

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MA DARUNNAJAH
CIPINING**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Darunnajah Bogor

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh

Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).



Oleh :

Neng Zahra An Nissa

NIM 21221076

FAKULTAS AGAMA ISLAM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PSDKU UNIVERSITAS DARUNNAJAH

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

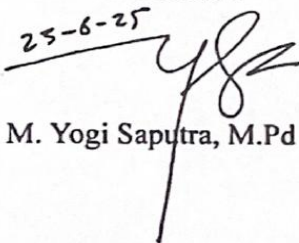
Skripsi yang disusun oleh :

Nama : Neng Zahra An Nissa
NIM : 21221076
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Guru di MA Darunnajah Cipining.*

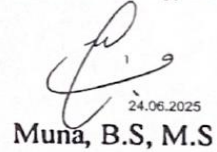
Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan dihadapan sidang skripsi Universitas Darunnajah Bogor.

Bogor, 23 Juni 2025

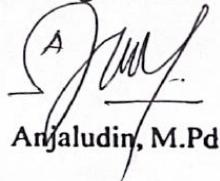
Pembimbing I

25-6-25

M. Yogi Saputra, M.Pd

Pembimbing II


24.06.2025
Muna, B.S, M.S

Ketua Program Studi MPI


Anjaludin, M.Pd

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN

Skripsi yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Guru di MA Darunnajah Cipining*” telah diujikan dalam Sidang Munaqasyah Universitas Darunnajah Kampus 2 Bogor. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, pada hari Minggu, tanggal 15 Juni 2025

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Program Strata Satu (S1) dalam bidang Pendidikan.

Bogor, 23 Juni 2025

Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua Merangkap Anggota,



Dr. Arizqi Ihsan Pratama, M.Pd

Sekretaris Merangkap Anggota,



Misbakhudin Azka, M.Pd

Penguji I,



Aal Jalaludin, M.Pd

Penguji II,



Nailil Muna Shalihah, M.Si

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Pendidikan Islam dari Universitas Darunnajah Bogor seluruhnya adalah merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain adalah hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian skripsi ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sangsi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sangsi-sangsi lainnya sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku.

Bogor, 23 Juni 2025

Penulis,



Neng Zahra An Nissa

ABSTRAK

Neng Zahra An Nissa, NIM/NIMKO: 21221076, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Guru di MA Darunnajah Cipining*. Skripsi : Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Universitas Darunnajah Kampus 2 Bogor.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap tingkat motivasi kerja guru di MA Darunnajah Cipining. Kepemimpinan transformasional dikenal sebagai pendekatan kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan mendorong bawahan untuk melampaui target kinerja yang diharapkan, sementara motivasi kerja guru menjadi elemen penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Pendekatan penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif, dengan metode pengumpulan data melalui angket atau kuesioner. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh tenaga pengajar di MA Darunnajah Cipining, dan sampel yang diambil berjumlah 30 orang guru dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau purposive. Instrumen penelitian berupa kuesioner telah melalui proses pengujian validitas dan reliabilitas sebelumnya. Variabel kepemimpinan transformasional dievaluasi melalui beberapa indikator seperti Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual, Perhatian Individual, Pembangunan Konsensus dan Kolaborasi, serta Peningkatan Kesadaran terhadap Nilai dan Tujuan. Sementara itu, motivasi kerja guru diukur berdasarkan indikator Prestasi, Pengakuan, Tanggung Jawab, dan Pengembangan Diri. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di MA Darunnajah Cipining. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,918, yang mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan variasi dalam motivasi kerja guru sebesar 84,3%. Uji t menghasilkan nilai sebesar 12,250 yang lebih besar dari 2,042, dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

Kata kunci: Kepemimpinan, transformasional dan motivasi.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, taufiq serta hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MA Darunnajah Cipining” untuk melengkapi persyaratan mencapai gelar sarjana Strata 1 pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Darunnajah (UDN). Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda besar kita Nabi Muhammad SAW, dan keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis amat menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak kelemahan-kelemahan, kekurangan dan kedangkalan pengetahuan yang penulis miliki, namun berkat adanya bantuan dari berbagai pihak, alhamdulillah skripsi ini dapat terselesaikan. Maka dari itu peneliti ingin mengucapkan terimakasih serta memberikan penghargaan yang disampaikan kepada :

1. Orang tua penulis, Bapak Junaidi Muslim Ali dan Ibunda Lia Puspita Sari yang tidak pernah berhenti mendoakan, mendidik, mengasuh, dan menyayangi sedari kecil hingga sampai saat ini.
2. Bapak Pimpinan Pesantren KH. Jamhari Abdul Jalal, Lc beserta seluruh jajaran Pengurus Pondok Pesantren Darunnajah 2 Cipining.
3. Ustadz Ridha Makky, M.Pd., Ustadz Musthafa Zahir, Lc., M.A., Ustadz Nasikhun Sugik, S.E., M.M., selaku Wakil Pengasuh Pesantren Darunnajah 2 Cipining Bogor.

4. Ustadz Dr. Arizqi Ihsan Pratama, M.Pd., selaku Direktur PSDKU Universitas Darunnajah.
5. Ustadz Anjaludin, M.Ag., selaku Kepala Program Studi Manajemen Pendidikan Islam PSDKU Universitas Darunnajah.
6. Ustadz M. Yogi Saputra, M.Pd Selaku pembimbing ke-1 yang selama ini membimbing dan mengarahkan penulis dalam mengerjakan skripsi, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan baik dan benar.
7. Ustadzah Muna, B.S., M.S. Selaku pembimbing ke-2 yang selama ini membimbing dan mengarahkan penulis dalam mengerjakan skripsi, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan baik dan benar.
8. Bapak dan ibu dosen di lingkungan Universitas Darunnajah (UDN) Bogor yang telah banyak memberikan pengajaran dengan ilmu pengetahuan selama penulis berada di bangku kuliah.
9. Kepala sekolah dan dewan guru MA Darunnajah 2 Cipining, yang telah memberikan waktu, tempat, informasi kepada penulis untuk mengadakan penelitian di sekolah tujuan.
10. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada satu sosok yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang perempuan sederhana dengan impian yang tinggi, namun sering kali sulit ditebak isi pikiran hati. Terima kasih kepada penulis skripsi ini yaitu diriku sendiri, Neng Zahra An Nissa. Anak kedua yang sedang melangkah menuju usia 23 tahun yang dikenal keras kepala namun terkadang sifatnya seperti anak kecil pada umumnya. Terima kasih telah turut hadir di dunia ini, telah bertahan sejauh ini dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan. Terima kasih tetap

berani menjadi diri sendiri. Aku bangga atas setiap langkah kecil yang kau ambil, atas semua pencapaian yang mungkin tak selalu dirayakan orang lain. Walau terkadang harapanmu tidak sesuai dengan apa yang semesta berikan, tetaplah belajar menerima dan mensyukuri apapun yang kamu dapatkan. Jangan pernah lelah untuk berusaha, berbahagialah dimanapun kamu berada. Rayakan apapun dalam dirimu dan jadikan dirimu bersinar dimanapun termpatmu bertumpu. Aku berdoa, semoga langkah dari kaki kecilmu selalu diperkuat dikelilingi oleh orang-orang yang hebat, serta mimpimu satu persatu akan terjawab.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, baik dari segi penulisan maupun isi penelitian, dengan segala kerendahan dan ketulusan hati penulis mohon dibukakan pintu maaf yang seluas-luasnya dan penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi diri pribadi dan para pembaca.

Bogor, 23 Juni 2025

Neng Zahra An Nissa

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN.....	ix
ABSTRAK.....	x
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN ..	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	vi
BAB I.....	14
PENDAHULUAN	14
A. Latar Belakang Masalah	14
B. Identifikasi Masalah.....	16
C. Pembatasan Masalah.....	16
D. Rumusan Masalah.....	17
E. Tujuan Penelitian	17
F. Manfaat Penelitian	17
G. Sistematika Penulisan	18
BAB II KAJIAN TEORI.....	20
A. Motivasi Kerja	20
1. Pengertian Motivasi.....	20
2. Pengertian kerja.....	22
3. Pengertian Motivasi Kerja.....	23
4. Indikator Motivasi Kerja	24
B. Kepemimpinan Transformasional.....	25
1. Pengertian Kepemimpinan	25
2. Pengertian Transformasional	26
3. Pengertian kepemimpinan transformasional	28
4. Indikator Kepemimpinan Transformasional	29
C. Penelitian Relevan	30
BAB III METODELOGI PENELITIAN	35
A. Tempat Dan Waktu Penelitian	35
B. Metode Penelitian	35

C. Populasi dan Sampel.....	36
D. Teknik Pengumpulan data.....	36
E. Instrumen Motivasi Kerja (variable y).....	39
F. Instrumen Kepemimpinan Transformasional (variable x).....	42
G. TEKNIK ANALISIS DATA	45
H. Hipotesis Statistik	50
BAB IV	51
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	51
B. Visi, Misi dan Tujuan.....	51
C. Deskriptif Data	53
D. Hasil Penelitian.....	54
E. Pengujian Persyaratan Analisis Data	59
F. Pengujian Hipotesis	64
G. Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
BAB V	67
PENUTUP	67
A. KESIMPULAN	67
B. SARAN.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi – Kisi instrumen variable x	40
Tabel 3.2 Skor Skala Motivasi Kerja.....	41
Tabel 3.3 Kisi – Kisi Instrumen variable y	43
Tabel 3.4 skor skala kepemimpinan transformasional.....	44
Tabel 3.5 nilai Interval.....	49
Tabel 4.1 Deskriptif Data Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja	53
Tabel 4.2 Deskriptif Kepemimpinan Transformasional	54
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional	55
Tabel 4.4 Interval Kelas Variable x.....	56
Tabel 4.5 Deskriptif Motivasi Kerja	56
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	58
Tabel 4.7 Interval Kelas Y	58
Tabel 4.8 Test of Normality Kepemimpinan Transformasional	59
Tabel 4.9 Test of Normality Motivasi Kerja.....	60
Tabel 4.10 Cooficients Regresi Sederhana	61
Tabel 4.11 Anova Table	61
Tabel 4.12 Table Anova	62
Tabel 4.13 Table Correlations.....	62
Tabel 4.14 Table Model Summary.....	63
Tabel 4.15 Table Interval Koefisien.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Histogram Variable X	56
Gambar 4.2 Histogram Variable Y	58
Gambar 4.3 Normal Q-Q plot kepemimpinan transformasional	59
Gambar 4.4 Q-Q plot motivasi kerja	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Uji Coba variable x.....	72
Lampiran 2 Angket Uji Coba Motivasi Kerja (variable y).....	75
Lampiran 3 Hasil Uji Coba Variable X	78
Lampiran 4 Hasil Uji coba Variable Y.....	79
Lampiran 5 Kuisisioner Kepemimpinan Transformasional (variable x).....	80
Lampiran 6 Kuisisioner Motivasi Kerja (variable y)	83
Lampiran 7 Data Hasil Kuisisioner Variable X.....	86
Lampiran 8 Hasil Kuisisioner Variable Y	87
Lampiran 9 Validitas dan Realibilitas.....	88
Lampiran 10 Tabel r.....	89
Lampiran 11 Kisi – Kisi Instrumen Motivasi Kerja	90
Lampiran 12 Kisi – Kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional	91
Lampiran 13 Nilai Interval	92
Lampiran 14 Deskriptif Data.....	93
Lampiran 15 Deskriptif Kepemimpinan Transformasional.....	94
Lampiran 16 Deskriptif Motivasi Kerja	95
Lampiran 17 Coefficients Regresi Sederhana	96
Lampiran 18 Anova Table	97
Lampiran 19 Table Korelasi	98
Lampiran 20 Histogram Kepemimpinan Transformasional	99
Lampiran 21 Histrogram Motivasi Kerja	100
Lampiran 22 Lampiran SK Pembimbing.....	101
Lampiran 23 Lampiran Perizinan Penelitian	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran yang sangat vital dalam proses pembangunan nasional serta menjadi kunci utama dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Mutu sumber daya manusia sangat bergantung pada kualitas pendidikan yang dijalankan. Dalam hal ini, keberadaan sekolah sebagai institusi pendidikan formal memegang peranan yang sangat penting.

Madrasah Aliyah (MA) Darunnajah Cipining, sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam formal, memikul tanggung jawab besar untuk mencetak peserta didik yang tidak hanya berprestasi dalam bidang akademik, tetapi juga berakhlak mulia dan memiliki pemahaman keagamaan yang baik. Untuk mencapai sasaran tersebut, diperlukan kehadiran guru-guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi serta didukung oleh kepemimpinan yang efektif.

