

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH,  
MOTIVASI KERJA, DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJKA GURU  
DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Meinar Widyanigshih<sup>1</sup>, Sri Haryani<sup>2</sup>, Szzzzdugi<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>PGSD FIP Universitas Negeri Semarang  
Alamat e-mail : <sup>1</sup> [meinarwidya@students.unnes.ac.id](mailto:meinarwidya@students.unnes.ac.id)

**ABSTRACT**

*The low quality of education in Indonesia today will certainly negatively impact the nation's life, one of the actors in the development of a country, which is caused by advanced education. Various factors influence teacher performance. Many studies relating to factors that influence teacher performance are influenced by (a) the leadership of the school principal, (b) school climate, (c) job satisfaction, and (d) achievement motivation. This research is survey research with a quantitative approach. Quantitative research tests certain theories by examining the relationships between variables. These variables are measured so that the data in numbers can be analyzed using statistical procedures. The subjects of this research are teachers, while the research objectives are the transformational leadership of school principals, work climate, motivation and self-efficacy of teachers in Kranggan District, Temanggung Regency. The research survey was conducted to obtain a general picture of teacher performance, principals' transformational leadership, work climate, teacher motivation and self-efficacy. The results of the research show that all variables have a positive influence on improving teacher performance. The results of independent testing between variables and given self-efficacy interference as a moderate variable show that work climate has the highest influence on teacher performance, 55.2% to 64.4%, and leadership gets the highest increase when given Moderation of self-efficacy in improving teacher performance from 28.6% to 54.2% as much as 26.2%. This research concludes that there is a positive and significant influence between the principal's leadership, work motivation and work climate on teacher performance, which is strengthened by self-efficacy. This research suggests that principal teachers and the educational community must always collaborate to create a good work environment to maintain teacher performance.*

*Keywords: Principal Leadership, Motivation, Work Climate, Self Efficacy, Performance.*

**ABSTRAK**

Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia saat ini tentunya akan berdampak buruk bagi kehidupan bangsa sebab salah satu aktor majunya sebuah negara disebabkan oleh pendidikan yang maju. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Banyak penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dipengaruhi oleh (a) kepemimpinan kepala sekolah; (b) iklim sekolah; (c) kepuasan kerja; dan (d) motivasi berprestasi. Penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur sehingga data yang berupa angka-angka dapat dianalisis dengan prosedur statistik. Subyek penelitian ini adalah guru sedangkan

obyek penelitian adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah, iklim kerja, motivasi, dan efikasi diri guru di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung. Penelitian survey dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kinerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, iklim kerja, motivasi dan efikasi diri guru. Hasil penelitian menunjukkan seluruh variabel memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru, hasil pengujian independent antar variabel maupun diberikan interferensi efikasi diri sebagai variabel moderat menunjukkan iklim kerja memberi pengaruh paling tinggi terhadap kinerja guru 55.2% hingga 64.4%, dan kepemimpinan memperoleh peningkatan paling tinggi ketika diberi moderasi efikasi diri dalam meningkatkan kinerja guru dari 28.6% menuju 54.2% sebanyak 26,2%. Simpulan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru yang diperkuat dengan efikasi diri.. Saran dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah guru dan civitas pendidikan perlu selalu berkolaborasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam memelihara kinerja guru

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, Iklim Kerja, Efikasi Diri, Kinerja Guru.

## **A. Pendahuluan**

Kinerja guru berkaitan dengan kualitas, kuantitas, kecakapan, dan keandalan yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya. Seorang guru yang memiliki kinerja yang berkualitas dapat dikatakan guru yang mampu dalam melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas, selain itu guru mampu dalam mengerjakan berbagai kegiatan lainnya, seperti administrasi sekolah, pembelajaran, bimbingan serta layanan terhadap peserta didik, maupun mampu melaksanakan suatu penilaian dalam proses pembelajaran.

