

Integrasi Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Maslow terhadap Kinerja Guru di SMK Poncol Magetan: Sebuah Analisis Kuantitatif

Mulifah¹, Herawati², Endah Kurniawati³, Joko⁴, Ismet Basuki⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia
E-mail: 24070895023@mhs.unesa.ac.id

RIWAYAT ARTIKEL

Received: 2025-05-12

Revised : 2025-05-24

Accepted: 2025-05-26

KEYWORD

Transformational Leadership

Maslow's Motivation

Teacher Performance

Vocational High School

KATA KUNCI

Kepemimpinan Transformasional

Motivasi Maslow

Kinerja Guru

Sekolah Menengah Kejuruan

ABSTRACT

Rendahnya kinerja guru di SMK Poncol Magetan dipengaruhi oleh kebijakan, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan yang kurang efektif membuat guru merasa kurang dihargai, sehingga motivasi dan inovasi dalam pembelajaran menurun. Meskipun telah ada upaya peningkatan kinerja, belum ada pendekatan sistematis yang memadukan kebijakan dan kepemimpinan secara efektif. Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi Maslow terhadap kinerja guru di SMK Poncol Magetan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 50 guru dan pengumpulan data melalui kuesioner valid dan reliabel. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi Maslow terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional lebih dominan pengaruhnya, menciptakan atmosfer kerja yang positif dan memotivasi guru mencapai potensi maksimal, sedangkan motivasi Maslow mendukung motivasi kerja dan kinerja.

ABSTRAK

Rendahnya kinerja guru di SMK Poncol Magetan dipengaruhi oleh kebijakan, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan yang kurang efektif membuat guru merasa kurang dihargai, sehingga motivasi dan inovasi dalam pembelajaran menurun. Meskipun telah ada upaya peningkatan kinerja, belum ada pendekatan sistematis yang memadukan kebijakan dan kepemimpinan secara efektif. Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi Maslow terhadap kinerja guru di SMK Poncol Magetan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 50 guru dan pengumpulan data melalui kuesioner valid dan reliabel. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi Maslow terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional lebih dominan pengaruhnya, menciptakan atmosfer kerja yang positif dan memotivasi guru mencapai potensi maksimal, sedangkan motivasi Maslow mendukung motivasi kerja dan kinerja.

1. Pendahuluan

Pendidikan kejuruan memegang peranan penting dalam pengembangan sumber daya manusia di Indonesia, terutama dengan mempersiapkan tenaga kerja yang dilengkapi dengan keterampilan yang diperlukan untuk bersaing di sektor industri. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), sebagai lembaga pendidikan kejuruan, menghadapi berbagai tantangan dalam menghasilkan lulusan yang mampu bersaing secara efektif di pasar kerja. Kualitas pendidikan yang diberikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan dedikasi guru, yang berperan sebagai motor utama dalam proses pembelajaran. Selain itu, kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah dan tingkat motivasi guru memainkan peran krusial dalam membentuk kesuksesan proses pembelajaran di SMK.

Sebagai lembaga pendidikan kejuruan yang berlokasi di Jawa Timur, SMK Poncol Magetan menghadapi berbagai tantangan dalam upayanya untuk meningkatkan proses pembelajaran dan memperbaiki hasil pendidikan. Sebagai sekolah kejuruan negeri, SMK Poncol Magetan memegang posisi strategis dalam mempersiapkan lulusan yang siap bersaing di dunia kerja dan beradaptasi dengan tuntutan pasar tenaga kerja yang terus berkembang. Efektivitas pendidik di SMK Poncol Magetan merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan-tujuan tersebut. Dalam konteks pendidikan, motivasi guru sering dianggap sebagai unsur kritis yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Guru yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap proses mengajar, mengembangkan pendekatan instruksional yang lebih kreatif, dan menunjukkan perhatian yang lebih besar terhadap pertumbuhan dan kesuksesan siswa mereka.