Salah satu gaya kepemimpinan yang dinilai relevan dan berhasil diterapkan dalam dunia pendidikan adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Bass dan Avolio, kepemimpinan transformasional merupakan suatu pendekatan di mana seorang pemimpin menumbuhkan komitmen para pengikutnya dengan cara membagikan nilai-nilai dan visi organisasi secara bersama-sama. Kepemimpinan ini memiliki empat karakteristik utama, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.¹

Dalam praktik pendidikan, kepala sekolah yang mengadopsi pendekatan kepemimpinan transformasional dipercaya mampu membangkitkan inspirasi serta dorongan bagi para guru untuk mencapai performa kerja yang

¹ Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*.

optimal. Sejumlah penelitian sebelumnya pun menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan berbagai hasil positif dalam organisasi, termasuk peningkatan motivasi kerja pegawai.

Motivasi kerja guru merupakan salah satu elemen kunci yang berperan dalam menentukan mutu proses pembelajaran serta capaian prestasi siswa. Guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi biasanya menunjukkan sikap yang lebih inovatif, kreatif, dan penuh komitmen dalam menjalankan tanggung jawab mengajar. Tingkat motivasi ini dapat dipengaruhi oleh beragam faktor, dan salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan observasi awal di MA Darunnajah Cipining, terdapat indikasi bahwa motivasi kerja guru belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena seperti kedisiplinan yang masih perlu ditingkatkan, inovasi pembelajaran yang terbatas, dan partisipasi dalam pengembangan sekolah yang belum maksimal. Di sisi lain, kepala sekolah telah berupaya menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, namun efektivitasnya dalam meningkatkan motivasi kerja guru belum diketahui secara pasti.

Penelitian-penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja telah banyak dilakukan di berbagai konteks organisasi, termasuk sekolah. Namun, konteks spesifik MA Darunnajah Cipining dengan karakteristik khasnya sebagai lembaga pendidikan Islam belum banyak diteliti. Selain itu, masih terdapat inkonsistensi temuan pada penelitian-penelitian sebelumnya, dimana beberapa penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan sementara yang lain tidak menemukan pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di MA Darunnajah Cipining. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan serta peningkatan kualitas pendidikan di MA Darunnajah Cipining khususnya dan lembaga pendidikan Islam pada umumnya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru di MA Darunnajah Cipining sebagai berikut :

1. Adanya variasi tingkat motivasi kerja di kalangan guru MA Darunnajah Cipining yang dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran
2. Inovasi pembelajaran di MA Darunnajah Cipining masih terbatas, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya stimulasi intelektual dari kepemimpinan kepala sekolah kepada para guru.
3. Komunikasi visi dan misi sekolah dari kepala sekolah kepada guru-guru masih belum efektif, sehingga mempengaruhi keselarasan tujuan individu guru dengan tujuan organisasi sekolah.
4. Kedisiplinan perlu ditingkatkan kembali, dikarenakan masih adanya guru yang terlambat untuk data ke kelas.

C. Pembatasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Guru di MA Darunnajah Cipining.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis merumuskan permasalahan yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di MA Darunnajah Cipining?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di MA Darunnajah Cipining?
3. Apakah terdapat hubungan dalam kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di MA Darunnajah Cipining?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di MA Darunnajah Cipining.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di MA Darunnajah Cipining
3. Mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di MA Darunnajah Cipining

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian disini terbagi menjadi 2 macam yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang bagaimana cara yang baik (kepemimpinan transformasional) dapat membuat guru lebih semangat bekerja. Hasil penelitian ini juga bisa digunakan sebagai bahan bacaan dan referensi untuk mahasiswa atau peneliti lain yang ingin meneliti topik yang sama di masa depan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Guru, Penelitian ini dapat membantu guru memahami bagaimana peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat memengaruhi motivasi kerja mereka, serta memberikan panduan untuk meningkatkan hubungan kerja yang lebih produktif
- b. Bagi Siswa, Dengan meningkatkan motivasi kerja guru, diharapkan siswa mendapatkan pengalaman belajar yang lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan prestasi akademik mereka
- c. Bagi Penulis, Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa atau melakukan penelitian lanjutan terkait kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru memberikan gambaran mengenai kepemimpinan transformasional motivasi kerja guru.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MA Darunnajah Cipining” disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah masalah dan pertanyaan, manfaat penelitian, tujuan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : KAJIAN TEORI

Bab ini berisi tentang deskripsi Kepemimpinan Transformasional dan hasil penelitian yang relevan yang utama penulis ambil dari referensi buku serta penelitian yang relevan

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang tempat dan waktu penelitian, metode komperatif, metode korelasi, metode survei, data dan sumber data, teknik dan prosedur pengumpulan data, prosedur analisis data, validitas data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini merupakan hasil dari penelitian yang terdiri atas gambaran umum, temuan penelitian, pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang merupakan jawaban dari perumusan masalah selanjutnya disajikan saran, daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Kata *motivasi* berasal dari istilah Latin *movere* yang berarti menggerakkan atau membuat sesuatu bergerak. Secara istilah, motivasi merujuk pada suatu kondisi dalam diri individu yang mampu membangkitkan, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku. Motivasi juga dapat dimaknai sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, serta ketekunan seseorang dalam usaha mencapai tujuan tertentu.²

Menurut Hamzah B. Uno, motivasi merupakan dorongan mendasar yang menjadi penggerak perilaku seseorang. Dorongan ini muncul dari dalam diri individu yang mendorongnya untuk bertindak sesuai dengan motivasi yang ia rasakan. Sementara itu, Sardiman A.M. mengartikan motivasi sebagai kekuatan pendorong yang telah menjadi aktif dalam situasi tertentu, khususnya ketika kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan dirasakan sangat mendesak.³

Winardi menyampaikan bahwa motivasi adalah kekuatan potensial yang terdapat dalam diri manusia, yang bisa dikembangkan secara mandiri maupun melalui pengaruh eksternal. Kekuatan ini pada dasarnya berkaitan dengan imbalan, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, dan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang secara positif ataupun negatif.⁴

² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm. 27.

³ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 11.

⁴ Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yukl, *Organizational Behavior and Personnel Psychology*, (Homewood, IL: Richard D. Irwin, 1997), hlm. 75.

Dalam pandangan psikologi, Abraham Maslow menyatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang bersifat tetap, tidak berakhir, mengalami perubahan, dan memiliki sifat kompleks, yang menjadi ciri khas universal dalam setiap aktivitas makhluk hidup.⁷ Sementara itu, dalam ranah pendidikan, Mc. Donald mengartikan motivasi sebagai transformasi energi dalam diri individu yang ditandai dengan timbulnya *feeling* dan didahului oleh respons terhadap keberadaan tujuan tertentu.

Herzberg melalui teorinya membagi motivasi ke dalam dua kategori, yaitu motivasi intrinsik (*motivator*) yang berkaitan dengan kepuasan kerja, serta motivasi ekstrinsik (*hygiene*) yang berhubungan dengan rasa tidak puas dalam bekerja. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri seseorang, sedangkan motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu, seperti lingkungan, insentif, dan faktor eksternal lainnya.⁵

Dalam ranah organisasi, Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan seberapa besar intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan tertentu. Ketiga aspek utama dalam definisi ini mencakup intensitas, arah, dan ketekunan.⁶

Dapat disimpulkan, motivasi dapat dipahami sebagai dorongan atau kekuatan yang bersumber dari dalam maupun luar individu, yang mampu mengarahkan, menggerakkan, dan menjaga perilaku agar tetap konsisten dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Motivasi berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja dan produktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.

⁵ Peter F. Drucker, *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*, (New York: Harper & Row, 1973), hlm. 237.

⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (Boston: Pearson, 2019), h. 240.

2. Pengertian kerja

Secara etimologis, istilah *kerja* berasal dari bahasa Sanskerta "karya" yang mengandung makna perbuatan, aktivitas, maupun tindakan. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, kerja diartikan sebagai suatu kegiatan dalam bentuk melakukan sesuatu, yang umumnya dilakukan untuk memperoleh penghasilan atau sebagai mata pencaharian.⁷

Toto Tasmara menjelaskan bahwa kerja merupakan bentuk usaha yang dilakukan dengan sungguh-sungguh melalui pengerahan seluruh potensi diri, baik aset, pikiran, maupun spiritualitas, sebagai sarana untuk mewujudkan makna diri sebagai hamba Allah. Dalam hal ini, individu berusaha menaklukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang unggul dan bernilai.⁸

Dari sisi psikologi, Brown mendeskripsikan kerja sebagai proses yang melibatkan aspek mental dan fisik untuk meraih berbagai tujuan tertentu, baik yang bersifat alami maupun buatan. Sementara itu, Anoraga mendefinisikan kerja sebagai suatu rangkaian aktivitas yang dilakukan dengan adanya dorongan untuk menciptakan sesuatu, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi demi menghasilkan karya atau produk yang bermutu.⁹

Wexley dan Yukl mendefinisikan kerja sebagai sekumpulan aktivitas yang memiliki tujuan untuk mendapatkan kepuasan. Sedangkan menurut Marx, kerja merupakan kegiatan mengubah keadaan alamiah dari suatu

⁷ Woolfolk, *Educational Psychology*, (Boston: Pearson Education, Inc., 2007), hlm. 372.

⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002) h. 1-222.

⁹ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) h. 1-138.

bahan untuk meningkatkan dayagunanya guna memenuhi kebutuhan manusia.¹⁰

Dalam konteks organisasi, Hasibuan mendefinisikan kerja sebagai pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly melihat kerja sebagai suatu kegiatan yang didalamnya terdapat berbagai macam tugas yang memiliki tujuan dan memerlukan kemampuan tertentu untuk menyelesaikannya.¹¹

Dari pandangan sosiologis, Drucker menjelaskan bahwa kerja bukan hanya sekedar aktivitas fisik untuk menghasilkan sesuatu, tetapi juga memiliki dimensi sosial dan bahkan moral dimana seseorang dapat berkontribusi pada masyarakat. Sedangkan dari perspektif religius, Max Weber memandang kerja sebagai panggilan (*calling*) dan tugas suci (*sacred vocation*) yang memberi makna bagi kehidupan manusia.

Dapat disimpulkan bahwa kerja adalah aktivitas fisik maupun mental yang dilakukan seseorang dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan tertentu, menghasilkan sesuatu yang bermanfaat, memenuhi kebutuhan, mendapatkan imbalan, dan memberikan kepuasan baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain. Kerja tidak hanya memiliki dimensi ekonomi, tetapi juga mencakup dimensi sosial, psikologis, dan spiritual dalam kehidupan manusia.

3. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai gabungan dari konsep motivasi dan kerja, yaitu dorongan atau kekuatan internal maupun eksternal yang menggerakkan, megarahkan dan mempertahankan

¹⁰ Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yukl, *Organizational Behavior and Personnel Psychology* (Homewood, Illinois: Richard D. Irwin Inc., 1977)

¹¹ Winardi, *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011), hlm. 6.

perilaku seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja dan produktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Pemahaman yang baik tentang motivasi kerja dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

4. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja sebagai dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan memiliki beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukurnya. Berikut adalah indikator-indikator motivasi kerja yang digunakan dalam metode kuantitatif :

- a. Prestasi, Prestasi secara singkat dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai dari suatu usaha yang dilakukan. Hasil ini bisa berupa pencapaian dalam bidang akademik, olahraga, seni, maupun bidang kehidupan lainnya yang menunjukkan adanya kemajuan atau keunggulan.¹²
- b. Pengakuan, Pengakuan merujuk pada tindakan mengakui atau menerima keberadaan, kebenaran, atau nilai dari sesuatu atau seseorang. Dalam konteks sosial, pengakuan sering kali berkaitan dengan apresiasi atau validasi atas pencapaian, kualitas, atau identitas individu maupun kelompok.¹³
- c. Tanggung jawab, Tanggung jawab adalah kesadaran seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah dipercayakan

¹² Santrock, J. W. (2023). *Educational Psychology* (16th ed.). McGraw-Hill Education. h. 156-178

¹³ Honneth, A. (2024). *The Struggle for Recognition: The Moral Grammar of Social Conflicts*. Polity Press. h. 46-62

kepadanya, serta bersedia menanggung akibat dari tindakan atau keputusannya. Ini mencakup aspek moral, hukum, maupun sosial.¹⁴

