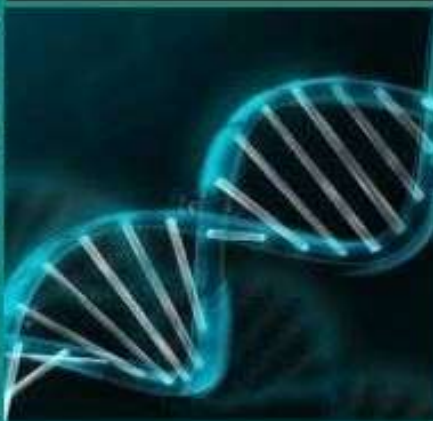
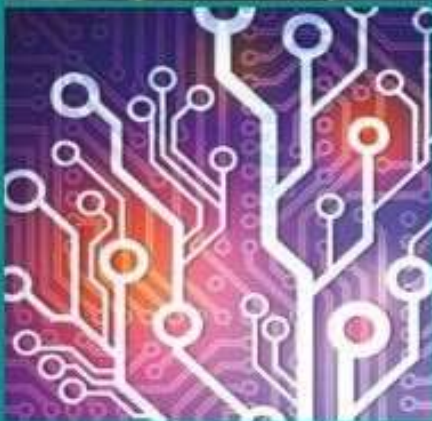
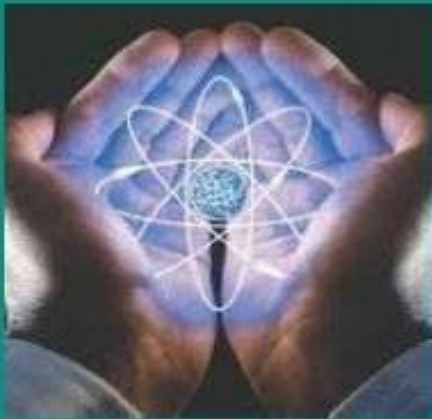


---

# Academia Open



*By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*

---

## Table Of Contents

<b>Journal Cover</b> .....	1
<b>Author[s] Statement</b> .....	3
<b>Editorial Team</b> .....	4
<b>Article information</b> .....	5
Check this article update (crossmark) .....	5
Check this article impact.....	5
Cite this article.....	5
<b>Title page</b> .....	6
Article Title.....	6
Author information .....	6
Abstract .....	6
<b>Article content</b> .....	6

### **Originality Statement**

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

### **Conflict of Interest Statement**

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

### **Copyright Statement**

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

## **EDITORIAL TEAM**

### **Editor in Chief**

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### **Managing Editor**

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### **Editors**

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

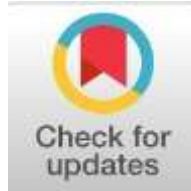
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

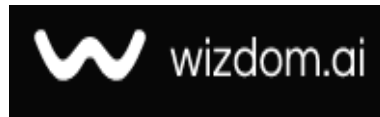
How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

# **Transformational Leadership Motivation And Job Satisfaction In Kindergarten Teachers:Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Guru TK**

**Masyrida Masyrida, masyridas@gmail.com, (1)**

*Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Almuslim Bireuen, Indonesia*

**Marwan Marwan, marwan.dayah@gmail.com, ( )**

*Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Almuslim Bireuen, Indonesia*

**Munawar Munawar, nawar10dr@gmail.com, ( )**

*Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Almuslim Bireuen, Indonesia*

**Teuku Salfiyadi, atjeh1983@gmail.com, (1)**

*Program Studi Studi Kesehatan Gigi, Poltekkes Kemenkes Aceh, Indonesia*

**Hera Yanti, eya.bireuen@gmail.com, (1)**

*Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Almuslim Bireuen, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

## **Abstract**

**General Background** Leadership quality in early childhood education institutions plays a strategic role in shaping organizational conditions that support teacher professionalism. **Specific Background** Kindergarten teachers in Aceh Tamiang District face challenges related to leadership practices, work motivation, and job satisfaction that coincide with variations in teaching performance. **Knowledge Gap** Empirical studies that simultaneously examine transformational leadership, work motivation, and job satisfaction within the context of early childhood education remain limited, particularly in regional kindergarten settings. **Aims** This study aims to examine the relationships between principals' transformational leadership style, teachers' work motivation, job satisfaction, and kindergarten teacher performance in Aceh Tamiang District. **Results** Using a quantitative survey approach with regression and path analysis, the findings indicate that transformational leadership, work motivation, and job satisfaction each show statistically significant associations with teacher performance, both individually and jointly, while also demonstrating interconnected direct and indirect pathways. **Novelty** This study presents a comprehensive model that integrates transformational leadership with motivational and satisfaction variables based on empirical data from kindergarten teachers in a localized educational context. **Implications** The results provide evidence-based considerations for school leadership practices and educational management strategies aimed at strengthening teacher performance in early childhood education settings.

### **Highlights:**

- Principals' leadership practices showed measurable associations with teacher outcomes
- Motivational and satisfaction factors demonstrated interconnected statistical pathways
- Combined variables explained a substantial proportion of performance variance

**Keywords:** Transformational Leadership; Work Motivation; Job Satisfaction; Teacher Performance; Kindergarten Education.

## Pendahuluan

Pada era society 5.0 pendidikan sebagai salah satu wadah yang memfasilitasi manusia untuk terus berkembang tidak lepas dari tuntutan menghasilkan manusia yang berkualitas karena semakin terbukanya persaingan global dalam bidang pendidikan [1]. Salah satu permasalahan pada pendidikan yang ada di Indonesia adalah mutu pendidikan yang masih rendah khususnya pada tingkat pendidikan dasar dan menengah [2]. Dalam proses pendidikan, mutu pendidikan melibatkan berbagai input didalamnya yang meliputi bahan ajar (kognitif, afektif, atau psikomotorik), metodologi (bervasiasa sesuai kemampuan guru), sarana dan prasarana, administrasi, sumber daya dan upaya penciptaan suasana yang fair dan nyaman untuk proses pembelajaran [3].

Menurut Edward Deming mutu adalah kualitas yang mencakup kesesuaian atribut produk dengan yang diharapkan oleh konsumen. Sedangkan menurut Joseph Juran mendefinisikan mutu sebagai sebuah kesesuaian bagi penggunaan yaitu suatu produk atau jasa hendaknya sesuai dengan apa yang diperlukan dan diharapkan oleh penggunanya [4]. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mutu tenaga pendidik haruslah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh muridnya. Kepemimpinan berasal dari kata pimpin, pemimpin; yaitu seseorang yang memimpin. Sedangkan kepemimpinan adalah cara bagaimana seseorang memimpin. Sedangkan dalam kamus Oxford disebut dengan leadership yang berarti posisi sebagai pemimpin; kemampuan atau kualitas untuk menjadi seorang pemimpin. Dalam bahasa Arab sendiri dikenal dengan istilah ra'in yang bermakna gembala. Hal tersebut dimaksud bahwa seorang pemimpin diibaratkan seorang penggembala kambing yang bertanggung jawab atas keselamatan kambing- kambingnya [5].

