

---

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Tazkiyatun Fatwa Khofifah  
qori@peradaban.ac.id  
Qori Al Banin  
Universitas Peradaban Bumiayu

---

### ABSTRACT

*This purpose research is to analyze transformational leadership effect, work environment and work motivation from teacher performance in district Sirampog Senior Vocational School. This research was done in district Sirampog Senior vocational School and the data used in this research is the primary data which is obtained in a way from distributing questionnaire to the respondents. The data used in this study is primary data obtained by distributing questionnaires to the respondents with 47 statements that must be answered by the respondents. Questionnaires were distributed to respondents who were vocational school teachers in Sirampog District. The sample in this study were 107 respondents. The sampling technique uses probability sampling with stratified random sampling method. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis using the SPSS V.22 application. Based on the results of this study, it shows that (1) transformational leadership has a significant effect on the performance of SMK teachers in Sirampog District, this shows that the principal's transformational leadership has an important role in the performance of educators, (2) the work environment has a significant effect on the performance of SMK teachers in Sirampog District, this can strengthen the argument about teacher performance being determined by many factors and one of them is the work environment, and (3) work motivation has a significant effect on the performance of SMK teachers in Sirampog District, this shows that high work motivation will improve performance for the betterment of the organization.*

*keywords: transformational leadership, work environment, work motivation, teacher performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Kecamatan Sirampog. Penelitian ini dilakukan pada guru SMK di Kecamatan Sirampog. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden dengan 47 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Kuesioner dibagikan kepada responden yang merupakan guru SMK di Kecamatan Sirampog. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 107 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *stratified random sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS V.22. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK di Kecamatan Sirampog, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki peran penting dalam kinerja para pendidik, (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK di Kecamatan Sirampog, hal ini dapat memperkuat argumen tentang kinerja guru yang ditentukan oleh banyak faktor dan diantaranya adalah lingkungan kerja, dan (3) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK di Kecamatan Sirampog, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja demi kemajuan organisasinya.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja guru

## PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan keunggulan sumber daya manusia. Peningkatan mutu pendidikan juga harus selalu ditingkatkan terutama pada sistem pendidikannya dengan tujuan mencerdaskan bangsa dalam semua unsur kehidupan. Pendidikan harus senantiasa dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan yang terjadi secara global atau menyeluruh. Sekolah Menengah Kejuruan merupakan bentuk satuan pendidikan formal yang mengadakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai terusan dari SMP/Mts atau yang setara. Lembaga pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan harus mampu mengelola tenaga pendidikannya dengan benar agar kinerja pendidik menjadi lebih baik. Semakin berkualitas tenaga pendidik, maka akan semakin baik pula keunggulan sumber daya manusia yang didapatkan. Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Uno dan Lamatenggo (2012) "Kinerja guru adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan". Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kinerja yang dimaksud yaitu yang berkaitan dengan aspek fungsional sekolah. Misalnya kinerja para guru dalam mengajar, memberikan penjelasan, serta menyiapkan bahan pembelajaran yang lengkap, serta mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik berdasarkan kemampuan dan juga menjunjung tinggi kualitas, kreativitas, dan produktivitas. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian lebih dari pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja para guru. Dalam meningkatkan kinerja guru, kepemimpinan transformasional menjadi faktor pendukung yang penting dalam meningkatkan kinerja.

Pemimpin memperkuat sikap kerjasama, kepercayaan, pengembangan diri, serta pembelajaran. Melalui perilaku pribadi serta pengaruh dalam membuat perbedaan pada aktivitas organisasi dan dari hasil aktivitas organisasi. Kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja guru karena kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan perubahan kinerja guru dalam pendidikan.

Faktor pendukung lainnya dalam meningkatkan kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu semua hal yang ada disekitar tempat kerja kita, dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja guru. Seperti halnya tempat kerja yang kondusif, aman dan nyaman, serta rekan kerja yang baik dapat mempengaruhi semangat guru dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik lingkungan. Menurut Sedarmayanti (2016) "lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan/cahaya, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, warna pengaturan, dekorasi, musik dan keamanan tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan sosial ditempat kerja seperti antara atasan dan bawahan dan antar bawahan". Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja guru, jika lingkungan kerja terasa nyaman maka kinerja guru akan meningkat, serta guru akan termotivasi agar selalu meningkatkan kinerjanya. Pendidikan yang berkualitas sangat diperlukan dalam kegiatan pembelajaran, dimana motivasi kerja menjadi salah satu aspek dalam pencapaiannya. Motivasi kerja merupakan salah satu pendorong tinggi rendahnya hasil kinerja guru yang berdampak pada hasil belajar siswa, saat guru memiliki motivasi yang tinggi, biasanya akan melaksanakan tugasnya dalam mendidik siswa dengan penuh semangat karena dalam dirinya mempunyai tujuan yang dapat memotivasinya. Motivasi juga dapat menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat mengerjakan tugasnya dengan

baik, sehingga dapat mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat kinerja seorang guru. Tanpa motivasi kerja, keterampilan, atau usaha kerja dari seorang guru tidak akan meningkatkan kinerjanya.