Tantangan yang dihadapi guru di SMK Poncol Magetan bersifat multifaset, melampaui kebijakan dan kerangka organisasi. Salah satu faktor utama yang memengaruhi tantangan ini adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah (Murwani dkk., 2020). Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai pendekatan yang efektif untuk meningkatkan motivasi guru, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan (Wijayanto dkk., 2021). Kepala sekolah yang menunjukkan kepemimpinan efektif mampu menginspirasi stafnya, menumbuhkan rasa apresiasi, dan memberikan tantangan konstruktif—elemen-elemen yang memotivasi guru untuk sepenuhnya berkomitmen pada proses pembelajaran

(Nurrohman dkk., 2024). Hal ini, pada gilirannya, mendorong inovasi dalam praktik pengajaran dan memperkuat kualitas pendidikan secara keseluruhan di SMK Poncol Magetan.

Pendidikan merupakan pendorong utama perkembangan suatu bangsa, dengan guru berperan sebagai komponen kunci dalam membangun sistem pendidikan berkualitas tinggi. Kesuksesan hasil pendidikan sangat bergantung pada efektivitas kinerja guru, yang memiliki dampak langsung terhadap kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan (Silitonga dkk., 2022). Kepala sekolah memegang peran sentral dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga mereka, terutama dengan memimpin inisiatif untuk mengembangkan profesionalisme guru (Kurniawan & Sabandi, 2023; Murwani dkk., 2020).

Kepemimpinan yang buruk dapat menyebabkan lingkungan kerja yang tidak mendukung, yang pada akhirnya merusak motivasi dan kinerja guru. Di SMK Poncol Magetan, meskipun telah diperkenalkan beberapa inisiatif untuk meningkatkan kinerja guru melalui penyesuaian kebijakan dan reformasi organisasi, strategi yang terintegrasi untuk menggabungkan upaya-upaya ini secara efektif masih belum ada. Penguatan kepemimpinan sekolah, pembentukan iklim sekolah yang positif, dan peningkatan motivasi guru merupakan pendekatan kunci untuk meningkatkan kompetensi guru (Nurrohman dkk., 2024).

Kepala sekolah yang menunjukkan kepemimpinan yang kuat dan efektif memiliki kemampuan untuk memotivasi guru agar meningkatkan upaya mereka, yang pada akhirnya berujung pada peningkatan hasil belajar siswa (Anisah & Hidayat, 2023). Kinerja seorang guru dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, dan interaksi yang mereka lakukan dalam lingkungan pendidikan—termasuk alat dan metode yang digunakan, hubungan dengan rekan sejawat, serta motivasi dan dukungan yang diterima dari kepala sekolah sebagai pemimpin (Siregar, 2023). Berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, berkontribusi dalam membentuk kinerja guru. Secara internal, aspek seperti motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja memainkan peran kunci (Catio & Sunarsi, 2020). Secara eksternal, faktor seperti peraturan pemerintah, keterlibatan masyarakat, dan kemajuan teknologi juga memiliki pengaruh yang signifikan (Khotimah et al., 2023; Rahmawati et al., 2021; Sumarno et al., 2022).

Metode yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan menggabungkan

kepemimpinan transformasional dengan teori hierarki motivasi Maslow. Kepemimpinan transformasional merujuk pada model kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, mendorong, dan memberdayakan anggota tim dalam mencapai tujuan bersama (Nurwati, 2020). Pemimpin dengan pendekatan transformasional umumnya memiliki visi yang jelas dan kemampuan untuk mendorong perubahan positif dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini menciptakan hubungan dinamis antara pemimpin dan timnya, yang pada gilirannya memperkuat motivasi dan moral. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional telah terbukti sebagai strategi efektif, karena memberdayakan dan memotivasi guru untuk mencapai potensi tertinggi mereka (Kusumaningrum & Budiarti, 2019; Wang et al., 2024a; Wilson Heenan et al., 2023).

