

**PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
PAUD DI KECAMATAN CISEENG**

Winda Nurbaya¹, Ersam Mahendrawan², Lili Nurlaili³

^{1,2,3} Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang

¹nurbayawinda@gmail.com, ²ersammahendrawan@unpam.ac.id,

³lilinurlaili@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of managerial ability, transformational leadership, and work motivation on the performance of PAUD teachers in Ciseeng District. This study uses a quantitative approach with a correlational method. The study population was 167 non-formal PAUD teachers, with a sample of 118 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through a closed-ended questionnaire based on a Likert scale that has been tested for validity and reliability. Data analysis was carried out through descriptive statistics, prerequisite tests, simple linear regression, multiple linear regression, partial tests, simultaneous tests, and coefficients of determination. The results showed that managerial ability had a positive and significant effect on PAUD teacher performance with a t-value of 5.928 and a significance of 0.000. Transformational leadership had a positive and significant effect with a t-value of 4.194 and a significance of 0.000. Work motivation also had a positive and significant effect with a t-value of 1.982 and a significance of 0.043. Simultaneously, the three variables had a significant effect on PAUD teacher performance with an F-value of 33.631 and a significance of 0.000. The coefficient of determination of 0.470 indicates that these three variables explain 47% of the variation in teacher performance, while 53% is influenced by factors outside the study. This finding suggests that improving early childhood education (PAUD) teacher performance requires strengthening institutional governance, inspiring and change-oriented leadership, and sustainable work motivation. The synergy of these three factors is a strategic aspect in improving the quality of early childhood education services in Ciseeng District.

Keywords: managerial skills, transformational leadership, work motivation, teacher performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan manajerial, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Ciseeng. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi penelitian berjumlah 167 guru PAUD nonformal,

dengan sampel 118 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif, uji prasyarat, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD dengan nilai t_{hitung} 5,928 dan signifikansi 0,000. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t_{hitung} 4,194 dan signifikansi 0,000. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t_{hitung} 1,982 dan signifikansi 0,043. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAUD dengan nilai F_{hitung} 33,631 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,470 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut menjelaskan 47% variasi kinerja guru, sedangkan 53% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru PAUD perlu didukung oleh penguatan tata kelola lembaga, kepemimpinan yang inspiratif dan berorientasi perubahan, serta motivasi kerja yang berkelanjutan. Sinergi ketiga faktor tersebut menjadi aspek strategis dalam meningkatkan mutu layanan PAUD di Kecamatan Ciseeng.

Kata Kunci: kemampuan manajerial, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kinerja guru

A. Pendahuluan

Kedudukan PAUD sebagai fondasi pendidikan menuntut penyelenggaraan layanan yang bermutu. Layanan PAUD yang bermutu tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana prasarana, kurikulum, dan dukungan orang tua, tetapi terutama oleh kualitas pendidik yang berinteraksi langsung dengan anak. Guru PAUD memiliki peran sentral dalam merancang pengalaman belajar, menciptakan lingkungan bermain yang edukatif, melakukan pengamatan

perkembangan anak, membimbing perilaku, serta membangun komunikasi dengan keluarga. Dengan demikian, kualitas guru PAUD menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan program pendidikan anak usia dini. Guru PAUD yang berkinerja baik akan mampu memberikan layanan pendidikan yang sesuai dengan tahap perkembangan anak, sedangkan kinerja guru yang rendah dapat berdampak pada kurang optimalnya stimulasi perkembangan anak.

Tuntutan terhadap kinerja guru selaras dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Pada konteks PAUD, tugas profesional tersebut memiliki karakteristik khusus karena peserta didik berada pada tahap perkembangan awal dan membutuhkan pendekatan pembelajaran yang berbeda dari jenjang pendidikan dasar dan menengah. Guru PAUD dituntut memahami perkembangan anak, mengelola kegiatan bermain sambil belajar, menyusun perangkat pembelajaran, melakukan asesmen perkembangan secara autentik, serta membangun relasi positif dengan anak dan orang tua. Dengan demikian, kinerja guru PAUD tidak hanya diukur dari pelaksanaan pembelajaran, tetapi juga dari kemampuan guru dalam memberikan layanan perkembangan anak secara holistik dan berkelanjutan.