Guru merupakan ujung tombak dalam pendidikan (proses pembelajaran), karena guru orang

yang berhadapan langsung dengan peserta didik. Untuk itu guru harus mampu bekerja dengan baik sehingga peserta didik yang dihasilkan akan memiliki kompetensi yang sesuai dengan harapan. Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian oleh (Syaifulloh, 2017) mengatakan bahwa kinerja guru berpengaruh terhadap kualitas pendidikan, sehingga baik buruknya kinerja guru akan menyebabkan terjadinya perubahan kualitas pendidikan.

Pada kenyataannya, kualitas pendidikan Indonesia masih jauh dari

kata sempurna. Hal itu dapat diketahui dari word population review 2021 yang menempatkan negeri ini pada peringkat ke-54 dari 78 negara yang masuk dalam pemeringkatan pendidikan dunia. Kita masih kalah ketimbang negara serumpun Asia Tenggara, yaitu Singapura di posisi 21, Malaysia 38, dan Thailand 46. Di tahun 2023 ini, worldtop20.org kembali mengurutkan peringkat pendidikan di dunia. Terdapat 203 negara yang tercantum dalam pemeringkatan tersebut, Indonesia berada di peringkat ke 67.

Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia saat ini tentunya akan berdampak buruk bagi kehidupan bangsa sebab salah satu aktor majunya sebuah negara disebabkan oleh pendidikan yang maju. Kualitas pendidikan yang kurang baik dapat menyebabkan peserta didik maupun lulusan sulit beradaptasi dengan perkembangan zaman yang begitu cepat karena yang diajarkan di dunia pendidikan yang ditempuh kurang efektif. Sebaliknya, pendidikan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik juga, inovasi-inovasi baru secara otomatis juga akan bermunculan, masalah demi

masalah bangsa Indonesia sedikit demi sedikit akan teratasi.

Kenyataan tentang rendahnya kinerja guru juga terjadi di kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung. Pada akhir tahun 2022, 9 bulan sejak diluncurkan PMM (Platform Merdeka Mengajar) yaitu pada bulan November 2022, Kabupaten Temanggung menempati urutan ke 32 dari 35 kabupaten/kota se Jawa Tengah yang memanfaatkan PMM. Platform Merdeka Mengajar oleh Kemendikbudristek dibangun untuk menunjang Implementasi Kurikulum Merdeka agar dapat membantu guru dalam mendapatkan referensi, inspirasi, dan pemahaman dalam tentang Kurikulum Merdeka. Survei yang dilakukan pengawas sekolah Kecamatan Kranggan di bulan November 2022 menunjukkan hanya 10 persen guru yang sudah membuka Platform Merdeka Mengajar. Kemudian pada awal bulan September atau 2 bulan setelah tahun ajaran baru 2023/2024, pengawas sekolah bersama kepala sekolah mengadakan penilaian kinerja guru hasilnya 24 dari 50 guru belum menyusun perangkat pembelajaran seperti ATP maupun modul ajar. Hal itu menunjukkan bahwa baru 48%

guru yang mempersiapkan pembelajaran dengan baik. Hal ini menunjukkan jika kinerja guru di kecamatan Kranggan masih rendah.

Kinerja guru menurut Barnawi & Arifin (2017:14), dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Lebih lanjut Pianda (2018:16), menyatakan bahwa kinerja guru yaitu kemampuan guru untuk mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar. Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas- tugasnya di organisasi yaitu sekolah tempat dia beketja, yang dibuktikan dengan keberhasilan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Banyak penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. (Sobirin, 2012) menjelaskan hasil

penelitiannya bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh (a) kepemimpinan kepala sekolah; (b) iklim sekolah; (c) kepuasan kerja; dan (d) motivasi berprestasi. Selanjutnya menurut hasil penelitian Susanto (2013), kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu kompetensi guru, motivasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah. Hasil penelitian Syafrizal & Fitriani (2014), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu disiplin kerja, iklim kerja dan motivasi kerja.

Penelitian Jaliah et al. (2020), menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Carudin & Agus (2022), bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Hanafi & Faturhman (2022), mengatakan bahwa hal utama yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja.