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai sebuah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan para anggota kelompoknya. Sehingga pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain dalam tanggung jawab pekerjaannya [6]. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor pendukung dalam membentuk dan mendorong orang lain untuk bekerja mencapai tujuan yang telah ditentukan pada sebuah organisasi [7]. Sebagaimana hal tersebut, maka persoalan terkait pemimpin pada sebuah organisasi khususnya lembaga pendidikan menjadi begitu kompleks dan membutuhkan koordinasi yang sangat baik antar warga sekolah. Sehingga tolak ukur keberhasilan pendidikan ditentukan oleh keberhasilan pemimpinnya dalam mengelola tenaga kependidikannya [8].

Gaya kepemimpinan yang tepat dengan segala perubahan kondisi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional ini akan mampu mengikuti perkembangan informasi, kemajuan teknologi, tuntutan profesionalisme kerja, dan perubahan karakter penggunanya [9]. Kepemimpinan transformasional menurut Robbins dan Judge adalah kemampuan pemimpin yang dapat

menginspirasi pengikutnya untuk menyampingkan kepentingann pribadi untuk kepentingan organisasi dan memberi pengaruh luar biasa pada diri pengikutnya. Terdapat lima hal yang dapat merefleksikan bahwa suatu gaya kepemimpinan yang digunakan adalah kepemimpinan transformasional yaitu sebagai berikut: Pertama, pemimpin adalah orang yang menjadi panutan. Kedua, seorang pemimpin adalah orang yang mampu menginspirasi guna terbentuknya visi bersama. Ketiga, seorang pemimpin harus berani untuk berproses diluar zona nyamannya dan status quo. Keempat, pemimpin memampukan tim untuk bertindak. Terakhir, seorang pemimpin mampu memberikan semangat kepada tim dengan memberikan pengukuhan positif dan apresiasi pada kinerja tim [10].

Apabila suatu lembaga pendidikan secara konsisten meningkatkan standar pengajarannya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan kliennya (masyarakat pendidikan), maka dapat dikatakan baik dan bermutu. Karena guru merupakan komponen terpenting dalam meningkatkan taraf pendidikan di sekolah, maka guru merupakan salah satu kelompok yang memimpin proses pendidikan dari dalam. Guru memiliki tanggung jawab untuk mengelola pembelajaran secara efektif sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Agar pengelolaan dapat terorganisir dengan baik, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian proses, penilaian hasil, dan evaluasi. Kelancaran proses pembelajaran akan terjamin dengan adanya pengelolaan pembelajaran ini, yang dapat memudahkan tercapainya tujuan pembelajaran.. Dalam melaksanakan tugasnya, guru harus menampilkan kinerjanya yang terbaik.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan yang mendukung bagi guru dan siswa. Perencanaan strategis sangatlah penting agar sekolah berhasil mencapai tujuan pengajarannya, [11]. Namun perencanaan strategis di sekolah dasar masih menghadapi sejumlah kesulitan dan hambatan. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan salah satu elemen yang mungkin berdampak pada seberapa baik perencanaan strategis berjalan. Gaya kepemimpinan transformasional seorang kepala sekolah dapat berdampak pada kinerja dan motivasi guru sekaligus menumbuhkan lingkungan pembelajaran yang inovatif. Untuk mengatasi kesulitan dan hambatan saat ini, penting untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mempengaruhi dorongan dan efektivitas guru sekolah.

Pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi individu organisasi, menumbuhkan sikap inovatif, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik [12]. Penelitian mengenai dampak gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap efektivitas perencanaan strategis di sekolah dasar masih kurang dan memerlukan perhatian lebih. Penelitian yang dapat memberikan pengetahuan lebih dalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kapasitas Taman Kanak-kanak (TK) dalam merancang dan menerapkan strategi yang sukses diperlukan mengingat perubahan dan kemajuan yang cepat di bidang pendidikan. Strategi kepemimpinan yang efektif dalam dunia pendidikan adalah gaya kepemimpinan transformasional [13]. Gaya kepemimpinan ini mengharuskan kepala sekolah menetapkan visi yang menarik, menginspirasi dan memberdayakan karyawan, serta memupuk ikatan yang erat antara kepala sekolah dan karyawan. Iklim sekolah yang positif, kreatif, dan

mudah beradaptasi biasanya dibangun oleh kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional [14]. Selain itu, pemimpin sekolah transformasional dapat mengenali dan membimbing potensi setiap siswa dan mendorong keterlibatan aktif dalam perencanaan strategis [15].

Efektivitas administrasi dan kepemimpinan sekolah dalam pendidikan sebagian besar ditentukan oleh seberapa baik sekolah tersebut melaksanakan rencana strategisnya. Untuk memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan kebijakan dan praktik kepemimpinan di tingkat pendidikan dasar, penelitian ini bertujuan untuk menutup kesenjangan pengetahuan dan menawarkan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan efektivitas perencanaan strategis, salah satu permasalahan yang dihadapi sistem pendidikan adalah buruknya kinerja guru di semua jenjang pendidikan, termasuk taman kanak-kanak. Salah satu jawaban potensial terhadap permasalahan ini adalah meningkatkan efektivitas guru melalui strategi kepemimpinan yang sesuai. Pemimpin yang dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dan menginspirasi semua orang di organisasi untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi sangat penting dalam transformasi pendidikan.

Administrator sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional diharapkan mampu menjadi ujung tombak reformasi yang diperlukan untuk meningkatkan standar pendidikan taman kanak-kanak. Efektivitas pendidikan anak usia dini sangat bergantung pada kerja guru yang kompeten. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru harus menjadi perhatian utama, dan salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan menciptakan kepemimpinan tingkat sekolah yang kuat. Tugas kepala sekolah sebagai agen perubahan adalah memberikan visi yang jelas dan memotivasi guru untuk bekerja dengan penuh semangat dan komitmen. Kerangka kerja yang berguna untuk mencapai tujuan ini ditawarkan oleh gaya kepemimpinan transformasional.