- d. Pengembangan Diri, Pengembangan diri merupakan proses berkelanjutan untuk meningkatkan potensi diri, pengetahuan, keterampilan, dan kualitas pribadi. Tujuannya adalah untuk mencapai versi terbaik dari diri sendiri melalui pembelajaran, pengalaman, dan refleksi.¹⁵

B. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan

Istilah *kepemimpinan* berasal dari kata *pemimpin*, yang kemudian membentuk kata kerja *memimpin* yang berarti membimbing atau menuntun, serta kata benda *pemimpin* yang merujuk pada individu yang menjalankan peran memimpin, yakni membimbing atau menuntun orang lain. Untuk memahami arti kepemimpinan secara utuh, penting bagi kita untuk meninjau makna dan konsep kepemimpinan dari berbagai sudut pandang para ahli yang telah lama meneliti dan mendalami isu-isu seputar kepemimpinan melalui pendekatan yang beragam.¹⁶

Menurut Ray Gullet dalam pengertian kepemimpinan adalah:

*“leadership is the overall pattern of a leader actions, both visible and invisible by his subordinates. Leadership consistens describe the combination of pphilosophy, skills and attitudes that underlie the nature of ta poersons behavior. Leadership is demonstrated directly or indirectly about the conviction of a leader of the ambition of subordinates.”*¹⁷

¹⁴ Carroll, A. B., & Buchholtz, A. K. (2025). *Business & Society: Ethics, Sustainability, and Stakeholder Management* (11th ed.). Cengage Learning. h. 201-225

¹⁵ Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2024). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press. h. 88-105

¹⁶ Dr. Andrian Haro, S.Si., M.M (2024). “buku ajar kepemimpinan” h.52

¹⁷ Ray Gullet, *Leadership Theory and Practice*, New York

Kepemimpinan mencerminkan keseluruhan perilaku seorang pemimpin, baik yang terlihat secara nyata maupun yang tidak disadari secara langsung oleh para pengikutnya. Kepemimpinan menggambarkan perpaduan yang konsisten antara filsafat, keterampilan, karakter, serta sikap yang menjadi dasar dari perilaku individu. Seorang pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dalam mengelola bawahannya, sebab peran pemimpin sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dengan demikian, kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses yang memengaruhi dan membimbing individu maupun kelompok untuk meraih tujuan tertentu. Konsep dasar dalam teori kepemimpinan mencakup beragam sudut pandang, pendekatan, dan prinsip yang berfungsi menjelaskan bagaimana seseorang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

2. Pengertian Transformasional

Transformasional berasal dari kata dasar "transformasi" yang secara etimologis berarti perubahan bentuk atau rupa. Dalam konteks ilmiah dan filosofis, transformasional merujuk pada proses perubahan mendasar dan signifikan yang terjadi pada struktur, karakter, atau kondisi sesuatu. Konsep transformasional menekankan pada perubahan yang bersifat fundamental, bukan sekadar perubahan permukaan atau sementara.¹⁸

Kata "transformasional" memiliki akar etimologis yang mendalam. Berasal dari bahasa Latin, terdiri dari dua komponen utama: "trans" yang berarti "melampaui" atau "melintasi batas" dan "forma" yang berarti "bentuk" atau "struktur". Secara harfiah, transformasi berarti "perubahan

¹⁸ Taylor, E.W. (2007). An update of transformative learning theory: A critical review of the empirical research (1999-2005). *International Journal of Lifelong Education*, 26(2), hal. 173-191.

melampaui bentuk semula" atau "perubahan yang melewati batasan bentuk yang ada".¹⁹

Dalam perkembangan linguistiknya, kata ini mengalami perluasan makna. Akhiran "-sional" menunjukkan sifat atau karakteristik dari proses tersebut. Jadi, "transformasional" merujuk pada sifat atau karakteristik dari suatu proses yang mengubah bentuk atau struktur secara mendasar.²⁰

Menurut Mezirow, proses transformasional melibatkan "perubahan kerangka acuan" seseorang, yaitu struktur asumsi dan ekspektasi yang menjadi dasar cara berpikir, merasa, dan bertindak.²¹ Perubahan transformasional bukan hanya mengubah apa yang kita ketahui, tetapi bagaimana kita mengetahui dan memahami realitas.

Transformasional juga dapat dipahami sebagai proses di mana individu, kelompok, atau sistem mengalami perubahan yang menghasilkan kondisi baru yang secara kualitatif dan struktural berbeda dari kondisi sebelumnya. Proses ini tidak hanya mengubah elemen-elemen tertentu, tetapi mengubah hubungan antar elemen dan menghasilkan struktur atau sistem baru.²²

Dapat disimpulkan, transformasional menekankan pada perubahan yang komprehensif dan berkelanjutan yang mempengaruhi tidak hanya apa yang diketahui, tetapi juga bagaimana cara memahami dan berinteraksi dengan realitas.

¹⁹ Ayto, J. (2005). *Word Origins: The Hidden Histories of English Words from A to Z*. London: A&C Black, hal. 342.

²⁰ Crystal, D. (2010). *The Cambridge Encyclopedia of Language* (3rd ed.). Cambridge: Cambridge University Press, hal. 227.

²¹ Mezirow, J. (1991). *Transformative Dimensions of Adult Learning*. San Francisco: Jossey-Bass, hal. 6.

²² Capra, F. (1996). *The Web of Life: A New Scientific Understanding of Living Systems*. New York: Anchor Books, hal. 27-28.

3. Pengertian kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan melibatkan proses dimana seseorang memberi inspirasi dan bimbingan kepada orang lain, serta mengelola dan mengkoordinasi upaya kelompok untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.²³

Transformasional mengacu pada proses perubahan mendasar dan signifikan yang mengubah bentuk, struktur, fungsi, atau sifat dasar dari suatu entitas atau sistem. Transformasional melibatkan perubahan yang mendalam dan bukan sekadar perubahan inkremental atau perbaikan kecil.²⁴

Proses transformasional dapat terjadi di berbagai bidang seperti organisasi, masyarakat, teknologi, pendidikan, atau dalam diri individu. Transformasi biasanya didorong oleh kebutuhan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, mengatasi tantangan besar, atau mencapai tingkat fungsi dan kinerja yang jauh lebih tinggi.

Ketika konsep transformasional diterapkan dalam konteks kepemimpinan, lahirlah model kepemimpinan transformasional yang berfokus pada perubahan mendasar dalam organisasi dan individu melalui inspirasi, motivasi, dan pengembangan.²⁵

Dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang berfokus pada perubahan mendasar dalam

²³ Day, D.V. & Antonakis, J. (Eds.). (2023). *The Nature of Leadership* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, hal. 7-9.

²⁴ Henderson, L., Shah, I., & Petersen, A.C. (2024). "Transformative Systems Change: A Comprehensive Framework for Profound Organizational Shifts." *Research Policy*, 53(2), 104782, hal. 12-15.

²⁵ Dinh, J.E., Lord, R.G., Gardner, W.L., Meuser, J.D., Liden, R.C., & Hu, J. (2023). "Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives." *The Leadership Quarterly*, 34(1), 101619, hal. 76-78.

organisasi maupun individualnya melalui inspirasi, motivasi dan pengembangan. Hal ini bertujuan untuk mencapai transformasi yang mendalam seperti beradaptasi dengan lingkungan dan mencapai kinerja yang jauh lebih baik.

4. Indikator Kepemimpinan Transformasional

- a. Pengaruh Ideal, Pengaruh ideal mengacu pada perilaku seorang pemimpin yang menjadi teladan dan dihargai oleh para pengikutnya. Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh ideal akan memperlihatkan tingkat integritas yang tinggi, menjunjung etika yang kuat, serta memiliki visi yang jelas, sehingga para pengikut merasa bangga dan terinspirasi untuk mengikutinya.
- b. Motivasi Inspirasional, Motivasi inspirasional adalah kemampuan pemimpin untuk mengartikulasikan visi yang menarik dan memotivasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi. Pemimpin mengkomunikasikan harapan yang tinggi dan memberikan makna pada pekerjaan pengikut.
- c. Stimulasi Intelektual, Stimulasi intelektual berarti pemimpin mendorong pengikut untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan menantang asumsi, mengajukan pertanyaan baru, dan mendorong pemikiran yang tidak konvensional. Pemimpin mendukung pengikut dalam mencari solusi baru untuk masalah.
- d. Perhatian Individual, Perhatian individual ditunjukkan oleh pemimpin yang memberikan dukungan, bimbingan, dan pelatihan kepada setiap pengikut berdasarkan kebutuhan dan potensi unik mereka. Pemimpin bertindak sebagai mentor dan pelatih,

mendengarkan kekhawatiran pengikut, dan membantu mereka berkembang.²⁶

- e. Membangun Konsensus dan Kolaborasi, Membangun konsensus dan kolaborasi adalah kemampuan pemimpin untuk memfasilitasi diskusi dan negosiasi di antara anggota tim atau pemangku kepentingan untuk mencapai kesepakatan bersama. Pemimpin mendorong partisipasi aktif dan menciptakan lingkungan di mana berbagai perspektif dihargai.²⁷
- f. Peningkatan Kesadaran Tentang Nilai dan Tujuan, Peningkatan kesadaran tentang nilai dan tujuan melibatkan pemimpin dalam membantu pengikut memahami pentingnya nilai-nilai etika dan tujuan yang lebih tinggi dari sekadar kepentingan pribadi atau organisasi. Pemimpin menginspirasi pengikut untuk menghubungkan pekerjaan mereka dengan dampak yang lebih besar.²⁸

C. Penelitian Relevan

Penulis juga menuangkan beberapa Hasil penelitian sesuai atau relevan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelum penulis Menyusun ini, ini di gunakan sebagai acuan dan bahan pertimbangan untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini. Penelitian relevan tersebut anatar lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fauzi, dengan judul yang diteliti "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Malang" pada tahun 2021.²⁹ Perbedaan Penelitian Penelitian ini membahas

²⁶ Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2025) *Transformasional Leadership* (3rd ed). Routledge. h. 65 - 128

²⁷ Northouse, P. G. (2025). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). SAGE Publications. h. 145-163

²⁸ Yukl, G. A. (2023). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson Education. h. 78-92

²⁹ Ahmad Fauzi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Malang," (Malang: Universitas Negeri Malang, 2021), h. 45-47.

kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan dasar dan fokus pada hubungan antar individu dalam tim kecil. Pembahasannya lebih menitikberatkan pada strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru yang memiliki pengalaman kerja beragam. sedangkan persamaan Sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Aisyah, judul yang diteliti "Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jakarta" pada tahun 2022.³⁰ Perbedaan Pembahasan penelitian ini menyoroti kinerja guru sebagai indikator keberhasilan kepemimpinan transformasional, sedangkan penelitian Anda fokus pada motivasi kerja sebagai variabel utama. sedangkan persamaan penelitian ini Meneliti aspek kepemimpinan transformasional dalam konteks madrasah aliyah.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Rizky Wahyudi, judul yang diteliti "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta di Surabaya" pada tahun 2023.³¹ Perbedaan penelitian ini membahas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap dua variabel, yaitu motivasi dan kepuasan kerja. Pembahasan penelitian Anda lebih spesifik pada motivasi kerja saja. Persamaan penelitian ini adalah Mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhaliza, judul yang diteliti "Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan

³⁰ Siti Aisyah, *"Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jakarta,"* (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2022), h. 78-80.

³¹ Rizky Wahyudi, *"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta di Surabaya,"* (Surabaya: Universitas Negeri Surabaya, 2023), h. 92-94.

Motivasi Kerja Guru di Lingkungan Pendidikan Islam" pada tahun 2021.³² Perbedaan penelitian Penelitian ini membahas peran kepemimpinan transformasional secara umum di lingkungan pendidikan Islam, tanpa memfokuskan pada jenjang pendidikan tertentu seperti penelitian saya, Persamaan penelitian ini Fokus pada kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam konteks pendidikan Islam.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal, judul yang diteliti “ Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas di Makassar" pada tahun 2020.³³ Perbedaan penelitian yang diatas dan penelitian yang saya akan lakukan adalah Pembahasannya lebih menekankan pada bagaimana kepemimpinan transformasional membangun komitmen kerja jangka panjang, bukan motivasi kerja harian seperti dalam penelitian saya. Persamaan penelitian ini adalah Membahas kepemimpinan transformasional dalam lingkungan sekolah
6. Penelitian yang dilakukan oleh Fadilah Rahmi, judul yang diteliti “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja Tenaga Kependidikan" pada tahun 2024.³⁴ Perbedaan penelitian yang diatas dan penelitian yang saya akan lakukan adalah Penelitian ini menitikberatkan pada pengaruh budaya pesantren terhadap efektivitas kepemimpinan transformasional, sedangkan penelitian Anda lebih fokus pada motivasi kerja guru tanpa aspek budaya yang mendalam..