Seiring dengan upaya pembaharuan kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan, maka bentuk kepemimpinan menjadi penting untuk diformulasikan. Salah satu model kepemimpinan yang dianggap lebih relevan dengan situasi kompleks

seperti sekarang ini, yaitu kepemimpinan transformasional. Barling dalam Muhammad Taufik et al. (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi. Para pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran para pengikutnya dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi seperti keserakahan, kecemburuan, atau kebencian. Kepemimpinan Transformasional berkaitan dengan nilai-nilai yang relevan bagi proses pertukaran (perubahan).

Didasarkan beberapa hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi guru, dan iklim kerja terhadap kinerja guru masih inkonsisten. Adanya research gap tersebut memberi kesempatan peneliti untuk meneliti kembali pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru dengan menghadirkan

faktor efikasi diri sebagai variabel mediating.

Dipilihnya efikasi diri karena berdasarkan berbagai penelitian yang telah dilakukan bahwa faktor efikasi diri secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut dilakukan oleh Pramudya & Mardikaningsih (2021), menyatakan bahwa efikasi diri merupakan variabel yang paling kuat dalam mempengaruhi kinerja guru.

Paparan mengenai fenomena, research gap, dan dukungan teori yang dikemukakan di atas menjadi latar belakang pengajuan riset ini. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, penelitian ini akan menguji kepemimpinan transformasional kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru dengan efikasi diri sebagai variabel moderasi pada guru di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-

variabel ini diukur sehingga data yang berupa angka-angka dapat dianalisis dengan prosedur statistic (Supandi, 2022). Subyek penelitian ini adalah guru sedangkan obyek penelitian adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah, iklim kerja, motivasi, dan efikasi diri guru di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung.

Penelitian survey dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kinerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, iklim kerja, motivasi dan efikasi diri guru. Untuk menjelaskan variabel-variabel penelitian tersebut dilakukan dengan tingkat ekplanasi deskriptif dan korelatif. Tingkat ekplanasi deskriptif bertujuan menggambarkan hasil temuan variabel mandiri dari penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah, iklim kerja, motivasi kerja, kinerja guru, dan efikasi diri guru. Sedangkan tingkat ekplanasi korelatif dipergunakan untuk mencari hubungan antar variabel terhadap variabel kinerja guru.

Populasi penelitian ini adalah guru dan kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung, yang berjumlah 190

terdiri dari 25 Kepala sekolah dan 165 guru, yang tersebar di 26 SD. Karena populasi yang cukup besar, maka dalam penelitian ini menggunakan sampel 103 guru sebagai responden.

### **C.Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada penelitian yang telah dilakukan dapat dianalisis untuk mengetahui hasil dari penelitian tersebut. Hal yang pertama dilakukan yaitu melakukan analisis statistik deskriptif. Yogica et al., (2020) menyatakan analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data yaitu dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan untuk diteliti dari setiap variabel. Analisis deskriptif yang dimaksud yaitu mendeskripsikan secara rinci setiap variabel penelitian sehingga memperoleh gambaran. Pembahasan variabel ini menggunakan data kuantitatif yaitu data yang diolah berbentuk angka atau skor yang kemudian ditafsirkan secara deskriptif. Peneliti ini terdapat lima variabel yaitu pada variabel bebas Kepemimpinan kepala sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2), Iklim Kerja (X3), dan Efikasi diri(X4) sebagai variabel moderat, lalu pada variabel

terikatnya kinerja Guru (Y), Pada Kabupaten Temanggung

**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

**Kepemimpinan**

Transformasional kepala sekolah merupakan komponen penting yang harus dimiliki kepalasekolah dalam memimpin serangkaian proses kegiatan administrasi dan belajar mengajar di sekolah. Aspek yang diukur meliputi Karisma, Inspirasional, Stimulasi Intelektual, dan Konsiderasi Individual. Data yang diperoleh dilakukan uji regresi linnieritas dan R square untuk mengetahui hubungan variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Tabel 4. 1 Uji korelasi Kepemimpinan kepala sekolah terdapat kinerja guru

	X1_Kepemimpinan_Kepala_Sekolah	Y_Kinerja_Guru
X1_Kepemimpinan_Kepala_Sekolah	1	.535*

	Sig	.000
	. (2-tailed)	
	N	103
Y_Kinerja_Guru	Pearson Correlation	.535**
	Sig	.000
	. (2-tailed)	
	N	103

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

Skor correlation yang diperoleh 0,535 maka memperoleh korelasi sedang sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru dengan pengaruh sedang.

