

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU**

**JURNAL ILMIAH**

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN MEMENUHI SALAH SATU  
SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN**



**MUHAMAD SAMMY RAMZI ZAFFRAN**

**NPM 19200031**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA**

**2024**

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

MUHAMAD SAMMY RAMZI ZAFFRAN

Universitas Binaniaga Indonesia  
[Sammyramzi18@gmail.com](mailto:Sammyramzi18@gmail.com)

Corresponding author

Received: Accepted: Published:

To cite this article: Zaffran, Muhammad Sammy Ramzi., (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *The Management Journal of BINANIAGA*.

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Citeureup, Kabupaten Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 58 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Guru

## Pendahuluan

### Latar Belakang

Pendidikan dipandang sebagai salah satu Upaya dalam mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara, agar dapat tercipta generasi penerus yang dapat berinovasi dalam ilmu pengetahuan. Dalam menjalankan Upaya pemerataan Pendidikan, tentunya Lembaga Pendidikan memiliki subjek yang bekerja menjalankan Upaya tersebut. Subjek tersebut diantaranya adalah guru dan tenaga kependidikan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, terutama pada bidang Pendidikan, pegawai akan menghasilkan suatu *output* yang bernama kinerja. Kinerja tersebut adalah hasil dari pekerjaan seorang pegawai/karyawan selama beberapa periode yang dibandingkan dengan berbagai aspek atau kemungkinan seperti target, sasaran, atau kriteria yang dapat diraih oleh seorang individu atau sekelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab, tupoksi serta wewenang masing-masing (Rivai, 2020). Salah satu hal yang berpengaruh terhadap baik atau tidaknya kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh atasan kepada pegawai di dalam setiap aktivitas pekerjaan. Kepemimpinan atasan merupakan faktor yang dapat menentukan kredibilitas setiap pegawai yang terdapat di dalam suatu organisasi, kelompok atau tempat kerja.

Salah satu faktor yang akan berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan dalam waktu mendatang adalah bagaimana hubungan antara pimpinan dan pengikut berjalan. Esensi dari relasi tersebut adalah adanya interaksi antar pribadi yang meliputi motivasi, keterampilan, serta potensi kekuasaan (Tucunan, Agung, Supartha, & Riana, 2014). Kepemimpinan ini dikenal dengan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional seringkali disebut sebagai kepemimpinan kharismatik. Dimana pimpinan akan berusaha menciptakan dan membentuk lingkungan dan suasana kerja yang dapat meningkatkan motivasi para karyawan untuk mengejar prestasi yang melampaui harapan. Dalam hal ini, karyawan akan merasa kagum, percaya, serta hormat kepada pimpinan sehingga menimbulkan motivasi terhadap para karyawan untuk melakukan hal yang lebih dari apa yang diharapkan kepada mereka.

Salah satu sekolah yang dikenal memiliki pemimpin transformasional adalah SMA Negeri 1 Citeureup. Dalam beberapa waktu yang lalu, sekolah ini mendapatkan rotasi kepala sekolah, Dimana kepala sekolah baru yang menjabat saat ini memiliki gaya kepemimpinan transformasional. SMA Negeri 1 Citeureup adalah sekolah yang terletak di Jl. Alternatif Tengersaw-Tajur No. 1 Citeureup, Kabupaten Bogor. Sekolah ini telah beroperasi sejak tahun 1998. Hingga saat ini, SMA Negeri 1 Citeureup memiliki total 85 pegawai yang terdiri dari guru, staf administrasi, serta caraka. Jumlah guru yang terdapat pada sekolah ini adalah 61 orang yang terdiri dari guru PNS, PPPK serta honorer.

Di dalam pergeseran gaya kepemimpinan ini, tentunya menimbulkan beberapa polemik yang dapat dirasakan oleh guru serta staf yang bekerja di SMA Negeri 1 Citeureup. Tentunya, timbulnya polemik ini disebabkan oleh adanya perbedaan drastis gaya kepemimpinan kepala sekolah. Adanya pergeseran gaya kepemimpinan serta perubahan lingkungan kerja ini tentunya berpengaruh terhadap kinerja guru.