³² Nurhaliza, "Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Lingkungan Pendidikan Islam," (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, 2021), h. 115-117.

³³ Muhammad Iqbal, "Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas di Makassar," (Makassar: Universitas Negeri Makassar, 2020), h. 67-69.

³⁴ Fadilah, R., Ose, F., Idris, I., Nellitawati, N., & Yahya, Y. (2024). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan*. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, h. 109–114.

Persamaan penelitian diatas adalah Sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional di lingkungan pesantren.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Hafitriani, S., mengangkat judul *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi Pedagogik Guru serta Implikasinya terhadap Kinerja Guru”* pada tahun 2021.³⁵ Penelitian ini membahas hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam lingkungan pendidikan vokasional, yang pendekatannya berbeda dengan madrasah aliyah. Persamaan dari penelitian ini terletak pada fokus kajian yang menyoroti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru.
8. Handayani, F., dalam penelitiannya yang berjudul *“Model Pengelolaan Pendidikan Karakter di Sekolah pada Masa Pandemi”* tahun 2020,³⁶ memiliki perbedaan fokus dibandingkan dengan penelitian yang sedang dibahas. Penelitian tersebut lebih menitikberatkan pada penerapan gaya kepemimpinan transformasional bagi guru madrasah ibtidaiyah, yang menghadapi tantangan berbeda dibandingkan dengan guru di madrasah aliyah. Kesamaan penelitian ini terletak pada pembahasannya mengenai kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru dalam konteks pendidikan Islam.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Salma ‘Azizah, judul yang diteliti *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama*

³⁵ Hafitriani, S. (2021). *Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi pedagogik guru serta implikasinya terhadap kinerja guru*. Jurnal Ilmiah Pendidikan, h. 109–114.

³⁶ Handayani, F., & Hasanah, A. (2020). *Model Pengelolaan Pendidikan Karakter di Sekolah pada Masa Pandemi*. Fastabiq: Jurnal Studi Islam, h. 145–156.

se-Kecamatan Bantul" pada tahun 2019.³⁷ Perbedaan Penelitian ini membahas bagaimana nilai-nilai agama diintegrasikan dalam kepemimpinan transformasional untuk memotivasi guru, yang lebih spesifik pada level sekolah dasar. Persamaan penelitian ini adalah Fokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Miftahul Ihsan, judul yang diteliti "Studi Kolerasi antara Sikap Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Motivasi Mengajar Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU" pada tahun 2013. Perbedaan Penelitian ini membahas peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja melalui pendekatan yang berbasis regulasi pemerintah pada madrasah negeri, sedangkan penelitian saya difokuskan pada madrasah swasta. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti di madrasah aliyah dengan fokus pada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru.

³⁷ Salma 'Azizah. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Bantul." *Jurnal Hanata Widya*, vol. 8, no. 2, 2019, h. 73–82.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Madrasah Aliyah Darunnajah Cipinung, Bogor. Lokasi tepatnya berada di Jalan Argapura RT/RW 02/03, Desa Argapura, Kecamatan Cigudeg, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat, dengan kode pos 16660.

2. Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dijadwalkan berlangsung mulai bulan Februari hingga Juni tahun 2025.

B. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan informasi yang diperoleh langsung dari responden atau objek penelitian oleh peneliti secara mandiri.

Dalam proses penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yakni variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), yang kemudian dianalisis untuk mengetahui hubungan *korelasional* (titik tengah) antara keduanya. Adapun penjelasan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas atau independen, yaitu variabel yang menjadi sebab atau mempengaruhi variabel lain adalah kepemimpinan transformasional (X)
2. Variabel terikat atau dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain Motivasi Kerja guru (Y)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang menjadi fokus dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono, populasi mencakup wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.³⁸

Populasi tidak hanya terbatas pada manusia, tetapi juga dapat mencakup objek dan benda lainnya. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah total sampling, artinya seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru di MA Darunnajah 2 Cipining, Bogor, yang berjumlah sebanyak 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dan dianggap mewakili karakteristik utama populasi secara keseluruhan. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono, sampel merupakan sebagian dari jumlah dan sifat yang dimiliki oleh populasi tersebut.³⁹

Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu metode yang digunakan ketika seluruh anggota populasi dijadikan responden. Maka dari itu, seluruh guru di MA Darunnajah 2 Cipining menjadi responden dalam penelitian ini yang berjumlah 30 orang.

D. Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan serangkaian cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data. Proses ini menjadi tahap yang sangat

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2016) Cet 5, hlm.148.

³⁹ *Ibid*, hlm. 149.

penting dalam sebuah penelitian, sebab inti dari kegiatan penelitian adalah untuk mendapatkan data. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data yang dipilih haruslah yang paling sesuai dan efektif, agar data yang diperoleh benar-benar valid dan dapat dipercaya.⁴⁰

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Angket (Kuisisioner)

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket. Metode ini dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Terdapat dua jenis angket yang digunakan, yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang telah disiapkan dengan pilihan jawaban tertentu, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai. Jenis angket ini lebih mudah untuk diisi, namun informasi yang diperoleh terbatas pada opsi jawaban yang telah tersedia.⁴¹ Sementara itu, angket terbuka memberikan kebebasan bagi responden untuk menjawab tanpa dibatasi pilihan jawaban tertentu, sehingga informasi yang didapatkan lebih mendalam. Namun, pengisian dan analisis angket terbuka biasanya memerlukan waktu yang lebih lama. Dalam penelitian ini, responden yang dilibatkan adalah para guru di MA Darunnajah 2 Cipining, Bogor.

Angket yang digunakan memuat sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada para guru sebagai narasumber. Pertanyaan-pertanyaan tersebut disusun dalam bentuk skala Likert 5 poin, yaitu:

⁴⁰ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, hlm. 137.

⁴¹ Sarmanu, *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Statistika*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2017), hlm. 57.

sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Metode angket ini dipilih untuk menggali data terkait aspek kecerdasan spiritual dari para responden. Menurut Sulistiyowati, sebagai instrumen penelitian, angket memiliki keunggulan tertentu, di antaranya dapat mengumpulkan data secara langsung dari sumbernya. sebagai instrumen penelitian, angket memiliki kelebihan sebagai berikut:

- a. Data yang diperoleh dari angket mudah untuk dianalisis.
- b. Responden diberi keluasaan untuk menjawab setiap pertanyaan sesuai dengan keyakinan dan pemahamannya sendiri.
- c. Responden tidak harus menjawab secara tergesa-gesa, karena pengisian angket tidak dibatasi oleh waktu tertentu.⁴²

2. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang melibatkan berbagai aspek kegiatan sehingga bersifat cukup kompleks. Metode ini sangat sesuai digunakan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengamati perilaku manusia, aktivitas kerja, maupun gejala-gejala sosial lainnya. Berdasarkan pelaksanaannya, observasi yang peneliti lakukan adalah:

a. *Participant observation*

Dalam observasi partisipatif, peneliti ikut serta secara langsung dalam aktivitas sehari-hari yang menjadi fokus pengamatan dan berinteraksi langsung dengan sumber data di lapangan.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan metode pengumpulan data melalui catatan tertulis, foto, atau dokumen lain yang merekam

⁴² Suliswiyadi, hlm, 119.

peristiwa tertentu. Dokumen tersebut dapat berupa data dan fakta yang tersimpan dalam berbagai bentuk arsip dokumenter.⁴³

Dokumen yang dimanfaatkan dalam pengumpulan data pada penelitian ini merupakan dokumentasi primer. Dokumentasi primer adalah dokumen yang secara langsung ditulis atau dibuat oleh pihak yang mengalami peristiwa tersebut secara langsung.⁴⁴

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan berbagai dokumen yang tersedia di kantor MA Darunnajah Cipining, seperti arsip dokumen dan foto-foto saat kegiatan penelitian berlangsung. Dokumen tersebut berkaitan dengan topik penelitian, yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja di MA Darunnajah Cipining. Dokumen-dokumen tersebut dilampirkan sebagai bukti otentik bahwa peneliti benar-benar telah melaksanakan penelitian di lembaga tersebut.

E. Instrumen Motivasi Kerja (variable y)

1. Definisi Konseptual

Motivasi kerja secara konseptual dapat diartikan sebagai kekuatan psikologis yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku individu dalam melakukan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi.⁴⁵

2. Definisi Operasional

Secara operasional, motivasi kerja dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai tingkat dorongan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas tugasnya dengan baik. Hal itu dapat diukur dari indikator motivasi

⁴³ Dimas Agus Trisliantanto, *Metodologi Penelitian Panduan Lengkap Penelitian dengan mudah*. (Yogyakarta, penerbit Andi,2022) h. 355

⁴⁴ Dr. Drs. Nalon Siagian, MM. Dan Dr. Irene Silviani, MSP. *Metodologi kuantitatif*. (Surabaya, Scopindo Media Pustaka, 2023) h.20

⁴⁵ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 17th ed. (Boston: Pearson, 2017), hal. 127.

kerja yaitu : (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) tanggung jawab, (4) pengembangan diri.

3. Kisi – kisi Instumen

Instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat.

No	Indikator	Nomor Pernyataan		Jumlah Pernyataan		Jumlah
		Positif	Negatif	Positif	Negatif	
1	Prestasi	1,2,3,4	17,18,19	4	3	7
2	Pengakuan	5,6,7,8,	20,21,22	4	3	7
3	Tanggung Jawab	9,10,11,12	23,24,25	4	3	7
4	Pengembangan Diri	13,14,15,16	26,27,28	4	3	7

Tabel 3.1 Kisi – Kisi instrumen variable x

Instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, Instrumen penelitian yang akan saya teliti berbentuk kusioner, yang berisi pertanyaan pertanyaan yang dapat dijawab oleh Guru Ma Darunnajah Ciping tahun ajaran 2024-2025 sebagai responden.

4. Jenis Instrumen

Adapun jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Artinya peneliti menggunakan angket untuk mendapat nilai empiris dari variable yang dicari nilainya. Dalam penelitian ini, angket digunakan untuk mendapat skor. Jawaban yang dibuat dengan model skala frekuensi verbal pada instrument kinerja dengan 5 alternatif jawaban yaitu : Sangat Sering (SS), Sering (S), Kadang-Kadang (KD), Tidak pernah (TP), Sangat Tidak Pernah (STP).

Pernyataan	SS	S	KD	TP	STP
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

Tabel 3.2 Skor Skala Motivasi Kerja

5. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reabilitas

a. Validitas Instrumen

Maksud mengukur validitas instrumen adalah untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak valid. Untuk mendapatkan instrument yang valid dilakukan uji coba dengan menggunakan rumus *Product Moment*.

Berikut ini adalah rumus *Product Moment*:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi “r” product moment

X = Skor masing masing responden Variable X

y = Skor masing masing responden Variable Y

N = Jumlah responden

b. Uji Reabilitas

Realibilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama dan diberikan waktu yang berbeda. Wright stone menulis bahwa reabilitas sebagai suatu perkiraan tingkatan konsistensi atau kestabilan antara pengukuran ulangan dan pengukuran pertama dengan menggunakan ukurang yang sama.⁴⁶

⁴⁶ Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M.Pd. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan. (Jakarta, Kencana, 2020) h. 242

Penelitian ini menggunakan metode koefisien alpha cronbach, penelitian ini digunakan khususnya untuk instrumen yang terdiri dari beberapa item atau pertanyaan. Penelitian ini mengukur sejauh mana item item ini dalam instrumen saling berkorelasi dimana nilai yang lebih tinggi menunjukkan reliabilitas yang lebih tinggi.⁴⁷

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Nilai koefisien alpha cronbach

k = jumlah item pernyataan dalam kuisioner

σ_b = Nilai variasi butir

F. Instrumen Kepemimpinan Transformasional (variable x)

1. Definisi Konseptual

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu bentuk kepemimpinan di mana pemimpin dan pengikut bekerja bersama untuk mengidentifikasi perubahan yang dibutuhkan, menyusun visi sebagai arahan, menginspirasi, serta memandu proses perubahan dengan semangat kolektif dalam kelompok yang memiliki komitmen tinggi.