Salah satu yang digunakan untuk menilai pencapaian kinerja guru adalah tingkat kualifikasi akademik guru, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.

Berdasarkan data tabel 1 ketercapaian kinerja guru berkualifikasi S1 dari tahun 2018 ke 2020 mengalami kenaikan. Tetapi dari data guru yang berkualifikasi S1 apakah sudah memiliki kinerja yang baik seperti model pembelajaran yang diterapkan serta apakah guru yang berkualifikasi S1 mempunyai kompetensi yang baik dibidang keahliannya. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMK di Kecamatan Sirampog (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK di Kecamatan Sirampog (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK di Kecamatan Sirampog.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam menjalankan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah diterapkan, dimana kemampuan

tersebut telah meliputi beberapa aspek, seperti: perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, kondisi belajar yang terkontrol secara optimal, dan penilaian hasil belajar. Kinerja tentunya menjadi faktor yang penting untuk menentukan kualitas kerja seseorang diantaranya adalah pendidik (Nurfasicha *et al.*, 2021). Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran hasil.

Yamin (2010) mengatakan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah (1) Faktor pribadi atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. (2) Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim pemimpin dalam memberikan dorongan, semangat, dan dukungan kepada guru. (3) Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan dan kedekatan anggota tim. (4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi) dan budaya kerja dalam organisasi (5) Faktor kontekstual (situasi), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan *internal* (motivasi kerja guru).

**Tabel 1**  
**Capaian Kinerja Guru Tahun 2015 s.d 2017**

Indikator Kinerja	Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Guru berkualifikasi akademik minimal S1/D4	71 %	92,64%	72%	92,94%	73%	93,17%

Sumber: renstra pendidikan Kabupaten Brebes 2018 s.d 2022

Adapun dimensi dan indikator kinerja guru Menurut Saputra *et al.*, (2019) yaitu (1) perencanaan pembelajaran, adapun indikator dari perencanaan pembelajaran yaitu memilih dan mengembangkan materi pembelajaran, merumuskan kegiatan belajar mengajar, merencanakan penilaian. (2) Menerapkan pembelajaran, adapun indikator dari menerapkan pembelajaran yaitu: memberikan kegiatan pembelajaran, menyampaikan mata pelajaran, bimbingan kepada pemahaman siswa, periksa pemahaman siswa, tutup kegiatan belajar. (3) Mengevaluasi pembelajaran, adapun indikator dari mengevaluasi pembelajaran yaitu evaluasi hasil proses pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

### Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang berusaha untuk mampu mentransformasi nilai (*value*) sehingga meningkatkan kesadaran, motivasi dan kinerja demi pencapaian tujuan bersama bahkan melampaui minat pribadi. Pemimpin transformasional mampu mendorong bawahan agar memiliki pola pikir panjang, bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek, menyadari apa yang penting, dan pemimpin berusaha memajukan bawahan untuk menjadi pemimpin-pemimpin (Akbar dan Imaniyati, 2019).

Terdapat empat dimensi kepemimpinan transformasional menurut Setiawan dan Muhith (2013) yaitu *Idealized Influence-Charisma*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Simulation* dan *Individualized Consideration*.

*Idealized Influence-Charisma* merupakan kemampuan pemimpin transformasional membawa kesadaran pengikut ke arah suatu idealisme dengan memunculkan ide-ide produktif, hubungan atau relasi sinergikal, kebertanggungjawaban, kepedulian pendidikan, cita-cita bersama, dan nilai moral (*moral values*). Indikator kepemimpinan transformasional yang menunjukkan *Idealized Influence-Charisma* menurut Priansa (2014) adalah mendapatkan rasa hormat untuk dipercaya, kepercayaan kepada yang lain, menyampaikan rasa pengertian dan

memiliki misi yang kuat terhadap pengikutnya, menampilkan standar moral yang tinggi, membangun tujuan-tujuan yang menantang bagi pengikutnya, menjadi model pada pengikutnya.

*Inspirational Motivation* adalah kemampuan seorang pemimpin menjadi sumber inspirasi, menumbuhkan kepercayaan dan menenangkan hati bawahan. Dalam konteks *inspirational motivation*, pemimpin berupaya memberdayakan staf, dan membagi atau mendistribusikan fungsi kepemimpinannya. Indikator kepemimpinan transformasional yang menunjukkan *Inspirational Motivation* menurut Priansa (2014) adalah cara pemimpin transformasional dalam memotivasi, memberi inspirasi melalui visi yang jelas, kepercayaan diri, meningkatkan optimisme, semangat kelompok.

