



Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Guru Era Pendidikan Modern di SMK Tritech Informatika Medan

Abdul Rohim Husaini Wijaya¹, Abdul Fattah Nasution², Syafri Fadillah Marpaung³
^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Abstract. *The research that has been conducted is entitled "The Relationship Between Principal Transformational Leadership and Increasing Teacher Work Motivation in the Modern Education Era at SMK Tritech Informatika Medan" which is based on the fact that Principal Transformational Leadership is a leadership model that allows a leader to change the energy of resources, both human, instrument, and situation, to achieve targeted goals. In the context of education, Principal Transformational Leadership is very important to improve the quality of education and increase teacher job satisfaction. The purpose of this study is to determine whether there is a significant relationship between variables X and Y. The methodology of this study uses a quantitative approach with the type of field research. The population of this study were teachers at SMK Tritech Informatika Medan with a sample size of 40 teachers. The sampling technique was carried out by simple random sampling. Data collection techniques by distributing questionnaires, interviews, observations, and documentation. Data management tools by conducting several tests such as validity and reliability tests, normality and homogeneity tests, linearity tests and simple linear regression tests. And for the results of the hypothesis test using the Pearson correlation test method and the paired sample T-Test test. The results of the study revealed that the results of the Pearson correlation test analysis showed that there was a significant influence between the relationship between the principal's transformational leadership and the work motivation of teachers in the modern education era at SMK Tritech Informatika Medan, which was $0.018 < 0.05$. This shows that variables X and Y are correlated. Then the degree of relationship between variables X and Y of 0.374 shows that the Pearson correlation value of 0.21 to 0.40 between variables X and Y is a weak correlation. And in the second test, namely the paired sample T-Test, the Sig. (2-tailed) value was $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that there is a significant difference between variables X and Y.*

Keywords: *transformational leadership, principal, teacher work motivation.*

Abstrak. Penelitian yang telah dilakukan berjudul "Hubungan Antara Kepemimpin Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Guru Era Pendidikan Modern Di SMK Tritech Informatika Medan" yang di latar belakang bahwa Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah suatu model kepemimpinan yang memungkinkan seorang pemimpin untuk mengubah energi sumber daya, baik manusia, instrumen, maupun situasi, untuk mencapai tujuan yang ditargetkan. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan meningkatkan kepuasan kerja guru. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan signifikan antara variabel X dan Y. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian lapangan. Populasi penelitian ini adalah guru di SMK Tritech Informatika Medan dengan jumlah sampel 40 guru. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan secara acak sederhana atau *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dengan membagikan kusioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Alat pengelola data dengan melakukan beberapa uji seperti uji validitas dan reabilitas, uji normalitas dan homogenitas, uji linearitas dan uji regresi linear sederhana. Dan untuk hasil uji hipotesis menggunakan metode uji korelasi pearson dan uji paired sample T-Test. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Hasil analisis uji korelasi pearson menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Infomatika Medan adalah sebesar $0,018 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel X dan Y berkorelasi. Kemudian derajat hubungan antara variabel X dan Y sebesar 0,374 menunjukkan bahwa nilai pearson correlation 0,21 s/d 0,40 antara variabel X dan Y adalah korelasi lemah. Dan pada pengujian kedua yaitu paired sample T-Test menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel X dan Y.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kepala sekolah, motivasi kerja guru.

1. PENDAHULUAN

Pada era modern ini, pendidikan merupakan kebutuhan bagi setiap manusia. Dengan pendidikan, manusia mengalami proses belajar untuk mengembangkan sikap, pengetahuan, dan keterampilan serta membentuk sumber daya manusia yang bermutu. Keberhasilan dalam menciptakan sumber daya manusia yang bermutu juga bergantung pada mutu pendidikan lembaga pendidikan dalam mengelola pembelajaran. Oleh karena itu, sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan agar dapat menghasilkan lulusan dengan sumber daya manusia yang bermutu. Guru merupakan penanggung jawab pembelajaran di kelas. Yang terpenting adalah menguasai kompetensi personil sekolah, termasuk tenaga pendidik (guru). Atas dasar tersebut, pengembangan kompetensi guru menjadi keharusan. Secara umum dapat diketahui bahwa apabila guru memiliki motivasi kerja, terutama dalam meningkatkan kompetensi dan motivasinya, maka kompetensi guru akan semakin berkembang.

Dalam proses pendidikan, peran guru sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik menuju kedewasaan, kematangan, dan kemandirian. Guru sering disebut sebagai ujung tombak pendidikan karena peranannya dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi era global. Secara sederhana, peran guru adalah menyelenggarakan proses belajar mengajar, yang berarti membantu dan memungkinkan peserta didik mengalami dan melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu.