Kinerja guru merupakan konsep penting dalam kajian manajemen

pendidikan. Armstrong dan Taylor dalam buku *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (2020) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan organisasi, dan sistem manajemen yang berlaku dalam organisasi. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri sebagai hasil kemampuan personal semata, tetapi juga dipengaruhi oleh konteks organisasi tempat individu bekerja. Dalam konteks sekolah atau lembaga PAUD, kinerja guru mencerminkan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan mengembangkan proses pembelajaran sesuai dengan tujuan pendidikan.

Robbins dan Judge dalam buku *Organizational Behavior* (2022) juga menegaskan bahwa perilaku kerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, struktur kerja, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, kajian mengenai kinerja guru PAUD perlu ditempatkan dalam perspektif manajemen organisasi pendidikan.

Salah satu faktor organisasi yang diduga memengaruhi kinerja

guru PAUD adalah kemampuan manajerial kepala lembaga. Kemampuan manajerial berkaitan dengan kapasitas pemimpin dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengoordinasikan, mengawasi, dan mengevaluasi seluruh sumber daya lembaga untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam PAUD, kemampuan manajerial kepala lembaga tercermin dalam penyusunan program kerja, pembagian tugas guru, pengelolaan administrasi, pengaturan sarana prasarana, pelaksanaan supervisi, pengembangan kerja sama dengan orang tua, serta evaluasi kinerja guru.

Armstrong dan Taylor dalam buku *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (2020) menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kinerja karena anggota organisasi memperoleh arahan, dukungan, dan sistem kerja yang jelas. Dengan demikian, kemampuan manajerial kepala PAUD menjadi aspek penting dalam menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan guru melaksanakan tugas secara optimal.

Faktor lain yang relevan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam membangun visi, memberikan inspirasi, menumbuhkan komitmen, mendorong kreativitas, serta memberi perhatian individual kepada anggota organisasi. Northouse dalam buku *Leadership: Theory and Practice* (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional terjadi ketika pemimpin mampu meningkatkan motivasi dan moralitas pengikut melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Bass dan Riggio dalam buku *Transformational Leadership* (2020) menyatakan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan bawahan untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga mendorong perubahan cara berpikir, meningkatkan rasa percaya diri, dan membangun komitmen terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks PAUD, kepemimpinan transformasional penting karena guru membutuhkan pemimpin yang tidak hanya mengatur pekerjaan administratif, tetapi juga membina,

memotivasi, memberi teladan, dan mendorong inovasi pembelajaran.

Selain kemampuan manajerial dan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang turut menentukan kinerja guru. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang bersedia mengerahkan usaha, mempertahankan ketekunan, dan mengarahkan perilaku kerja pada pencapaian tujuan organisasi. Robbins dan Judge dalam buku *Organizational Behavior* (2022) menjelaskan bahwa motivasi mencakup intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Guru PAUD yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kedisiplinan, kreativitas, kesabaran, tanggung jawab, dan komitmen terhadap perkembangan anak. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan guru kurang inovatif, kurang disiplin, dan menjalankan tugas sekadar sebagai rutinitas. Dalam konteks PAUD, motivasi kerja menjadi isu penting karena sebagian guru masih menghadapi keterbatasan kesejahteraan, fasilitas kerja,

kesempatan pelatihan, dan status kepegawaian.

Hubungan antara kemampuan manajerial, kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja guru telah banyak dikaji dalam penelitian terdahulu. Andriani, Kesumawati, dan Kristiawan (2021) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Kartini, Kristiawan, dan Fitria (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru. Tambunan (2021) menemukan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Udin (2020) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkaitan dengan kinerja guru melalui peran motivasi.

Temuan-temuan tersebut memperkuat asumsi bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor organisasi dan faktor individual secara bersamaan. Namun, sebagian besar penelitian tersebut lebih banyak dilakukan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah, sedangkan

kajian pada guru PAUD masih perlu diperkuat.