*Intellectual Simulation* merupakan upaya pemimpin dalam meningkatkan kesadaran terhadap masalah diri dan organisasi. Dalam dimensi *intellectual simulation* pemimpin berperan sebagai penumbuh ide-ide kreatif sehingga melahirkan inovasi, sekaligus sebagai pemecah masalah (*problem solver*) yang kreatif, sehingga melahirkan solusi atas berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi pendidikan. Indikator kepemimpinan transformasional yang menunjukkan *Intellectual Simulation* menurut Priansa (2014) yaitu menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut menjadi inovatif, kreatif dalam memimpin untuk mendorong pengikut agar menanyakan asumsi-asumsi, membuat kembali kerangka permasalahan, mendekati pengikut dengan cara baru.

*Individualized Consideration* merupakan bentuk perilaku kepemimpinan transformasional yang dicerminkan oleh pemimpin dengan selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus pada pencapaian kebutuhan prestasi dan kebutuhan orang-orang yang dipimpinnya. Indikator kepemimpinan transformasional yang menunjukkan *Individualized Consideration* menurut Priansa (2014) adalah memberikan perhatian secara personal pada semua individu, membuat semua individu

merasa dihargai, mendelegasikan tugas sebagai cara pengembangan pengikutnya.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua alat perkakas dan bahan yang ada pada lingkungan sekitarnya, cara kerjanya, dan peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2016). Lingkungan sekolah merupakan lembaga pendidikan formal, terarah, sistematis, bertingkat dimana merupakan tempat kegiatan belajar mengajar berlangsung untuk meningkatkan potensinya, baik secara moral, spiritual, intelektual, maupun sosial (Nurfasicha *et al.*, 2021).

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Priansa dan Suwatno (2011) " Secara umum faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis: (1) Faktor lingkungan fisik kantor adalah lingkungan yang ada disetiap pekerja itu sendiri. Kondisi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan yang meliputi: rencana ruang kerja, desain pekerjaan, jenis lingkungan kerja, dan tingkat privasi visual dan privasi akustik. (2) Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang berkaitan dengan hubungan sosial dan organisasi". Kondisi psikis yang mempengaruhi kerja karyawan adalah terlalu banyak bekerja, sistem pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan dalam segala bentuk, dan perselisihan antara individu dan kelompok.

Menurut Rahmi (2020) indikator-indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja antara lain: (a) Pencahayaan, adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif, (b) Udara, menurut penyehatan udara ruang adalah upaya yang dilakukan agar suhu dan kelembaban, debu, pertukaran udara, bahan pencemaran, dan mikroba di ruang kerja memenuhi persyaratan kegiatan, (c) Warna, adalah pemilihan warna ruangan kerja, (d) Kebersihan, adalah lingkungan kerja yang bersih memberikan rasa nyaman pada pegawai, (e) Kebisingan,

kebisingan adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu pekerjaan atau bahkan kesehatan, (f) Ada rasa aman, keamanan di tempat kerja akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja, (g) Hubungan baik dengan kepala sekolah, (h) Rekan kerja yang baik, (i) Ada kepuasan diantara karyawan.

### Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi yang ada pada diri seseorang yang menjadikan seseorang mengerjakan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Jadi motivasi kerja adalah suatu dorongan yang bisa menyebabkan seseorang menjalankan kegiatan tertentu (Andriani *et al.*, 2018). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja ditempat kerjanya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan (Sofyan *et al.*, 2020). Menurut Ermawati dan Ardana (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: Karakteristik individu, meliputi: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi kerja, kebutuhan individu kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan dan nilai. Faktor-Faktor pekerjaan, meliputi: 1) Faktor lingkungan kerja, yaitu gaji yang diterima, kebijakan sekolah, supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan budaya organisasi. 2) Faktor-faktor dalam pekerjaan, termasuk sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, penghargaan atas prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, adanya kepuasan dari pekerjaan. Menurut Saputra *et al.*, (2019) "indikator-indikator motivasi kerja adalah motivasi internal dan motivasi eksternal".

Motivasi internal antara lain (a) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas (b) Jalankan tugas dengan target yang jelas (c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang (d) Adanya umpan balik atas hasil pekerjaan (e) Memiliki perasaan senang

di tempat kerja (f) Selalu berusaha mengungguli orang lain (g) Prioritaskan pencapaian dari apa yang dia lakukan.

Motivasi eksternal antara lain (a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan pekerjaannya (b) Senang mendapat pujian dari apa yang dia lakukan (c) Bekerja dengan harapan mendapat perhatian dari teman dan atasan.