Menurut Munawaroh (2011:59), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan kesadaran tentang pentingnya hasil kerja, serta mendorong mereka untuk mengutamakan kepentingan kelompok di atas kepentingan pribadi. Kepemimpinan transformasional berfokus pada perubahan dan inovasi, dengan pemimpin yang berperan sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan visi bersama dan memberdayakan anggotanya untuk mencapai visi tersebut. Pemimpin transformasional menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan individu dalam organisasi dan membangun hubungan yang didasarkan pada kepercayaan dan inspirasi. Menurut Asnawi dan Wijaya (2005:43), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mengutamakan perubahan dan inovasi dalam organisasi.

Pemimpin transformasional berperan sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan visi yang menginspirasi dan menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Mereka memotivasi dan memberdayakan anggota organisasi melalui komunikasi yang efektif, keteladanan, dan perhatian terhadap kebutuhan individu.

Kepemimpinan transformasional mendorong anggota organisasi untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan kelompok, serta meningkatkan komitmen dan kinerja melalui peningkatan kepercayaan dan rasa saling menghargai. Adapun permasalahan yang terjadi kepemimpinan transformasional kepala sekolah yaitu komunikasi antara kepala sekolah dengan guru, motivasi guru, kurangnya pengembangan profesional guru seperti pelatihan, dan kurangnya sistem evaluasi.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi tercermin dalam sikap dasar, kebiasaan kerja, dan perilaku seseorang, yang diwujudkan dalam bentuk kerja keras, kemandirian, hidup sederhana, berpikiran maju, disiplin, serta kemampuan bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi yang kuat akan mendorong seseorang untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diembannya. Hal ini sangat penting dalam konteks pekerjaan, termasuk dalam bidang pendidikan, di mana motivasi guru secara langsung memengaruhi kualitas pembelajaran dan perkembangan peserta didik. Infrastruktur yang baik dapat membantu guru dalam proses pembelajaran dan mempermudahnya dalam mengatur lingkungan pembelajaran yang nyaman bagi murid. Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi eksternal yang termasuk supervisi kepala sekolah, kondisi kerja, dan penggajian atau honorarium (Novita et al., 2023:23).

Menurut Wibowo dalam (Afrianto, 2023:90) motivasi merupakan pemberian suatu daya penggerak yang menggugah semangat kerja seseorang, sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengerahkan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja individu melalui sikap dasar, kebiasaan kerja, dan perilaku positif seperti kerja keras, kemandirian, hidup sederhana, berpikir ke depan, disiplin, serta kemampuan bekerja sama dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan. Berkaitan dengan motivasi Hoy dan Misket dalam (Herdiyanto, 2020:67-68) motivasi merupakan suatu kekuatan internal dan eksternal yang menimbulkan semangat dan kegigihan dalam melakukan suatu kegiatan. Motivasi ini mencakup faktor-faktor seperti kebutuhan, dorongan, dan keinginan yang mendorong individu untuk berperilaku dengan cara tertentu, serta harapan dan imbalan yang diharapkan dari perilaku tersebut. Mereka menekankan bahwa motivasi sangat penting dalam konteks pendidikan karena dapat mempengaruhi seberapa efektif guru dalam mengajar dan seberapa baik siswa belajar.

2. KAJIAN KEPUSTAKAAN

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan menekankan pada peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggota atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang bermanfaat bagi semua pihak terlibat. Kepemimpinan melibatkan berbagai perilaku dan keterampilan untuk mengarahkan, memotivasi, dan mengkoordinasi orang-orang dalam suatu organisasi atau tim. Menurut Muiha (2019:49), kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan kemampuan untuk mengarahkan, mengorganisir, dan mengelola sumber daya manusia serta mempengaruhi perilaku dan sikap mereka dalam konteks organisasi atau kelompok tertentu. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi perilaku orang lain, baik yang berada di posisi lebih tinggi maupun lebih rendah, untuk berpikir dan bertindak secara lebih kolektif dan sesuai dengan tujuan organisasional. Hal ini mencerminkan pentingnya kepemimpinan dalam mengubah perilaku yang mungkin awalnya cenderung individualistik atau egosentris menjadi perilaku yang mendukung keseluruhan organisasi atau kelompok.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dalam Setiawan dan Muhith (2013:132), kepemimpinan transformasional merupakan teori kepemimpinan kontemporer yang dikembangkan oleh James McGregor Burns. Burns menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional terjadi ketika seorang pemimpin dan para pengikutnya secara terus-menerus bekerja untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Kepemimpinan transformasional berfokus pada perubahan dan inovasi melalui inspirasi dan peningkatan kesadaran moral, dengan tujuan meningkatkan kinerja dan pertumbuhan personal serta organisasi. Dalam praktiknya, pemimpin transformasional biasanya menunjukkan beberapa karakteristik utama, antara lain pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

Perilaku pemimpin terhadap karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka. Beberapa faktor perilaku pemimpin yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Setiawan, 2015). Pentingnya kepemimpinan transformasional dalam konteks kepemimpinan modern. Memang, kepemimpinan transformasional dianggap krusial karena memungkinkan pemimpin untuk tidak hanya memengaruhi, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya.