2. Definisi Operasional

Kepemimpinan transformasional diukur berdasarkan empat dimensi utama, yaitu: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian secara individual. Dalam konteks penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional terdiri dari:

a. Pengaruh ideal

⁴⁷ Dr. Yusuf Heristy Endro Baruno, SH., MPd. Metode penelitian kuantitatif, (Mataramlama, Ruang Karya, Maret 2024) h. 87-88

- b. Motivasi inspirasional
 - c. Stimulasi intelektual, dan
 - d. Perhatian terhadap individu
 - e. Membangun konsesus dan kolaborasi
 - f. Peningkatan kesadaran tentang nilai dan tujuan
3. Kisi-kisi instrumen

Intrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Instrumen penelitian yang akan saya teliti berbentuk kuisisioner, yang berisi pertanyaan pertanyaan yang dapat dijawab oleh guru pengajar MA Darunnajah Cipining tahun ajaran 2024-2025 sebagai responden.

No	Indikator	Nomor Pernyataan		Jumlah Pernyataan		Jumlah
		Positif	Negatif	Positif	Negatif	
1	Pengaruh Ideal	1,2,3	17,18	3	2	5
2	Motivasi Inspirasional	4,5,6	19,20	3	2	5
3	Stimulasi Intelektual	7,8,9	21,22	3	2	5
4	Perhatian Individual	10,11,12	23,24	3	2	5
5	Membangun Konsesus dan Kolaborasi	13,14	25,26	2	2	4
6	Peningkatan Kesadaran tentang Nilai dan Tujuan	15,16	27,28	2	2	4

Tabel 3.3 Kisi – Kisi Instrumen variable y

4. Jenis Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket. Angket digunakan sebagai alat untuk memperoleh data empiris terkait variabel yang diteliti. Tujuan penggunaan angket dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh skor dari tanggapan responden. Pertanyaan dalam angket disusun dalam bentuk skala frekuensi verbal, dengan lima pilihan jawaban pada instrumen kinerja, yaitu: Sangat Setuju (SS),

Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

Tabel 3.4 skor skala kepemimpinan transformasional

5. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reabilitas

a. Validitas Instrumen

Maksud mengukur validitas instrumen adalah untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak valid. Untuk mendapatkan instrument yang valid dilakukan uji coba dengan menggunakan rumus *Product Moment*.

Berikut adalah rumus *product moment*:⁴⁸

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi “r” product moment

X = Skor masing masing responden Variable X

y = Skor masing masing responden Variable Y

N = Jumlah responden

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen mampu menghasilkan skor yang konsisten atau stabil saat digunakan pada subjek yang sama, tetapi dalam waktu yang berbeda. Wright Stone

⁴⁸ Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M.Pd. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan. (Jakarta, Kencana, 2020) h. 239

menyatakan bahwa reliabilitas merupakan suatu estimasi terhadap tingkat konsistensi atau stabilitas hasil pengukuran antara tes ulangan dan tes awal, dengan menggunakan alat ukur yang sama.⁴⁹

Penelitian ini menggunakan metode koefisien alpha cronbach, penelitian ini digunakan khususnya untuk instrumen yang terdiri dari beberapa item atau pertanyaan. Penelitian ini mengukur sejauh mana item item ini dalam instrumen saling berkorelasi dimana nilai yang lebih tinggi menunjukkan reliabilitas yang lebih tinggi.⁵⁰

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Nilai koefisien alpha cronbach

k = jumlah item pernyataan dalam kuisioner

σ_b = Nilai variasi butir

G. TEKNIK ANALISIS DATA

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif tidak digunakan untuk menguji hipotesis, melainkan bertujuan untuk memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai suatu variabel. Data yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai representasi umum terhadap variabel tersebut. Deskripsi data ini diperoleh melalui analisis frekuensi terhadap masing-masing variabel, yang mencakup penyebaran data dalam bentuk pengelompokan nilai rata-rata (mean), modus, median, serta simpangan baku dan varians.

⁴⁹ Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M.Pd. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan. (Jakarta, Kencana, 2020) h. 242

⁵⁰ Dr. Yusuf Heristyo Endro Baruno, SH., MPd. Metode penelitian kuantitatif, (Mataramlana, Ruang Karya, Maret 2024) h. 87-88

Dalam penelitian ini, hasil analisis data ditampilkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan diagram batang. Langkah-langkah yang dilakukan dalam proses analisis data meliputi perhitungan nilai rata-rata, median, dan modus. Semua proses ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

- a. Menentukan rerata hitung (arithmeticien)

Jumlah data dibagi banyaknya data

$$x = \frac{\sum x}{n}$$

- b. Menentukan Median (nilai tengah)

$$\text{Median} = b + p \left(\frac{N-F}{f} \right)$$

Keterangan :

b = batas bawah kelas median

p = panjang kelas median

n = banyaknya data

F = jumlah semua frekuensi sebelum kelas median

F = frekuensi kelas median

- c. Menentukan Nilai Modus (nilai yang sering muncul)

$$\text{Modus} = b + p \left(\frac{b1}{b1+b2} \right)$$

Keterangan =

Modus = nilai modus

b = batas bawah kelas modus

p = panjang kelas interval

b1 = frekuensi kelas modus dikurangi frekuensi kelas terdekat sebelumnya

b2 = frekuensi kelas modus dikurangi frekuensi kelas terdekat sesudahnya

- d. Menentukan standar deviasi

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n} - \left(\frac{\sum fx}{n}\right)^2}$$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang akan diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji kenormalan yang dilakukan adalah uji liliefors. Dengan langkah langkah sebagai berikut :

1) Hipotesis

H_o = data berdistribusi normal

H_1 = data tidak berdistribusi normal

2) Traf signifikan

$\alpha = 0.05$

3) Tentukan nilai Z dari tiap tiap datan dengan rumus :

$$z = \frac{x_1 - \bar{x}}{s}$$

Keterangan

S = simpanan baku dan tunggal

x_1 = data tunggal

R = simpanan baku dan tunggal

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan statistik uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{STC^2}{SG^2}$$

Perhitungan uji linearitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signafikasi $\alpha = 0,5$ dan

$dk_{pembimbing} = k-2$ dan $dk_{penyebut} = n-k$. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan model regresi linier.

c. Uji Inferensial

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval maka digunakan analisis statistik inferensial parametis. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Yaitu untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Guru di MA Darunnajah Cipining tahun ajaran 2024-2024.

Berikut adalah langkah langkah dalam uji inferensial :

a) Koefiensi korelasi

Berikut rumus untuk menentukan koefiensi korelasi :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = angka indeks korelasi produk momen

X = jumlah skor X

Y = jumlah skor Y

XY = jumlah skor perkalian X dan Y

$\sum X^2$ = jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum Y^2$ = jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y

Ridwan mengemukakan pedoman tentang interpretasi mengenai kuatnya pengaruh atau hubungan variable X terhadap Y, sebagai berikut.⁵¹

Interval Nilai	Tingkat Pengaruh
0	Antara variable X dengan variable Y menunjukkan tidak ada korelasi
0,01 - 0,199	Antara variable X dengan variable Y menunjukkan terdapat korelasi yang sangat rendah
0,20 - 0,399	Antara variable X dengan variable Y menunjukkan terdapat korelasi yang rendah
0,40 - 0,599	Antara variable X dengan variable Y menunjukkan terdapat korelasi yang sedang atau cukup
0,60 - 0,799	Antara variable X dengan variable Y menunjukkan terdapat korelasi yang tinggi
0,88 - 1.00	Antara variable X dengan variable Y menunjukkan terdapat korelasi yang sangat tinggi.

Tabel 3.5 nilai Interval

b) Signifikasi Korelasi

Berikut rumus uji korelasi yang dilakukan dengan uji signifikasi t, yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t

r = nilai korelasi antara variable X dan Y

r = jumlah responden

⁵¹ Sugiyono, Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D, (Bandung, Alfabeta 2016) h.241

c) Koefisien Determinasi

Selanjutnya interpretasi korelasi hubungan antara variable X (kepemimpinan transformasional) terhadap variable Y (motivasi kerja), digunakan pedoman yang dikemukakan sebagai berikut :

$$R = r^2 X 100\%$$

H. Hipotesis Statistik

Hipotesis merupakan sebuah pernyataan yang bersifat sementara, yang menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pernyataan ini memiliki tingkat kepastian yang rendah karena masih memerlukan pembuktian secara empiris..⁵² Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja di MA Darunnajah Cipining Bogor sebesar 84.3%.

⁵² Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hlm. 38.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Profil Sekolah

Nama Sekolah	: MAS Darunnajah
Pendiri	: Yayasan Darunnajah Jakarta
NSM	: 131232010049
NPSN	: 20280143
Status Madrasah	: Swasta
Kepala Sekolah	: Imam Ghazali, S.Pd.
Lokasi	: Jl. Argapura, RT.02/03, Argapura, Kec. Cigudeg, Kabupaten Bogor, Jawa Barat
No.SK Pendirian	: AHU-AH.01.06-262
Tanggal SK berdiri	: 02 Maret 2015
No. SK Izin Operasional	: D/WI/MA/078/93
Tanggal Sk Operasional	: 17 April 1993
Luas	: 518778 m ²
Status Tanah	: Wakaf

B. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi

Membentuk peserta didik yang unggul dalam prestasi, bertaqwa, berakhlak karimah dan terampil.

b. Misi

- 1) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan serta pendampingan bagi peserta didik mampu berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimilikinya.
- 2) Membangun semangat untuk meraih keunggulan secara intensif di seluruh lingkungan madrasah.

- 3) Menginternalisasi nilai-nilai ajaran Islam melalui pembiasaan pengalaman, sehingga peserta didik tumbuh menjadi pribadi yang tekun dan ikhlas dalam beribadah, jujur, disiplin, bertanggung jawab, menghormati orang tua dan guru, serta memiliki rasa empati terhadap sesama.
- 4) Menyelenggarakan kegiatan pembelajaran ekstrakurikuler secara optimal dan efektif, sesuai dengan minat serta bakat siswa, agar mereka mampu mengembangkan kemampuan dalam berbagai bidang seperti keagamaan, olahraga, seni, maupun pramuka.

c. Tujuan

- 1) Tercapainya proses pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan bagi peserta didik.
- 2) Pelaksanaan evaluasi hasil belajar yang konsisten dan dilakukan secara berkelanjutan.
- 3) Mengoptimalkan pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan pembelajaran.
- 4) Memberikan dukungan kepada peserta didik dalam mengembangkan potensi dan minatnya melalui kegiatan bimbingan dan konseling, agar mereka dapat berkembang secara maksimal dan menyeluruh.

C. Deskriptif Data

Data dalam penelitian ini berasal dari pengambilan data secara keseluruhan yang berasal dari skor Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja.

Dapat diperoleh data seperti yang ditunjukkan pada Tabel berikut:

No Responden	Kepemimpinan Transformatif (variable x)	Motivasi Kerja (variable y)
1	140	140
2	135	117
3	101	102
4	129	118
5	110	106
6	130	139
7	124	116
8	119	118
9	115	112
10	132	139
11	130	125
12	130	135
13	140	140
14	129	121
15	140	140
16	140	140
17	140	140
18	140	140
19	118	111
20	140	140
21	140	140
22	140	140
23	140	140
24	119	119
25	140	140
26	140	140
27	140	140
28	112	112
29	137	133
30	140	140

Tabel 4.1 Deskriptif Data

D. Hasil Penelitian

Deskriptif data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional

Deskriptif Kepemimpinan Transformasional

Statistics		
Kepemimpinan Transformasional		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		131.0000
Std. Error of Mean		2.05163
Median		136.0000 ^a
Mode		140.00
Std. Deviation		11.23725
Variance		126.276
Skewness		-1.113
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		.297
Std. Error of Kurtosis		.833
Range		39.00
Minimum		101.00
Maximum		140.00
Sum		3930.00
Percentiles	25	124.0000 ^b
	50	136.0000
	75	139.8000
a. Calculated from grouped data.		
b. Percentiles are calculated from grouped data.		

Tabel 4.2 Deskriptif variable x

Berdasarkan data yang diperoleh dari 30 orang guru dapat diketahui bahwa N adalah jumlah data. Data yang valid sebanyak 30 data, dan tidak ada data yang hilang (*Missing*) dan diperoleh jumlah skor tertinggi (*maximum*) sebesar 140 dan skor terendah (*minimum*) 101 dengan rata rata skor (*mean*) adalah 131.00 dan standar error of mean sebesar 2.05163, adapun nilai tengan (*median*) 136.0000, standar devisiasi sebesar 11.23725 dan modus sebesar 140. Data skor kepemimpinan transformasional dapat dilihat melalui tabel distribusi frekuensi, untuk membuat tabel distribusi frekuensi, maka digunakan langkah langkah sebagai berikut:

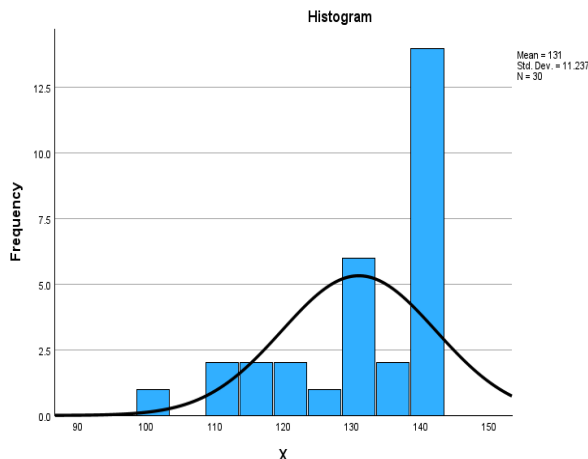
1. Mengurutkan data dari skor terendah hingga skor tertinggi.