Peningkatan kinerja guru di sekolah TK dapat dicapai secara strategis dengan menerapkan kebijakan pendidikan yang mendorong tumbuhnya gaya kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah harus mendapat pelatihan dan bantuan yang cukup dari pemerintah dan lembaga pendidikan untuk menerapkan gaya kepemimpinan itu. Gaya kepemimpinan terbaik dalam lingkungan pendidikan adalah karakteristik sekolah lainnya. Salah satu filosofi kepemimpinan terbaik dalam lingkungan pendidikan adalah kepemimpinan transformasional, yang mendorong aspirasi dan perubahan konstruktif. Kepala sekolah yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi guru untuk mencapai tujuan yang lebih besar, mencapai potensi penuh, dan mendedikasikan diri pada visi bersama. Pendekatan kepemimpinan ini mendorong kreativitas, kerja tim, dan semangat kerja guru yang positif.

Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang berdampak langsung pada kinerja guru. Kinerja guru TK tidak hanya mempengaruhi hasil belajar siswa, tetapi juga membentuk pengalaman belajar awal yang akan mempengaruhi sikap dan motivasi belajar anak di masa depan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru di tingkat ini. Studi empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru di TK

masih terbatas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam literatur pendidikan dan menjadi acuan bagi praktik kepemimpinan di sekolah.

Permasalahan yang sering terjadi pada TK di Kabupaten Aceh Tamiang khususnya di Kecamatan Karang Baru yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu kepala sekolah jarang mengunjungi setiap ruangan kelas untuk melihat situasi pembelajaran yang ada di ruang kelas, kepala sekolah kurang dalam mendengarkan keluhan guru dan menjadikan dirinya sebagai panutan atau tauladan yang baik bagi warga sekolahnya, kurangnya apresiasi yang seharusnya diberikan oleh Kepala Sekolah kepada guru, guru kurang dalam menggunakan media pembelajaran dan pengaplikasiannya, guru kurang kreativitas dalam mengembangkan pengajaran terhadap siswa, guru kurang dalam pengorganisasian peserta didik dan ruang kelas, dan guru kurang dalam menindak lanjuti hasil belajar peserta didik.

Motivasi kerja guru adalah faktor penting yang menentukan sejauh mana guru bersemangat dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Guru yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pembelajaran yang diterima oleh siswa. Kepuasan kerja juga merupakan elemen kunci dalam kinerja guru. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari segi lingkungan kerja, penghargaan, dan hubungan dengan rekan kerja serta pimpinan, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas mereka. Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Maruli (2020:26) mendefinisikan motivasi kerja sebagai segala sesuatu yang timbul dari keinginan seseorang, yang menimbulkan gairah dan keinginan internal yang dapat berdampak, membimbing, dan menopang. perilaku untuk memenuhi tujuan atau aspirasi yang selaras dengan ruang lingkup pekerjaan. Dua factor eksternal (luar) dan internal (dalam) berdampak pada motivasi. Contoh faktor eksternal antara lain lingkungan kerja, pimpinan dan pimpinan, tuntutan pengembangan organisasi atau tugas, dorongan atau bimbingan dari atasan, dan kompensasi [16],[17]. Sedangkan determinan internal meliputi ciri-ciri pribadi, pencapaian pendidikan, dan pengalaman sebelumnya [18].

Kesenjangan antara motivasi kerja guru yang ideal dengan keadaan aktual di lapangan masih jauh dari harapan. Ketidakpuasan guru terhadap pengakuan dan prestasi, persepsi mereka bahwa kepala sekolah masih belum memberikan peran pengawasan penuh kepada mereka, persepsi mereka bahwa mereka tidak memiliki cukup kesempatan untuk berkembang secara profesional, dan persepsi mereka tentang kurangnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan kemampuan terbaiknya adalah permasalahan yang muncul berkaitan dengan motivasi kerja guru. Hasil survei yang diberikan kepada guru sekolah TK Kabupaten Aceh Tamiang, setidaknya di Kecamatan Karang Baru sampel yang berjumlah 30 guru tersebut masih kurang, antara lain 45% guru mengatakan RPP mereka masih di bawah standar, 50% merasa kepala sekolah masih belum memberikan peran pengawasan penuh kepada mereka, 70% mengatakan mereka tidak memiliki cukup kesempatan untuk berkembang, dan 66% mengatakan mereka tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuan terbaiknya.

Permasalahan yang muncul mengenai bagaimana motivasi mengajar mempengaruhi kinerja guru. Ciri khas guru TK di Kecamatan Karang Baru yaitu guru kurang puas terhadap lingkungan kerja dan fasilitas sekolah, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi mereka dalam melaksanakan pembelajaran dengan baik, motivasi mereka untuk meningkatkan penguasaan materi dan masih banyak guru yang terbiasa tidak disiplin dalam meluangkan waktunya dalam kegiatan pembelajaran. Berdasarkan temuan wawancara yang dilakukan kepada sejumlah pengajar di TK Kecamatan Karang Baru, menyatakan bahwa guru pada umumnya bekerja keras dan penuh semangat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini antara lain disebabkan oleh adanya kepemimpinan dan komunikasi antara kepala sekolah dan guru, tersedianya sarana dan prasarana pengajaran yang memadai dan guru mampu menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya. , yang memberi mereka motivasi tingkat tinggi untuk bekerja.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal selain motivasi kerja. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu strategi pembelajaran. Gaya seorang pemimpin adalah bagaimana mereka mempengaruhi orang lain. perilaku patuh yang berupaya memaksimalkan tujuan organisasi dengan menumbuhkan semangat kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas staf yang tinggi [19],[20]. Lebih lanjut dikatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dan efisien akan tercapai apabila dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks kelompok atau organisasi yang dipimpinnya, seorang pemimpin harus berusaha menyesuaikan diri. Keterampilan dalam pengambilan keputusan, komunikasi, motivasi, pengendalian bawahan, dan pengaturan emosi merupakan contoh unsur mempengaruhi secara umum [21]. Selain itu, ikatan kolaboratif sangat dihargai oleh beberapa pemimpin, yang biasanya mengarah pada suasana kerja yang sehat, dengan cara ini, dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Kinerja guru dapat juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Perilaku guru muncul karena adanya interaksi secara vertikal dan horizontal antara pimpinan dengan bawahan dan antara bawahan dengan bawahan. Dengan demikian tinggi rendahnya motivasi dan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh guru kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Aspek kinerja guru merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan. Menjaga dan mengupayakan guru supaya memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini peran pemimpin dengan motivasi dan gaya kepemimpinannya sangat berpengaruh besar terhadap kinerja guru. Sebagai komponen penting dalam sistem pendidikan, kinerja guru sangat penting dalam mempengaruhi dan membimbing pertumbuhan generasi penerus [22]. Intinya, efektivitas seorang guru lebih dari sekadar menyampaikan pengetahuan kelas, tetapi juga mencakup topik-topik seperti pengembangan karakter, pengembangan keterampilan sosial, dan pembentukan moral [23]. Hasilnya, kinerja guru mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan sosial siswa, kemajuan pribadi, dan kualitas pendidikan. Peran guru sebagai agen perubahan di kelas dan