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat komprehensif. Kepemimpinan transformasional dalam konteks kepala sekolah memang mencakup beberapa dimensi. Kepala sekolah visioner memiliki pandangan jauh ke depan tentang arah dan tujuan sekolah. Mereka mampu merumuskan visi yang inspiratif, mengembangkan program-program yang mendukung visi tersebut, dan memelihara nilai-nilai organisasi yang mendorong pencapaian tujuan jangka panjang. Sebagai agen perubahan, kepala sekolah transformasional tidak hanya mengelola status quo, tetapi juga mendorong perubahan positif dalam sekolah. Mereka aktif dalam membangun semangat perubahan dan inovasi di antara staf, siswa, dan komunitas sekolah. Kepala sekolah transformasional menunjukkan kepercayaan diri dalam visi dan kemampuan mereka untuk memimpin perubahan. Mereka juga memiliki daya tarik karisma yang membantu mereka menginspirasi dan memotivasi orang lain. Berempati adalah kemampuan untuk memahami dan merespons perasaan, kebutuhan, dan harapan orang lain. Kepala sekolah transformasional berempati terhadap staf, siswa, dan anggota komunitas sekolah, menciptakan lingkungan di mana setiap orang merasa didengar dan dihargai. Kepala sekolah transformasional mampu memberikan inspirasi dengan mengartikulasikan visi yang jelas dan memotivasi orang lain untuk mencapai potensi mereka secara maksimal. Mereka juga merangsang intelektualitas dengan mendorong diskusi, refleksi, dan pembelajaran kolaboratif di sekolah.

Motivasi Kerja Guru

Motivasi memainkan peran krusial dalam kehidupan dan kinerja manusia, terutama dalam konteks pekerjaan. Ketika seseorang merasa termotivasi, mereka cenderung memiliki energi yang lebih besar, fokus yang lebih tinggi, dan semangat yang lebih kuat dalam menjalankan tugas mereka. Ini dapat membantu meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja seorang guru memiliki peran yang sangat vital. Guru yang termotivasi akan lebih bersemangat dan berdedikasi dalam mengajar, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada hasil belajar siswa. Profesi guru memang merupakan pilar utama dalam dunia pendidikan, dan keberhasilan setiap proyek pendidikan sangat bergantung pada kualitas dan motivasi kerja para guru. Menurut Amalda & Prasajo (2018:12), guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan melakukan lebih dari sekedar rutinitas di kelas, sehingga meningkatkan produktivitas sekolah. Motivasi kerja guru memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka. Karena guru adalah komponen penting

dalam dunia pendidikan, perhatian yang maksimal perlu diberikan untuk memastikan mereka tetap termotivasi dan berkualitas. (Budi, 2022:17).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Tritech Informatika Jl. Bhayangkara No.484, Indra Kasih, Kec. Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara. Kemudian waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 6 s/d 27 Mei 2024.

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019:78), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek, subjek yang memiliki besaran dan sifat tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut (Hasbi, 2022:279), populasi adalah kelompok yang terdiri dari semua orang yang menjadi sasaran dari penggunaan semua penelitian oleh peneliti. Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi adalah objek atau subjek yang berupa kelompok yang memiliki jumlah dan karakteristik yang akan menjadi sasaran pemanfaatan dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan seluruh guru SMK Tritech Informatika Medan yang terdiri dari 69 guru.

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan sampling. Dan pada penelitian ini menggunakan teknik sampel acak sederhana atau *simple random sampling* dikatakan sederhana karena pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 dari 69 Guru.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Sekolah SMK Tritech Informatika Medan

Dari hasil umum objek penelitian di SMK Tritech Informatika Medan menyediakan beberapa kompetensi keahlian diantaranya : Teknik Komputer Jaringan (TKJ), Multi Media (MM) atau dan Rekayasa Perangkat Lunak (RPL), Perbankan Syariah (PBS), Akuntansi (AK). Sejalan dengan uraian tersebut diatas, telah berdiri SMK Tritech Informatika.

Nama Sekolah : SMK Trittech Informatika
 NPSN : 10261412
 Alamat Sekolah : Jl. Bhayangkara No. 484
 Kelurahan : Indra Kasih
 Kecamatan : Medan Tembung
 Kota : Medan
 Provinsi : Sumatra Utara
 Kode Pos : 20221
 Telepon : (061) 6635991
 Fax : (061)-6641576
 E-mail : smktritech10@gmail.com
 Status Sekolah : Swasta
 Status Kepemilikan : Yayasan Pendidikan Triadi Teknologi
 Akreditasi : A
 SK Izin Operasional : 420/17886.PPMP/2015
 Nama Kepala Sekolah : M. Herizal Sinambela, S.Pd.I
 Tahun Berdiri : 2010

Gambaran Khusus Penelitian

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Versi 27 untuk Variabel X kepemimpinan transformasional kepala sekolah terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Validitas X