Kajian mengenai guru PAUD memiliki urgensi tersendiri karena karakteristik kerja guru PAUD berbeda dengan guru pada jenjang pendidikan lain. Guru PAUD tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi pada stimulasi perkembangan anak secara holistik. Guru PAUD harus mampu mengintegrasikan unsur bermain, pembiasaan, pengasuhan, komunikasi, dan asesmen perkembangan dalam satu kesatuan layanan pendidikan. Selain itu, banyak lembaga PAUD memiliki struktur organisasi yang sederhana, sumber daya terbatas, dan pengelolaan yang sangat bergantung pada kemampuan kepala lembaga. Kondisi ini membuat kinerja guru PAUD sangat mungkin dipengaruhi oleh kualitas manajerial kepala PAUD, gaya kepemimpinan yang diterapkan, dan motivasi kerja guru itu sendiri.

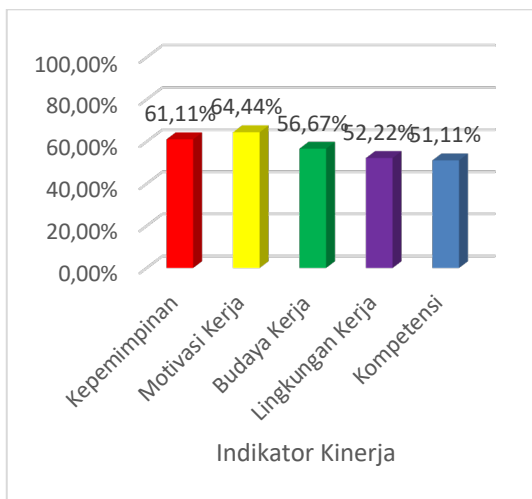
Secara empiris, persoalan kinerja guru PAUD masih dapat ditemukan dalam berbagai aspek penyelenggaraan pendidikan. Beberapa guru masih mengalami kesulitan dalam menyusun

perencanaan pembelajaran berbasis kebutuhan perkembangan anak. Pelaksanaan pembelajaran belum selalu menggunakan pendekatan bermain yang bermakna dan berpusat pada anak. Pada aspek asesmen, sebagian guru masih membutuhkan penguatan dalam melakukan observasi, dokumentasi, dan pelaporan perkembangan anak secara sistematis. Selain itu, pemanfaatan media pembelajaran, penggunaan teknologi, administrasi pembelajaran, dan komunikasi dengan orang tua juga belum merata. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru PAUD tidak cukup dilakukan melalui pelatihan individual, tetapi perlu didukung oleh pengelolaan lembaga yang baik, kepemimpinan yang inspiratif, serta motivasi kerja yang kuat.

Dalam upaya menguatkan kajian tentang pentingnya kinerja guru, maka dilakukan penelitian awal untuk mendapatkan gambaran umum masalah yang muncul terkait dengan pengembangan kinerja guru di sekolah PAUD. Adapun penelitian awal dilakukan terhadap 30 responden yang terdiri dari 4 sekolah yang berada di PAUD Kecamatan

Ciseeng. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 1 oktober - 30 oktober tahun 2025 dengan 15 pertanyaan dari variable kinerja. dapat disimpulkan bahwa secara umum persepsi guru terhadap kemampuan manajerial, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja di sekolah berada dalam kategori baik, meskipun terdapat beberapa aspek yang masih perlu diperhatikan lebih lanjut.

Di bawah ini adalah diagram dari hasil penelitian awal dari variabel kinerja guru (Y) PAUD di Kecamatan Ciseeng dengan menggunakan studi korelasi.



Gambar 1. Diagram Kinerja Guru

Berdasarkan hasil observasi awal terhadap variabel Kinerja Guru, Dalam observasi tersebut ditemukan:

1. Terdapat 61,11% guru yang mengalami keterbatasan dalam

aspek kepemimpinan, yang mengindikasikan bahwa kualitas pengambilan keputusan oleh guru maupun manajemen belum berjalan secara optimal. Kondisi ini berpotensi menghambat efektivitas proses pembelajaran serta menurunkan motivasi dan etos kerja staf, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap kinerja peserta didik.

2. Terdapat 64,44% guru yang menunjukkan tingkat motivasi kerja yang belum optimal, yang menandakan bahwa sebagian guru belum memiliki dorongan internal yang kuat serta belum merasakan kepuasan yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik.
3. Terdapat 56,67% guru yang menghadapi kendala dalam aspek budaya kerja, yang tercermin dari lingkungan sekolah yang kurang dinamis dan belum sepenuhnya mendukung kolaborasi antaranggota tim. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan efektivitas pelaksanaan pembelajaran dan berdampak

negatif pada capaian belajar siswa.