### **Pengembangan Hipotesis Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu *et al.*, (2019) dengan judul *Effect of Principal's Transformational Leadership Style on Teacher Performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja guru. Metode penelitian; analisis deskriptif, pendekatan kuantitatif, teknik analisis korelasi *product moment*, determinasi dan regresi. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di dua Sekolah Dasar di Kota Bogor Timur yang berjumlah 54 orang, dengan jumlah sampel 34 responden dengan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru. Rekomendasi untuk meningkatkan kinerja guru adalah meningkatkan dimensi stimulasi intelektual dan kepekaan individu kepala sekolah dan partisipasi guru dalam pelatihan untuk meningkatkan profesional guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Chrisman *et al.*, (2021) dengan judul *"The Influence of Work Environment and Work Motivation with Teacher Performance at Madrasah Aliyah Negeri 1 Palembang"* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendemonstrasikan dampak lingkungan kerja terhadap guru kinerja, untuk menunjukkan dampak motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan untuk mendemonstrasikan dampak lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap guru kinerja bersama. Observasi, angket, dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data. Pembelajaran yang

dilakukan adalah analisis hubungan antara uji t dan uji F. Itu temuan analisis data yang dikumpulkan adalah bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Palembang, ada pengaruh terhadap keberhasilan guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Palembang menurut job motivasi. Iklim kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap guru kinerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Palembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra *et al.*, (2019) dengan judul *"The Effect of Work Motivation On Teacher Performance"*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis inferensial. Jenis penelitian ini adalah penelitian profesional di SMA di Kecamatan Leihitu Barat Kabupaten Maluku Tengah. Data diperoleh melalui kuesioner dengan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil yang diperoleh menggambarkan bahwa motivasi kerja dan kinerja mengajar guru tergolong sedang. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmi (2020) dengan judul *"The Effect of Work Environment on Teachers Performance at SMA Negeri 1 Dulupi"*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja guru. Prestasi (Y) di SMA Negeri 1 Dulupi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan datanya pengumpulan dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja

fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersamaan terpengaruh kinerja guru (Y) di SMA Negeri 1 Dulupi dengan nilai 0,715 (71,5%). Itu F hitung menunjukkan hasil sebesar 14,268 sedangkan Ftabel adalah 3,25 dan probabilitas sig  $0,000 < \text{probabilitas} = 0,05$ . Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, lingkungan kerja variabel (X) yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan non fisik lingkungan kerja (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,619 (61,9%), dan lingkungan kerja non fisik sebagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,247 (24,7%).

Penelitian yang dilakukan Fauzan *et al.*, (2019) dengan judul "Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru". Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh baik secara bersama-sama maupun parsial antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pada kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan *explanatory research* menggunakan data primer dan data sekunder. Hasil menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan pengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Deli Serdang. Jelas bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional (hipotesis 1 diterima).

Penelitian yang dilakukan oleh Lukman *et al.*, (2020) dengan judul "*The Influence of Principal's Leadership and Work Motivation toward Teacher's Performance*". Kinerja guru merupakan aspek penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa variabel. Penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian dengan uji ANOVA pada data menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau memiliki pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan

kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

### **Perumusan Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru**

Kepemimpinan seorang pemimpin (kepala sekolah) dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainya. Gaya kepemimpinan yang ada pada kepala sekolah dalam memimpin suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja pada guru (Nurfasicha *et al.*, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu *et al.*, (2019) dengan jumlah 34 responden dari 54 sample, menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian tersebut telah memberikan bukti empiris tentang hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat mentransformasikan sumber daya organisasi secara optimal guna mencapai tujuan dengan target pencapaian yang ditetapkan sehingga bawahan mengalami maju, sehingga gaya kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Penelitian sebelumnya telah memberikan bukti empiris tentang hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmi (2020) menunjukkan hasil bahwa "lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kualitas kerja, sehingga hasil

penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru”.

Penelitian telah menunjukkan hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Fajariana dan Kurniawan (2020) berpendapat bahwa “lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja dan harus diwujudkan dengan baik oleh setiap guru. Setiap guru memiliki kewajiban yang sama, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman”.

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja merupakan suatu gambaran yang mendeskripsikan dari keadaan psikologis pemberdayaan seorang guru untuk meningkatkan kreatifitas dan semangat kerja yang dimiliki. Dalam penelitian yang dilakukan Saputra *et al.*, (2019) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian Wijayanto *et al.*, (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja timbul karena dipelajari melalui pengalaman atau interaksi dengan orang lain atau interaksi

sosial. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, merasa nyaman dan bergairah dalam kerjanya akan berdampak positif.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### Model Penelitian