Tabel 4. 2 Uji R square Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 <sup>a</sup>	.286	12.674

a. Predictors: (Constant),

X1\_Kepemimpinan\_Kepala\_sekolah

Hasil Uji R Square menunjukkan pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru mempengaruhi 28,6%.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Motivasi merupakan kemampuan guru dalam menyerap dukungan internal maupun eksternal untuk meningkatkan potensi, efektivitas kegiatan maupun efisiensi. Aspek yang diukur pada motivasi kerja meliputi Imbalan, Kesempatan Promosi, Pengakuan, dan Prestasi. Data yang diperoleh dilakukan uji regresi linieritas dan R square untuk mengetahui hubungan variabel Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Tabel 4. 3 Linieritas Motivasi kerja terhadap kinerja guru

		X2_Motivasi_Kerja	Y_Kinerja_Guru
X2_Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	103	103
Y_Kinerja_Guru	Pearson Correlation	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	103	103

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

Skor correlation yang diperoleh 0,718 maka memperoleh korelasi kuat sehingga dapat disimpulkan Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja guru dengan pengaruh Kuat

Tabel 4. 4 Uji R square

Motivasi Kerja terhadap kinerja guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.516	.511	10.435

a. Predictors: (Constant), X2\_Motivasi\_Kerja

Hasil Uji R Square menunjukkan pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru mempengaruhi 51,6%.

### Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Iklim kerja menjadi komponen yang sangat penting dalam meningkatkan potensi suatu individu, pada iklim yang baik seseorang akan lebih efektif meningkatkan potensi mereka. Aspek yang diukur dalam iklim kerja meliputi Psikologis, Fisik, Dan Sarana prasarana. Data yang diperoleh dilakukan uji regresi linieritas dan R square untuk mengetahui hubungan variabel Iklim kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Tabel 4. 5 Uji korelasi Iklim kerja terhadap kinerja guru

		<b>Correlations</b>	
		X3_Iklim_Kerja	Y_Kinerja_Guru
X3_Iklim_Kerja	Pearson Correlation	1	.743**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	103	103
Y_Kinerja_Guru	Pearson Correlation	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	103	103

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

Skor correlation yang diperoleh 0,743 maka memperoleh korelasi kuat sehingga dapat disimpulkan Iklim Kerja mempengaruhi kinerja guru dengan pengaruh Kuat

Tabel 4. 6 Uji Rsquare Iklim kerja terhadap kinerja guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.743 a	.552	.548	10.033
---	-----------	------	------	--------

a. Predictors: (Constant), X3\_Iklim\_Kerja

Hasil Uji R Square menunjukkan pengaruh Iklim Kerja terhadap kinerja guru mempengaruhi 55,2%.

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru**

Efikasi diri merupakan kemampuan individu dalam memproses keputusan, Pada kepemimpinan yang diberikan oleh kepala sekolah tentunya memerlukan kemampuan yang baik dalam memproses informasi dan instruksi yang diberika. Pengujian statistik dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri terhadap kinerja guru secara bersama sama.

Tabel 4. 7 Uji R square Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri terhadap kinerja guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 a	.542	.532	10.203

a. Predictors: (Constant), X4\_Efikasi\_Diri, X1\_Kepemimpinan\_Kepala\_sekolah

Hasil uji Rsquare Pengaruh variabel X1 Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan vari X4 Efikasi Guru Terhadap Y Kinerja guru memperoleh 54,2% secara bersama mempengaruhi Kinerja Guru

**Pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja kinerja guru**

Pengujian berikutnya diterapkan untuk mengetahui adanya pengaruh dari motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja guru secara bersama sama

Tabel 4. 8 Uji R square Pengaruh Motivasi Kerja dan efikasi diri terhadap kinerja guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 a	.601	.593	9.523

a. Predictors: (Constant), X4\_Efikasi\_Diri, X2\_Motivasi\_Kerja

Hasil uji Rsquare Pengaruh variabel X2 Motivasi Kerja dengan variabel X4 Efikasi Guru Terhadap Y Kinerja guru memperoleh 60,1% secara bersama mempengaruhi Kinerja Guru.