4. Terdapat 52,22% guru yang mengalami hambatan pada aspek lingkungan kerja, yang menunjukkan bahwa sarana, prasarana, serta kenyamanan lingkungan kerja masih dirasakan kurang optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan dan pengembangan fasilitas guna menunjang proses pembelajaran yang lebih efektif.
5. Terdapat 51,11% guru yang menunjukkan kompetensi yang belum optimal, yang mengindikasikan bahwa sebagian guru masih memerlukan peningkatan kemampuan profesional dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif. Hal ini menuntut adanya program pengembangan kompetensi agar kualitas proses belajar mengajar dapat meningkat secara berkelanjutan.

Sejalan dengan hal tersebut, Kemendikbudristek (2022) menegaskan bahwa PAUD berkualitas diwujudkan melalui pembelajaran yang bermutu, kemitraan dengan orang tua,

pemenuhan kebutuhan esensial anak, serta kepemimpinan dan pengelolaan satuan pendidikan yang efektif. Pandangan ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu PAUD memerlukan kinerja guru yang optimal, tata kelola lembaga yang baik, dan lingkungan belajar yang kondusif..

Secara khusus, Kecamatan Ciseeng Kabupaten Bogor merupakan wilayah yang memiliki penyelenggaraan PAUD dengan karakteristik beragam. Lembaga PAUD di wilayah ini terdiri atas berbagai bentuk satuan pendidikan, seperti Taman Kanak-Kanak, Kelompok Bermain, Satuan PAUD Sejenis, dan bentuk layanan PAUD lainnya. Keberagaman lembaga tersebut memungkinkan adanya perbedaan dalam aspek pengelolaan, kepemimpinan kepala lembaga, latar belakang pendidikan guru, sarana prasarana, budaya kerja, dan motivasi guru.

Sebagian lembaga PAUD telah memiliki sistem pengelolaan yang relatif baik, sedangkan sebagian lainnya masih menghadapi kendala dalam perencanaan program, pembinaan guru, supervisi pembelajaran, dan pengembangan

profesional. Oleh karena itu, kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru PAUD di Kecamatan Ciseeng menjadi penting untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan antara tuntutan ideal terhadap kinerja guru PAUD dengan kondisi empiris yang masih menunjukkan berbagai keterbatasan dalam pengelolaan lembaga, kepemimpinan, motivasi kerja, dan pelaksanaan tugas guru. Secara teoretis, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor manajerial, kepemimpinan, dan motivasi.

Secara empiris, penelitian terdahulu telah menunjukkan hubungan antara variabel-variabel tersebut, tetapi kajian yang secara khusus menempatkan guru PAUD sebagai objek penelitian masih perlu diperkuat, terutama pada konteks lokal Kecamatan Ciseeng.

Oleh karena itu, penelitian berjudul “Pengaruh Kemampuan Manajerial, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Ciseeng” penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh ketiga

variabel tersebut terhadap kinerja guru PAUD

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh kemampuan manajerial, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD melalui analisis statistik. Metode korelasional dipilih untuk mengetahui hubungan antarvariabel sekaligus menguji besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PAUD nonformal di Kecamatan Ciseeng yang berjumlah 167 guru. Sampel penelitian sebanyak 118 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang telah ditetapkan. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara proportional random sampling, sehingga setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden sesuai dengan proporsi jumlah guru pada masing-masing lembaga PAUD.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas kemampuan manajerial (X_1), kepemimpinan transformasional (X_2), dan motivasi kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru PAUD (Y). Definisi operasional setiap variabel disusun berdasarkan teori yang relevan dan dijabarkan ke dalam indikator-indikator penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta didukung oleh studi dokumentasi dan studi kepustakaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten.