2. Menggunakan data atau *range* yaitu selisih skor tertinggi dan skor terendah atau $R = 140 - 101 = 39$.
3. Menentukan banyaknya kelas interval, yaitu paling sedikit 5 kelas dan paling banyak 15 kelas atau juga dapat menggunakan aturan *sturgess* dengan rumus : banyaknya kelas = $1+3,3 (\log) n$, dimana n menyatakan banyaknya data kemungkinan, yaitu $(BK) = 6$
4. Panjang kelas (p) $\frac{Rentang (R)}{Banyak Kelas (BK)} = \frac{39}{6} = 6,5 = 7$
5. Menetapkan data pertama dengan cara menggunakan data terkecil sebagai batas bawah kelas interval penuh
6. Menyusun kelas interval dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

No	Internal Kelas	Titik Tengah	Frekuensi			
			Absolute	%	Kumulatif	%
1	101-108	104.5	1	3.3 %	1	3.3 %
2	109-115	112	3	10 %	4	13.3 %
3	116-122	116.5	3	10 %	7	23.3 %
4	123-129	126	3	10 %	10	33.3 %
5	130-136	133	5	16.7 %	15	50 %
6	137-143	140	15	50 %	30	100 %
Jumlah			30	100%		

Tabel 4.3 Distribusi frekuensi variable x

Dari hasil tabel frekuensi kepemimpinan transformasional dibuatlah histogram dan poligon sebagai berikut:



Gambar 4.1 Histogram Variable X

Berdasarkan tabel dan histogram diatas banyaknya kelas adalah 6, nilai yang paling banyak muncul berada di rentang 140 adalah 15 dan nilai yang paling sedikit muncul ada pada rentang nilai 104.5 adalah 1. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berada pada tingkatan tertinggi.

Interval	Tingkat
104.5 - 112	Rendah
116.5 - 126	Sedang
133 – 140	Tinggi

Tabel 4.4 Interval kelas variable x

2. Motivasi Kerja

Statistics

Kepemimpinan Transformasional

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		131.0000
Std. Error of Mean		2.05163
Median		136.0000 ^a
Mode		140.00
Std. Deviation		11.23725
Variance		126.276
Skewness		-1.113
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		.297
Std. Error of Kurtosis		.833
Range		39.00
Minimum		101.00
Maximum		140.00
Sum		3930.00
Percentiles	25	124.0000 ^b
	50	136.0000
	75	139.8000
a. Calculated from grouped data.		
b. Percentiles are calculated from grouped data.		

Tabel 4.5 Deskriptif variable y

Berdasarkan hasil data dari 30 orang guru, diketahui bahwa N merupakan jumlah total data. Terdapat 30 data yang valid dan tidak

ditemukan data yang hilang (*missing*). Skor tertinggi (*maximum*) yang diperoleh adalah 140, sedangkan skor terendah (*minimum*) yaitu 102. Nilai rata-rata (*mean*) adalah 129,43 dengan standar error dari rata-rata sebesar 2,358. Nilai tengah (*median*) tercatat sebesar 139,00, dengan standar deviasi sebesar 12,913 dan nilai modus sebesar 140. Untuk melihat skor motivasi kerja guru, digunakan tabel distribusi frekuensi. Penyusunan tabel distribusi frekuensi ini dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

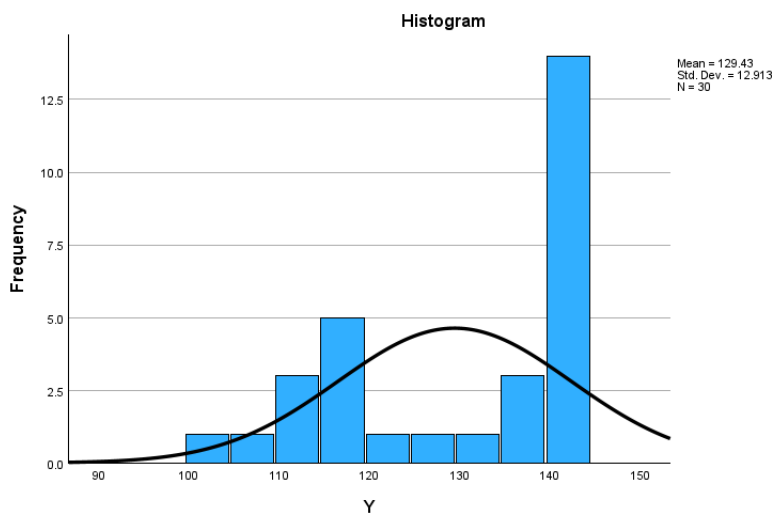
1. Mengurutkan data dari skor terendah hingga skor tertinggi.
2. Menggunakan data atau *range* yaitu selisih skor tertinggi dan skor terendah atau $R = 140 - 102 = 38$.
3. Menentukan banyaknya kelas interval, yaitu paling sedikit 5 kelas dan paling banyak 15 kelas atau juga dapat menggunakan aturan *sturgess* dengan rumus : banyaknya kelas = $1+3,3 (\log) n$, dimana n menyatakan banyaknya data kemungkinan, yaitu $(BK) = 6$
4. Panjang kelas (p) $\frac{Rentang (R)}{Banyak Kelas (BK)} = \frac{38}{6} = 7.6 = 8$
5. Menetapkan data pertama dengan cara menggunakan data terkecil sebagai batas bawah kelas interval penuh
6. Menyusun kelas interval dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

No	Interval Kelas	Titik Tengah	Frekuensi			
			Absolute	%	Kumulatif	%
1	102 -110	106	2	6.7 %	2	6.7 %
2	111 – 118	114.5	7	23.3 %	9	30 %
3	119 – 126	122.5	3	10 %	12	40 %

4	127 – 134	130.5	1	3.3 %	13	43.3 %
5	135 - 142	138.5	17	56.7 %	30	100 %
	Jumlah		30	100%		

Tabel 4.6 Distribusi frekuensi variable y

Dari hasil tabel frekuensi motivasi kerja diatas maka dibuatlah gambar histogram dan poligon sebagai berikut:



Gambar 4.2 Histogram Variable Y

Berdasarkan tabel dan histogram diatas banyaknya kelas adalah 6, nilai yang banyak muncul berada di 138.5 adalah 17 dan nilai yang paling sedikit muncul ada pad rentang nilai 106 adalah 2.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada tingkatan tinggi.

Interval	Tingkat
106 - 114.5	Rendah
122.5 - 130.5	Sedang
138.5	Tinggi

Tabel 4.7 Interval kelas Y

E. Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

a. Uji Normalitas Kepemimpinan Transformasional

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan Transformasional	.255	30	<,001	.802	30	<,001
a. Lilliefors Significance Correction						

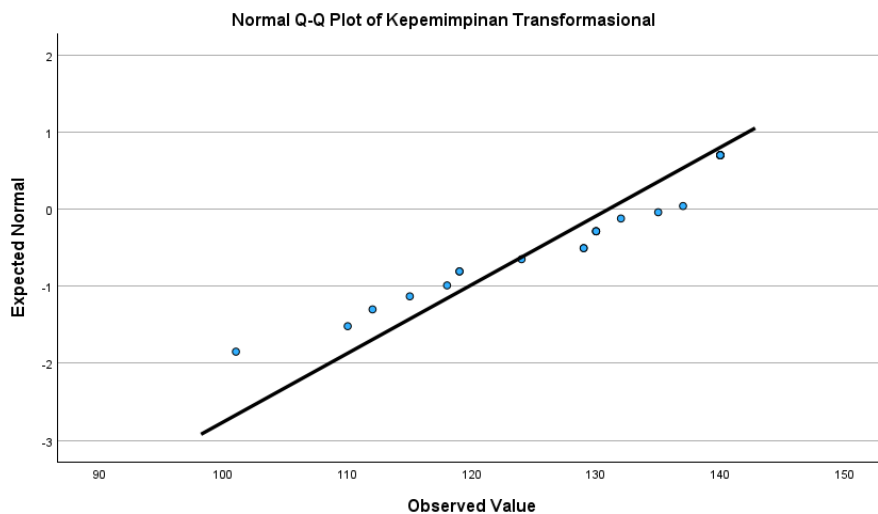
Tabel 4.8 Test of Normality variable x

H_0 : Distribusi populasi normal, jika probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima.

H_1 : Distribusi populasi normal, jika probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa pada tabel *Test Of Normality* Kolmogrov-Smirnov^a test pada bagian sig $0.001 > 0.05$ yang berarti data berdistribusi tidak normal.

Pengujian normalitas dapat juga berdasarkan normal Q-Q Plots, adapun indikatornya adalah data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data dalam bentuk titik-titik yang merapat atau berimpit dengan sebuah garis lurus, sebagaimana ditampilkan pada gambar berikut :



Gambar 4.3 Normal Q-Q plot variable x

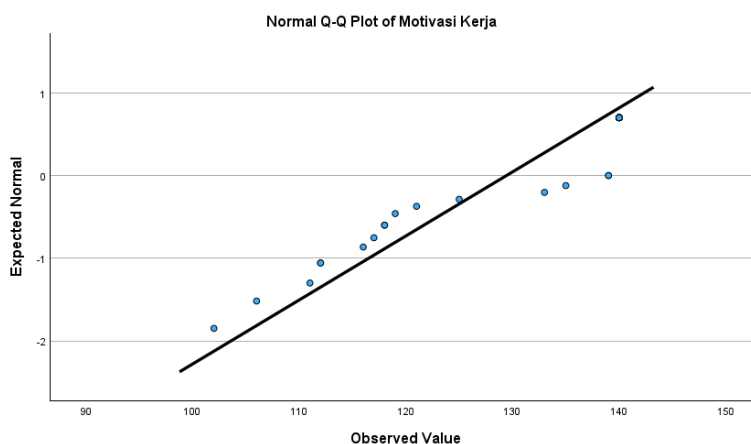
b. Uji Normalitas Motivasi Kerja

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi Kerja	.304	30	<,001	.776	30	<,001
a. Lilliefors Significance Correction						

Tabel 4.9 Test of Normality variable y

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditampilkan pada tabel *Test of Normality* Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan menggunakan grafik *Normal Q-Q Plot*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila sebaran titik-titik data berada dekat atau membentuk pola garis lurus, sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4 Q-Q plot variable x

2. Uji Linearitas

a. Persamaan Regresi Linear

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.757	11.321		
				-.774	.446

Kepemimpinan Transformasional	1.055	.086	.918	12.250	<,001
-------------------------------	-------	------	------	--------	-------

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Tabel 4.10 Cooficients regresi sederhana

Berdasarkan uji *Coefficients* diatas menunjukkan nilai konstanta (a) -8.757 dan beta 1.055 dari tabel diatas diperoleh persamaan perhitungan $Y = -8.757 + 1.055X$

Koefisien regresi menyatakan bahwa setiap penambahan +1 Kepemimpinan Transformasional meningkatkan Motivasi kerja 1.055. Sebaliknya, jika Kepemimpinan Transformasional turun maka Motivasi Kerja diprediksi mengalami penurunan. Jadi tanda + menyatakan arah hubungan searah, dimana kenaikan atau penurunan variabel independen (X) mengakibatkan kenaikan/penurunan variabel dependen, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X terhadap Y positif.

Berdasarkan nilai T diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 12.250 $> t_{tabel}$ 2.042, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh terhadap variable Motivasi Kerja (Y).

b. Uji Linearitas dan signifikasi X dan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kepemimpinan Transformasional	Between Groups	(Combined)	4726.367	12	393.864	61.428	<,001
		Linearity	4075.032	1	4075.032	635.556	<,001
		Deviation from Linearity	651.334	11	59.212	9.235	<,001
	Within Groups		109.000	17	6.412		
	Total		4835.367	29			

Tabel 4.11 Anova table

Untuk mengetahui hubungan linear secara signifikan antara X dan Y peneliti menggunakan data Anova tabel yang mana jika nilai Sig, Linearity <0.05 berkesimpulan sudah terpenuhi, apabila nilai Sig deviation from linearity >0.05 maka berkesimpulan sudah terpenuhi.