Memahami efektivitas kepemimpinan memerlukan pemahaman yang melampaui keterampilan pengambilan keputusan atau kemampuan manajemen sumber daya seorang kepala sekolah. Hal ini juga mencakup kemampuan kepala sekolah dalam membangun hubungan positif dengan guru, menciptakan atmosfer kolaboratif, serta memberikan dukungan yang diperlukan agar guru dapat berkembang dan berinovasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Daniel dkk., 2019).

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam tingkatan, dimulai dari kebutuhan fisiologis dasar, kemudian kebutuhan akan keamanan, diikuti oleh kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan akhirnya kebutuhan akan aktualisasi diri. Maslow berpendapat bahwa individu terdorong untuk memenuhi kebutuhan paling mendasar mereka terlebih dahulu, dan hanya setelah kebutuhan tersebut terpenuhi, mereka akan beralih ke pemenuhan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.

Motivasi karyawan dapat ditingkatkan ketika seorang pemimpin secara efektif menginspirasi timnya untuk memberikan upaya terbaik. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, diharapkan dapat tercipta lingkungan yang mendukung pertumbuhan—lingkungan yang memungkinkan guru untuk mengembangkan kemampuan mereka secara optimal dan memberikan kontribusi yang berarti bagi kemajuan pendidikan.

Penelitian telah menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala

sekolah dan kinerja guru. Temuan tersebut menyoroti bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan efektivitas guru secara keseluruhan (Maqbool dkk., 2024). Namun, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai bagaimana kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan pemenuhan hierarki kebutuhan Maslow dapat memengaruhi kinerja guru, terutama dalam konteks pendidikan kejuruan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi, sebagaimana dikonseptualisasikan oleh Maslow, terhadap kinerja guru di SMK Poncol Magetan. Diharapkan temuan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga dalam pengembangan praktik kepemimpinan yang efektif dan strategi motivasi yang sesuai untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru di sekolah tersebut.

2. Tinjauan Literatur

Kepemimpinan transformasional menyoroti kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya menuju tujuan bersama (Silitonga dkk., 2022). Alih-alih fokus pada pertukaran transaksional, pemimpin transformasional bertujuan untuk mengubah nilai, keyakinan, dan sikap pengikutnya, mendorong mereka untuk melampaui tingkat kinerja biasa mereka (Selamat dkk., 2013). Gaya kepemimpinan ini erat kaitannya dengan mendorong perubahan dan menggerakkan inovasi (Ernawati & Mahfudz, 2022). Melalui pengaruhnya, pemimpin transformasional memberdayakan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi (Sari dkk., 2023).

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan, yang berkembang dari kebutuhan fisiologis, keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Teori ini menyediakan kerangka kerja komprehensif untuk memahami motivasi manusia (Alpahrasy & Nasution, 2019). Ketika diterapkan pada konteks guru, kerangka kerja Maslow memberikan wawasan berharga tentang berbagai kebutuhan yang mereka alami—mulai dari kebutuhan dasar seperti kompensasi yang adil dan kondisi kerja yang baik, hingga kebutuhan tingkat tinggi seperti pengakuan, apresiasi, dan pencapaian diri. Kebutuhan-kebutuhan ini secara signifikan mempengaruhi motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja guru dan memiliki dampak langsung pada kualitas proses

pembelajaran dan hasil belajar (Harahap et al., 2023).

Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menyampaikan visi yang memikat, memotivasi, menginspirasi, dan mendorong orang lain untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan bersama (Muhammad, 2017). Peningkatan kualitas pendidikan erat kaitannya dengan guru, yang berperan sebagai inti dari proses pendidikan (Suendarti & Lestari, 2020). Guru memainkan peran krusial dalam kesuksesan pendidikan, bertindak sebagai faktor penentu utama dalam membentuk hasil belajar (Herawati et al., 2019). Implementasi pendidikan terutama tercermin dalam aktivitas belajar, di mana guru bertindak sebagai fasilitator, membimbing siswa untuk belajar secara efektif sesuai dengan tujuan kurikulum pendidikan nasional (Andini et al., 2020). Peran guru sangat fundamental dalam kesuksesan proses pendidikan dan instruksional (Zhafirah et al., 2022). Pendidikan sendiri adalah proses dinamis yang berfokus pada pengembangan potensi, kemampuan, dan kapasitas manusia, dibentuk melalui kebiasaan dan disempurnakan melalui praktik yang konsisten. Proses ini didukung oleh alat dan sistem yang terstruktur, memungkinkan pendidikan berfungsi sebagai jalan bagi individu untuk mencapai tujuan pribadi dan kolektif (Arifin & Firmansyah, 2020).

Dalam konteks ini, sangat penting untuk mengeksplorasi bagaimana kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan pemenuhan kebutuhan guru, sebagaimana dijelaskan dalam hierarki kebutuhan Maslow, dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah kejuruan. Sebagai lembaga yang berfokus pada persiapan tenaga profesional terampil, sekolah kejuruan memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari tingkat pendidikan lainnya. Guru di sekolah kejuruan diharapkan memiliki keahlian teknis yang sesuai dengan bidang studi mereka, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan tuntutan industri. Kinerja mereka tidak hanya dievaluasi berdasarkan efektivitas dalam menyampaikan materi teoritis, tetapi juga berdasarkan kemampuan mereka dalam membimbing siswa dalam mengembangkan keterampilan praktis, menumbuhkan mindset kewirausahaan, dan mempersiapkan mereka untuk dunia kerja.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan desain korelasi untuk menganalisis hubungan antara variabel independen kepemimpinan transformasional dan

motivasi Maslow dan variabel dependen, yaitu kinerja guru. Pemilihan desain ini didasarkan pada keefektifannya dalam mengukur hubungan antar variabel dan dalam menguji hipotesis yang diajukan secara objektif.

Populasi studi ini terdiri dari semua guru di SMK Poncol Magetan, dengan total 50 orang. Teknik sampling jenuh digunakan, di mana setiap anggota populasi dimasukkan ke dalam sampel. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan representasi yang komprehensif dari seluruh komunitas guru di sekolah tersebut.

Kuesioner ini terdiri dari tiga bagian: bagian kepemimpinan transformasional menilai empat dimensi inti pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual; bagian motivasi Maslow menganalisis sejauh mana lima tingkat kebutuhan terpenuhi; dan bagian kinerja guru mengevaluasi kompetensi profesional, metode pengajaran, dan penerapan kurikulum. Pertanyaan-pertanyaan dikembangkan menggunakan indikator yang disesuaikan dengan masing-masing variabel.

Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai alat ukurnya, yang menawarkan lima pilihan jawaban mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Validitas instrumen diuji melalui validitas konstruk, yang melibatkan analisis faktor-faktor yang termasuk dalam kuesioner. Keandalan diuji menggunakan metode Cronbach's alpha untuk mengevaluasi konsistensi internal instrumen. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda.

4. Hasil

Berikut adalah ringkasan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel:

Tabel 1. Data Deskripsi Variabel

Variabel	N	Mean	Std. Dev	Min	Max
Kepemimpinan Transformasional	50	3.48	0.29	2.81	4.12
Motivasi Maslow	50	3.31	0.42	2.43	4.20
Kinerja Guru	50	3.65	0.32	2.90	4.33

Analisis validitas konstruk menunjukkan bahwa semua item kuesioner menunjukkan beban faktor yang signifikan, dengan nilai di atas 0,4. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen ini sesuai untuk mengukur variabel yang ditargetkan. Setiap item pada ketiga variabel—Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Maslow, dan Kinerja

Guru—dinyatakan VALID. Nilai r yang dihitung untuk setiap item melebihi nilai r kritis 0,279, dengan rentang antara 0,768 dan 0,867.

