



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SD-IT Mutiara Cendekia Kota Lubuklinggau

Sidik Haryanto^{1*}, Hartati Ratna Juita²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *¹2001010057@mhs.univbinainsan.ac.id, ²hartatiratna@univbinainsan.ac.id

*Corresponding Author

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SD-IT Mutiara Cendekia Kota Lubuklinggau. Metode penelitian ini adalah pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Dari penelitian ini dapat disimpulkan dari hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6,940 > 1,677$ dengan signifikan $sig\ 0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja guru di SD-IT Mutiara Cendekia Kota Lubuklinggau. Pada variabel Motivasi Kerja Guru dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,913 > 1,677$ dengan signifikan $sig\ 0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel motivasi kerja guru terhadap variabel kinerja guru di SD-IT Mutiara Cendekia Kota Lubuklinggau. Selanjutnya dengan nilai f_{hitung} sebesar $27,741 > f_{tabel}$ sebesar $4,047$ dengan tingkat $(sig.0,000) < 0,05$, artinya variabel Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru Terdapat Pengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru di SD-IT Mutiara Cendekia Kota Lubuklinggau.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, transformasioal, motivasi, kerja guru

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of transformational leadership style and teacher work motivation on teacher performance at SD-IT Mutiara Scholar Lubuklinggau City. This research method is data collection using a questionnaire. The population and sample in this study amounted to 50 respondents. From this research, it can be concluded from the results of research conducted as follows on the Transformational Leadership Style variable with a calculated t value $> t$ table, namely $6.940 > 1.677$ with a significant sig of $0.000 < 0.05$, meaning that there is a partially significant influence between the transformational leadership style variable. on teacher performance variables at SD-IT Mutiara Scholar Lubuklinggau City. In the Teacher Work Motivation variable with a calculated t value $> t$ table, namely $4.913 > 1.677$ with a significant sig of $0.000 < 0.05$, meaning that there is a partially significant influence of the teacher work motivation variable on the teacher performance variable at SD-IT Mutiara Scholar Lubuklinggau City. Furthermore, with a calculated f value of $27.741 > f$ table value of 4.047 with a level of $(sig.0.000) < 0.05$, meaning that the variables transformational leadership style and teacher work motivation have a simultaneous influence on teacher performance at SD-IT Mutiara Scholar Lubuklinggau City.

Keywords : Transformational leadership, motivation, teacher performance



I. PENDAHULUAN

Kepala sekolah sebagai seorang pimpinan, harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja dengan selalu memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga kinerja guru selalu terjaga. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja guru di antaranya adalah motivasi kerja guru. Hal ini sangat penting, karena dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas sebagai pendidik yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri. Maka dari itu, pimpinan harus senantiasa berupaya meningkatkan motivasi kerja guru serta harus memiliki kemampuan di dalam memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan motivasi, yang dapat dilihat melalui perilaku guru dalam melaksanakan tugas. Perilaku guru muncul karena adanya interaksi secara vertikal dan horizontal antara pimpinan dengan bawahan dan antara bawahan dengan bawahan. Dengan demikian tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan adalah aktifitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau di arahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Toha, 2019). Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya (Yukl, 2015).

Kepemimpinan adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi organisasi (Wuradji, 2014). Kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual (Salain, 2016). Robbins & Judge menyatakan *“Transformational leaders who inspire followers to transcend their own self-interests and who are capable of having a profound and extraordinary effect on followers”*. Pemimpin Transformasional pemimpin yang mengilhami pengikut untuk mengubah kepentingan diri mereka sendiri dan mampu memiliki efek mendalam dan luar biasa pada pengikut (Widodo, 2020).

Kepemimpinan transformasional mempunyai ciri khas tersendiri, berbeda dengan yang lain. Terdiri dari beberapa prinsip untuk menegaskan kepemimpinan model transformasional yaitu :

- a) Pandai mengungkapkan rasa Pemimpin harus pandai menjelaskan visi misi dengan terang dan gamblang. Agar bawahan paham apa tujuan awal dan apa yang harus dicapainya.
- b) Kemampuan membangun semangat Pemimpin harus mempunyai diri yang hangat dan aura semangat. Bukan untuk dirinya sendiri, tetapi juga untuk bawahannya juga. Ketika bawahan termotivasi dengan pemimpin, akan mudah pemimpin mengontrolnya.
- c) Inovasi Salah satu terobosan ide adalah inovasi dari sang pemimpin. Pemimpin harus siap siaga dengan perubahan yang



ekstrem, dan berusaha secepat mungkin untuk adaptasi. Dengan inovasi perusahaan atau organisasi akan tetap bertahan walaupun diterpa perubahan zaman.

