keterlambatan guru masuk kelas. Penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru. Rumusan masalahnya mencakup apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru, seberapa besar pengaruh tersebut, serta apakah terdapat hubungan di antara keduanya. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui

pengaruh, besarnya pengaruh, dan hubungan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di MA Darunnajah Cipining, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan praktik kepemimpinan dan mutu pendidikan di sekolah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di MA Darunnajah Cipining. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan serta peningkatan kualitas pendidikan di MA Darunnajah Cipining khususnya dan lembaga pendidikan Islam pada umumnya.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh langsung dari guru sebagai responden (Rusandi & Rusli, 2021). Variabel independen (X) adalah kepemimpinan transformasional, sedangkan variabel dependen (Y) adalah motivasi kerja guru. Analisis diarahkan untuk mengetahui hubungan korelasional antara variabel X dan Y, dengan instrumen berupa kuesioner terstruktur yang diolah secara statistik. Populasi penelitian mencakup seluruh guru MA Darunnajah 2 Cipining sebanyak 30 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling jenuh*, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2020). Dengan demikian, penelitian ini bersifat representatif karena melibatkan semua guru yang ada di sekolah tersebut tanpa terkecuali.

Hasil dan Pembahasan

Deskriptif Data

Data dalam penelitian ini berasal dari pengambilan data secara keseluruhan yang berasal dari skor Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. Dapat diperoleh data seperti yang ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 1. Deskriptif Data

No Responden	Kepemimpinan Transformasional (variable x)	Motivasi Kerja (variable y)
1	140	140
2	135	117
3	101	102
4	129	118
5	110	106
6	130	139
7	124	116
8	119	118
9	115	112
10	132	139
11	130	125
12	130	135
13	140	140
14	129	121
15	140	140
16	140	140
17	140	140
18	140	140
19	118	111

No Responden	Kepemimpinan Transformasional (variable x)	Motivasi Kerja (variable y)
20	140	140
21	140	140
22	140	140
23	140	140
24	119	119
25	140	140
26	140	140
27	140	140
28	112	112
29	137	133
30	140	140

Kepemimpinan Transformasional

Tabel 2. Deskriptif Kepemimpinan Transformasional

Statistics Kepemimpinan Transformasional		
N	Valid Missing	
		30
		0
Mean		131.0000
Std. Error of Mean		2.05163
Median		136.0000 ^a
Mode		140.00
Std. Deviation		11.23725
Variance		126.276
Skewness		-1.113
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		.297
Std. Error of Kurtosis		.833
Range		39.00
Minimum		101.00
Maximum		140.00
Sum		3930.00
Percentiles	25	124.0000 ^b
	50	136.0000
	75	139.8000

a. Calculated from grouped data.

b. Percentiles are calculated from grouped data.

Berdasarkan data yang diperoleh dari 30 orang guru dapat diketahui bahwa N adalah jumlah data. Data yang valid sebanyak 30 data, dan tidak ada data yang hilang (*Missing*) dan diperoleh jumlah skor tertinggi (*maximum*) sebesar 140 dan skor terendah (*minimum*) 101 dengan rata rata skor (*mean*) adalah 131.00 dan standar error of mean sebesar 2.05163, adapun nilai tengah (*median*) 136.0000, standar deviasi sebesar 11.23725 dan modus sebesar 140. Data skor kepemimpinan transformasional dapat dilihat melalui tabel distribusi frekuensi,

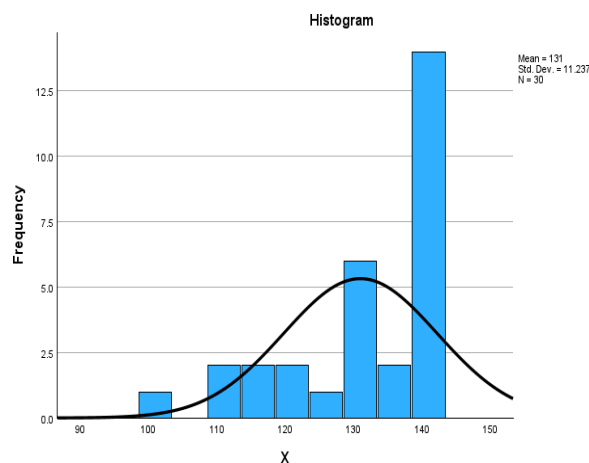
untuk membuat tabel distribusi frekuensi, maka digunakan langkah langkah sebagai berikut:

Langkah-langkah penyusunan distribusi frekuensi dimulai dengan mengurutkan data dari skor terendah hingga tertinggi, kemudian menghitung rentang data (R) yaitu selisih skor tertinggi dan terendah, dalam hal ini $140 - 101 = 39$. Selanjutnya ditentukan banyaknya kelas interval dengan menggunakan aturan Sturges, sehingga diperoleh jumlah kelas (BK) = 6. Panjang kelas (p) diperoleh dengan membagi rentang dengan banyaknya kelas, yaitu $39 : 6 = 6,5$ dibulatkan menjadi 7. Setelah itu, ditentukan batas bawah kelas interval pertama dengan menggunakan skor terendah sebagai titik awal, kemudian disusun kelas-kelas berikutnya secara berurutan. Hasil perhitungan tersebut selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi untuk memudahkan analisis data.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel X

No	Internal Kelas	Titik Tengah	Frekuensi			
			Absolute	%	Kumulatif	%
1	101-108	104.5	1	3.3 %	1	3.3 %
2	109-115	112	3	10 %	4	13.3 %
3	116-122	116.5	3	10 %	7	23.3 %
4	123-129	126	3	10 %	10	33.3 %
5	130-136	133	5	16.7 %	15	50 %
6	137-143	140	15	50 %	30	100 %
Jumlah			30	100%		

Dari hasil tabel frekuensi kepemimpinan transformasional dibuatlah histogram dan poligon sebagai berikut:



Gambar 1. Histogram Variable X

Berdasarkan tabel dan histogram diatas banyaknya kelas adalah 6, nilai yang paling banyak muncul berada di rentang 140 adalah 15 dan nilai yang paling sedikit muncul ada pada rentang nilai 104.5 adalah 1. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berada pada tingkatan tertinggi.

Tabel 4. Interval Kelas Variabel X

Interval	Tingkat
104.5 - 112	Rendah
116.5 - 126	Sedang

Motivasi Kerja

Tabel 5. Deskriptif Motivasi Kerja

Statistics		
Kepemimpinan Transformasional		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		131.0000
Std. Error of Mean		2.05163
Median		136.0000 ^a
Mode		140.00
Std. Deviation		11.23725
Variance		126.276
Skewness		-1.113
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		.297
Std. Error of Kurtosis		.833
Range		39.00
Minimum		101.00
Maximum		140.00
Sum		3930.00
Percentiles	25	124.0000 ^b
	50	136.0000
	75	139.8000

a. Calculated from grouped data.

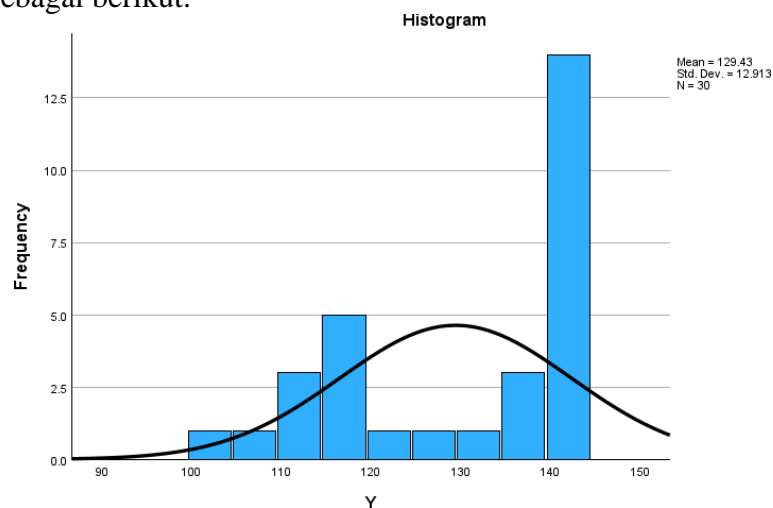
b. Percentiles are calculated from grouped data.