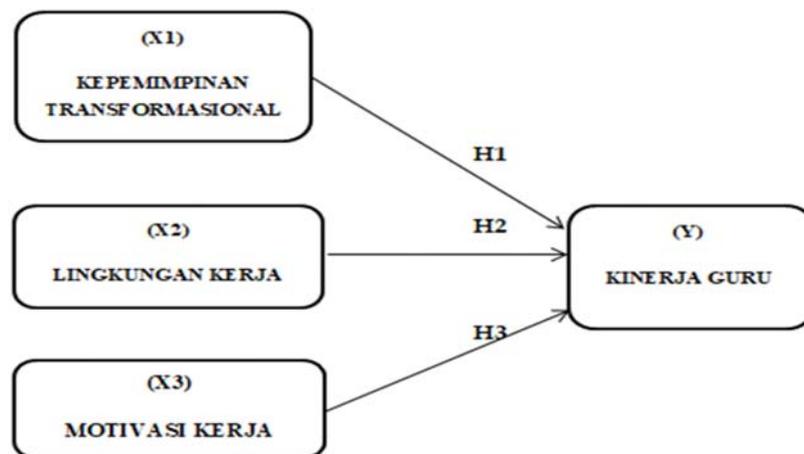
#### Kerangka Berfikir

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu maka dapat dibuat kerangka berfikir seperti terdapat dalam gambar 1.

Dari gambar 1 yakni kerangka pemikiran yang telah digambarkan, bisa dijelaskan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. dalam penelitian ini factor-factor tersebut adalah: faktor gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen (X1), faktor lingkungan kerja sebagai variabel independen kedua (X2), dan faktor motivasi kerja sebagai variabel independen ketiga (X3) serta kinerja guru sebagai variabel dependen (Y)

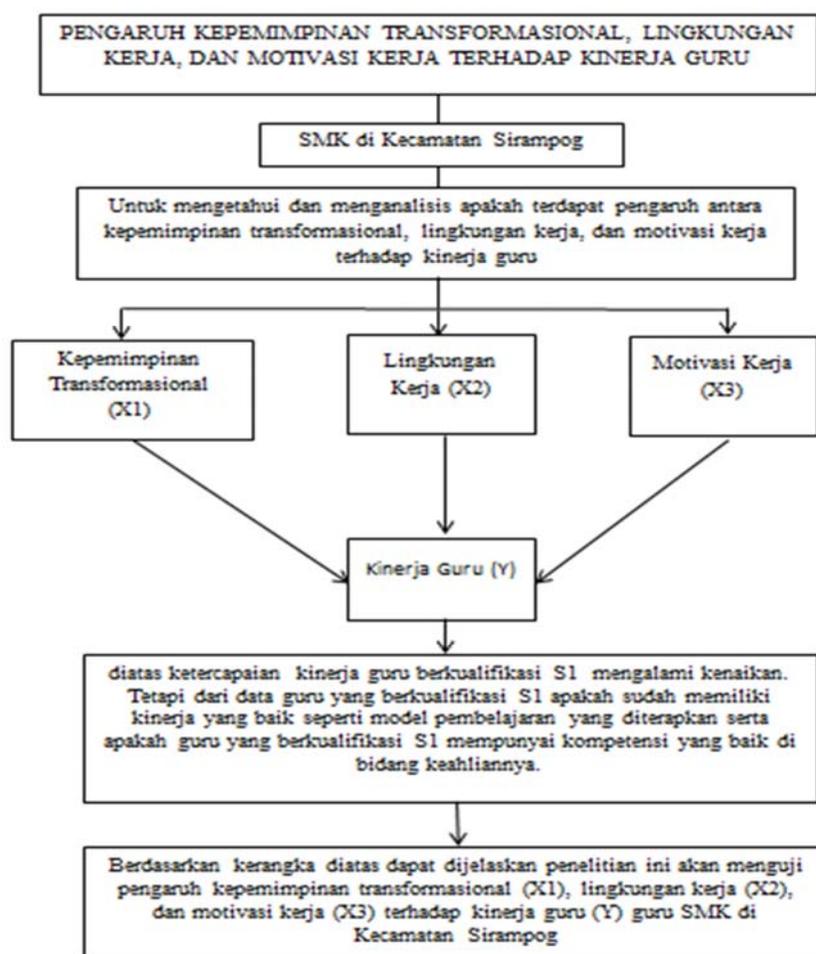
#### Rerangka Penelitian

Kerangka penelitian disajikan pada gambar 2.



Gambar 1  
Rerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah oleh penulis (2022)



Gambar 2  
Kerangka penelitian

Sumber: Data diolah oleh penulis (2022)