Hasil uji reliabilitas, yang dievaluasi menggunakan Cronbach's Alpha, menunjukkan bahwa semua instrumen menghasilkan nilai lebih besar dari 0,8, yang mencerminkan konsistensi internal yang kuat.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Status
Kepemimpinan Transformasional	0.892	0.70	Reliabel
Motivasi Maslow	0.884	0.70	Reliabel
Kinerja Guru	0.901	0.70	Reliabel

Ketiga variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini RELIABLE. Nilai-nilai tersebut berkisar antara 0,884 hingga 0,901. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sesuai untuk pengumpulan data, karena telah memenuhi standar yang required untuk validitas dan reliabilitas.

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh gabungan kepemimpinan transformasional dan motivasi Maslow terhadap kinerja guru. Hasil menunjukkan nilai R^2 Ringkasan Model sebesar 0,276, menunjukkan bahwa 27,6% variasi dalam kinerja guru dijelaskan oleh dua variabel independen ini. Nilai R^2 Disesuaikan adalah 0,245, sedangkan nilai $F(2, 47)$ sebesar 8,944, dengan nilai p sebesar 0,001.

Tabel 3. Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien	Std. Error	t-value	p-value
Kepemimpinan Transformasional	0.288	0.113	2.547	0.014*
Motivasi Maslow	0.278	0.113	2.457	0.018*

Kedua variabel independen terbukti secara signifikan mempengaruhi kinerja guru ($p < 0.05$). Analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi Maslow secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, dengan model menjelaskan 27,6% varians dalam hasil. Temuan ini menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional dan pemenuhan kebutuhan motivasi Maslow sebagai unsur esensial dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Poncol Magetan. Hasil ini menjadi landasan yang kuat

untuk merancang strategi kepemimpinan yang efektif dan pendekatan manajemen sumber daya manusia dalam lingkungan pendidikan vokasional.

5. Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi Maslow secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Poncol Magetan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah, disertai dengan pemenuhan kebutuhan guru berdasarkan hierarki Maslow, semakin besar peningkatan kinerja guru (Prasetyono dkk., 2021).

Kepemimpinan transformasional, ketika dianalisis secara terpisah, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan yang menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pendidik dapat meningkatkan kinerja mereka (Wang et al., 2024b). Gaya kepemimpinan ini menekankan pada penegasan visi yang jelas, penetapan tantangan yang bermakna, pemberian dukungan dan bimbingan, serta pemupukan kreativitas dan inovasi.

Teori motivasi Maslow juga telah terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa memenuhi kebutuhan guru—mulai dari kebutuhan fisiologis dasar, keamanan, dan rasa keterikatan sosial, hingga pengakuan dan aktualisasi diri—dapat meningkatkan efektivitas mereka. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang aman dan mendukung, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, merasa diakui atas prestasi mereka, dan diberikan kesempatan untuk berkembang, cenderung lebih termotivasi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik (Sari dkk., 2023).

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional, yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional dapat meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan mereka dengan memberikan inspirasi, stimulasi intelektual, dukungan yang dipersonalisasi, dan pengaruh yang ideal. Hasil ini juga mendukung teori hierarki kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan tingkat bawah mendorong individu untuk mengejar kebutuhan tingkat atas, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kinerja (Adawiyah & Sopiah, 2023; Musa et al., 2018; Yuan et al., 2018).

Penelitian ini juga sejalan dengan studi-studi sebelumnya yang menunjukkan dampak positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

karyawan (Wulandari dkk., 2022). Temuan ini memberikan wawasan praktis bagi kepala sekolah dan manajer pendidikan yang berupaya meningkatkan kinerja guru. Penting bagi pemimpin sekolah untuk mengembangkan pendekatan kepemimpinan transformasional yang efektif yang dapat menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan guru.