No	Butir Soal	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Kesimpulan
1	Butir 1	0,510	0,312	Valid
2	Butir 2	0,519	0,312	Valid
3	Butir 3	0,557	0,312	Valid
4	Butir 4	0,757	0,312	Valid
5	Butir 5	0,559	0,312	Valid
6	Butir 6	0,675	0,312	Valid
7	Butir 7	0,552	0,312	Valid
8	Butir 8	0,670	0,312	Valid
9	Butir 9	0,528	0,312	Valid
10	Butir 10	0,537	0,312	Valid
11	Butir 11	0,529	0,312	Valid
12	Butir 12	0,588	0,312	Valid
13	Butir 13	0,530	0,312	Valid
14	Butir 14	0,511	0,312	Valid
15	Butir 15	0,519	0,312	Valid

No	Butir Soal	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Kesimpulan
16	Butir 16	0,495	0,312	Valid
17	Butir 17	0,595	0,312	Valid
18	Butir 18	0,558	0,312	Valid
19	Butir 19	0,450	0,312	Valid
20	Butir 20	0,546	0,312	Valid
21	Butir 21	0,653	0,312	Valid
22	Butir 22	0,775	0,312	Valid
23	Butir 23	0,593	0,312	Valid
24	Butir 24	0,526	0,312	Valid
25	Butir 25	0,547	0,312	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 25 butir pernyataan variabel X kepemimpinan transformasional kepala sekolah keseluruhan butir instrument valid. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan sebelumnya menentukan jumlah sampel, kemudian meliat ditribusi *r*tabel signifikansi 5% dan 1%. Besaran *dk* tersebut dikonsultasikan pada tabel *r product moment* diperoleh *r*tabel 0,312, maka instrument yang digunakan untuk penelitian yaitu 25 dan valid.

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel Y peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern, berdasarkan hasil pengujian diperoleh besaran sebagaimana terangkum dalam table berikut:

Tabel 2. Validitas Y

No	Butir Soal	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Kesimpulan
1	Butir 1	0,744	0,312	Valid
2	Butir 2	0,754	0,312	Valid
3	Butir 3	0,672	0,312	Valid
4	Butir 4	0,494	0,312	Valid
5	Butir 5	0,505	0,312	Valid
6	Butir 6	0,534	0,312	Valid
7	Butir 7	0,534	0,312	Valid
8	Butir 8	0,547	0,312	Valid
9	Butir 9	0,701	0,312	Valid
10	Butir 10	0,749	0,312	Valid
11	Butir 11	0,529	0,312	Valid
12	Butir 12	0,550	0,312	Valid
13	Butir 13	0,536	0,312	Valid
14	Butir 14	0,513	0,312	Valid
15	Butir 15	0,539	0,312	Valid
16	Butir 16	0,503	0,312	Valid
17	Butir 17	0,522	0,312	Valid
18	Butir 18	0,729	0,312	Valid
19	Butir 19	0,518	0,312	Valid
20	Butir 20	0,494	0,312	Valid
21	Butir 21	0,536	0,312	Valid
22	Butir 22	0,546	0,312	Valid
23	Butir 23	0,552	0,312	Valid
24	Butir 24	0,510	0,312	Valid
25	Butir 25	0,561	0,312	Valid

Berdasarkan rangkuman uji validitas instrument variable *Y* peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern diatas menunjukkan instrument yang digunakan untuk penelitian selanjutnya sebanyak 25 butir dan valid.

Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Versi 27 untuk Variabel *X* kepemimpinan transformasional kepala sekolah terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. Reabilitas X

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	25

Dasar pengambilan ujia reabilitas cronbach menurut wiratna sejerweni (2014), kusioner dikatakan reliabel jika cronbach alpha $> 0,6$. Dari data diatas jumlah cronbach alpha pada variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar $0,902 > 0,6$. Maka disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah reliable.

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel *Y* peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern, berdasarkan hasil pengujian diperoleh besaran sebagaimana terangkum dalam table berikut:

Tabel 4. Reabilitas Y

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	25

Dari data diatas jumlah cronbach alpha pada variabel peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern sebesar $0,915 > 0,6$. Maka disimpulkan bahwa variabel peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern adalah reliable.