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Data yang diperoleh dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik. Lokasi dalam penelitian ini yaitu di SMK Kecamatan Sirampog. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK di Kecamatan Sirampog yang berjumlah 194 guru. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan *stratified random sampling* yaitu metode pengambilan sampel dari suatu populasi yang dapat dipartisi menjadi sub populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 107 responden yang diperoleh dengan menggunakan rumus slovin. Sumber data dalam

penelitian ini yaitu sumber data primer dan sekunder. Data primer merupakan merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari literatur jurnal, buku-buku dan internet. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi pustaka. Konsep dan operasional variabel dalam penelitian ini menggunakan 1 variabel terikat atau dependen yaitu kinerja guru dan 3 variabel bebas atau independen yaitu kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif adalah alat analisis statistik untuk menganalisa data de-

ngan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang ada (Sugiyono, 2010). Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dependen dengan variabel independen (bisa lebih dari satu), dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji f untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel variabel dependen, dan uji koefisien determinasi (*R-Square*) untuk mengukur seberapa besarnya kemampuan model dalam memenangkan variabel independen.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, untuk menganalisa data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda karena variabel independen lebih dari satu (Suliyanto, 2011). Ringkasan hasil pengolahan data dengan program spss dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji regresi berganda dan apabila ditulis dalam bentuk *Unstandardized* persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,828 + 0,180 + 0,236 + 0,248 + e$$

Keterangan :

9,828 = Jika kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sama dengan nol, maka menjadi sebesar 9,828

0,180 = Jika kepemimpinan transformasional naik satu satuan skala *likert's* dan lingkungan kerja, motivasi kerja tetap, maka kinerja guru akan naik sebesar 0,180

0,236 = Jika lingkungan kerja naik satu satuan skala *likert's* dan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja tetap, maka kinerja guru akan naik sebesar 0,236

0,248 = jika motivasi kerja naik satu satuan skala *likert's* dan kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja tetap, maka kinerja guru akan naik sebesar 0,248

### Uji T

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik menggunakan uji t dengan menggunakan uji dua arah. Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial daring masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Suliyanto, 2011). Adapun hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru. Diperoleh nilai t hitung dari variabel kepemimpinan transformasional sebesar 3,898 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan diperoleh nilai t tabel dengan  $df = n - k$ , dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel sehingga  $df = 107 - 4 = 103$  dengan tingkat signifikan 5% (0,05) yaitu sebesar 1,659. Maka dapat dirumuskan t hitung  $3,898 > t$  tabel 1,659 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Tabel 2  
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,828	3,316		2,964	,004		
Kepemimpinan Transformasional	,180	,046	,347	3,898	,000	,601	1,663
Lingkungan Kerja	,236	,103	,204	2,295	,024	,604	1,655
Motivasi Kerja	,248	,063	,319	3,957	,000	,735	1,361

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah oleh penulis (2022)

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh dan signifikan diterima. (2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Diperoleh nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja sebesar 2,295 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 dan diperoleh nilai t tabel dengan  $df = n-k$ , dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel sehingga  $df = 107-4 = 103$  dengan tingkat signifikan 5% (0,05) yaitu sebesar 1,659. Maka dapat dirumuskan t hitung  $2,295 > t$  tabel 1,659 dan nilai signifikan  $0,024 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan diterima. (3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Diperoleh nilai t hitung dari variabel motivasi kerja sebesar 3,957 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 dan diperoleh nilai t tabel dengan  $df = n-k$ , dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel sehingga  $df = 107-4 = 103$  dengan tingkat signifikan 5% (0,05) yaitu

sebesar 1,659. Maka dapat dirumuskan t hitung  $3,957 > t$  tabel 1,659 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan diterima.

**Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan derajat yang digunakan adalah 5% (0,05). Adapun hasil uji f dapat dilihat pada tabel 3.

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 35,606 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan f tabel diperoleh sebesar 3,244 maka dapat dirumuskan  $f$  hitung  $35,606 > f$  tabel 3,244 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen diterima.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	557,060	3	185,687	35,606	,000 <sup>b</sup>
Residual	537,146	103	5,215		
Total	1094,206	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
Sumber: Data diolah oleh penulis (2022)

**Tabel 4**  
**Hasil uji Koefisien determinasi (R-Squared)**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,714 <sup>a</sup>	,509	,495	2,284	,509	35,606	3	103	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional  
b. Dependent Variable: Kinerja Guru  
Sumber: Data diolah oleh penulis (2022)

### **Koefisien Determinasi (*R-Squared*)**

Koefisien determinasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen (X) terhadap variasi variabel tergantung dependen (Y). Adapun hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4. Tabel 4 menunjukkan bahwa diperoleh *R-square* sebesar 0,762 menunjukkan bahwa 50,9% variasi kinerja guru disebabkan oleh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja, sisanya 49,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil dari uji statistik serta uji analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada guru SMK di Kecamatan Sirampog. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki peran penting dalam kinerja para pendidik, semakin baik atau berkualitas para pendidik maka akan banyak menciptakan lulusan yang berkualitas.