Berdasarkan uji linearitas diatas diperoleh nilai signifikansi dari Linearity = <0.001 maka kesimpulan nya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan Variabel Y.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4075.032	1	4075.032	150.067	<,001 ^b
	Residual	760.334	28	27.155		
	Total	4835.367	29			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional						

Tabel 4.12 Table anova

Kemudian pengujian signifikansi persamaan garis regresi dari baris regression kolom ke-5, yaitu $F_{hit}(b/a) = 150.067$ dan p-value = $0.01 < 0.5$ atau H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan regresi Y dan X adalah signifikan.

3. Uji inferensial

a. Uji kofisien korelasi

Correlations			
		kepemimpinan transformasional	motivasi kerja
kepemimpinan transformasional	Pearson Correlation	1	.918**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	30	30
motivasi kerja	Pearson Correlation	.918**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	30	30
**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Tabel 4.13 Table correlations

Berdasarkan data dari tabel korelasi, ditemukan bahwa terdapat hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja dengan koefisien sebesar 0,918. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut karena berada dalam rentang 0,800 hingga 1,000. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja.

b. Signifikan korelasi

Signifikansi dari hubungan tersebut juga diperkuat melalui uji korelasi satu sisi (*sig. 1-tailed*), di mana nilai signifikansinya adalah 0,001, yang lebih kecil dari batas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hubungan tersebut signifikan. Artinya, kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja guru di MA Darunnajah 2 Cipining Bogor.

c. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.837	5.211
a. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional				

Tabel 4.14 Table model summary

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi guna mengetahui seberapa besar variabel Y (motivasi kerja) dapat dijelaskan oleh variabel X (kepemimpinan transformasional). Berdasarkan hasil dari tabel *Model Summary*, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,843 atau setara dengan 84,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 84,3% terhadap peningkatan motivasi kerja, sementara sisanya (15,7%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

F. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja maka dilakukan regresi sederhana. Berdasarkan analisis data pada tabel *Coefficients* diperoleh model persamaan regresi $Y = -8.757 + 1.055X$, Berarti bahwa setiap penambahan (karena positif) satu skor nilai variable X maka akan menambah tingkat variabel Y rata rata sebesar 1.055.

Berdasarkan uji linearitas pada Anova tabel diperoleh nilai signifikansi = 0.001 dari <0.05 maka kesimpulannya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan Variabel Y.

Berdasarkan tabel kolerasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variable kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, yaitu 0.918. artinya terdapat pengaruh variabel X terhadap Y, berdasarkan tabel koefisien korelasi dengan rentang nilai 0,800-1.000 yang artinya antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan yang sangat kuat.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,200	Sangat Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,400 – 0,600	Cukup
0,600 – 0,800	Kuat
0,800 – 1.000	Sangat Kuat

Tabel 4.15 Table interval koefisien

Berdasarkan tabel *correlations*, dapat diperoleh variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja dengan metode satu sisi (sig. *1-tailed*) dari output nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya signifikan. Terbukti bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja di MA Darunnajah 2 Cipining Bogor.

Tahap akhir yang dilakukan yaitu melakukan uji koefisien determinasi. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya variansi Y yang ditentukan oleh variabel X. Hasil determinasi dari tabel *Model Summary* pada bagian ini ditampilkan nilai $R^2 = 0.843$, untuk menentukan koefisien determinasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja dapat dihitung dengan $R^2 \times 100\% = 84.3\%$. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa motivasi kerja (Y) mempunyai hubungan sebesar 84.3% dengan kepemimpinan transformasional (X). Jadi hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 84.3% kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap motivasi kerja, sedangkan sisanya $100\% - 84.3\% = 15.7\%$ lainnya dipengaruhi faktor lainnya.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji normalitas kepemimpinan transformasional pada tabel *Test Of Normality* Kolmogrov-Smirrov^a test pada bagian sig $0.001 > 0.05$ yang berarti data berdistribusi tidak normal. Begitu pula hasil uji normalitas motivasi kerja pada tabel *Test Of Normality* Kolmogrov=Smirrov test pada sig $0.001 > 0.05$ yang berarti data berdistribusi tidak normal.

Berdasarkan hasil pengujian regresi dengan menggunakan regresi *product moment*, dapat diketahui bahwa regresi (R_{xy}) = 1.055 dengan nilai probabilitas (sig. F_{change}) = 0,001 karena nilai $0,016 < 0,05$ maka keputusannya adalah H_1 : diterima dan H_0 ditolak. Artinya signifikan. Jadi, adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terbukti dengan persamaan regresi adalah $\hat{Y} = -8.757 + 1.055X$ artinya jika kepemimpinan transformasional (X) ditambah 1 skor maka akan bertambah motivasi kerja (Y) sebesar 1.055 dengan konstanta -8.757. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kepemimpinan transformasional (X) baik, maka motivasi kerja akan meningkat. Jadi hasil analisis pengujian hipotesis penelitian menyatakan bahwa $H : r_{yx} > 0$ maka diterima H_1 yang berarti adanya pengaruh yang

signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja di MA Darunnajah 2 Cipining Bogor.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.918 hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja dengan kriteria sangat kuat pada rentang (0,800 – 1.000) hal tersebut ditunjang dengan nilai koefisien determinasi sebesar 84.3%.

Kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja di MA Darunnajah 2 Cipining Bogor memiliki angka sebesar 84.3% secara signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja melalui pelatihan yang di berikan.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, serta diperkuat oleh teori dan pengukuran yang dilakukan secara sistematis, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja di MA Darunnajah 2 Cipining Bogor. Besarnya pengaruh tersebut tercatat sebesar 84,3%.
2. Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru di MA Darunnajah Cipining, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah memiliki pengaruh yang sangat positif terhadap motivasi kerja guru. Para guru merasa bahwa pendekatan kepemimpinan yang inspiratif, memberikan perhatian individual, mendorong inovasi, dan menunjukkan keteladanan yang baik telah meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

Hasil wawancara ini sejalan dengan temuan kuantitatif yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh sebesar 84,3% terhadap motivasi kerja guru. Para guru menyatakan bahwa mereka merasa lebih termotivasi, bersemangat, dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran ketika dipimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional.

Temuan ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan kepemimpinan transformasional di lingkungan pendidikan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di MA Darunnajah 2 Cipining Bogor peneliti mempunyai saran untuk beberapa pihak diantaranya :

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah perlu melakukan dan mempertahankan gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional yang dapat membuat guru dapat lebih termotivasi ataupun terdorong untuk mengerjakan tugasnya dan juga agar guru dapat merasa nyaman dalam bekerja dan meningkatkan kinerja guru. Motivasi kerja juga perlu diperhatikan, karena dengan adanya motivasi dapat membangun semangat guru semakin lebih meningkat kualitas sekolah dan peserta didiknya.

2. Guru

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai tenaga pendidik guru perlu meningkatkan kinerjanya sehingga semakin meningkat kualitas sekolah dan peserta didiknya.

3. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan penelitian sejenis maka, agar lebih memperhatikan aktifitas-aktifitas sosial tenaga pendidik baik di dalam kelas, di luar kelas maupun di lingkungan tempat kerjanya, agar instrumen yang dibuat menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. (2011). *Strategi Pembelajaran Sekolah Terpadu*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Aras, S. (2018). Teacher Education Systems of Australia, Singapore, and South Korea: A Case-Oriented Comparative Study. *Baskent University Journal of Education*, 5(2), 233-242.
- Dimiyati, A. (2018). *PENGARUH PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY TERHADAP PENGEMBANGAN PROFESI GURU PADA MADRASAH ALIYAH NEGERI DI PROVINSI LAMPUNG*. Lampung: Disertasi-UIN Raden Intan.
- Echol, J. M., & Shadily, H. (1990). *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Effendi, M. I. (2023). *Kondisi Guru di Indonesia: Kuantitas dan Kualitas*. Dipetik June 12, 2024, dari Untitled 1 Kondisi Guru di Indonesia: Kuantitas dan Kualitas | kumparan.com <https://kumparan.com/muhammad-irfan-effendi/kondisi-guru-di-indonesia-kuantitas-dan-kualitas-21fh2Df5Qt8>
- Engel, M., Jacob, B. A., & Curran, F. C. (2014). New Evidence on Teacher Labor Supply. *American Educational Research Journal*, 51(1), 36-72.
- Hariandja, & Effendi, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Sarana Indonesia.
- Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.

- Kurniasih, S., Rostikawati, T., Susanto, L. H., & Taufik, M. (2020). Membangun Learning Community Melalui Pendampingan Lesson Study di SMP Kurnia Kota Bogor. *Widhyabakti*, 2(2), 30-39.
- Minarti, S. (2003). *Ilmu Pendidikan Islam: Fakta Teoritis-Filosofis dan Aplikatif-Normatif*. Jakarta: Amzah.
- Moleong. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rosdakarya.
- Nuraeni. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Idaarah*, 3(1), 124-137.
- Nurussalami. (2022). Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Intelektualita*, 125-138.
- Panggabean, & Mutiara, J. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Park, J. (2019). Elementary science teacher education in Korea: Past, present, and future. . *Asia-Pacific Science Education*, 5(1), 1-11.
- Plippo, & Edwin, B. (1999). *Personel Managemen, Sixth Edition*. New York: Prentice Hall of India.
- Rusandi, & Rusli, M. (2021). Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus. *Al-Ubudiyah Jurnal Pendidikan*.
- Sanjaya, W. (2006). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA*, 9(2), 952-962.

- Sutiono. (2021). Profesionalisme Guru. *Tahdzib Al-Akhlaq*, 4(2), 16-25.
- Wilson, & Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Yin, & K, R. (2013). *Studi Kasus Desain dan Metode*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yoder, & Dale. (1991). *Personel Management and Industrial Relation*.
- Yoder, & Dale. (t.thn.). *Personel Management and Industrial Relation*.
- Yunus, M. (2016). Profesionalisme Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Lentera Pendidikan*, 19(1), 112-128.
- Zhao, Y. (2013). Profesional Learning Community and College English Teachers Professional Development. *Journal of Language Teaching and Research*, 4(6), 1365.

Lampiran 1 Angket Uji Coba variable x

	KUISIONER PENELITIAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA
	NAMA :
	UMUR :
	JABATAN :

Angket ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Guru di MA Darunnajah Cipining, Saya sangat mengharapkan kerja sama dari ibu dan bapak guru untuk mengisi atau menjawab setiap pertanyaan yang diajukan didalam angket.

Atas perhatian dan kerja samanya, Terima kasih

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

SS = Sangat Setuju

RR = Ragu-Ragu

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (VARIABEL X)						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
Pengaruh Ideal						
1	Pemimpin menjadi teladan yang baik untuk diikuti					
2	Pemimpin membangun rasa percaya di antara anggota tim					
3	Pemimpin selalu menampilkan rasa percaya diri dan optimisme					
Motivasi Inspirasional						
4	Pemimpin mengkomunikasikan visi yang menginspirasi					
5	Pemimpin melibatkan semua anggota dalam mengembangkan visi bersama					
6	Pemimpin memotivasi anggota untuk bekerja melebihi ekspektasi					
Stimulasi Intelektual						
7	Pemimpin mendorong inovasi dan kreatifitas dalam tim					

8	Pemimpin mendorong pengembangan solusi alternatif					
9	Pemimpin terbuka terhadap ide-ide baru dari anggota tim					
Perhatian Individual						
10	Pemimpin memberikan perhatian personal terhadap kebutuhan setiap anggota					
11	Pemimpin mengidentifikasi dan mengembangkan potensi masing-masing anggota					
12	Pemimpin memberikan dukungan untuk pengembangan diri anggota					
Membangun Konsensus dan Kolaborasi						
13	Pemimpin memfasilitasi pengambilan keputusan bersama					
14	Pemimpin membangun kesepakatan bersama tentang tujuan organisasi					
15	Pemimpin mendorong partisipasi aktif dari semua anggota					
Peningkatan Kesadaran Tentang Nilai dan Tujuan						
16	Pemimpin meningkatkan kesadaran anggota tentang nilai dan tujuan yang ditentukan					
17	Pemimpin membantu anggota mengembangkan aspirasinya ke tingkat yang lebih tinggi					
18	Pemimpin mengaitkan tugas-tugas dengan tujuan yang lebih besar					
Pengaruh Ideal						
19	Pemimpin sering menunjukkan keraguan dan pesimisme tentang masa depan					
20	Pemimpin lebih mementingkan agenda peribadinya daripada tujuan bersama					
Motivasi Inspirasional						
21	Pemimpin gagal membangkitkan semangat anggota terhadap tujuan organisasi					
22	Pemimpin sering menyoroti hambatan dan kesulitan tanpa menawarkan harapan					
Stimulasi Intelektual						
23	Pemimpin cenderung memberikan solusi langsung tanpa mendorong proses berpikir					
24	Pemimpin hanya berfokus pada satu cara menyelesaikan masalah					
Perhatian Individual						
25	Pemimpin tidak memberikan dukungan untuk pertumbuhan profesional anggota					
26	Pemimpin tidak menciptakan kesempatan untuk belajar dan berkembang					
Membangun Konsensus dan Kolaborasi						

27	Pemimpin hanya mendengarkan pendapat dari beberapa orang favorit					
28	Pemimpin tidak peduli tentang keselarasan antara tujuan individu dan organisasi					
Peningkatan Kesadaran Tentang Nilai dan Tujuan						
29	Pemimpin tidak menjelaskan mengapa tujuan organisasi penting					
30	Pemimpin tidak menjelaskan hubungan antara pekerjaan sehari-hari dengan visi jangka panjang					

Lampiran 2 Angket Uji Coba Motivasi Kerja (variable y)

	KUISIONER PENELITIAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA
	NAMA :
	UMUR :
	JABATAN :

Angket ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Guru di MA Darunnajah Cipining, Saya sangat mengharapkan kerja sama dari ibu dan bapak guru untuk mengisi atau menjawab setiap pertanyaan yang diajukan didalam angket.