lingkungan sekolah menjadikan kinerjanya sangat penting. Seorang guru yang sukses dapat mempengaruhi sikap, nilai-nilai, dan kepribadian positif siswa serta menginspirasi dan mendidik mereka. Guru dengan kualifikasi juga berhak untuk itu membangun suasana belajar yang mendukung, mendorong inovasi dan kreativitas, dan membantu siswa dalam mewujudkan potensi penuh mereka.

Pada tahun 2024, kinerja guru TK di Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang, masih menunjukkan kinerja yang buruk, terbukti dengan rapor pendidikan terus mendapat nilai buruk dalam bidang manajemen kelas, kemampuan membaca, berhitung, dan kualitas pembelajaran. Dalam keadaan seperti ini, sukses efektivitas guru mempunyai pengaruh yang besar terhadap prestasi siswa. Sekolah yang dikelola dengan baik akan menghasilkan keluaran dan manajemen yang berkualitas tinggi; sebaliknya, sekolah yang manajemennya buruk tidak akan menghasilkan lulusan yang berkualitas; banyak sekolah yang tidak dapat dikelola dari sudut pandang sistem dalam hal pembelajaran dan manajemen, sehingga mengakibatkan pendidikan berkualitas rendah dan stagnan. Tentu saja untuk memenuhi kebutuhan semaksimal mungkin sangat tergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah. Menerapkan manajemen kepemimpinan berkualitas yang mendalam di sekolah sering kali gagal memberikan hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja guru, perlu diperhatikan tiga faktor yaitu prinsip gaya kepemimpinan, motivasi kerja guru, dan disiplin kerja.

## Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kausal asosiatif (causal associative research). Menurut Burns (2020: 121) penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk menanyakan hubungan antara satu atau lebih variabel. Penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif karena pengujian yang dilakukan menggunakan pengolahan data berupa angka dan diolah dengan prosedur statistik. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Aceh Tamiang, khususnya di kecamatan Karang baru. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan secara bertahap dan direncanakan mulai bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru TK yang berada di Kabupaten Aceh Tamiang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 responden. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan teknik purposive sampling yaitu, teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015:84).

Teknik pengumpulan data meliputi observasi langsung, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner yang disebarkan kepada Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang. Observasi dan wawancara digunakan untuk memperoleh data kontekstual, sedangkan kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk pengukuran variabel penelitian. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria bahwa item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,361). Seluruh item pada variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru

dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, dan seluruh variabel menunjukkan nilai alpha > 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran karakteristik data penelitian. Sebelum dilakukan analisis lanjutan, data diuji melalui asumsi klasik yang meliputi uji normalitas heteroskedastisitas, dan multikolinearitas guna memastikan kelayakan model regresi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Selanjutnya digunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F (simultan), dan uji t (parsial untuk menilai kekuatan dan signifikansi pengaruh antarvariabel. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk melihat hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel. Analisis jalur dilakukan setelah seluruh persyaratan statistik terpenuhi, yaitu normalitas dan linearitas hubungan antarvariabel. Model jalur dibagi ke dalam dua sub-struktur yang menggambarkan hubungan kausal antara variabel eksogen dan endogen.

Berdasarkan uraian tersebut, kebaruan (novelty) dalam penelitian ini terletak pada pengkajian secara komprehensif hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru pada konteks pendidikan anak usia dini (TK) di wilayah Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang, yang selama ini masih jarang diteliti secara empiris.

Penelitian ini tidak hanya menyoroti peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai faktor tunggal, tetapi juga mengintegrasikan dengan aspek motivasi kerja guru sebagai variabel mediasi yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Selain itu, penelitian ini menggunakan kondisi riil lapangan yang ditunjukkan melalui data rapor pendidikan dan temuan survey guru sebagai dasar analisis, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kebijakan kepemimpinan sekolah dan peningkatan mutu pendidikan anak usia dini, khususnya di daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Deskripsi Data Penelitian

#### Distribusi Frekuensi Variabel

Teknik mengkarakterisasi partisipan penelitian menurut usia dan jenis kelamin dikenal dengan penyebaran kuesioner deskriptif. Pendekatan tersebut digunakan untuk menentukan jumlah responden. 110 sampel. Berikut ini disajikan pada tabel 4.1 karakteristik responden.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Deskriptif	Keterangan	Jumlah Responden	Presentasi
------------	------------	------------------	------------

	<20	15 orang	13,5 %
Usia	20-25	50 orang	37,5 %
	26-30	25 orang	27,0 %
	>30	20 orang	23,2 %
	Total	110 orang	100 %

Sumber: Data Primer diolah, 2024

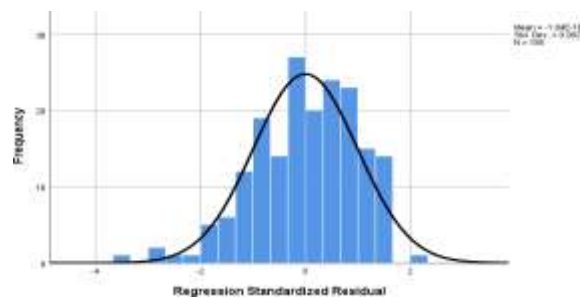
Berdasarkan data Tabel 1 diketahui bahwa Rata-rata umur responden yaitu 15 orang (13,5%) merupakan responden berusia <20 tahun, 50 orang (37,5%) merupakan responden berusia 20-25 tahun, 25 orang (27,0%) merupakan responden berusia 26-30 tahun, 20 orang (23,2%) merupakan responden berusia <30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden usia 20-25 tahun lebih banyak dibandingkan usia lainnya.