Selain itu, kepala sekolah juga harus fokus pada pemenuhan kebutuhan guru berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow. Hal ini meliputi pemberian kompensasi yang adil, memastikan lingkungan kerja yang aman dan mendukung, membangun hubungan positif di antara staf, mengakui prestasi guru, dan menciptakan peluang untuk pengembangan profesional. Guru yang memiliki kepercayaan diri yang kuat lebih cenderung memberikan kontribusi positif dalam organisasi dan cenderung menghasilkan pekerjaan berkualitas lebih baik.

6. Kesimpulan

Hasil dan analisis studi ini menyoroti bahwa baik kepemimpinan transformasional maupun motivasi Maslow secara signifikan mempengaruhi kinerja guru di SMK Poncol Magetan, baik secara kombinasi maupun secara individual. Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan guru, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, memenuhi kebutuhan guru di semua tingkatan hierarki Maslow—mulai dari kebutuhan fisiologis dasar hingga aktualisasi diri—juga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja mereka. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar kepala sekolah dan pejabat pendidikan memprioritaskan implementasi strategi kepemimpinan transformasional dan fokus pada pemenuhan kebutuhan guru untuk mencapai hasil kinerja optimal.

Untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional, kepala sekolah dapat mengikuti program pelatihan kepemimpinan, mempelajari literatur terkait kepemimpinan, dan berpartisipasi dalam diskusi dengan pemimpin berpengalaman. Selain itu, kepala sekolah perlu membangun saluran komunikasi terbuka dengan guru, memberikan umpan balik yang berarti, dan memberikan dukungan yang dibutuhkan guru untuk berkembang dalam peran mereka.

Untuk memenuhi kebutuhan guru, kepala sekolah harus melakukan survei untuk mengidentifikasi kebutuhan tersebut, memastikan

kompensasi yang adil melalui gaji dan tunjangan yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat hubungan antar guru, mengakui prestasi mereka, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional.

Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menyelidiki variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja guru, termasuk iklim organisasi, budaya organisasi, dan sistem kompensasi. Selain itu, studi yang lebih mendalam menggunakan metodologi alternatif, seperti pendekatan kualitatif atau campuran, dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang membentuk kinerja guru.

7. Referensi

- Adawiyah, I., & Sopiah. (2023). Transformational leadership and employee performance: Systematic literature review. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 202–214. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1163>
- Alpharasy, R., & Nasution, N. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Toyota Agung Automall Bengkulu. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 1–12. <https://doi.org/10.33369/insight.12.2.1-12>
- Andini, A. M., Soenarko, B., & Basori, M. (2020). Efektivitas model pembelajaran inside outside circle didukung media visual pada pembelajaran IPA dalam upaya pelestarian sumber daya alam. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 249–264. <https://doi.org/10.37905/aksara.6.3.249-264.2020>
- Anisah, A., & Hidayat, E. W. (2023). Peran budaya organisasi sekolah dan kepuasan guru dalam meningkatkan prestasi siswa. *Syntax Idea*, 5(1), 113–121. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i1.2123>
- Arifin, Z., & Firmansyah, R. (2020). Implementasi strategi think, talk, write dalam meningkatkan keaktifan belajar siswa pada pembelajaran Al-Islam di SMP Muhammadiyah Pondok Modern Paciran Lamongan. *TADARUS*, 9(2), 1–10. <https://doi.org/10.30651/td.v9i2.6758>
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan*