### **Pembahasan**

Pengukuran data pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Moderasi pada Guru SD Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung, dilaksanakan pada sekolah-sekolah di kabupaten temanggung dengan jumlah sample 103 orang dan 165 pertanyaan yang mewakili setiap variabel. Aspek yang diukur pada setiap variabel meliputi: (X1) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah terdapat komponen karisma, inspirasional, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individu. (X2) Motivasi kerja dengan komponen Imbalan, Kesempatan Promosi, Pengakuan, dan Prestasi. (X3) Iklim Kerja meliputi psikologis, fisik, sarana prasarana. (Z) Efikasi diri dengan komponen kepercayaan diri, kompetensi diri, dan penilaian diri. (Y) Kinerja guru meliputi kualitas

pembelajaran, kemampuan berkomunikasi, dan inovasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis korelasi kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan Kinerja guru (Y) diperoleh nilai  $\text{sig } 0.00 < 0.05$  menunjukkan adanya hubungan pada kedua variabel yang diuji. Angka correlation yang diperoleh adalah 0.535 pada kriteria sedang, hasil perhitungan tersebut menunjukkan angka yang positif sehingga pengaruh yang terjadi adalah positif atau searah, artinya semakin baik pola kepemimpinan kepala sekolah semakin baik pula kinerja guru. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 28.6%, artinya sumbangan pengaruh kepemimpinan kepalasekolah terhadap kinerja guru sebesar 28.6% sedangkan 71.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang sedang dengan angka korelasi positif sehingga semakin baik seorang kepalasekolah dalam memimpin dan bertransformasi dapat membantu meningkatkan kinerja guru pada sekolah yang mereka pimpin. Penelitian yang dilaksanakan oleh

Monoyasa et al.,<sup>9</sup> (2017); Supandi (2022) Menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang tidak signifikan dalam meningkatkan kepala sekolah, pada kriteria yang diteliti di SD Negeri yang terdapat di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung, kepemimpinan transformasional kepala sekolah memperoleh skor pengaruh 28.6% pada komponen pertanyaan yang diberikan kepada guru, guru berpendapat bahwa kepalasekolah kurang memberikan apresiasi berupa hadiah terhadap pencapaian dan prestasi guru sehingga peran kepemimpinan kepala sekolah tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji hipotesis korelasi Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja guru (Y) diperoleh nilai  $\text{sig } 0.00 < 0.05$  menunjukkan adanya hubungan pada kedua variabel yang diuji. Angka correlation yang diperoleh adalah 0.718 pada kriteria tinggi, hasil perhitungan tersebut menunjukkan angka yang positif sehingga pengaruh yang terjadi adalah positif atau searah, artinya semakin baik motivasi guru semakin baik pula kinerja guru. Kontribusi motivasi kerja terhadap

kinerja guru sebesar 51.6%, artinya sumbangan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 51.6% sedangkan 47.4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uraian data yang diperoleh menjelaskan bahwa motivasi bekerja sangat mempengaruhi kinerja guru hingga 51,6%. Semakin tinggi aspek yang memotivasi guru maka akan semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh guru. Husna (2018); Riyadi & Mulyapradana (2017) menemukan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru RA di Kota Pekalongan. Motivasi kerja menjadi pemicu guru dalam meningkatkan kinerja guru. Pada variabel yang diukur motivasi kerja memberikan pengaruh hingga 51.6% dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji hipotesis korelasi Iklim Kerja (X<sub>3</sub>) dengan Kinerja guru (Y) diperoleh nilai  $\text{sig } 0.00 < 0.05$  menunjukkan adanya hubungan pada kedua variabel yang diuji. Angka correlation yang diperoleh adalah 0.743 pada kriteria tinggi, hasil perhitungan tersebut menunjukkan angka yang positif sehingga pengaruh yang terjadi adalah positif atau searah, artinya semakin baik iklim