## B. Pengujian Persyaratan Analisis

Pertama, perbedaan tingkat implementasi SOP K3 pada tiga PAUD menunjukkan bahwa tingkat akreditasi dan kapasitas manajerial sekolah sangat memengaruhi keberhasilan penerapan keselamatan kerja anak. TK Aisyiyah Bustanul Athfal 01 memiliki prosedur K3 dasar seperti penyambutan anak, pengelolaan alat permainan, dan P3K; namun, pelatihan terkait K3 belum dijalankan secara rutin, kemungkinan disebabkan oleh kurangnya dukungan dari pihak dinas dan keterbatasan dana sekolah. Akibatnya, SOP yang dibuat lebih bersifat administratif daripada operasional. Sebaliknya, TK Negeri Pembina yang merupakan lembaga pemerintah memiliki pengawasan yang lebih terstruktur melalui pengawasan langsung dari Korwil Pendidikan, sehingga penerapan SOP K3 lebih sistematis meskipun masih menghadapi hambatan dalam dokumentasi dan pelaporan. Sedangkan TK Putra V, sebuah lembaga swasta kecil, mengalami keterbatasan sumber daya dan manajemen internal, sehingga SOP yang ada belum dilaksanakan secara penuh karena kurangnya pelatihan guru dan budaya keselamatan di lingkungan sekolah belum terbangun. Berdasarkan Permendikbud No. 137 Tahun 2014, seluruh lembaga PAUD wajib memiliki SOP yang memastikan keselamatan anak dalam setiap kegiatan belajar mengajar. Kegagalan menerapkan SOP bukan hanya persoalan administratif, tetapi menunjukkan lemahnya tata kelola kelembagaan (manajerial leadership). Hal ini sejalan dengan teori implementasi kebijakan yang menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi sangat bergantung pada komunikasi, sumber daya, dan disposisi pelaksana. Dalam konteks ini, komunikasi SOP yang kurang intensif dan minim sumber daya manusia menjadi penghambat utama [10].

Uji normalitas peneliti lakukan untuk mengetahui apakah ada model regresi variabel dependen, independen bersifat atau berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang bagus hendaknya berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini yaitu:

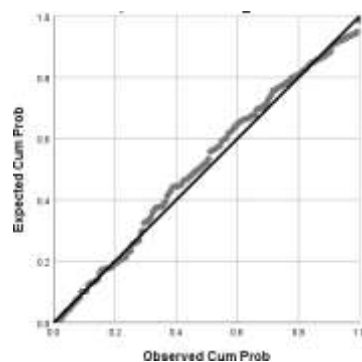
**Gambar 1.** *Grafik Histogram*



Sumber : Hasil Penelitian dengan SPSS, 2025

Hasil uji normalitas pada gambar di atas membuktikan bahwa data yang mempunyai distribusi normal biasanya berbentuk sebuah kurva yang memiliki bentuk lonceng atau bell-shaped yang merupakan syarat untuk bisa dilakukan uji regresi. Uji normalitas dapat disajikan dalam memakai diagram normal P-Plot regression dan memiliki hasil uji sebagai berikut :

**Gambar 2.** *Hasil Uji Normalitas Data P-Plot*



Sumber : Hasil Penelitian dengan SPSS, 2025

Grafik normal pola memperlihatkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, diagonal yang memiliki indikasi model regresi mengisi asumsi normalitas, selain memakai grafik (P-Plot), uji normalitas output berbentuk angka uji kolmogorov-smirnov bisa kita lihat dalam tabel seperti berikut:

**Tabel 2.** *Hasil Uji Kolmogorov-Smirno*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		185

Normal Parametersa,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68652607
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.045
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

Sumber : Hasil Penelitian dengan SPSS, 2025

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa data tersebut mempunyai tingkat signifikan  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat simpulkan bahwa data diatas berdistribusi secara normal.

### C. Uji Linieritas dan Keberatan Regresi

#### 1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda diarahkan untuk asumsi variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Guru bersumber dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 3.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.396	1.186		3.707	.000
	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.120	.036	.277	3.284	.001
	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	.184	.052	.339	3.513	.001
	Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	.081	.034	.183	2.385	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Hasil Penelitian Menggunakan SPSS, 2025

Tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan regresi linear berganda, yaitu

$$Y = 4,396 + 0,120X_1 + 0,184X_2 + 0,081X_3 + e$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan mengenai persamaan diatas, yaitu sebagai berikut :

a) Konstanta (a) = 4,396

Konstanta memiliki nilai sebesar 4,396, hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) dianggap konstan pada tingkat variabel Kinerja Guru (Y). Apabila nilai variabel independen bernilai 0 atau konstan maka Kinerja Guru (Y) memiliki nilai 4,396.

b) Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) = 0,120 Variabel X<sub>1</sub> mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,120 yaitu bernilai positif. Hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y), artinya apabila Gaya Kepemimpinan meningkat, maka Kinerja Guru akan meningkat.

c) Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) = 0,184

Variabel X<sub>2</sub> mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,184 yaitu bernilai positif, Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y), artinya apabila Motivasi Kerja meningkat, maka Kinerja Guru akan meningkat.

d) Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) = 0,081

Variabel X<sub>3</sub> mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,081 yaitu bernilai positif, Hal ini berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y), artinya apabila Kepuasan Kerja meningkat, maka Kinerja Guru akan meningkat.

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dipakai pada hubungan untuk mengetahui seberapa besar jumlah atau presentase memberikan pengaruh variabel bebas didalam model regresi dengan bersama-sama untuk memberikan pengaruh kepada variabel terikat. Hasil analisis koefisien determinasi bisa ditampilkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>
----------------------------

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729a	.531	.523	1.700

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah,

Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Penelitian Menggunakan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,531 atau 53,1%. Hal ini menjelaskan bahwa sekitar 53,1% variabel Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dan sisanya 46,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### D. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bisa dideteksi dengan kriteria uji VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Apabila nilai toleransi > 0,01 dan VIF < 10, maka memperhatikan bahwa model tidak ada indikasi multikolinieritas yang berarti tidak ada hubungan antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficientsa			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah (X1)	.364	2,750
	Motivasi Kerja (X2)	.278	3,595
	Kepuasan Kerja (X3)	.442	2,263

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Hasil Penelitian Menggunakan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah memiliki nilai toleransi 0,364 > 0,10 dan VIF 2,750 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan bebas dari multikolinieritas.

2. Motivasi Kerja memiliki nilai tolerance  $0,278 > 0,10$  dan VIF  $3,595 < 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja bebas dari multikolonieritas.
3. Kepuasan Kerja memiliki nilai tolerance  $0,442 > 0,10$  dan VIF  $2,263 < 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja bebas dari multikolonieritas.