Berdasarkan hasil analisis data dari 30 responden guru, diperoleh skor tertinggi 140 dan skor terendah 102 dengan nilai rata-rata 129,43, median 139, modus 140, standar deviasi 12,913, serta standar error 2,358, dan tidak ditemukan data hilang. Untuk menyusun distribusi frekuensi, dilakukan tahapan mengurutkan data, menghitung rentang skor ($R = 38$), menentukan jumlah kelas interval menggunakan rumus Sturges sehingga diperoleh 6 kelas, menetapkan panjang kelas ($p = 8$), kemudian menentukan batas bawah interval dari skor terendah (102) hingga menyusun enam kelas interval yang menggambarkan sebaran skor motivasi kerja guru.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Y

No	Internal Kelas	Titik Tengah	Frekuensi			
			Absolute	%	Kumulatif	%
1	102-110	106	2	6.7 %	2	6.7 %
2	111-118	114.5	7	23.3 %	9	30 %
3	119-126	122.5	3	10 %	12	40 %
4	127-134	130.5	1	3.3 %	13	43.3 %
5	135-142	138.5	17	56.7 %	30	100 %
Jumlah			30	100%		

Dari hasil tabel frekuensi motivasi kerja diatas maka dibuatlah gambar histogram dan poligon sebagai berikut:



Gambar 2. Histogram Variable Y

Berdasarkan tabel dan histogram diatas banyaknya kelas adalah 6, nilai yang banyak muncul berada di 138.5 adalah 17 dan nilai yang paling sedikit muncul ada pad rentang nilai 106 adalah 2. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada tingkatan tinggi.

Tabel 7. Interval kelas Y

Interval	Tingkat
106 - 114.5	Rendah
122.5 - 130.5	Sedang
138.5	Tinggi

Pengujian Persyaratan Analisis Data

a. Uji Normalitas

Tabel 8. Test of Normality variable x

	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk			
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan Transformasional	.255	30	<,001	.802	30	<,001

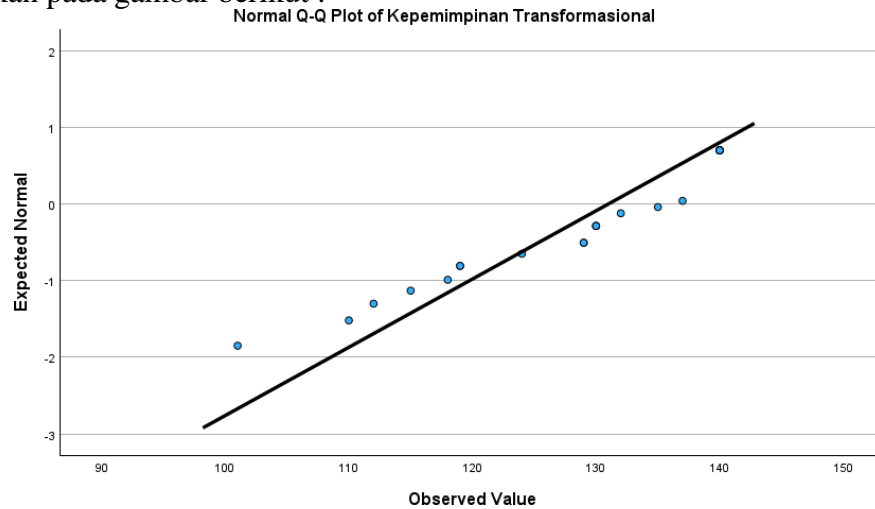
a. Lilliefors Significance Correction

H_0 : Distribusi populasi normal, jika probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima.