Diberikannya tuntutan melakukan berbagai kegiatan di luar sekolah ini tentu berakar dari tertinggalnya kreativitas guru-guru di SMA Negeri 1 Citeureup, serta tidak maksimalnya kinerja guru di SMA Negeri 1 Citeureup. Pada kepemimpinan kepala sekolah sebelumnya, guru di SMA Negeri 1 Citeureup tidak dituntut untuk melakukan berbagai hal selain mengajar siswa, dan tidak diberikan sanksi apapun terhadap kelalaian yang dilakukan oleh guru baik dari segi administrasi guru, ataupun kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru. Namun, pada kepemimpinan kepala sekolah yang baru, guru-guru di SMA Negeri 1 Citeureup dituntut untuk mengembangkan kreativitas dan memaksimalkan kinerja agar menciptakan lingkungan kerja yang lebih bersaing secara sehat.

**Tabel 1**  
**Hasil Pra Survei Kinerja Guru**

| No. | Indikator Kinerja Guru                                                                                                                                                 | Jawaban |       | Presentase Jawaban |        |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|--------------------|--------|
|     |                                                                                                                                                                        | Ya      | Tidak | Ya                 | Tidak  |
| 1.  | Guru memiliki pemahaman yang komprehensif dan mendalam terhadap materi yang akan diajarkan, termasuk konsep-konsep dasar, teori, serta aplikasi praktis                | 17      | 3     | 85,00%             | 15,00% |
| 2.  | Guru mampu menyusun RPP dengan komponen-komponen yang lengkap, termasuk tujuan pembelajaran, materi ajar, metode pembelajaran, langkah-langkah kegiatan, dan penilaian | 9       | 11    | 45,00%             | 55,00% |
| 3.  | Guru memiliki pengetahuan yang kuat tentang pendekatan pembelajaran seperti pendekatan saintifik, kontekstual, konstruktivis                                           | 8       | 12    | 40,00%             | 60,00% |
| 4.  | Guru dapat memberikan tugas kepada siswa yang selaras dengan tujuan pembelajaran & kompetensi dasar yang ingin dicapai,                                                | 15      | 5     | 75,00%             | 25,00% |
| 5.  | Guru mampu menciptakan kelas yang kondusif, sehingga siswa merasa dihargai & termotivasi untuk berpartisipasi aktif                                                    | 7       | 13    | 35,00%             | 65,00% |

|    |                                                                                                                         |   |    |        |        |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|--------|--------|
| 6. | Guru menerapkan berbagai Teknik evaluasi (observasi, kuis, tes, refleksi siswa) untuk mengukur efektivitas pembelajaran | 8 | 12 | 40,00% | 60,00% |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|--------|--------|

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa terdapat 55,00% guru tidak setuju dengan pernyataan guru mampu Menyusun RPP dengan komponen-komponen yang lengkap. Hal ini benar adanya, dikarenakan masih terdapat guru-guru yang belum memahami bagaimana konsep pembuatan RPP yang baik. Hal ini dikarenakan, tidak adanya ketegasan dari pimpinan sebelumnya kepada guru untuk melengkapi administrasi perangkat guru, salah satunya RPP. Kemudian, terdapat 60,00% guru tidak setuju dengan pernyataan guru memiliki pengetahuan yang kuat mengenai pendekatan pembelajaran seperti pendekatan saintifik, kontekstual, ataupun konstruktivis. Guru hanya menerapkan system belajar pada umumnya tanpa menerapkan pendekatan khusus pada siswa. Selain itu, terdapat 65,00% guru tidak setuju dengan pernyataan guru mampu menciptakan kelas yang kondusif, hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya siswa yang sering berkeliaran di luar kelas Ketika masih jam Pelajaran. Ini membuktikan bahwa Sebagian guru masih belum mampu untuk menciptakan suasana kondusif di kelas. Kemudian, terdapat 60,00% guru tidak setuju dengan pernyataan guru telah menerapkan berbagai Teknik evaluasi. Hal ini dikarenakan, sistem pembelajaran masih belum efektif dilakukan di sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Citeureup Kabupaten Bogor”.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja guru?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepemimpinan Transformasional

Ada empat indikator menurut Bass & Avolio (2016) yang harus dimiliki dalam kepemimpinan transformasional, yaitu:

- a. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)  
Pemimpin harus memiliki sifat ulet, tekun, serta cerdas. Pemimpin juga harus mampu menunjukkan visi dan misi serta memberikan contoh moral yang baik. Pemimpin juga harus mampu menumbuhkan simpati & empati bawahan terhadap pimpinan.
- b. *Intellectual Simulation* (Simulasi Intelektual)  
Seiring dengan kemajuan zaman, pemimpin akan dihadapkan dengan berbagai masalah baru. Dalam hal ini, pemimpin dituntut untuk mengeluarkan inovasi-inovasinya.
- c. *Individual Consideration* (Pertimbangan Individual)  
Pimpinan transformasional akan memberikan perhatian secara khusus terhadap setiap kebutuhan individu agar mereka dapat mengembangkan prestasi
- d. *Inspiration Motivation* (Motivasi Inspirasi)  
Dalam kepemimpinan transformasional, pimpinan akan memberikan motivasi kepada para bawahan dengan cara melakukan komunikasi terhadap ekspektasi tinggi yang diharapkan oleh pimpinan. Pimpinan akan menyampaikan tujuan penting dengan cara yang sederhana.

## **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja juga memiliki indikator yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2015), beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya adalah:

- a. Hubungan Karyawan  
Hubungan karyawan dalam hal ini mencakup hubungan sebagai individu serta hubungan sebagai kelompok
- b. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja  
Dalam skenario ini, lingkungan kerja yang bising akan berdampak buruk bagi karyawan karena mengganggu ketenangan dan konsentrasi mereka dalam bekerja.
- c. Peraturan Kerja  
Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, penting untuk merumuskan peraturan kerja yang jelas dan dipersiapkan dengan baik. Pendekatan ini berdampak positif pada kepuasan karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.
- d. Penerangan  
Dalam konteks ini, "pencahayaan" mengacu pada penerangan listrik buatan dan sinar matahari alami.
- e. Sirkulasi Udara  
Agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan nyaman, pertukaran udara atau sirkulasi udara juga harus cukup.
- f. Keamanan  
Ketika karyawan merasa aman dalam lingkungan kerjanya, tentu akan menumbuhkan kenyamanan dan ketenangan selama bekerja. Rasa aman ini dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan secara keseluruhan (Panjaitan, 2018).

## **Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan salah satu aspek yang penting bagi seorang guru untuk diperhatikan dan selalu dievaluasi. Hal ini dikarenakan guru memegang tugas yang profesional. Beberapa indikator kinerja guru menurut Widya (2019:19) diantaranya adalah :

- a. Kemampuan dan keterampilan dalam membuat RPP
- b. Menguasai materi yang akan diberikan kepada siswa saat kegiatan belajar
- c. Menguasai pemilihan pendekatan, strategi, serta metode mengajar
- d. Memberikan tugas yang berbobot kepada siswa
- e. Dapat mengelola kelas dengan baik
- f. Dapat mengevaluasi di dalam setiap praktik pembelajaran

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 58 orang guru. Jumlah sampel yang digunakan akan sama dengan populasi yaitu 58 orang guru.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, maka Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner, wawancara, serta studi kepustakaan.

### **Variabel Penelitian dan Operasional Variabel**

Variabel pada penelitian ini terdiri dari variable independent/bebas (X): kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, sementara variable dependen/terikat (Y): kinerja guru.

**Tabel 2**  
**Operasional Variabel**

| Variabel                      | Teori Definisi                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Skala  |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Kepemimpinan Transformasional | Bass & Avolio (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sikap seorang pemimpin yang mampu untuk mengubah perilaku bawahannya menjadi individu yang memiliki motivasi tinggi dan selalu berupaya untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu                                         | 1. Pengaruh Ideal<br>2. Stimulasi Intelektual<br>3. Pertimbangan Individu<br>4. Motivasi yang Menginspirasi                                                                                                                                                                                               | Likert |
| Lingkungan Kerja              | Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat di dalam tempat kerja, yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung                                                                                                                          | 1. Hubungan Karyawan<br>2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja<br>3. Peraturan kerja<br>4. Penerangan tempat kerja<br>5. Sirkulasi udara<br>6. Keamanan                                                                                                                                                   | Likert |
| Kinerja Guru                  | Menurut Widya, Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas serta tanggungjawabnya di sekolah selama melakukan berbagai aktivitas pembelajaran, serta dapat memberikan dorongan dan pengaruh kepada peserta didik agar dapat mencapai tujuan pembelajaran dengan baik | 1. Kemampuan dan keterampilan dalam membuat RPP<br>2. Penguasaan materi pembelajaran<br>3. Menguasai pemilihan pendekatan, strategi, serta metode mengajar<br>4. Memberikan tugas yang berbobot kepada siswa<br>5. pengelolaan kelas yang baik<br>6. Dapat mengevaluasi dalam setiap praktik pembelajaran | Likert |

### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan alat bantu *software* computer berupa program SPSS versi 26. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### Uji Validitas dan Reliabilitas

- a. Uji Validitas

Pada penelitian ini, Teknik uji validitas yang dilakukan oleh penulis adalah dengan menggunakan Teknik *Pearson Product Moment*. Penggunaan *Pearson Product Moment* akan mengacu pada skor jawaban responden pada kuesioner

b. Uji Reliabilitas

Menurut Surucu (2020), uji reliabilitas adalah uji valid penelitian yang mengacu pada stabilitas alat ukur yang digunakan dan konsistensi dari waktu ke waktu. Reliabilitas merupakan kemampuan alat ukur dalam memberikan hasil yang sama apabila diterapkan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas pada penelitian ini akan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*

### Uji Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif berhubungan dengan hal yang menguraikan dan memberikan keterangan tentang suatu data, keadaan atau fenomena. Menurut Sugiyono (2007), statistik deskriptif berfungsi untuk menjabarkan atau memberikan Gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi.

### Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas menilai apakah residu model regresi yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan distribusi normal atau tidak. Hal ini ditentukan dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi perangkat lunak SPSS.

b. Uji Multikolineritas Data

Untuk menilai adanya multikolineritas, perhatian diberikan pada nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Multikolineritas biasanya ditunjukkan dengan nilai VIF kurang dari 10,00 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan pada model regresi guna menguji apakah terdapat varians yang berbeda dari residual pada suatu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas juga dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam suatu model regresi terdapat ketidaknyamanan varian dari residual terhadap satu pengamatan dengan pengamatan lainnya

d. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan cara mencari persamaan garis regresi variable bebas terhadap variable terikat. Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat,

### Uji Korelasi Berganda

Analisis korelasi adalah perluasan dari analisis korelasi sederhana. Di dalam analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui bagaimana derajat hubungan antara beberapa variable independent dengan variable dependen secara Bersama-sama.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis lanjutan dari regresi linear sederhana. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh linear dari beberapa variable independent terhadap sebuah variable dependen.

### Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T merupakan uji yang digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh individu variable independent terhadap variable dependen. Dengan membandingkan nilai  $r_{table}$  &  $r_{hitung}$ , akan diketahui apakah uji hipotesis diterima atau ditolak

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji semua pengaruh variable independent terhadap variable dependen, uji ini dapat disebut juga uji signifikansi model. Uji F dapat dijabarkan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance* = ANOVA)

### Uji Koefisien Determinasi

Menurut Widarjono, Koefisien determinasi adalah suatu ukuran yang digunakan untuk menunjukkan proporsi variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas & Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas variable kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>)**

| Pernyataan | <i>r-product moment</i> hitung | <i>r-product moment</i> tabel | Keterangan               | Kesimpulan |
|------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------|------------|
| KT.1       | 0.756                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| KT.2       | 0.674                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| KT.3       | 0.639                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| KT.4       | 0.736                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| KT.5       | 0.689                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| KT.6       | 0.773                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| KT.7       | 0.780                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| KT.8       | 0.796                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| KT.9       | 0.691                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| KT.10      | 0.805                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| KT.11      | 0.785                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| KT.12      | 0.727                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| KT.13      | 0.772                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| KT.14      | 0.772                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai *r-product moment* hitung pada setiap pernyataan kepemimpinan transformasional lebih besar dari nilai *r-product moment* tabel yaitu  $n=30$ ;  $\alpha=5\%$ ) = 0.361. Hal ini menjelaskan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya.