## E. Hasil Uji hipotesis

1. Hasil uji parsial (uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adanya kriteria pengujian parsial yaitu sebagai berikut:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan probabilitas (nilai signifikan)  $< 0,05$  (5%) berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan probabilitas (nilai signifikan)  $< 0,05$  (5%) berarti variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial**

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.396	1.186		3.707	.000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)	.120	.036	.277	3.284	.001
	Motivasi Kerja (X2)	.184	.052	.339	3.513	.001
	Kepuasan Kerja (X3)	.081	.034	.183	2.385	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Hasil Penelitian Menggunakan SPSS, 2025

Nilai  $t_{tabel}$  dilihat dari nilai  $df = n - k - 1$  dengan derajat kebebasan 5% (0,05). Jumlah sampel penelitian ( $n$ ) = 110, jumlah variabel bebas dan terikat ( $k$ ) = 4. Sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  dengan  $df = 110 - 4 - 1 = 105$  dengan  $\alpha = 0,05$  adalah sebesar 1,659. Berdasarkan tabel diatas dijelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu:

- 1) Nilai  $t_{hitung}$  Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah sebesar 3,284, sehingga  $t_{hitung} 3,284 > t_{tabel} 1,659$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru ,

artinya jika Gaya Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Guru akan meningkat, demikian sebaliknya.

- 2) Nilai thitung Motivasi Kerja sebesar 3,513, sehingga thitung 3,513 > ttabel 1,659 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, artinya jika Motivasi Kerja meningkat maka Kinerja Guru akan meningkat, demikian sebaliknya.
- 3) Nilai thitung Kepuasan Kerja sebesar 2.385, sehingga thitung 2.385 > ttabel 1,659 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja, artinya jika Kepuasan Kerja meningkat maka Kinerja Guru akan meningkat, demikian sebaliknya.

## 2. Hasil uji simultan (uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian simultan yaitu sebagai berikut :

- a. Jika Fhitung > probabilitas (nilai signifikan) > 0,05 (5%) berarti variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika Fhitung > probabilitas (nilai signifikan) < 0,05 (5%) berarti variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 7. Hasil Uji Simultan**

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	592.820	3	197.607	68.340	.000b
Residual	523.364	181	2.892		
Total	1116.184	184			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala

Sekolah, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Pada Tabel diatas diketahui jumlah sampel penelitian (n) = 110, jumlah variabel bebas dan terikat (k) = 4. Nilai Fhitung diperoleh dengan tabel F dengan rumus nilai df1 dan df2. Nilai df1 = k – 1 dan nilai df2 = n – k. Sehingga diperoleh nilai df1 = 4 – 1 = 3 dan df2 = 110 – 3 = 107. Berdasarkan tabel F diketahui nilai df1 = 3 dan nilai df2 = 107, maka nilai Ftabel = 2,69.

Hasil uji F diketahui nilai Fhitung adalah 68,340 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai Fhitung  $68,340 > F_{tabel} 2,69$  dan nilai signifikan dalam penelitian ini adalah  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

## **F. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil uji parsial dalam penelitian ini, Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah memiliki nilai  $3,284 > t_{tabel} 1,659$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan terhadap Kinerja Guru

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di TK Aceh Tamiang. Sebagaimana telah kita ketahui bahwa kepala sekolah merupakan penggerak dan penentu arah sekolah akan menjadi seperti apa dan kepala sekolah ikut serta berperan aktif dalam menentukan rendah tingginya kinerja tenaga pendidik. Jika kinerja tenaga pendidik baik, maka output atau lulusan sekolah tersebut akan baik, begitupun sebaliknya. Kepala sekolah merupakan pemberdaya tenaga pendidik dan memegang tanggung jawab terhadap hal apapun yang berkenaan dengan lingkungan sekolah. Sebagaimana yang tertera dalam pembukaan UUD 1945 bahwasannya tujuan pendidikan di Indonesia yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, tentunya yang berperan aktif dalam mencerdaskan kehidupan bangsa adalah guru sebagai tenaga pendidik, dan bagaimana kepala sekolah memimpin sekolahnya agar melahirkan lulusan-lulusan yang bermutu dan sesuai harapan pelanggan pendidikan (masyarakat).

Dalam konteks pendidikan anak usia dini di Aceh Tamiang, kepemimpinan transformasional menjadi sangat relevan karena guru TK membutuhkan dukungan emosional, motivasi berkelanjutan, serta arahan yang jelas dalam menghadapi karakteristik peserta didik yang unik dan beragam. Kepala sekolah yang mampu membangun visi bersama, memberikan perhatian individual, serta mendorong inovasi pembelajaran akan menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru.

Hipotesis awal penelitian diterima, diterimanya hipotesis awal menunjukkan bahwa kepemimpinan yang meliputi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang direspon secara positif oleh guru. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Guru yang bekerja di sekolah dengan pemimpin yang mempunyai kepribadian yang menarik, kemampuan manajerial yang baik, senantiasa memberikan motivasi, mampu menciptakan kewirausahaan, melakukan supervisi, dan mempunyai kompetensi sosial yang baik akan menghasilkan kinerja guru yang baik juga. Sebaliknya jika pemimpin tidak mempunyai kompetensi

kepemimpinan yang baik maka akan membuat guru kurang bersemangat, tidak disiplin, dan mengajar semaunya saja sehingga menurunkan kinerja guru.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Rego (2017), Yusnita (2020), Novialni dan Pragiwani (2020), Wardani (2017), Sulistiyowati (2017), Saputra dan Rahyuda (2018), serta Shintya dan Hamdani (2020). Namun demikian, penelitian ini memperkuat temuan terdahulu dengan menempatkan kepemimpinan transformasional dalam konteks lokal TK di Aceh Tamiang, yang memiliki karakteristik sosial dan budaya tersendiri, sehingga implementasi kepemimpinan tidak bersifat seragam tetapi kontekstual.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji parsial dalam penelitian ini, Nilai thitung Motivasi Kerja sebesar 3,513, sehingga  $t_{hitung} 3,513 > t_{tabel} 1,659$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru yang dihasilkan dengan adanya kesadaran diri sendiri atau motivasi guru yang tinggi, akan mendorong guru untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Setiap guru harus memiliki motivasi yang kuat pada saat menjalankan tugas mereka. Sebagai pihak kepala sekolah harus bisa membantu para guru untuk menumbuhkan motivasi dan menjaga motivasi tersebut di dalam diri setiap guru, misalnya dengan cara memberi pujian apabila guru tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi tetapi memiliki motivasi kerja yang rendah akan berdampak pada kinerja yang belum optimal. Hal ini berarti bahwa guru dapat menyelesaikan pekerjaannya, akan tetapi ketepatan waktu dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan belum sesuai dengan hasil kinerja yang sesuai karena tidak adanya motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila guru tidak memiliki kepuasan kerja tetapi memiliki motivasi kerja yang tinggi juga tidak dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Dalam hal ini guru akan kehilangan dorongan usaha untuk meningkatkan kinerjanya karena ketidaksesuaian tingkat kepuasan guru, baik secara ketepatan waktu, kuantitas dan kualitas untuk mencapai target sekolah yang telah ditentukan. Apabila guru tidak mengalami kepuasan kerja dan motivasi kerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap kinerja yang dihasilkan [25]. Dampak yang ditimbulkan adalah ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas mengajar yang kurang optimal dan kuantitas yang tidak 89 sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Jadi kepuasan kerja dan motivasi kerja akan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan cara kepuasan kerja dan motivasi kerja yang positif akan berdampak positif terhadap kinerja, begitupun sebaliknya.