Analisis data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Tahap awal analisis meliputi statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kondisi

masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji prasyarat analisis yang terdiri atas uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi guna memastikan data memenuhi asumsi analisis regresi.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja guru PAUD secara parsial, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kemampuan manajerial, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru PAUD. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen, sedangkan uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh ketiga variabel secara bersama-sama. Besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis melalui koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Melalui metode penelitian ini diharapkan diperoleh bukti empiris

mengenai pengaruh kemampuan manajerial, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Ciseeng. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengelola lembaga PAUD dan pemangku kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan tata kelola lembaga, pengembangan kepemimpinan yang efektif, serta penguatan motivasi kerja guna meningkatkan kualitas layanan pendidikan anak usia dini.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Manajerial (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,306 dengan t_{hitung} sebesar 5,928 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan manajerial yang dimiliki, baik dalam perencanaan, pengorganisasian, maupun pengawasan kegiatan pembelajaran, maka akan semakin meningkat pula kinerja profesional seorang guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian berjudul *The Influence of Principal Managerial Competence and Teacher Work Motivation on Teacher Performance* oleh Sulastri, Fitria, dan Martha (2020), yang menyatakan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Kemampuan manajerial dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan sekolah mampu menciptakan sistem kerja yang lebih efektif, sehingga guru dapat menjalankan tugas profesionalnya secara optimal.

Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,194 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), serta koefisien regresi sebesar 0,232. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang inspiratif, mampu memberikan stimulasi intelektual, dan memperhatikan kebutuhan individu guru dapat memicu peningkatan kinerja yang lebih tinggi. Dengan adanya kepemimpinan transformasional, guru merasa lebih

termotivasi untuk melakukan inovasi dalam metode pengajaran dan lebih berkomitmen terhadap visi institusi pendidikan, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih maksimal dibandingkan dengan lingkungan yang bersifat transaksional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Firmansyah et al. (2022) dalam jurnal Cypriot Journal of Educational Sciences Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap berbagai indikator kinerja guru, seperti meningkatnya komitmen, kepuasan kerja, dan efikasi diri guru yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis Motivasi Kerja (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,082 dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,982 dan signifikansi 0,043 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru, meskipun dalam model ini menunjukkan arah hubungan yang negatif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan pada variabel Motivasi Kerja (X_3) akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Guru

(Y) secara nyata. Secara statistik, variabel ini terbukti memberikan kontribusi yang positif dan signifikan dalam menentukan tinggi rendahnya capaian kinerja guru di sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari dan Wiyono (2021) dalam jurnal yang berjudul *The Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Teacher Performance* penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki dorongan lebih kuat untuk melaksanakan tugas secara optimal, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta mencapai target kerja sekolah. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja guru

Hasil pengujian simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 33,631 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang membuktikan bahwa Kemampuan Manajerial (X_1), Kepemimpinan Transformasional (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Hal ini menegaskan bahwa kinerja guru merupakan variabel kompleks yang dipengaruhi oleh integrasi antara keterampilan manajerial yang sistematis, gaya kepemimpinan yang memberdayakan, serta dorongan motivasi kerja yang kuat.

Ketiga variabel ini bersinergi untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif, sesuai hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,470 berarti bahwa 47% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh kemampuan manajerial, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja sedangkan 53% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru PAUD di kecamatan Ciseeng perlu dilakukan secara terpadu. Sekolah tidak hanya perlu memperhatikan kemampuan individu guru, tetapi juga perlu memperkuat peran kepala sekolah dalam mengelola organisasi sekolah, menerapkan kepemimpinan yang inspiratif, serta menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan

motivasi guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mengembangkan kemampuan dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan program sekolah secara efektif.

Selain itu, kepala sekolah juga perlu menerapkan kepemimpinan transformasional melalui pemberian keteladanan, motivasi, perhatian individual, dan dorongan terhadap inovasi guru. Di sisi lain, motivasi kerja guru perlu ditingkatkan melalui pemberian penghargaan, pembinaan profesional, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesempatan pengembangan diri. Dengan demikian, hasil penelitian ini berimplikasi pada pentingnya kebijakan pengembangan sumber daya manusia sekolah yang menekankan sinergi antara kemampuan manajerial kepala sekolah, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja guru secara optimal dan berkelanjutan.