H_1 : Distribusi populasi normal, jika probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa pada tabel *Test Of Normality* Kolmogrov-Smirnov^a test pada bagian sig $0.001 > 0.05$ yang berarti data berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dapat juga berdasarkan normal Q-Q Plots, adapun indikatornya adalah data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data dalam

bentuk titik-titik yang merapat atau berimpit dengan sebuah garis lurus, sebagaimana ditampilkan pada gambar berikut :



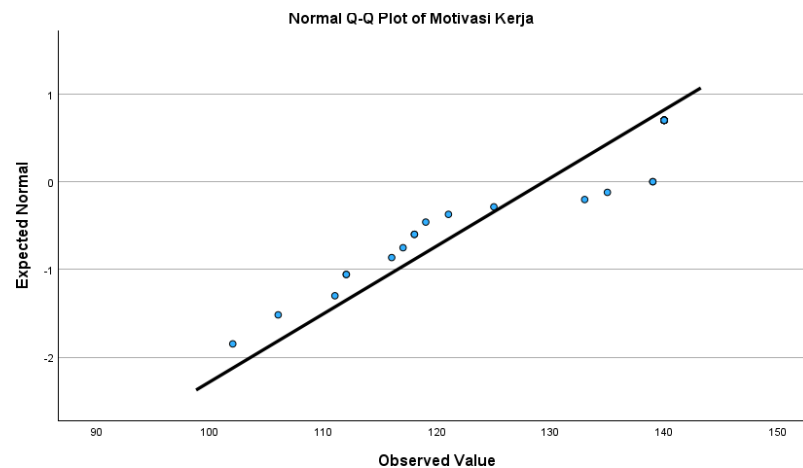
Gambar 3. Normal Q-Q plot variable x

Tabel 9. Test of Normality variable Y

	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk			
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi Kerja	.304	30	<,001	.776	30	<,001

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditampilkan pada tabel *Test of Normality* Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan menggunakan grafik *Normal Q-Q Plot*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila sebaran titik-titik data berada dekat atau membentuk pola garis lurus, sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. Q-Q plot variabel Y

b. Uji Linearitas

Tabel 10. Cooficients regresi sederhana

Model	Unstandardize d		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-8.757	11.321		-.774	.446
Kepemimpinan Transformasional	1.055	.086	.918	12.250	<,001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan uji *Coefficients* diatas menunjukkan nilai konstanta (a) -8.757 dan beta 1.055 dari tabel diatas diperoleh persamaan perhitungan $Y = -8.757 + 1.055X$ Koefisien regresi menyatakan bahwa setiap penambahan +1 Kepemimpinan Transformasional meningkatkan Motivasi kerja 1.055. Sebaliknya, jika Kepemimpinan Transformasional turun maka Motivasi Kerja diprediksi mengalami penurunan. Jadi tanda + menyatakan arah hubungan searah, dimana kenaikan atau penurunan variabel independen (X) mengakibatkan kenaikan/penurunan variabel dependen, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X terhadap Y positif. Berdasarkan nilai T diketahui bahwa *thitung* sebesar 12.250 > *t*_{tabel} 2.042, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh terhadap variable Motivasi Kerja (Y).

Tabel 11. Uji Linearitas dan signifikansi X dan Y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	4726.367	12	393.864	61.428	<,001
Motivasi Kerja * Kepemimpinan Transformasional	Between Groups	Linearity	4075.032	1	4075.032	635.556	<,001
		Deviation from Linearity	651.334	11	59.212	9.235	<,001
		Within Groups	109.000	17	6.412		
		Total	4835.367	29			

Untuk mengetahui hubungan lienar secara signifikan antara X dan Y peneliti menggunakan data Anova tabel yang mana jika nilai Sig, Linearity <0.05 berkesimpulan sudah terpenuhi, apabila nilai Sig deviation from linearity >0.05 maka berkesimpulan sudah terpenuhi. Berdasarkan uji linearitas diatas diperoleh nilai

signifikansi dari Linearity = <0.001 maka kesimpulannya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan Variabel Y.