- Ekonomi*, 17(2), 16–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.2708>
- Daniel, D., Tampubolon, M. P., & Sihotang, H. (2019). Hubungan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah dengan kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 169–188. <https://doi.org/10.33541/jmp.v8i2.2978>
- Ernawati, F. Y., & Mahfudz. (2022, December). Transformational leadership and job performance: A systematic review using bibliometric methods. In *International Conference on Research and Development (ICORAD)* (Vol. 1, Issue 2, pp. 64–70). <https://doi.org/10.47841/icorad.v1i2.55>
- Harahap, H. H. Y., Samakmur, S., & Nurbaiti, N. (2023). Peningkatan hasil belajar siswa dengan menggunakan model pembelajaran think pair share (TPS) pada materi tema 1 sub tema 3 di kelas III SD Negeri 101350 Purbatua. *Jurnal JIPDAS (Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar)*, 3(2), 446–459. <https://doi.org/10.37081/jipdas.v3i2.1201>
- Hartini, H., Fadlillah, A. M., Ismainar, H., Setyorini, R., Bairizki, A., Muftiasa, A., Manuhutu, M., Ramadhan, I., Yuningsih, E., Kristanto, T., Suparto, S., Hidayatinnisa, N., Husniadi, H., & Aziz, F. (2021). *Kinerja karyawan (konsep penilaian kinerja di perusahaan)*. Widina Bhakti Persada. <https://repository.penerbitwidina.com/>
- Herawati, M., Suyahya, I., & Hapsari, F. (2019). Motivasi kerja guru dan pengaruhnya pada kinerja guru di Yayasan Islam Al Ma'rif. *Research and Development Journal of Education*, 5(2), 102–110. <https://doi.org/10.30998/rdje.v5i2.3859>
- Khotimah, K., Hadiyati, E., & Nasir, J. A. (2023). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan mediasi komitmen tenaga pendidik pada Yayasan Permata Mojokerto. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(1), 316–331. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i1.679>
- Kurniawan, L. Y., & Sabandi, A. (2023). Persepsi guru sekolah dasar tentang kepemimpinan kepala sekolah. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 3(3), 277–281. <https://doi.org/10.58737/jpled.v3i3.213>
- Kusumaningrum, D. E., & Budiarti, E. M. (2019). Implementation of transformational leadership style in improving the quality of institutions. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Management, and Accounting (ICEMA 2019)* (pp. 193–197). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/coema-19.2019.41>
- Maqbool, S., Zafeer, H. M. I., Maqbool, S., Zeng, P., Draissi, Z., & Javed, S. (2024). Stance of numerous leadership styles and their effect on teaching to sustain academic performance at the high school level. *Heliyon*, 10(16), e36438. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e36438>
- Muhammad, A. F. N. (2017). Model kepemimpinan guru dalam proses pembelajaran di kelas pada jenjang SD/MI. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 4(1), 29–38. <https://doi.org/10.24235/al.ibtida.snj.v4i1.1443>
- Murwani, S., Miyono, N., & Retnaningdyastuti, R. (2020). Pengaruh peran kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i1.6834>
- Musa, Y., Danjuma, S., Ayotunde Alaba, F., Ritonga, R., Muhammad, A., Djajanto, L., & Herawan, T. (2018). An impact of transformational leadership on employees' performance: A case study in Nigeria. In V. Bhateja, B. L. Nguyen, N. G. Nguyen, S. C. Satapathy, & D.-N. Le (Eds.), *Information Systems Design and Intelligent Applications* (pp. 708–719). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-10-7512-4_70
- Nurrohman, M., Juliejantiningasih, Y., & Maryanto, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik guru. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*, 5(2), 519–527. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i2.236>
- Nurwati. (2020). Transformational leadership relationship, headmaster academic supervision, and achievement motivation with teacher performance. *Journal of K6 Education and Management*, 3(1), 40–48. <https://doi.org/10.11594/jk6em.03.01.06>
- Prasetyono, H., Abdillah, A., Djuhartono, T., Ramdayana, I. P., & Desnaranti, L. (2021). Improvement of teacher's professional competency in strengthening learning methods to maximize curriculum implementation. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(2), 720–727. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i2.21123>
- Rahmawati, E., Kholid, I., & Riyuzen, R. (2021). The effect of training and teaching experiences

on the performance of elementary school teachers. *Journal of Contemporary Islamic Education*, 1(2), 154–164.
<https://doi.org/10.25217/cie.v1i2.1696>

Sari, N. P., Muhammad, H., & Aini, N. (2023). Leadership style and work motivation: Driving performance of Islamic



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).