kerja semakin baik pula kinerja guru. Kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 55.2%, artinya sumbangan pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 55.2% sedangkan 44.8% dipengaruhi oleh faktor lain. Iklim kerja menjadi faktor positif yang dapat mempengaruhi kinerja guru, semakin suportif iklim kerja yang dibentuk semakin baik pula kinerja guru, iklim kerja mempengaruhi hingga 55.2% peningkatan kinerja guru. Sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan Hamsah et al. (2019); Utami, (2017) Iklim kerja memberikan pengaruh yang besar pada kinerja guru karena iklim kerja berperan dalam menyediakan tempat yang nyaman dan hubungan sosial yang baik sehingga kinerja guru dapat terjaga dan meningkat. Pada penelitian yang diterapkan iklim kerja mempengaruhi hingga 55.2% pada aspek psikologis pada iklim kerja yang diukur guru merasa bahwa lingkungan yang baik dan komunikasi sosial yg baik dapat membantu mereka meningkatkan kinerja karena tidak memberikan beban emosional.

Peneliti Menambahkan variabel moderat (Z) berupa efikasi diri guru dalam pengaruh variabel terhadap

kinerja guru berdasarkan hasil uji hipotesis kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan Efikasi diri (Z) terhadap Kinerja guru (Y) diperoleh angka correlation yang diperoleh adalah 0.736 pada kriteria tinggi, hasil perhitungan tersebut menunjukkan angka yang positif sehingga pengaruh yang terjadi adalah positif atau searah, artinya Kepemimpinan kepala sekolah ketika diukur dengan efikasi diri memberi pengaruh positif terhadap kinerja guru. Kontribusi yang diberikan sebesar 54.2%, artinya efikasi diri memperkuat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Koordinasi antara kepala sekolah dan guru merupakan kegiatan yang selalu diterapkan di sekolah, melalui kemampuan kepemimpinan yang baik dan efikasi guru yang tinggi instruksi dan kerjasama yang dihasilkan akan menjadi lebih maksimal, sehingga kolaborasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan efikasi diri guru mampu meningkatkan hingga 54.2% kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji hipotesis Motivasi Kerja (X2) dan Efikasi diri (Z) terhadap Kinerja guru (Y) diperoleh angka correlation yang diperoleh

adalah 0.775 pada kriteria tinggi, hasil perhitungan tersebut menunjukkan angka yang positif sehingga pengaruh yang terjadi adalah positif atau searah, artinya motivasi kerja ketika diukur dengan efikasi diri memberi pengaruh positif terhadap kinerja guru. Kontribusi yang diberikan sebesar 60.1%, artinya efikasi diri memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Efikasi diri bagi guru memiliki peran penting dalam mengontrol dan melakukan inovasi, melalui kemampuan ini guru dapat memilah dah memprioritaskan aspek internal maupun external yang dapat mempengaruhi motivasi pada diri sendiri sehingga mampu mempengaruhi kinerja guru. Memiliki efikasi diri dan motivasi yang baik membantu guru dalam meningkatkan kinerja mereka hingga 60.1%.

berdasarkan hasil uji hipotesis Iklim Kerja (X3) dan Efikasi diri (Z) terhadap Kinerja guru (Y) diperoleh angka correlation yang diperoleh adalah 0.803 pada kriteria tinggi, hasil perhitungan tersebut menunjukkan angka yang positif sehingga pengaruh yang terjadi adalah positif atau searah, artinya Iklim Kerja ketika diukur dengan efikasi diri memberi pengaruh positif terhadap kinerja

guru. Kontribusi yang diberikan sebesar 64.4%, artinya efikasi diri dan iklim kerja memberi pengaruh terhadap kinerja guru. Efikasi diri pada guru tentunya mempengaruhi iklim kerja, guru memerlukan kemampuan yang baik dalam menjaga komunikasi dan bersosialisasi sehingga dapat membentuk iklim kerja yang baik, hubungan yang baik antara iklim kerja dengan efikasi diri guru mampu meningkatkan kinerja guru hingga 64.4%.