D. Kesimpulan

1. Kemampuan Manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Ciseeng. Hasil

pengujian hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,928 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,306. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan manajerial dalam aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan komunikasi mampu meningkatkan kualitas kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima, sehingga kemampuan manajerial merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja guru.

2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Ciseeng. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,194 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,232. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin efektif kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional melalui keteladanan, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, perhatian individual, serta

pengaruh ideal, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Oleh karena itu, hipotesis kedua dinyatakan diterima.

3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Ciseeng. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,982 dengan tingkat signifikansi 0,043 ($<0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,082. Meskipun besarnya pengaruh lebih kecil dibandingkan variabel lainnya, motivasi kerja tetap memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, disiplin, komitmen, dan semangat yang lebih baik dalam menjalankan proses pembelajaran. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.
4. Kemampuan Manajerial, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru

PAUD di Kecamatan Ciseeng. Hasil uji simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 33,631 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) sehingga hipotesis keempat diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,470 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 47% variasi kinerja guru, sedangkan 53% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Temuan tersebut menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil sinergi antara kemampuan manajerial, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, S. R., & Sahriana, N. (2022). Kemampuan manajerial dalam mengelola aspek manajemen pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Agustin, L., & Tung, K. Y. (2024). Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*.
- Alam, S., Badeni, Kristiawan, M., & Yanti, F. A. (2023). Implementation of transformational leadership on the performance of PAUD teachers in the digital era. *Jurnal Pendidikan*.
- Alamsyah. (2024). Educational leadership: Menjadi pemimpin transformasional dalam pendidikan. Penerbit tidak tersedia.
- Aminah, S. (2024). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2021). The influence of transformational leadership and work motivation on teachers' performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice. Kogan Page.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). Transformational leadership. Psychology Press.
- Cempaka, D. H., Putra, A. Y., & Kesumawati, N. (2023). Manajemen pendidikan dan kemampuan manajerial. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Pendidikan*.
- Dacholfany, M. I., Hatta, H. R., Kusumastuti, R., & Ali, H. (2021). Manajemen kepemimpinan transformasional pendidikan. Penerbit tidak tersedia.
- Demidyeti, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. *Kindai*.
- Dewi, R. (2022). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru PAUD. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*.

- Endah, R. P., et al. (2024). Faktor-faktor kemampuan manajerial kepala sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*.
- Firmansyah, et al. (2022). Transformational leadership and teacher performance. *Cypriot Journal of Educational Sciences*.
- Fitri, A., Auzar, A., & Burhanuddin, D. (2022). Motivasi kerja dalam konteks pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kinerja*.
- Habibi, M. M., Astini, B. N., Nurhasanah, N., & Rachmayani, I. (2021). Motivasi kerja dalam pencapaian tujuan pendidikan. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*.
- Halpina, R., Kurniah, N., & Ardina, M. (2021). Motivasi kerja guru dalam pendidikan anak usia dini. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*.
- Harris Iskandar. (2020). PAUD memiliki peran strategis sebagai landasan awal pembentukan karakter. *Kompas.com*.
- Hutasoit, F. R. (2024). Perilaku kinerja dalam organisasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Indrayani, E., Oktarina, N., & Rokhman, F. (2024). Kepemimpinan dan motivasi kerja. *Jurnal Pendidikan dan Kepemimpinan*.
- Iriana, U., Trihantoyo, S., Nursalim, M., Khamidi, A., Sholeh, M., & Amalia, K. (2025). Kepemimpinan transformasional dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Iskandar, Y. (2022). Motivasi kerja dalam pendidikan. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*.
- Johnston. (2021). Quantitative research method. *Journal of Research Methodology*.
- Joen, S., Purnamawati, H., & Amiruddin, A. (2022). Kinerja sebagai hasil kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Jumiati, J., Syukri, M., & Yuniarni, D. (2024). Motivasi kerja sebagai daya dorong pencapaian tujuan. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*.
- Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). The influence of principal leadership, academic supervision, and professional competence on teacher performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*.
- Kemendikbudristek. (2022). PAUD berkualitas: Pembelajaran bermutu, kemitraan dengan orang tua, pemenuhan kebutuhan esensial anak, serta kepemimpinan dan pengelolaan satuan pendidikan. *Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi*.
- Kusumaningrum, H., et al. (2024). Kinerja guru dalam proses pembelajaran. *Jurnal Pendidikan*.
- Latifah, Z., Anwar, K., & Yuliansyah, M. (2023). Kinerja dalam pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dasar*.
- Lestari, B. D., Sahrul, Harini, Wirahno, D. N., Pramita, D., & Muryani, A. (2025). Manajemen pembelajaran PAUD berbasis kompetensi. *Penerbit tidak tersedia*.
- Maesaroh, S., Yuliaty, F., & Mulyanti, D. (2024). Kinerja guru dalam menciptakan lingkungan