Adapun ditinjau dari hasil analisis deskriptif yang diperoleh dari hasil tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai rata-rata indeks dengan kategori sangat tinggi. Dari jawaban kuisisioner yang diisi oleh responden skor tertinggi terdapat pada indikator mendapat rasa hormat untuk dipercaya, kepercayaan kepada yang lain, kepribadian yang patut diteladani, menyampaikan rasa pengertian dan memiliki misi yang kuat terhadap pengikutnya, menampilkan standar moral yang tinggi, memberi inspirasi melalui visi yang jelas, kepercayaan diri, meningkatkan optimisme, semangat kelompok, antusias, menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut menjadi inovatif, serta kreatif dalam memimpin, sedangkan skor terendah terdapat pada indikator mengacu pada cara pemimpin dalam memotivasi.

Meski mendapat skor terendah tetapi indikator ini masuk dalam kategori tinggi di mana kepala sekolah tetap memberikan cara agar bawahan tetap selalu termotivasi.

Pada dasarnya seorang pemimpin kepala sekolah dapat memimpin organisasinya serta dapat mempengaruhi kinerja pada para guru, sehingga kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu *et al.*, (2019) dengan judul "*Effect of Principal's Transformasional Leadership Style on Teacher performance*". Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil dari uji statistik serta uji analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada guru SMK di Kecamatan Sirampog. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan di sekitar kita dapat mempengaruhi kerjanya. Hal ini dapat memperkuat argumen tentang kinerja guru yang ditentukan oleh banyak faktor dan diantaranya adalah lingkungan kerja.

Adapun ditinjau dari hasil analisis deskriptif yang diperoleh dari hasil jawaban responden atas pernyataan-pernyataan pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata dalam kategori sangat tinggi. Dari jawaban kuisisioner yang diisi oleh responden skor tertinggi terdapat pada indikator udara, warna, kebersihan, dan kebisingan dimana di tempat kerja terdapat sirkulasi udara yang baik, warna tembok yang tidak mengganggu serta ruangan yang hening memudahkan konsentrasi dalam mengerjakan tugas, sedangkan skor terendah terdapat pada indikator pencahayaan, meskipun mendapat skor rendah namun indikator pencahayaan masuk dalam kategori tinggi, dimana pencahayaan setiap ruangan sesuai dengan kebutuhan.

Pada dasarnya lingkungan kerja yang kondusif bertujuan untuk menciptakan suasana yang nyaman dalam lingkungan kerja yang akan meningkatkan kinerja pada guru, sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmi (2020) dengan judul *“The Effect of Work Environment on Teacher’s Performance at SMA Negeri 1 Dulupi”*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil dari uji statistik serta uji analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada guru SMK di Kecamatan Sirampog. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dimiliki oleh guru SMK di Kecamatan Sirampog maka guru akan meningkatkan kinerjanya demi kemajuan organisasinya. Hal ini dapat memperkuat argumen tentang kinerja guru yang ditentukan oleh banyak faktor dan diantaranya adalah motivasi kerja.

Adapun ditinjau dari hasil analisis deskriptif yang diperoleh dari hasil jawaban responden atas pernyataan-pernyataan pada variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata dalam kategori sangat tinggi. Dari jawaban kuisisioner yang diisi oleh responden skor tertinggi terdapat pada indikator tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, jalankan tugas sesuai target yang sudah ditetapkan, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, adanya umpan balik atas hasil pekerjaan, memiliki perasaan senang di tempat kerja, prioritaskan pencapaian dari yang dilakukan, selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan pekerjaan, senang mendapat pujian dari pencapaiannya, dan bekerja dengan mendapat perhatian dari teman dan atasan, sedangkan skor terendah terdapat pada indikator selalu berusaha mengungguli orang lain, meskipun

mendapat skor terendah namun indikator ini termasuk dalam kategori sangat tinggi, dimana guru tetap ingin lebih unggul dari yang lain, sehingga dapat meningkatkan motivasinya dalam mengerjakan pekerjaan.

Pada dasarnya motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMK di Kecamatan Sirampog, guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat dan akan berdampak positif, sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra *et al.*, (2019) dengan judul *“The Effect of Work Motivation and Work Stress on Teacher Performance”*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Gambaran kepemimpinan transformasional pada kepala sekolah SMK Kecamatan Sirampog berada dikategori sangat tinggi, tanggapan mayoritas para guru menunjukkan bahwa mereka menghormati pemimpinnya dan memiliki rasa percaya serta meneladani kepribadiannya, mengarahkan, memotivasi serta dapat meningkatkan semangat kelompok serta rasa antusias kepada para guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMK di Kecamatan Sirampog dapat menyebabkan kinerja yang tinggi pada guru SMK di Kecamatan Sirampog.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Gambaran lingkungan kerja pada