Uraian informasi yang telah diutarakan membuktikan bahwa seluruh variabel memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru, hasil pengujian independent antar variabel maupun diberikan interferensi efikasi diri sebagai variabel moderat menunjukkan iklim kerja memberi pengaruh paling tinggi terhadap kinerja guru 55.2% hingga 64.4%, dan kepemimpinan memperoleh peningkatan paling tinggi ketika diberi moderasi efikasi diri dalam meningkatkan kinerja guru dari 28.6% menuju 54.2% sebanyak 26,2%.

#### **D. Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan seluruh variabel memberikan

pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru, hasil pengujian independent antar variabel maupun diberikan interferensi efikasi diri sebagai variabel moderat menunjukkan iklim kerja memberi pengaruh paling tinggi terhadap kinerja guru 55.2% hingga 64.4%, dan kepemimpinan memperoleh peningkatan paling tinggi ketika diberi moderasi efikasi diri dalam meningkatkan kinerja guru dari 28.6% menuju 54.2% sebanyak 26,2%. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru yang diperkuat dengan efikasi diri.. Saran dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah guru dan civitas pendidikan perlu selalu berkolaborasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam memelihara kinerja guru.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Barnawi, & Arifin, M. (2017). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan Dan Penilaian* (R. K. Ratri, Ed.). Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Carudin, C. & Agus, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidik Indonesia*, 1(1): 30–37.
- Hamsah, H., Syamsudduha, St., & Rahman, U. (2019). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 237. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i2.10264>
- Hanafi, S. & Faturhman, N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Gugus 2 SDN Kecamatan Baros Serang. *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*, 9(1): 1–15.
- Husna, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sman 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal Ekobistek*, 7(2). <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i2.16>
- Jaliah, J., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2): 146–153. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.14>
- Muhammad Taufik, N., Syamsiar, & Qodar, J. (2022). Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar Negeri 268 Mappadaelo Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo. *Jurnal Ada Na Gau: Public*

- Administration*, 3(2): 1201–1217.
- Monoyasa, M. W., Sularso, R. A., & Prihatini, D. (2017). Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Motivasi dan Inovasi Guru sebagai Variabel Intervening Di Kota Administratif Jember. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 13(2). <https://doi.org/10.31967/relasi.v13i2.120>
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Pramudya, G., & Mardikaningsih, R. (2021). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Motivasi Diri, Konsep Diri Dan Efikasi Diri (Studi Pada SMAN 1 Gondang Kabupaten Mojokerto). *Jurnal Ilmu Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1): 9–22.
- Purwani Puji Utami. (2017). Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sman Se-Kota Bekasi. *Visipena Journal*, 8(1), 17–32. <https://doi.org/10.46244/visipena.v8i1.374>
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *JURNAL LITBANG KOTA PEKALONGAN*, 13. <https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>
- Sobirin. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar (Studi Deskriptif Analitik Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar di Wilayah Priangan Timur Jawa Barat). *Jurnal Adminisistrasi Pendidikan*, 14(1): 121–134.
- Supandi, S. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 11(1), 113–128. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i1.682>
- Susanto, H. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2): 197–212. <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>
- Syafrizal, S., & Fitriani, A. (2014). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru dalam Menjalankan Tugas di Sdn 001 Teratak Kecamatan Rumbiojaya. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 1(2).
- Syaifulloh, M. (2017). Analisis Profesionalisme Guru, Diklat Dan Prestasi Guru Terhadap Kualitas Pendidikan Pada Sekbin 3 UPTD Pendidikan Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes. *Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, 3: 17.

<https://doi.org/10.30870/jpsd.v3i1.1073>

Yogica, R., muttaqin, A., Ardi, Lufri, & Fitri, R. (2020). *Metodologi Pembelajaran: Strategi, Pendekatan, Model, Metode Pembelajaran*. CV IRDH.