- belajar inspiratif. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*.
- Maisyaroh, S., & Rosyidi, S. (2024). Kinerja pegawai dan kompetensi guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Mariatie, N., Edy, S., & Rezeki, F. (2022). Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kepemimpinan*.
- Marlina, C. L., Fajri, A., & Kasmini, L. (2022). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Dalam *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*.
- Mawardi, S., et al. (2024). Motivasi kerja dalam konteks pendidikan. *Jurnal Psikologi Pendidikan*.
- Mintzberg, H. (2021). The nature of managerial work. *The Journal of Management Studies*.
- Muflihini, H. (2024). Motivasi kinerja. Penerbit tidak tersedia.
- Muljono, H., & Kusumawati, E. (2023). Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam pengelolaan kelembagaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Muspawi, M. (2021). Strategi peningkatan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan*.
- Mutoharoh, M., Hufad, A., & Rusdiyani, I. (2023). Meningkatkan kinerja guru PAUD. Penerbit tidak tersedia.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. SAGE Publications.
- Norlatifah, E., Aslamiah, A., & Wahyu, W. (2024). Kepemimpinan transformasional sebagai proses perubahan individu dan kelompok. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Permana, A. I., & Eliza, D. (2022). Kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan*.
- Pratama, B. B. R., Wahidmurni, W., & Harini, S. (2024). Analisis gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Taman Kanak-Kanak Pertiwi V Karangmojo. *Jurnal Pendidikan Anak*.
- Putri, S., & Edwarman, E. (2023). Kinerja sebagai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Ramadian, N. (2022). Peningkatan kinerja guru melalui penguatan motivasi kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan transformasional di era VUCA.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior*. Pearson.
- Rupnidah, R., & Eliza, D. (2022). Kemampuan manajerial kepala sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Sabariah, S., Atiqoh, A., Gunawan, W., Rahmi, A., & Danu, R. (2024). Motivasi kerja dalam konteks pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Psikologi*.
- Sakerani, S. (2021). Motivasi kerja sebagai tenaga pendorong perilaku. *Jurnal Pendidikan*.
- Sari, R. (2020). Pengaruh kemampuan manajerial terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*.
- Sari, R., & Wiyono, B. B. (2021). The effect of work motivation and organizational commitment on

- teacher performance. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kinerja guru dalam aktivitas pembelajaran. *Jurnal Pendidikan*.
- Simbolon, M. A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, supervisi akademik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Medan Selayang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Sugiyono. (2024). Metode penelitian kuantitatif. Alfabeta.
- Sulastri, L. (2021). Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengawasi sumber daya sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Sulastri, Fitria, H., & Martha, A. (2020). The influence of principal managerial competence and teacher work motivation on teacher performance. *Journal of Education Research*.
- Tambunan, H. (2021). The effect of principal managerial competence and teacher motivation on teacher performance. *International Journal of Educational Review*.
- Tanjung, R., et al. (2021). Kemampuan manajerial dalam pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Udin. (2020). Transformational leadership and teacher performance: The role of motivation. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Utaminingsih, S., Hardhienata, S., & Sunardi, H. O. (2022). Peningkatan kinerja guru: Tuntutan profesionalitas guru PAUD. Penerbit tidak tersedia.
- Widodo, & Pratama. (2023). Penggunaan skala Likert dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian*.
- Yanuarsari, R., et al. (2022). Kompetensi dan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan*.
- Zhahira, J., Shalahudin, S., & Jamilah, J. (2022). Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam mengorganisasi dan mengembangkan sumber daya sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Zuriah, N. (2006). Metodologi penelitian sosial dan pendidikan: Teori dan aplikasi. Bumi Aksara.