Tabel 12. Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4075.032	1	4075.032	150.067	<,001 ^b
	Residual	760.334	28	27.155		
	Total	4835.367	29			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Kemudian pengujian signifikansi persamaan garis regresi dari baris regression kolom ke-5, yaitu $F_{hit}(b/a) = 150.067$ dan p-value = $0.01 < 0.5$ atau H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan regresi Y dan X adalah signifikan.

c. Uji Inferensial

Tabel 13. Uji Koefisien Korelasi

		kepemimpinan transformasional	motivasi kerja
kepemimpinan transformasional	Pearson Correlation	1	.918**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	30	30
motivasi kerja	Pearson Correlation	.918**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan data dari tabel korelasi, ditemukan bahwa terdapat hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja dengan koefisien sebesar 0,918. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut karena berada dalam rentang 0,800 hingga 1,000. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja. Signifikansi dari hubungan tersebut juga diperkuat melalui uji korelasi satu sisi (*sig. 1-tailed*), di mana nilai signifikansinya adalah 0,001, yang lebih kecil dari batas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hubungan tersebut signifikan. Artinya, kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja guru di MA Darunnajah 2 Cipining Bogor.

Tabel 14. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.837	5.211

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi guna mengetahui seberapa besar variabel Y (motivasi kerja) dapat dijelaskan oleh variabel X (kepemimpinan transformasional). Berdasarkan hasil dari tabel Model Summary, diperoleh nilai R² sebesar 0,843 atau setara dengan 84,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 84,3% terhadap peningkatan motivasi kerja, sementara sisanya (15,7%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja maka dilakukan regresi sederhana. Berdasarkan analisis data pada tabel Coefficients diperoleh model persamaan regresi $Y = -8.757 + 1.055X$, Berarti bahwa setiap penambahan (karena positif) satu skor nilai variabel X maka akan menambah tingkat variabel Y rata-rata sebesar 1.055.

Berdasarkan uji linearitas pada Anova tabel diperoleh nilai signifikansi = 0.001 dari <0.05 maka kesimpulan nya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan Variabel Y.

Berdasarkan tabel kolerasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, yaitu 0.918. artinya terdapat pengaruh variabel X terhadap Y, berdasarkan tabel koefisien korelasi dengan rentang nilai 0,800-1.000 yang artinya antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 15. Interval Koefisien

Interval Koefisien Tingkat Hubungan	
0,000 – 0,200	Sangat Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,400 – 0,600	Cukup
0.600 – 0,800	Kuat
0,800 – 1.000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel *correlations*, dapat diperoleh variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja dengan metode satu sisi (sig. *1-tailed*) dari output nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya signifikan. Terbukti bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja di MA Darunnajah 2 Cipining Bogor. Tahap akhir yang dilakukan yaitu melakukan uji koefisien determinasi. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya variansi Y yang ditentukan oleh variabel X.

Hasil determinasi dari tabel *Model Summary* pada bagian ini ditampilkan nilai $R^2 = 0.843$, untuk menentukan koefisien determinasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja dapat dihitung dengan $R^2 \times 100\% = 84.3\%$. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa motivasi kerja (Y) mempunyai hubungan sebesar 84.3% dengan kepemimpinan transformasional (X). Jadi hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 84.3% kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap motivasi kerja, sedangkan sisanya $100\% - 84.3\% = 15.7\%$ lainnya dipengaruhi faktor lainnya.