Dalam konteks TK, motivasi kerja guru tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target kinerja, tetapi juga dengan panggilan jiwa dalam mendidik anak usia dini. Guru yang termotivasi akan lebih sabar, kreatif, dan inovatif dalam mendampingi perkembangan peserta didik. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja

dapat berdampak pada menurunnya kualitas interaksi pembelajaran dan kurang optimalnya perkembangan anak.

Hipotesis awal penelitian diterima, diterimanya hipotesis awal menunjukkan bahwa dengan motivasi kerja yang baik guru akan bisa meningkatkan kinerjanya. Guru yang termotivasi untuk berprestasi, akan menyebabkan guru berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pemberian motivasi kepada guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat. Sedangkan pemberian motivasi negatif dapat dilakukan dengan cara pemberian peringatan/hukuman bagi guru yang melakukan kesalahan, skors terhadap guru yang melanggar peraturan dan sanksi dikeluarkan dari sekolah bila terbukti melakukan kesalahan yang fatal.

Hasil penelitian ini didukung oleh Eprianti (2017), Yusnita (2020), Novialni dan Pragiwani (2020), Giantoro et al. (2019), Wardani (2017), Guterres dan Sapartha (2017), Saputra dan Rahyuda (2018), serta Shintya dan Hamdani (2020). Meskipun demikian, penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas motivasi kerja sangat bergantung pada kesesuaian pendekatan motivasional dengan karakteristik guru TK dan kondisi lingkungan sekolah.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji parsial dalam penelitian ini, Nilai thitung Kepuasan Kerja sebesar 2.385, sehingga  $t_{hitung} 2.385 > t_{tabel} 1,659$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja

Seseorang yang mengalami kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Semakin terpenuhinya aspek-aspek kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat terbentuk salah satunya dari pemberian gaji yang diharapkan guru untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini akan mendorong guru untuk berusaha mencapai kinerja yang telah ditentukan. Namun, apabila guru mengalami ketidakpuasan terhadap gaji yang diberikan akan memengaruhi pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan memenuhi tuntutan pekerjaan secara kuantitas dan kualitas

Kepuasan kerja terhadap promosi jabatan yang diberikan kepada guru juga dapat memengaruhi kinerja karena akan memberikan dorongan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Rekan kerja yang mendukung akan mendorong terbentuknya kepuasan kerja. Guru akan cenderung merasa senang apabila memiliki rekan kerja yang ramah, dapat bersosialisasi dan mampu bekerja sama dengan baik antar guru. Guru yang memiliki perasaan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini akan menimbulkan dampak ketika guru memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga akan menghasilkan kepuasan kerja. Selain itu dengan adanya dukungan dari atasan akan memacu guru untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan menghasilkan

kinerja yang maksimal. Kepuasan kerja guru TK Aceh Tamiang perlu ditingkatkan agar guru lebih terfokus pada usaha untuk mencapai hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh sekolah. Apabila guru merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka ia akan merasa senang dan nyaman untuk bekerja pada sekolah tersebut. Pendapat ini diperkuat dengan teori dari Robbins (2006) dalam penjelasannya disebutkan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selanjutnya dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusumayani (2013) yang berjudul "Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura" menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja tercermin dari guru itu sendiri dalam bersikap untuk melaksanakan tugasnya. Seorang guru yang disegani oleh masyarakat tidak hanya melihat kepuasan kerja itu berdasarkan upah secara materi yang diterima. Akan tetapi kepuasan itu juga dilihat dari kesuksesan seorang guru dalam mendidik peserta didik di sekolah.

Pada guru TK di Aceh Tamiang, kepuasan kerja tidak semata-mata diukur dari aspek finansial, tetapi juga dari pengakuan sosial, kenyamanan lingkungan kerja, serta keberhasilan dalam mendidik dan membentuk karakter peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru bersifat multidimensional dan sangat terkait dengan makna profesi guru itu sendiri.

Hipotesis awal penelitian diterima, diterimanya hipotesis awal menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Kepuasan kerja diantaranya pemberian upah yang wajar, pekerjaan dianggap menarik, adanya kesempatan promosi untuk maju, perhatian dari penyelia untuk memberikan perhatian terhadap guru, dan sikap rekan kerja yang selalu mendukung. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi pada akhirnya akan menimbulkan perilaku yang negatif yang pada akhirnya akan menimbulkan frustrasi sebaliknya guru yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Utami (2017), Yusnita (2020), Wardani (2017), Sulistiyowati (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun demikian, penelitian ini memberikan penguatan bahwa kepuasan kerja guru TK perlu dikelola secara berkelanjutan melalui kebijakan sekolah yang adil, transparan, dan berorientasi pada kesejahteraan serta pengembangan profesional guru.

#### 4. Keterbatasan Penelitian

- a. Peneliti sangat menyadari bahwasannya banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam pembelajaran, tidak hanya gaya kepemimpinan saja. Jadi peneliti hanya membahas satu variabel yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah meskipun telah diketahui bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh kepada kinerja

guru dalam pembelajaran di TK di Kecamatan Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

- b. Peneliti menyadari bahwa instrumen penelitian ini tidak menggunakan instrumen yang baku yakni hanya dikembangkan oleh peneliti dengan menggunakan bahan acuan yakni buku yang berkaitan dengan instrumen judul ini, serta tidak dilakukan dengan panel, FGD, dan proses panjang. Instrumen penelitian ini hanya menggunakan validasi instrument.