- d) Saling tolong menolong Sifat ini harus ditanamkan kepada setiap anggota, tidak terkecuali pemimpin itu sendiri. Pada dasarnya gaya kepemimpinan transformasional adalah saling menolong, dan saling menutupi kekurangan.
- e) Terbuka Sikap terbuka harus dimiliki oleh pemimpin pada gaya ini. Karena pemimpin berkomunikasi oleh bawahan secara dua arah, dengan itu harus menerima saran dan kritik secara lapang dada (Tumirah, 2022).

Motivasi kerja merupakan Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi merupakan kegiatan yang

mengakibatkan

seseorang menyelesaikannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi merupakan kegiatan yang

mengakibatkan

seseorang menyelesaikannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau menuju

kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup (Agustini, 2019).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung kepada seberapa besarnya intensitas motivasi yang diberikan, Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya- upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan(Uno, 2021).

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/ karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017).

Menurut Hasibuan mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seseorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab nya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas

maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan (Hasibuan, 2019).

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016)

Definisi Variabel penelitian. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu sebagai berikut :

a) Variabel independen (X_1) : Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya (Yukl, 2015).

b) Variabel Independen (X_2) : Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang

tergantung kepada seberapa besarnya intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Uno, 2021).

c) Variabel dependen (Y) : Kinerja Guru
Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017).



Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Diduga ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru di SD-IT Mutiara Cendekia Kota LubukLinggau.



H₂ : Diduga ada pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap kinerja Guru di SD-IT Mutiara Cendekia Kota Lubuk Linggau.

H₃: Diduga ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Guru terhadap kinerja Guru di SD-IT Mutiara Cendekia Kota Lubuk Linggau

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru di SD-IT Mutiara Cendekia Kota Lubuklinggau.

Dari hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh nilai $b_1 = 0,738$ sedangkan $a = -353$. Kemudian nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = -353 + 0,738 (X_1)$ yang artinya jika variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) tidak ada perubahan atau nilainya nol maka nilai variabel kinerja guru (Y) sebesar -353.

Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional (X_1) yang diperoleh sebesar $b_1 = 0,738$ menyatakan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar satu-satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja guru (Y) sebesar 0,738, sebaliknya jika setiap penurunan gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar satu-satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja guru (Y) sebesar 0,738.

Nilai koefisien korelasi diperoleh angka R sebesar 0.708. hal ini dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja guru (Y) secara parsial

dapat dikatakan kuat.

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SD-IT Mutiara Cendekia Kota Lubuklinggau, hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6,940 > 1,677$ dengan $dk = N - 2 = 50 - 2 = 48$

dan signifikan sig 0,000, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SD-IT Mutiara Cendekia Kota Lubuklinggau, hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian ini diterima.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahidin dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Jakarta Utara” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja dengan nilai $t_{hitung} 5,42 > t_{tabel} 1,99$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Variabel motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} 11,21 > t_{tabel} 1,99$, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja dengan nilai t_{hitung}



2,21 > t tabel 1,99, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja berpengaruh langsung positif.

Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SD-IT Mutiara Cendekia Kota Lubuklinggau.

Dari hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh nilai $b_1 = 0,202$ sedangkan $a = 13,375$. Kemudian nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 13,375 + 0,202 (X_2)$ yang artinya jika variabel motivasi kerja guru (X_2) tidak ada perubahan atau nilainya nol maka nilai variabel kinerja guru (Y) sebesar 13,375.

Koefisien regresi motivasi kerja guru (X_2) yang diperoleh sebesar $b_1 = 0,202$ menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja guru (X_2) sebesar satu-satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja guru (Y) sebesar 0,202, sebaliknya jika setiap penurunan motivasi kerja guru (X_2) sebesar satu-satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja guru (Y) sebesar 0,202.

Nilai koefisien korelasi (R) variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) yang diperoleh sebesar 0,578. Hal ini dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) secara parsial dapat dikatakan sedang.

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SD-IT Mutiara Cendekia Kota Lubuklinggau, hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,913 > 1,677$ dengan $dk = N - 2 = 50 - 2 = 48$ dan signifikan sig 0,000, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

guru di SD-IT Mutiara Cendekia Kota Lubuklinggau, hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian ini diterima.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deva Darnitasari dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri Se-Kota Makassar” Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gambaran motivasi kerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar berada pada kategori tinggi, (2) Gambaran kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar berada pada kategori tinggi, (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar. Hal ini dibuktikan dari nilai analisis regresi sederhana yaitu berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Atau berdasarkan nilai t : diketahui nilai t_{hitung} 3,500 lebih besar dari t_{tabel} 1,291, ($3,500 > 1,291$) sehingga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Untuk koefisien determinasi didapatkan angka koefisien R Square sebesar 0,125. Hal ini berarti bahwa sebesar 12,5% dapat dijelaskan oleh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan sisanya $100\% - 12,5\% = 87,5\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel motivasi kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SD-IT Mutiara Cendekia Kota



Lubuklinggau.