Berdasarkan hasil uji normalitas kepemimpinan transformasional pada tabel Test Of Normality Kolmogrov-Smirrova test pada bagian sig $0.001 > 0.05$ yang berarti data berdistribusi tidak normal. Begitu pula hasil uji normalitas motivasi kerja pada tabel Test Of Normality Kolmogrov=Smirrov test pada sig $0.001 > 0.05$ yang berarti data berdistribusi tidak normal. Berdasarkan hasil pengujian regresi dengan menggunakan regresi product moment, dapat diketahui bahwa regresi (R_{xy}) = 1.055 dengan nilai probabilitas (sig. Fchange) = 0,001 karena nilai $0,016 < 0,05$ maka keputusannya adalah H_1 : diterima dan H_0 ditolak. Artinya signifikan. Jadi, adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terbukti dengan persamaan regresi adalah $\hat{Y} = -8.757 + 1.055X$ artinya jika kepemimpinan transformasional (X) ditambah 1 skor maka akan bertambah motivasi kerja (Y) sebesar 1.055 dengan konstanta -8.757. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kepemimpinan transformasional (X) baik, maka motivasi kerja akan meningkat. Jadi hasil analisis pengujian hipotesis penelitian menyatakan bahwa $H : r_{yx} > 0$ maka diterima H_1 yang berarti adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja di MA Darunnajah 2 Cipining Bogor.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.918 hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja dengan kriteria sangat kuat pada rentang (0,800 – 1.000) hal tersebut ditunjang dengan nilai koefisien determinasi sebesar 84.3%.

Kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja di MA Darunnajah 2 Cipining Bogor memiliki angka sebesar 84.3% secara signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja melalui pelatihan yang di berikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dan wawancara dengan guru, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di MA Darunnajah 2 Cipining Bogor dengan kontribusi sebesar 84,3%. Para guru merasakan dampak positif dari gaya kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif, memberi perhatian individual, mendorong inovasi, serta menjadi teladan, sehingga motivasi, semangat, dan komitmen mereka dalam mengajar meningkat. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di lingkungan pendidikan dapat menjadi investasi penting untuk meningkatkan kualitas guru sekaligus mutu pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah disarankan untuk terus mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional, guru perlu meningkatkan kinerjanya secara konsisten, dan peneliti selanjutnya dianjurkan memperhatikan aktivitas sosial pendidik di dalam maupun luar kelas agar instrumen penelitian lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Aras, S. (2018). Teacher Education Systems of Australia, Singapore, and South Korea: A Case-Oriented Comparative Study. *Baskent University Journal of Education*, 5(2), 233–242.
- Dimiyati, A. (2018). *PENGARUH PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY TERHADAP PENGEMBANGAN PROFESI GURU PADA MADRASAH ALIYAH NEGERI DI PROVINSI LAMPUNG*. Disertasi-UIN Raden Intan.
- Effendi, M. I. (2023). *Kondisi Guru di Indonesia: Kuantitas dan Kualitas*.
- Engel, M., Jacob, B. A., & Curran, F. C. (2014). New Evidence on Teacher Labor Supply. *American Educational Research Journal*, 51(1), 36–72.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Press.
- Kurniasih, S., Rostikawati, T., Susanto, L. H., & Taufik, M. (2020). Membangun Learning Community Melalui Pendampingan Lesson Study di SMP Kurnia Kota Bogor. *Widhyabakti*, 2(2), 30–39.
- Nuraeni. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Idaarah*, 3(1), 124–137.
- Nurussalami. (2022). Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Intelektualita*, 125–138.
- Park, J. (2019). Elementary science teacher education in Korea: Past, present, and future. *Asia-Pacific Science Education*, 5(1), 1–11.
- Rusandi, & Rusli, M. (2021). Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus. *Al-Ubudiyah Jurnal Pendidikan*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi ke-7)*. Alfabeta. <https://repository.umj.ac.id/9338/12/12>. BAB III.pdf
- Supardi. (2023). *Kinerja Guru: Teori dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA*, 9(2), 952–962.
- Sutiono. (2021). Profesionalisme Guru. *Tahdzib Al-Akhlaq*, 4(2), 16–25.
- Yunus, M. (2016). Profesionalisme Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Lentera Pendidikan*, 19(1), 112–128.