Hasil uji validitas variable lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

| Pernyataan | <i>r-product moment</i> hitung | <i>r-product moment</i> tabel | Keterangan               | Kesimpulan |
|------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------|------------|
| LK.1       | 0.777                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| LK.2       | 0.807                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| LK.3       | 0.799                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |



|       |       |       |                          |       |
|-------|-------|-------|--------------------------|-------|
| LK.4  | 0.801 | 0.361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| LK.5  | 0.899 | 0.361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| LK.6  | 0.838 | 0.361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| LK.7  | 0.857 | 0.361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| LK.8  | 0.878 | 0.361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| LK.9  | 0.779 | 0.361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| LK.10 | 0.844 | 0.361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| LK.11 | 0.815 | 0.361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| LK.12 | 0.775 | 0.361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| LK.13 | 0.794 | 0.361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| LK.14 | 0.849 | 0.361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| LK.15 | 0.839 | 0.361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| LK.16 | 0.735 | 0.361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| LK.17 | 0.768 | 0.361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai *r-product moment* hitung pada setiap pernyataan kepemimpinan transformasional lebih besar dari nilai *r-product moment* tabel yaitu  $n=30$ ;  $\alpha=5\%$ ) = 0.361. Hal ini menjelaskan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya.

Hasil uji validitas variable Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru**

| Pernyataan | <i>r-product moment</i> hitung | <i>r-product moment</i> tabel | Keterangan               | Kesimpulan |
|------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------|------------|
| Y.1        | 0.866                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Y.2        | 0.866                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Y.3        | 0.843                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Y.4        | 0.832                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Y.5        | 0.853                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Y.6        | 0.900                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Y.7        | 0.771                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Y.8        | 0.823                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Y.9        | 0.893                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Y.10       | 0.779                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Y.11       | 0.791                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Y.12       | 0.816                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Y.13       | 0.841                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Y.14       | 0.827                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Y.15       | 0.828                          | 0.361                         | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |

|      |       |       |                          |       |
|------|-------|-------|--------------------------|-------|
| Y.16 | 0.838 | 0.361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Y.17 | 0.844 | 0.361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai *r-product moment* hitung pada setiap pernyataan kepemimpinan transformasional lebih besar dari nilai *r-product moment* tabel yaitu  $n=30; \alpha=5\%$ ) = 0.361. Hal ini menjelaskan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variable kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| 0,974                  | 14         |

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26

Tabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.974, nilai ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada kuesioner tersebut reliabel, dikarenakan  $0.974 > 0,6$

Hasil uji reliabilitas variable lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| 0,968                  | 17         |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Tabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.968, nilai ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada kuesioner tersebut reliabel, dikarenakan  $0.968 > 0.6$

Hasil uji reliabilitas variable kinerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| 0,972                  | 17         |

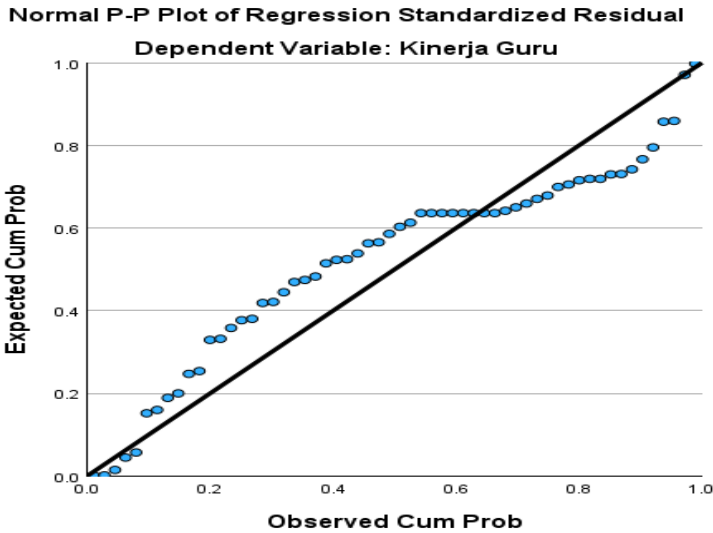
Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Tabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.972, nilai ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada kuesioner tersebut reliabel, dikarenakan  $0.972 > 0.6$

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dengan analisis grafik dapat dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik data pada sumbu diagonal pada grafik. Apabila titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas data dapat dilihat pada grafik normal *probability plot* berikut :