Uji Deskripsi Data

Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan dari variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel *X* dan peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern sebagai variabel *Y*, maka data yang terkumpul dijelaskan dalam analisis statistik sebagai berikut:

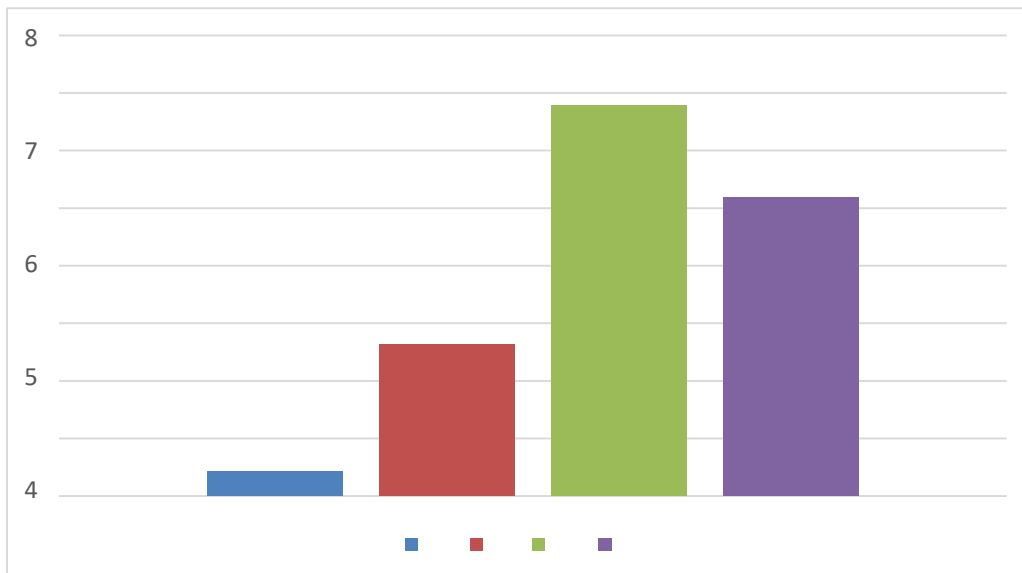
1) Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Data variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah diperoleh melalui kuesioner yang berjumlah 25 pernyataan dengan 40 guru sebagai responden. Dari hasil penelitian diperoleh mean 83,8, median 84,5, modus 66, standar deviasi 8,15, nilai minimal 56 dan nilai maksimal 99. Kecenderungan skor variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah menurut data yang diolah di atas dapat dikategorikan melalui tabel berikut:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Nilai	Jumlah	%	Kategori Nilai
1	17 Pernyataan	0,43%	Tidak Pernah
2	105 Pernyataan	2,63%	Jarang
3	271 Pernyataan	6,78%	Sering
4	207 Pernyataan	5,18%	Selalu

Tabel di atas juga dapat disajikan dalam bentuk diagram *column* sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Column Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Berdasarkan data di atas menggambarkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan, disimpulkan dalam kategori selalu dengan presentasi sebesar 5,18% sedangkan kategori sering diperoleh presentasi

sebesar 6,78% kemudian kategori jarang persentase sebesar 2,63% dan kategori tidak pernah sebesar 0,43%. Ini disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan dalam ketegori sering.

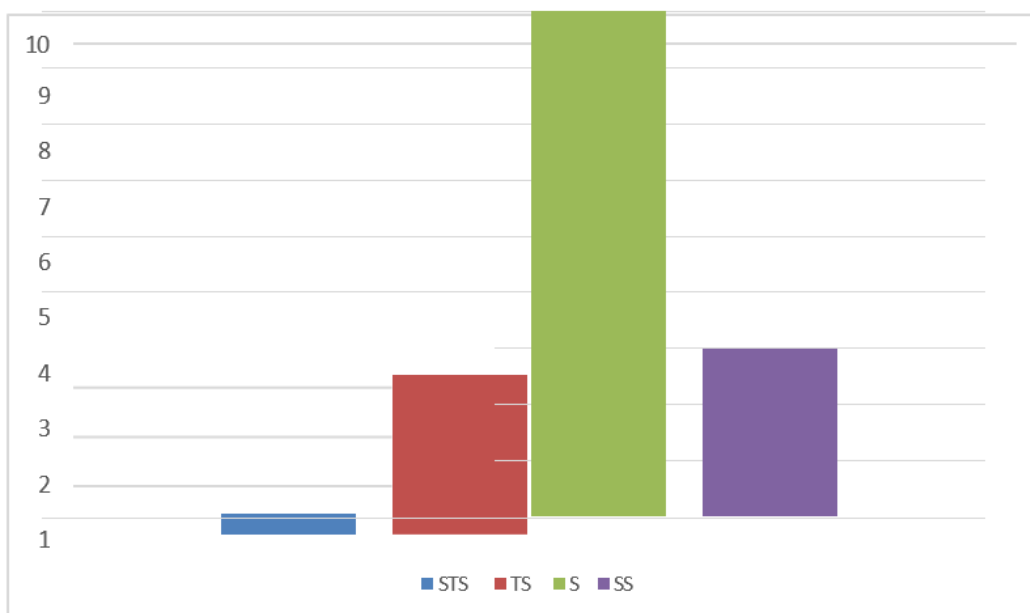
2) Peningkatan Motivasi Kerja Guru Era Pendidikan Moden