Dari persamaan regresi linier berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah $Y = -2,827 + 0,585 X_1 + 0,087 X_2$, arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar $a = -2,827$, menyatakan jika gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja guru (Y) tidak ada perubahan atau nilainya nol maka nilai variabel kinerja guru (Y) sebesar $-2,827$.

Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional (X_1) yang diperoleh sebesar $b_1 = 0,738$ menyatakan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar satu-satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja guru (Y) sebesar $0,738$, sebaliknya jika setiap penurunan gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar satu-satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja guru (Y) sebesar $0,738$.

Koefisien regresi motivasi kerja guru (X_2) yang diperoleh sebesar $b_1 = 0,202$ menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja guru (X_2) sebesar satu-satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja guru (Y) sebesar $0,202$, sebaliknya jika setiap penurunan motivasi kerja guru (X_2) sebesar satu-satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja guru (Y) sebesar $0,202$.

Dari hasil perhitungan diperoleh besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,541$ yang berarti bahwa $54,1\%$ dipengaruhi variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru sedangkan $(100\% - 54,1\%)$ adalah $45,9\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai f_{hitung} sebesar $27,741 > \text{nilai } f_{tabel}$ sebesar $4,047$ dan probabilitas ($\text{sig.} 0,000$)

$< 0,05$, maka dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Guru Terdapat Pengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru di SD-IT MutiaraCendekia Kota Lubuklinggau.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arfin Rahmat Al Hafizh Bastian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Dharma Mulya Surabaya, menghasilkan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi sebesar $23,1\%$ mempengaruhi kinerja guru SMA Dharma Mulya Surabaya. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sedangkan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sma kristen dharma mulya surabaya. Variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru adalah $t_{hitung} 3,318 > t_{tabel} 1,685$, dan $\text{sig. } 0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Dharma Mulya Surabaya. 3. Variabel motivasi terhadap kinerja guru adalah sebesar $t_{hitung} 0,283 < t_{tabel} 1,685$ dan $\text{sig. } 0,778 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 tidak diterima yang berarti Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Dharma Mulya Surabaya.

IV. KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru Terdapat Pengaruh Secara Simultan dengan nilai f_{hitung} sebesar $27,741 > \text{nilai } f_{tabel}$ sebesar $4,047$ dengan tingkat ($\text{sig.} 0,000$) $< 0,05$ Terhadap Kinerja Guru di SD-IT Mutiara Cendekia Kota Lubuklinggau. Ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel gaya



kepemimpinan transformasional dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6,940 > 1,677$ dengan signifikan $sig\ 0,000 < 0,05$, terhadap variabel kinerja guru di SD-IT Mutiara Cendekia Kota Lubuklinggau. Ada pengaruh signifikan secara parsial variabel motivasi kerja guru dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,913 > 1,677$ dengan signifikan $sig\ 0,000 < 0,05$, terhadap kinerja guru di SD-IT Mutiara Cendekia Kota Lubuklinggau.

V. SARAN

Hendaknya kepala sekolah berusaha untuk mencari solusi dan pengembangan terhadap penyelesaian suatu masalah. Agar masalah tersebut bisa diselesaikan dengan baik, dan metode pemecahan masalah itu bisa mengikut sertakan para guru, sehingga guru merasa dihormati dan dihargai sebagai bawahan. Kepala sekolah harus bisa lebih kreatif lagi memikirkan cara untuk guru bisa meningkatkan kecerdasan dan kreatifitasnya sehingga sekolah tersebut bisa berkembang lebih luas lagi kedepannya Kepala sekolah SD-IT Mutiara Cendekia agar dapat selalu memotivasi guru-guru, adil dan dapat melakukan perubahan ke arah yang lebih baik, agar guru tetap selalu bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

Hendaknya kepala sekolah memperhatikan guru dalam proses belajar mengajar di sekolah agar dapat berjalan secara maksimal dan mutu pendidikan yang baik dapat terwujud, serta

memaksimalkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas sehingga kinerja nya dapat meningkat.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Toha, M. (2019). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (7th ed.). PT. INDEKS.
- Wuradji. (2014). *The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)*. Gama Media.
- Uno, H. B. (2021). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. PT. BUMI AKSARA.
- Widodo, M. Y. L. dan S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja (Studi Pada PT. ASDP INDONESIA FERRY (PERSERO) CABANG SAPE). *ILMIAH M-PROGRES*, 10.
- Tumirah, B.2022. Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). PT. BUMIAKSARA.