**Gambar 1**  
**Normal *Probability Plot* Kinerja Guru**

Hasil *probability plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar searah mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linearitas  
Ketentuan uji linearitas ini adalah jika nilai signifikansi  $\leq 0.05$  maka hubungan antara variable X dan Y adalah tidak linear. Sementara jika nilai signifikansi  $\geq 0.05$  maka hubungan antara variable X dan Y adalah linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan Transformatasional**  
**ANOVA Table**

|                                                      |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.  |
|------------------------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| Kinerja Guru *<br>Kepemimpinan<br>Transformatasional | Between Groups | (Combined)               | 1600,076       | 22 | 72,731      | 1,142 | 0,354 |
|                                                      |                | Linearity                | 304,205        | 1  | 304,205     | 4,777 | 0,036 |
|                                                      |                | Deviation from Linearity | 1295,871       | 21 | 61,708      | 0,969 | 0,519 |
|                                                      | Within Groups  |                          | 2228,700       | 35 | 63,677      |       |       |
|                                                      | Total          |                          | 3828,776       | 57 |             |       |       |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan table di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Deviation From Linearity* berjumlah 0.519, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $0.519 > 0.05$ , maka

kesimpulannya terdapat hubungan yang linear antara variable kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja**  
**ANOVA Table**

|                                 |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.  |
|---------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| Kinerja Guru * Lingkungan Kerja | Between Groups | (Combined)               | 2907,193       | 35 | 83,063      | 1,983 | 0,047 |
|                                 |                | Linearity                | 187,627        | 1  | 187,627     | 4,479 | 0,046 |
|                                 |                | Deviation from Linearity | 2719,566       | 34 | 79,987      | 1,909 | 0,057 |
|                                 | Within Groups  |                          | 921,583        | 22 | 41,890      |       |       |
|                                 | Total          |                          | 3828,776       | 57 |             |       |       |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan table di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Deviation From Linearity* berjumlah 0.057, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $0.057 > 0.05$ , maka kesimpulannya terdapat hubungan yang linear antara variable lingkungan kerja dengan kinerja guru.

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variable bebas di dalam suatu model regresi linear berganda. Untuk dapat mendeteksi multikolinearitas dapat melihat nilai tolerance dan nilai VIF. Berikut uji multikolinearitas yang diuji pada penelitian ini :

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

|       |                               | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------------------|-------------------------|-------|
| Model |                               | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Kepemimpinan Transformasional | 0,145                   | 6,876 |
|       | Lingkungan Kerja              | 0,145                   | 6,876 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

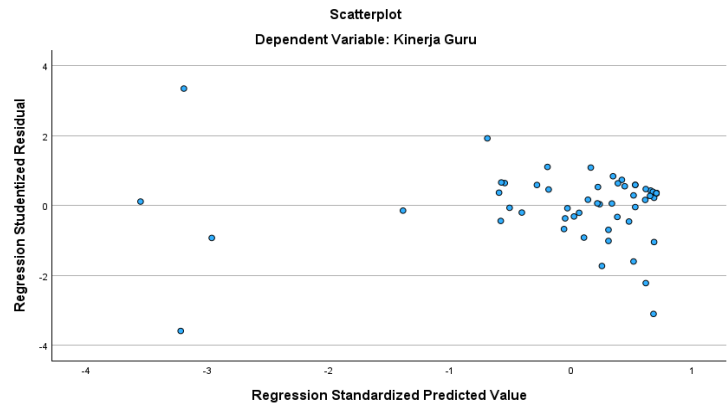
Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan table di atas, diperoleh nilai tolerance secara berurutan untuk variable kepemimpinan transformasional sebesar 0.145 dan variable lingkungan kerja sebesar 0.145, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut  $> 0,10$ . Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di dalam model regresi. Sementara untuk nilai VIF diperoleh secara berurutan untuk variable kepemimpinan transformasional sebesar 6.876 dan variable lingkungan kerja sebesar 6.876 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut  $< 10.00$ , yang berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas dapat diketahui dengan metode *scatterplot* dalam model regresi, Dimana uji heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat dari pola gambar scatterplot model

tersebut. Hal uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik berikut :



Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Statistik Deskriptif**

Variabel deskriptif yang dikembangkan pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Gambaran masing-masing variabel yang diolah menggunakan SPSS 26. Adapun karakteristik masing-masing variabel dapat dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif**

| Descriptive Statistics        |    |         |         |       |                |
|-------------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
|                               | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
| Kepemimpinan Transformasional | 58 | 24      | 70      | 62.41 | 10.913         |
| Lingkungan Kerja              | 58 | 31      | 85      | 75.52 | 11.722         |
| Kinerja Guru                  | 58 | 29      | 85      | 76.74 | 10.625         |
| Valid N (listwise)            | 58 |         |         |       |                |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji deskriptif di atas, dapat kita simpulkan Gambaran distribusi data yang di dapat oleh peneliti adalah :