Data variabel peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern diperoleh melalui kuesioner yang berjumlah 25 pernyataan dengan 40 guru sebagai responden. Dari hasil penelitian diperoleh mean 73,5, median 72, modus 68, standar deviasi 8,83, nilai minimal 59 dan nilai maksimal 99. Kecenderungan skor variabel peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern menurut data yang diolah di atas dapat dikategorikan melalui tabel berikut:

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Peningkatan Motivasi Kerja Guru Era Pendidikan Modern

Nilai	Jumlah	%	Kategori Nilai
1	17 Pernyataan	0,43%	Sangat Tidak Setuju
2	130 Pernyataan	3,25%	Tidak Setuju
3	362 Pernyataan	9,05%	Setuju
4	116 Pernyataan	2,9%	Sangat Setuju

Tabel di atas juga dapat disajikan dalam bentuk diagram *column* sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Column Peningkatan Motivasi

Berdasarkan data di atas menggambarkan bahwa peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan, disimpulkan dalam kategori sangat setuju dengan presentasi sebesar 2,9% sedangkan kategori setuju diperoleh presentasi sebesar 9,05% kemudian kategori tidak setuju persentase sebesar 3,25% dan kategori sangat tidak setuju sebesar 0,43%. Ini disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan dalam ketegori setuju.

Uji Normalitas

Uji Normalitas yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorof-Smirnov yaitu teknis analisis prasyarat sebelum melakukan uji hipotesis, sedangkan kriteria mengenai data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Namun jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 7. Uji Normalitas

		Standardized Residual	
N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	,10653124	
Most Extreme Differences	Absolute	,115	
	Positive	,115	
	Negative	-,067	
Test Statistic		,115	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,195	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,185
		Upper Bound	,205
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Pada data kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan setelah dilakukan perhitungan uji normalitas melalui IBM SPSS versi 27, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200. Ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi yaitu $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, berarti sebaran data tersebut berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variasi-variasi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas biasanya digunakan sebagai syarat dalam analisis independen sample T Tes dan Anova. Dasar pengambilan keputusan dari uji homogenitas adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data adalah homogen. Namun jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka distribusi data adalah tidak homogen.

Tabel 8. Uji Homogenitas

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Peningkatan Motivasi Kerja Guru Era Pendidikan Modern	Based on Mean	1,646	1	78	,203
	Based on Median	1,382	1	78	,243
	Based on Median and with adjusted df	1,382	1	77,477	,243
	Based on trimmed mean	1,600	1	78	,210

Berdasarkan tabel diatas melalui perhitungan IBM SPSS versi 27 dapat diketahui bahwa pada uji homogenitas penelitian ini adalah $0,210 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data pada hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika medan adalah homogen.

Uji Linearitas

Untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel terikat. Linear adalah hubungan seperti garis lurus. Jika nilai Sig. Deviation from linearty $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara varibel bebas dengan varibael terikat. Namun jika nilai Sig. Deviation from linearty $< 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara varibel bebas dengan varibael terikat.

Tabel 9. Uji Linearitas

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Peningkatan Motivasi Kerja Guru Era Pendidikan Modern * Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	1704,108	17	100,242	1,648	,134
		Linearity	424,965	1	424,965	6,988	,015
		Deviation from Linearity	1279,144	16	79,946	1,315	,271
	Within Groups		1337,867	22	60,812		
	Total		3041,975	39			

Dapat disimpulkan dari tabel diatas bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan setelah dilakukan perhitungan uji linearitas melalui IBM SPSS versi 27, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,271. Ini menunjukkan bahwa nilai Sig. Deviation from linearty $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan.

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Kemudian syarat uji regresi linear sederhana yaitu valid dan reliabel, normal dan linear. Dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana dapat mengacu pada dua hal, yakni: *Pertama*, membandingkan nilai signifikan dengan nilai probabilitas 0,05. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Namun jika nilai signifikan $> 0,05$, maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y. *Kedua*, membandingkan nilai *thitung* dengan *ttabel*. Jika nilai *thitung* $> ttabel$, maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Namun, jika nilai *thitung* $> ttabel$, maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 10. Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah ^b		Enter
a. Dependent Variable: Peningkatan Motivasi Kerja Guru Era Pendidikan Modern			
b. All requested variables entered.			

Tabel diatas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independent dan peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern sebagai variabel dependent dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Tabel 11. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,374 ^a	,140	,117	8,299
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah				

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,374. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,140, yang mengandung pengertian bahwa variabel bebas kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap variabel terikat peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern adalah sebesar 14,0%.