SMK Kecamatan Sirampog berada dalam kategori sangat tinggi, tanggapan mayoritas guru terhadap lingkungan kerja seperti kebersihan, warna tembok dan lantai serta guru dapat merasa aman dan memiliki hubungan yang baik antara kepala sekolah dan sesama rekan kerja sudah sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman maka menyebabkan meningkatnya kinerja SMK di Kecamatan Sirampog.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Gambaran motivasi kerja pada guru SMK di Kecamatan Sirampog berada dalam kategori sangat tinggi, dimana tanggapan mayoritas guru terhadap motivasi kerja tentang tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dengan target yang sudah ditetapkan, memiliki tujuan serta memprioritaskan pencapaian dan memiliki perasaan senang berada di tempat kerja sudah sangat baik, sehingga motivasi para guru untuk bekerja sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diperoleh maka peneliti memberikan saran yaitu bagi SMK di Kecamatan Sirampog: (a) berdasarkan penelitian dari variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada guru SMK di Kecamatan Sirampog, di mana dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin disarankan untuk dapat meningkatkan bentuk kepemimpinannya yang sudah berjalan dengan baik, bila perlu kepala sekolah harus dapat mengembangkan bentuk kepemimpinan agar menjadi lebih baik lagi untuk menghadapi tuntutan reformasi pendidikan, dengan adanya bentuk kepemimpinan yang lebih baik maka kinerja guru dalam menjalankan tugasnya pun akan semakin meningkat. (b) Berdasarkan penelitian dari variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja guru pada guru SMK di Kecamatan Sirampog, di mana dalam hal ini lingkungan kerja di SMK disarankan agar lebih memperhatikan kondisi lingkungan sekitar baik lingkungan kerja fisik seperti kebersihan yang harus selalu dijaga, pencahayaan dan warna serta udara yang harus tetap stabil dan terjaga. Dan lingkungan non fisik seperti memiliki hubungan baik dengan kepala sekolah dan rekan kerja di tempat kerja. Dengan lebih memperhatikan lingkungan kerja, hal ini akan membuat para guru akan merasa lebih nyaman dan aman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya serta dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan. (c) Berdasarkan penelitian dari variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada guru SMK di Kecamatan Sirampog, di mana motivasi kerja pada guru SMK disarankan untuk meningkatkan motivasi baik motivasi *internal* maupun motivasi *eksternal* agar para guru lebih termotivasi lagi, seperti halnya motivasi dari kepala sekolah sangat penting bagi guru serta motivasi dari sesama rekan kerja, hal ini akan meningkatkan motivasi dan kinerja sehingga para guru akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian selanjutnya dapat menambahkan atau mengidentifikasi variabel independen lain yang belum diteliti pada penelitian ini. Penelitian selanjutnya dapat melengkapi data yang berbeda, seperti melakukan penelitian di tempat yang berbeda, karena perbedaan tempat penelitian akan memungkinkan hasil yang berbeda pula. Penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menambah variabel lain sebagai variabel mediasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, L., dan Imaniyati, N. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176-181.
- Andriani, S., Kesumawati, N., dan Kristiawan, M. (2018). The Influence of

- The Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29.
- Chrisman, Z. A., Lian, B., dan Putra, A. Y. (2021). The Influence of Work Environment and Work Motivation with Teacher Performance at Madrasah Aliyah Negeri 1 Palembang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 2380-2385.
- Saputra, R. R., Rina, H., dan Sodiq, J. (2019). The Effect of Work Motivation and Work Stress on Teacher Performance. *Jurnal Tarbiyah*, 26(1), 95-113.
- Ermawati, N. P. D., dan Ardana, I. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional pada BPR di Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(11), 6326-6359.
- Fajariana, D. E., dan Kurniawan, L. A. (2020). The Influence of Work Environment on Teacher Performance in SMA Plus Bandung Tourism. *International Journal Administration, Business and Organization*, 1(2), 13-27.
- Fauzan, M., Harahap, H. S. R. B., Barus, T., dan Herpanny, O. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Kajian Perbatasan Antarnegara, Diplomasi dan Hubungan Internasional*, 2(2), 48-60.
- Lukman, L., Lian, B., dan Sari, A. P. (2020). The Influence of Principal's Leadership and Work Motivation toward Teacher's Performance. *International Journal of Progressive Sciences*, 22, 378.
- Nurfasicha, I., Suhada, M. M., dan Faizin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru Di MI Islamiyah Wareng, Butuh, Purworejo, Jawa Tengah. *IBTIDA: Jurnal Kajian Pendidikan Dasar*, 1(1), 62-82.
- Priansa, D. J. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J., dan Suwatno, H. D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rahayu, B., Idris, F., dan Herawati, T. (2019). Effect of Principal's Transformational Leadership Style on Teacher Performance. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 1(5), 392-395.
- Rahmi, N. (2020). The Effect of Work Environment on Teachers' Performance at SMA Negeri 1 Dulupi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(2), 219-232.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refka Aditama.
- Setiawan, B. A., dan Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sofyan, S., Prasada, D., dan Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 33-44.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Uno, H. B., dan Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wijayanto, S., Abdullah, G., dan Wuryandini, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54-63.
- Yamin, M. M. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.