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dari data tersebut di deskripsikan bahwa nilai minimum nya adalah 27, sedangkan nilai maksimum nya sebesar 70, dan rata-ratanya adalah 62.41. Untuk standar deviasi nya adalah 10.913.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) dari data tersebut di deskripsikan bahwa nilai minimum nya adalah 31, sedangkan nilai maksimum nya sebesar 85, dan rata-ratanya adalah 75.52. Untuk standar deviasi nya adalah 11.722.
3. Variabel Kinerja Guru (Y) dari data tersebut di deskripsikan bahwa nilai minimum nya adalah 29, sedangkan nilai maksimum nya sebesar 85, dan rata-ratanya adalah 76.74. Untuk standar deviasi nya adalah 10.625.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada tabel 20 yang telah diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 26, ditemukan bahwa hasil pengolahan data yang dilakukan terhadap 58 responden menghasilkan nilai rata-rata tertimbang untuk variable Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) sebesar 4,45. Nilai ini masuk ke dalam kategori “Sangat Tinggi”, dikarenakan berada pada rentang interval 4,21 – 5,00. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa setiap guru di SMA Negeri 1 Citeureup sangat setuju bahwa kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

### Analisis Koefisien Korelasi

Dasar pengambilan Keputusan yaitu jika nilai signifikansi  $< 0.05$  maka berkorelasi. Jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka tidak berkorelasi. Pada penelitian ini, analisis koefisien korelasi dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Korelasi**  
**Correlations**

|                               |                     | Kepemimpinan Transformasional | Lingkungan Kerja | Kinerja Guru |
|-------------------------------|---------------------|-------------------------------|------------------|--------------|
| Kepemimpinan Transformasional | Pearson Correlation | 1                             | .924**           | .805**       |
|                               | Sig. (2-tailed)     |                               | 0,000            | 0,000        |
|                               | N                   | 58                            | 58               | 58           |
| Lingkungan Kerja              | Pearson Correlation | .924**                        | 1                | .751**       |
|                               | Sig. (2-tailed)     | 0,000                         |                  | 0,000        |
|                               | N                   | 58                            | 58               | 58           |
| Kinerja Guru                  | Pearson Correlation | .805**                        | .751**           | 1            |
|                               | Sig. (2-tailed)     | 0,000                         | 0,000            |              |
|                               | N                   | 58                            | 58               | 58           |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Pada table di atas, dapat dilihat bahwa signifikansi antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru bernilai 0.000, Dimana  $0.000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru memiliki korelasi, Dimana nilai pearson correlation nya adalah 0.805 yang berarti memiliki korelasi sempurna. Sementara signifikansi antara lingkungan kerja dengan kinerja guru bernilai 0.000, Dimana  $0.000 < 0.05$ , yang berarti antara lingkungan kerja dengan kinerja guru memiliki korelasi, Dimana nilai pearson correlation nya adalah 0.751 yang berarti memiliki korelasi kuat.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

**Tabel 14**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

|       |                               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |       |
|-------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model |                               | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig.  |
| 1     | (Constant)                    | 27,280                      | 5,563      |                           | 4,903 | 0,000 |
|       | Kepemimpinan Transformasional | 0,744                       | 0,204      | 0,764                     | 3,643 | 0,001 |

|                  |       |       |       |       |       |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Lingkungan Kerja | 0,040 | 0,190 | 0,044 | 0,211 | 0,833 |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan table diatas, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 27.280 + 0.744KT + 0.040LK + e$$

### Uji Hipotesis

#### a. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variable bebas apakah secara parsial memiliki pengaruh signifikan dengan variable terikat. Berikut dijabarkan pengujian hipotesis t dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 15**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1 (Constant)                    | 27,280                      | 5,563      |                           | 4,903 | 0,000 |
| Kepemimpinan Transformatasional | 0,744                       | 0,204      | 0,764                     | 3,643 | 0,001 |
| Lingkungan Kerja                | 0,240                       | 0,190      | 0,544                     | 0,211 | 0,833 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Pengujian hipotesis melalui uji t menggunakan Tingkat keseluruhan sebesar 0.05 dan derajat kebebasan dengan rumus,  $df = n - k$  menunjukkan nilai 1.984. Adapun hasil dari uji t pada penelitian ini adalah :