Tabel 12. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	424,965	1	424,965	6,171	,018 ^b
	Residual	2617,010	38	68,869		
	Total	3041,975	39			
a. Dependent Variable: Peningkatan Motivasi Kerja Guru Era Pendidikan Modern						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah						

Dari output diatas bahwa nilai F hitung = 6,171 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern atau dengan kata lain ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 13. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,610	13,716		2,888	,006
	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	,405	,163	,374	2,484	,018
a. Dependent Variable: Peningkatan Motivasi Kerja Guru Era Pendidikan Modern						

Diketahui nilai Constant (a) sebesar 39,610, sedangkan nilai kepemimpinan transformasional kepala sekolah (b/koefisien regresi) sebesar 0,405, sehingga persamaan regresi dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 39,610 + 0,405X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- Constant (a) sebesar 39,610, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern adalah sebesar 39,610.
- Koefisien regresi X sebesar 0,405 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai X, maka nilai Y bertambah sebesar 0,405. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah Positif.

Dari penjelasan beberapa tentang uji regresi linear sederhana yang dihitung melalui aplikasi IBM SPSS versi 27, maka dapat diambil keputusan sebagai berikut:

Pertama, berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) berpengaruh terhadap variabel peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern (Y).

Kedua, berdasarkan nilai *t* : diketahui nilai *thitung* sebesar $2,484 > ttabel$ 0,320, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) berpengaruh terhadap variabel peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern (Y).

Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji Korelasi Pearson

Uji korelasi person bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel X dan Y yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Jenis hubungan antar variabel X dan Y dapat bersifat positif dan negatif. Dasar pengambilan keputusan ialah jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka berkorelasi. Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak berkorelasi.

Pedoman derajat hubungan uji korelasi perason

- Nilai Pearson Correlation 0,00 s/d 0,20 = tidak ada korelasi
- Nilai Pearson Correlation 0,21 s/d 0,40 = korelasi lemah
- Nilai Pearson Correlation 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang
- Nilai Pearson Correlation 0,61 s/d 0,80 = korelasi kuat
- Nilai Pearson Correlation 0,81 s/d 1,00 = korelasi sempurna

Tabel 14. Uji Korelasi Pearson

		Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	Peningkatan Motivasi Kerja Guru Era Pendidikan Modern
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	,374*
	Sig. (2-tailed)		,018
	N	40	40
Peningkatan Motivasi Kerja Guru Era Pendidikan Modern	Pearson Correlation	,374*	1
	Sig. (2-tailed)	,018	
	N	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari tabel diatas tentang uji korelasi pearson yang dihitung melalui aplikasi IBM SPSS versi 27, maka hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan adalah sebesar $0,018 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel X dan Y berkorelasi. Kemudian derajat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan sebesar 0,374 menunjukkan bahwa nilai pearson correlation 0,21 s/d 0,40 antara variabel X dan Y adalah korelasi lemah. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berhubungan negatif terhadap motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan.

Uji Paired Sample T-Test

Uji paired sample T-Test digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata dua sampel yang berpasangan. Dua sampel yang dimaksud adalah sampel yang sama namun mempunyai dua data berbeda. Uji paired sample T-Test merupakan bagian dari statistik parametrik. Oleh karena itu, sebagaimana aturan dalam paramterik data peneltian haruslah bertribusi normal. Pengambilan keputusan dari uji paired sample T-Test adalah jika nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$, maka terdapat perbedaan yang signifikan. Namun jika nilai Sig. (2-tailed) $> 0,05$, maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Tabel 15. Uji Paired Sample T-Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah - Peningkatan Motivasi Kerja Guru Era Pendidikan Modern	10,250	9,521	1,505	7,205	13,295	6,809	39	,000

Dari tabel diatas uji paired sample T-Test yang dihitung melalui IBM SPSS versi 27 diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) dalam kategori selalu dengan presentasi sebesar 5,18% sedangkan kategori sering diperoleh presentasi sebesar 6,78% kemudian kategori jarang persentase sebesar 2,63% dan kategori tidak pernah sebesar 0,43%. Ini disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan dalam ketegori sering. Sedangkan skor pengujian peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern (Y) dalam kategori sangat setuju dengan presentasi sebesar 2,9% sedangkan kategori setuju diperoleh presentasi sebesar 9,05% kemudian kategori tidak setuju persentase sebesar 3,25% dan kategori sangat tidak setuju sebesar 0,43%. Ini disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan dalam ketegori setuju.

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa kedua hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis uji korelasi pearson menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lemah dan signifikan antara hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Infomatika Medan adalah sebesar $0,018 < 0,05$. Ini menunjukan bahwa variabel X dan Y berkolerasi.

Kemudian derajat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Infomatika Medan sebesar 0,374 menunjukan bahwa nilai pearson correlation 0,21 s/d 0,40 antara variabel X dan Y adalah korelasi lemah. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berhubungan negatif terhadap motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Infomatika Medan.

Dan pada pengujian kedua yaitu paired sample T-Test menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan. Namun setidaknya temuan penelitian ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan motivasi kerja guru di SMK Tritech Infomatika Medan salah satu diantaranya ditentukan oleh faktor fisiologis.