Implikasi manjerial dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah TK di Kecamatan Baru perlu sadar dan sistematis menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam praktik pengelolaan sekolah sehari-hari. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai inspirator, motivator, dan agen perubahan yang mampu mendorong guru untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Temuan ini mengisyaratkan pentingnya penguatan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah melalui pelatihan manajerial, supervisi, akademik yang berkesinambungan, serta pengembangan kemampuan komunikasi dan pemberian aspirasi kepada guru.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi pengambil kebijakan pendidikan, khususnya Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang, dalam merancang program pembinaan kepala sekolah dan guru yang lebih terarah. Program peningkatan kinerja guru sebaiknya tidak hanya berfokus pada aspek teknis pembelajaran, tetapi juga pada penciptaan iklim kerja yang mendukung motivasi dan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru diharapkan dapat berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan perkembangan peserta didik di pendidikan anak usia dini.

Selain itu, temuan penelitian memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan sekolah TK dengan menegaskan bahwa sinergi antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru merupakan faktor kunci dalam mewujudkan sekolah yang efektif dan bermutu. Oleh karena itu, penerapan kebijakan sekolah yang menekankan penghargaan terhadap kinerja, dukungan profesional, dan hubungan kerja yang harmonis perlu menjadi prioritas dalam manajemen pendidikan anak usia dini.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan kepada seluruh yang didapatkan, maka penulis dapat menyimpulkan :

- a. Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah sudah sangat baik dalam memberikan contoh untuk meningkatkan Kinerja Guru

- b. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja sudah dimiliki Guru sehingga dapat meningkatkan Kinerja Guru.
- c. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja sudah sangat baik dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga Kinerja Guru meningkat
- d. Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang

Berdasarkan kesimpulan tersebut, direkomendasikan kepada pihak sekolah, khususnya kepala TK, untuk secara konsisten menerapkan gaya kepemimpinan transformasional melalui pemberian keteladanan, motivasi, supervisi yang berkelanjutan, serta apresiasi terhadap kinerja guru guna meningkatkan kinerja secara optimal. Selain itu, kepada pembuat kebijakan pendidikan, khususnya Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang, disarankan untuk merancang dan melaksanakan program pembinaan serta pelatihan kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan motivasi serta kepuasan kerja guru secara berkelanjutan, sehingga mutu pembelajaran dan kualitas pendidikan anak usia dini dapat terus ditingkatkan.

## Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan kontribusi selama pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada para kepala sekolah dan Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang yang telah berpartisipasi dan memberikan data penelitian. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan manajemen pendidikan, khususnya dalam peningkatan kinerja guru melalui kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja

## Referensi

- [1] A. Agustina, M. M. Ibrahim, dan A. Maulana, "Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada MTsN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba," *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 4, no. 1, p. 111, 2020.
- [2] T. E. Ardiana, "Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun," *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, vol. 17, no. 2, pp. 14–23, 2017.
- [3] A. Armiyanti, T. Sutrisna, L. Yulianti, N. R. Lova, dan E. Komara, "Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja layanan pendidikan," *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, vol. 9, no. 2, pp. 1061–1070, 2023.

- [4] F. Asterina dan Sukoco, “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin guru terhadap kinerja guru,” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, vol. 12, 2019.
- [5] S. Azizah, “Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP se-Kecamatan Bantul,” *Jurnal Hanata Widya*, vol. 8, pp. 73–82, 2019.
- [6] P. Botutihe, K. M. Abd., dan M. Besse, “Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam penerapan Kurikulum Merdeka sekolah dasar,” *Journal of Social Science Research*, vol. 3, pp. 6424–6436, 2023.
- [7] S. Raharja et al., “The effect of principals’ transformational leadership on teacher performance,” *Jurnal Pendidikan*, vol. 6, pp. 152–162, 2022.
- [8] F. Rahim, V. P. K. L., dan L. O. H. D., “Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan,” *Jurnal EMBA*, vol. 6, no. 4, pp. 3503–3512, 2018.
- [9] Dahliah dan W. Sakka, “Tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru,” *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika)*, vol. 17, no. 3, pp. 298–311, 2021.
- [10] C. T. P. Devitha, F. R. Baharuddin, dan P. Purnamawati, “Analisis pengaruh masa kerja dan sertifikasi terhadap kompetensi dan kinerja guru produktif SMK Negeri di Kota Kendari,” *Jurnal Nalar Pendidikan*, vol. 9, no. 1, p. 69, 2021.
- [11] M. L. Z. Fadhilah, S. Suryadi, dan A. Abubakar, “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru dan staf,” *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 2, no. 2, pp. 206–224, 2020.
- [12] A. Gafur, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2020.
- [13] Gunawan, Ibrahim, dan Almukarramah, *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*. Jakarta: Sefa Bumi Persada, 2018.
- [14] S. Hafitriani, “Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi pedagogik guru serta implikasinya terhadap kinerja guru,” *Indonesian Journal of Digital Business*, vol. 1, no. 1, pp. 11–29, 2021.
- [15] D. Handini, S. Hendriani, dan M. Y. Salam, “Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru IPS SMP pada masa pandemi Covid-19 di Kabupaten Agam,” *IAIN Batusangkar*, 2021.
- [16] K. W. Harum, S. N. Simon, dan H. A. M., “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja guru,” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, vol. 4, pp. 58–69, 2022.
- [17] M. Hidayatuloh, *Kepemimpinan Transformasional untuk Kepala Sekolah*. Kebumen: IAINU Kebumen Press, 2023.

- [18] C. S. A. Jabar dan J. S. Tri, “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, supervisi pendidikan dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri,” *Jurnal Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, vol. 1, pp. 181–195, 2019.
- [19] S. Kurniawati, Sukmawati, dan Chiar, “Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru,” *Jurnal Program Magister Administrasi Pendidikan FKIP Untan*, vol. 6, pp. 1–12, 2017.
- [20] D. Mariana, “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas sekolah penggerak,” *Jurnal Pendidikan Tambusai*, vol. 5, pp. 10228–10233, 2021.
- [21] T. Marliyani, M. I. Dede, dan Prihantini, “Peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam implementasi Kurikulum Merdeka,” *Jurnal Kajian Penelitian dan Pendidikan*, vol. 8, pp. 154–160, 2023.
- [22] Maruli, “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 22 Bandung,” vol. 12, no. 1, pp. 11–33, 2020.
- [23] C. Rofik, “Kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan madrasah,” *Jurnal Penelitian Agama*, vol. 20, pp. 203–226, 2019.
- [24] S. Wijayanto, A. Ghufro, dan E. W., “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD,” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, vol. 9, pp. 54–63, 2021.
- [25] A. Y. V. Wote dan S. P. Jonhersh, “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja SD,” *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, vol. 3, pp. 455–461, 2019.