1. Variabel Kepemimpinan Transformatasional ( $X_1$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3.643, sementara  $t_{tabel}$  sebesar 1.984 serta nilai signifikansi sebesar 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.643 > 1.984$ ) dan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$ , atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan transformatasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
2. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 0.211, sementara  $t_{tabel}$  sebesar 1.984 serta nilai signifikansi sebesar 0.833. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0.211 < 1.984$ ) dan nilai signifikansi  $0.833 > 0.05$ , atau dengan kata lain  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak, yang berarti bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

#### b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variable independent terhadap variable dependen secara simultan dengan derajat kepercayaan 0.05. Hasil uji f pada penelitian ini adalah :

**Tabel 16**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.  |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| 1     | Regression | 4171,596       | 2  | 2085,798    | 50,682 | 0,001 |
|       | Residual   | 2263,524       | 55 | 41,155      |        |       |
|       | Total      | 6435,121       | 57 |             |        |       |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformatasional

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil pada table di atas menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 50.682, Dimana nilai ini lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $50.682 > 3.09$ ). Nilai signifikan dalam uji F sebesar 0.001 yang menunjukkan bahwa nilai ini lebih kecil dari 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ). Maka, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

#### Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adalah :

**Tabel 17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .805 <sup>a</sup> | 0,648    | 0,635             | 6,415                      |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformatasional

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Dapat dilihat pada table di atas bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0.635, maka dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen secara simultan (bersama-sama) senilai 63.5%

#### Pengaruh Kepemimpinan Transformatasional ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatasional ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0.744 (bernilai positif) dan  $t_{hitung}$  sebesar  $3.643 > 1.984$  ( $t_{tabel}$ ) serta nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatasional ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ), sehingga  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luthfi Akbar & Nani Imaniyati (2019) bahwa kepemimpinan transformatasional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Bina Warga Kota Bandung.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 0.211, sementara  $t_{tabel}$  sebesar 1.984 serta nilai signifikansi sebesar 0.833. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0.211 < 1.984$ ) dan nilai signifikansi  $0.833 > 0.05$ , atau dengan kata lain  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak, yang berarti bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Sedarmayanti menggambarkan lingkungan kerja meliputi segala kondisi di tempat kerja yang berdampak langsung atau tidak langsung terhadap pekerja (Panjaitan, 2018)



## **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Citeureup. Hal ini dibuktikan dengan nilai menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 50.682, Dimana nilai ini lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $50.682 > 3.09$ ). Maka, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Citeureup. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto, Wahidin & Totok Amin Soefijanto Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta Utara (2020). Penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto, Wahidin & Totok Amin Soefijanto menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan pola kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri Jakarta Utara.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini serta pembahasan yang telah dijelaskan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Citeureup, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Citeureup
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Citeureup
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Citeureup.

#### **b. Saran**

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan serta bahan pertimbangan bagi SMA Negeri 1 Citeureup. Oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah
  - a. Kepala Sekolah terus menjadi panutan yang baik terutama dalam hal penerapan kepemimpinan di sekolah
  - b. Dapat dipertimbangkan untuk sekolah agar mencari cara untuk menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dan tenang
  - c. Untuk guru, dapat terus melakukan berbagai peningkatan keterampilan baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan objek yang berbeda atau disarankan untuk peneliti selanjutnya mengganti sebagian atau seluruh variabel bebas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., & Jannah, M. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 176-181.
- Aprilinda, Delpi, & Budiman, A. P. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformatif. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 840-846.
- Armansyah, (2022), Kepemimpinan Transformatif, Transaksional dan Motivasi Kerja, Kab. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka
- Handoko TH. (2002). "Manajemen Sumber Daya Manusia", BPFE, Jakarta.
- Hidayati, & Siti N., (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif & Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Variabel. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi & Entrepreneurship* 3(2):117
- Khoirusmadi, A. S. (2011). "Analisa Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening", Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* 3.2, 1-5.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.2, 213-223.
- Sahidillah Nurdin, Acep Rohendi, (2016). Gaya Kepemimpinan Transformatif
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 952-962.
- Tucunan, Agung, R. J., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *E-jurnal ekonomi dan bisnis Universitas Udayana*, 533-550.
- Zaharuddin, & Suptiyadi, (2021). Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi, Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management