Dalam penelitian ini menunjukkan dimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat berhubungan terhadap peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern berkolerasi lemah. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan tentang peningkatan motivasi kerja guru yang mana variabel ini menjadi variabel utama dalam penelitian. Dalam jurnal

skripsi pascasarjana Marsono pada tahun 2021 yang berjudul peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Negeri 1 Kalukku Kab.Mamuju yang telah dikaji secara luas dalam penelitiannya. Menemukan bahwa dalam meningkatkan motivasi kerja guru dilihat dari tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya, pengembangan diri, dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan

Tinggi rendahnya motivasi kerja seorang guru tentunya tidak terlepas dari faktor apa yang mempengaruhinya, sehingga seseorang terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja guru dapat diasumsikan bahwa faktor-faktor yang dapat menjadi daya dorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik, baik dari faktor intrinsik/dari dalam diri maupun faktor ekstrinsik/dari luar. Dalam penelitian ini diperoleh informasi tentang faktor pendukung peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru antara lain yang menjadi faktor pendukung adalah ketersediaan sarana dan prasarana sekolah, jaringan internet, lingkungan kerja yang nyaman, adanya apresiasi/pujian kepala sekolah kepada guru yang memiliki kinerja yang baik, adanya tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.

Faktor pendukung yang lain penelitian temukan di SMK Tritech Informatika Medan adalah komunikasi antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah terjalin dengan baik, sehingga kepala sekolah dalam menyampaikan informasi dapat diterima dengan baik oleh guru dan pegawai di sekolah, peneliti dapat melihat komunikasi antara guru dengan guru, antara guru dengan kepala sekolah terjalin secara efektif, saling pengertian sehingga menciptakan suasana sekolah yang kondusif.

Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya:

- 1) Dalam penelitian yang mengungkapkan motivasi kerja guru, peneliti hanya membatasi pada dua variabel saja yaitu Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Peningkatana Motivasi Kerja Era Pendidikan Modern, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan motivasi kerja guru.
- 2) Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
- 3) Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan

tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah berhubungan terhadap motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan dapat dilihat dari uji korelasi pearson dan uji paired sample T-Test. Pada uji korelasi pearson sebesar $0,018 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel X dan Y berkorelasi. Kemudian derajat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan sebesar 0,374 menunjukkan bahwa nilai pearson correlation 0,21 s/d 0,40 antara variabel X dan Y adalah korelasi lemah. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berhubungan negatif terhadap motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan. Dan uji paired sample T-Test diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan.
- 2) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) dalam kategori selalu dengan presentasi sebesar 5,18% sedangkan kategori sering diperoleh presentasi sebesar 6,78% kemudian kategori jarang persentase sebesar 2,63% dan kategori tidak pernah sebesar 0,43%. Ini disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan dalam kategori sering.
- 3) Peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern (Y) dalam kategori sangat setuju dengan presentasi sebesar 2,9% sedangkan kategori setuju diperoleh presentasi sebesar 9,05% kemudian kategori tidak setuju persentase sebesar 3,25% dan kategori sangat tidak setuju sebesar 0,43%. Ini disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja guru era pendidikan modern di SMK Tritech Informatika Medan dalam kategori setuju.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Informatika Tritech Medan menunjukkan kecenderungan yang sangat baik, sehingga keadaan tersebut perlu diperbaiki dengan cara mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyelaraskan seluruh sumber daya pendidikan yang ada di sekolah.
- 2) Motivasi guru untuk bekerja sudah berkembang sangat positif. Motivasi ini perlu ditingkatkan lebih jauh lagi agar siswa dapat meraih prestasi baik di bidang akademik maupun nonakademik serta menghasilkan lulusan yang siap kerja.
- 3) Dan guru dapat meningkatkan kinerja mereka dengan menerapkan etos kerja mereka.

REFERENSI

- Afrianto, R. (2023). Pengaruh sarana prasarana, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik SMK Ahmad Yani Probolinggo. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(3).
- Budi, A. A. (2022). Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru pada SDN 2 Sengkol dan SDN Barelantan Kecamatan Pujut. *Jurnal Pendidikan Mandala*, 7(1), 55–75.
- Novita, N., Kale, O., & Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur Jakarta, I. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan sarana prasarana terhadap kinerja guru di sekolah. *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*, 3(8), 692–702.
- RI, K. A. (2014). *Al-Qur'an terjemah*. SYGMA Creative Media Crop.
- Saihudin. (2018). *Manajemen institusi pendidikan*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Senny, M., Wijayaningsih, L., & Kurniawan, M. (2018). Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 8(2), 197-209.
- Setiawan, E. Y. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(1), 31-41. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/magistra/article/view/23>.
- Siagian, P. S. (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (1992). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.

Suharsimi, A. (2007). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan*. Bumi Aksara.

Syaukani, H. (2022). *Metodologi penelitian pendidikan*. Predana Publishing.

Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi* (I. Fahmi & Y. Rendy, Eds.). Prenadamedia Group.