Atas perhatian dan kerja samanya, Terima kasih

Keterangan :

SS = Sangat Sering

TP = Tidak Pernah

S = Sering

STP = Sangat Tidak Pernah

KD = Kadang - Kadang

MOTIVASI KERJA (VARIABEL Y)						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KD	TP	STP
Prestasi						
1	Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang menantang					
2	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan					
3	Saya berhasil dalam pekerjaan membuat saya semakin bersemangat					
4	Keberhasilan dalam pekerjaan membuat saya semakin bersemangat					
Pengakuan						

5	Atasan saya memberikan pengakuan atas hasil kerja yang saya lakukan					
6	Saya mendapatkan penghargaan ketika mencapai prestasi kerja					
7	Rekan kerja memberikan apresiasi terhadap kontribusi saya					
8	Saya merasa dihargai ketika pendapat saya didengarkan					
Tanggung Jawab						
9	Saya bersedia menerima tanggung jawab baru dalam pekerjaan					
10	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa pengawasan terus-menerus					
11	Saya bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan saya					
12	Saya mampu mengambil keputusan secara mandiri dalam lingkup kerja saya					
Pengembangan Diri						
13	Saya antusias mengembangkan keterampilan baru terkait pekerjaan saya					
14	Saya selalu berusaha mencapai standar kerja yang lebih tinggi					
15	Saya sering mencoba metode kerja inovatif untuk meningkatkan efektivitas					
16	Saya mengakolahkan waktu untuk pengembangan diri terkait pekerjaan					
Prestasi						
17	Saya merasa sulit menyelesaikan tugas-tugas yang menantang					
18	Saya jarang mencapai target kerja yang telah ditetapkan					
19	Saya sulit menemukan solusi untuk permasalahan dalam pekerjaan saya					
20	Keberhasilan dalam pekerjaan tidak memberi pengaruh pada semangat kerja saya					
Pengakuan						
21	Atasan saya jarang memberikan pengakuan atas hasil kerja yang saya lakukan					
22	Saya tidak mendapatkan penghargaan meskipun mencapai prestasi kerja					
23	Rekan kerja kurang mengapresiasi kontribusi yang saya berikan					
24	Pendapat saya sering diabaikan dalam diskusi tim					

Tanggung Jawab					
25	Saya enggan menerima tanggung jawab baru dalam pekerjaan				
26	Saya memerlukan pengawasan terus-menerus untuk menyelesaikan tugas				
27	Saya sering menyalahkan faktor lain ketika hasil pekerjaan tidak memuaskan				
Pengembangan Diri					
28	Saya merasa nyaman dengan keterampilan yang sudah saya miliki saat ini				
29	Saya cukup puas dengan mencapai standar kerja minimum				
30	Saya lebih memilih menggunakan metode lama daripada mencoba yang baru				

Lampiran 3 Hasil Uji Coba Variable X

NO	VARIABLE X KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL																														JUMLAH	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	5	5	5	4	4	5	4	4	2	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	110	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	140	
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	142	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	109	
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	115	
6	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	123	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
8	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144	
9	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
10	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	2	5	5	1	2	2	3	122	
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	137	
12	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	5	5	4	3	5	3	123
13	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	128	
14	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	115
15	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	134	
16	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
17	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	129	
18	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	127	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	139	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	134
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	137	
22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	143	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	144	
24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	130	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130	
27	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	5	5	4	2	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	123	
28	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	123	
29	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	122	
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	4	5	124	

Lampiran 4 Hasil Uji coba Variable Y

NO	VARIABLE Y MOTIVASI KERJA																														JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	5	4	3	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	110
2	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	1	3	4	130
3	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	1	2	4	120
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
5	3	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	107
6	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	2	2	4	123
7	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	1	1	3	130
8	5	4	5	5	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	4	108
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
10	4	5	4	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	2	1	2	2	2	2	3	4	5	2	2	4	100
11	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	112
12	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	2	2	4	114
13	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	2	4	122
14	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	116
15	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	1	5	3	3	3	3	125
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	117
17	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	5	131
18	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
19	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	104
20	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	106
21	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	104
22	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	2	3	5	5	129
23	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	113
24	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	5	5	2	2	2	5	107
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136
26	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
27	5	5	5	5	4	3	4	5	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	3	5	2	4	3	118
28	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	111
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	107
30	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	117

Lampiran 5 Kuisisioner Kepemimpinan Transformasional (variable x)

	KUISIONER PENELITIAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA
	NAMA :
	UMUR :
	JABATAN :

Angket ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di MA Darunnajah cipining, Saya sangat mengharapkan kerja sama dari ust/h untuk mengisi atau menjawab setiap pertanyaan yang diajukan di dalam angket.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju TS = Tidak Setuju

S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

RR = Ragu-ragu

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pemimpin menjadi teladan yang baik untuk diikuti					
2	Pemimpin membangun rasa percaya diri di anggota tim					
3	Pemimpin menampilkan rasa percaya diri dan optimisme					
4	Pemimpin mengkomunikasikan visi yang menginspirasi					
5	Pemimpin melibatkan semua anggota dalam mengembangkan visi bersama					
6	Pemimpin memotivasi anggota untuk bekerja melebihi ekspetasi					
7	Pemimpin mendorong inovasi dan kreatifitas dalam tim					

8	Pemimpin mendorong pengembangan solusi alternatif					
9	Pemimpin memberikan perhatian personal terhadap kebutuhan setiap anggota					
10	Pemimpin mengidentifikasi dan mengembangkan potensi masing-masing anggota					
11	Pemimpin membangun kesepakatan bersama tentang tujuan organisasi					
12	Pemimpin mendorong partisipasi aktif dari semua anggota					
13	Pemimpin meningkatkan kesadaran anggota tentang nilai dan tujuan yang ditentukan					
14	Pemimpin membantu anggota mengembangkan aspirasinya ke tingkat yang lebih tinggi					
15	Pemimpin memberikan dukungan untuk pengembangan diri anggota					
16	Pemimpin terbuka terhadap ide-ide baru dari anggota tim					
17	Pemimpin gagal membangkitkan semangat anggota terhadap tujuan organisasi					
18	Pemimpin sering menyoroti hambatan dan kesulitan tanpa menawarkan harapan					
19	Pemimpin menolak ide ide baru dan perubahan					
20	Pemimpin hanya berfokus pada satu cara menyelesaikan masalah					
21	Pemimpin tidak memberikan dukungan untuk pertumbuhan profesional anggota					
22	Pemimpin tidak menciptakan kesempatan untuk belajar dan berkembang					
23	Pemimpin hanya mendengarkan pendapat dari beberapa orang favorit					

24	Pemimpin tidak peduli tentang keselarasan antara tujuan individu dan organisasi					
25	Pemimpin tidak menjelaskan mengapa tujuan organisasi penting					
26	Pemimpin tidak menjelaskan hubungan antara pekerjaan sehari-hari dengan visi jangka panjang					
27	Pemimpin tidak memberikan contoh yang baik untuk ditiru					
28	Pemimpin sering tidak konsisten dan nilai-nilai yang telah diucapkan nya					

Lampiran 6 Kuisiener Motivasi Kerja (variable y)

	KUISIONER PENELITIAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA
	NAMA :
	UMUR :
	JABATAN :

Angket ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di MA Darunnajah cipining, Saya sangat mengharapkan kerja sama dari ust/h untuk mengisi atau menjawab setiap pertanyaan yang diajukan di dalam angket.

Keterangan :

SS = Sangat Sering TP = Tidak Pernah

S = Sering STP = Sangat Tidak Pernah

KK = Kadang - Kadang

No	Pernyataan	SS	S	KD	TP	STP
1	Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang menantang					
2	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan					
3	Saya berhasil dalam pekerjaan membuat saya semakin bersemangat					
4	Keberhasilan dalam pekerjaan membuat saya semakin bersemangat					
5	Atasan saya memberikan pengakuan atas hasil kerja					

	yang saya lakukan					
6	Saya mendapatkan penghargaan ketika mencapai prestasi kerja					
7	Rekan kerja memberikan apresiasi terhadap kontribusi saya					
8	Saya merasa dihargai ketika pendapat saya didengarkan					
9	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa pengawasan terus-menerus					
10	Saya bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan saya					
11	Saya mampu mengambil keputusan secara mandiri dalam lingkup kerja saya					
12	Saya antusias mengembangkan keterampilan baru terkait pekerjaan saya					
13	Saya selalu berusaha mencapai standar kerja yang lebih tinggi					
14	Saya sering mencoba metode kerja inovatif untuk meningkatkan efektivitas					
15	Saya tidak tertarik untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam mengajar					
16	Saya tidak peduli apakah siswa saya berprestasi atau tidak					
17	Saya tidak berusaha untuk menjadi guru terbaik di sekolah					
18	Saya tidak membutuhkan pujian atau apresiasi dari atasan atas kerja saya					
19	Saya tidak mengharapkan feedback positif dari siswa atau orang tua siswa					

20	Saya merasa tidak perlu mendapat penghargaan atas dedikasi mengajar					
21	Saya tidak merasa bertanggung jawab penuh terhadap kemajuan belajar siswa					
22	Saya tidak peduli apakah tugas-tugas saya diselesaikan dengan tepat waktu					
23	Saya tidak merasa perlu mempertanggungjawabkan hasil kerja saya kepada atasan					
24	Saya tidak tertarik mengikuti pelatihan atau workshop untuk guru					
25	Saya merasa tidak perlu meningkatkan kompetensi pedagogik saya					
26	Saya tidak berusaha mempelajari metode pembelajaran yang baru					
27	Saya tidak tertarik melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi					
28	Saya tidak peduli dengan perkembangan teknologi dalam dunia pendidikan					

Lampiran 7 Data hasil kuisisioner variable x

RESPONDEN	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (variable x)																												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	101
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129
5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	130
7	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	124
8	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	119
9	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	115
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132
11	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	130
12	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	130
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
14	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	129
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
19	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	118
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
24	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	119
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
29	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140

Lampiran 8 Hasil Kuisisioner Variable Y

RESPONDEN	MOTIVASI KERJA (variable y)																												TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	117
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	102
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139
7	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	116
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	118
9	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	112
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139
11	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	125
12	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
14	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	121
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
24	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	2	4	5	4	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	119
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
29	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140

Lampiran 9 Validitas dan Realibilitas

		Correlations																										TOTAL						
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	TOTAL				
X01	Pearson Correlation	1	877 ^{**}	784 ^{**}	614 ^{**}	711 ^{**}	527 ^{**}	784 ^{**}	877 ^{**}	219	403 ^{**}	503 ^{**}	503 ^{**}	562 ^{**}	573 ^{**}	231	149	753 ^{**}	603 ^{**}	650 ^{**}	546 ^{**}	515 ^{**}	650 ^{**}	370	711 ^{**}	599 ^{**}	515 ^{**}	539 ^{**}	515 ^{**}	539 ^{**}	376	728 ^{**}		
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	0.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	0.220	0.432	<.001	<.001	0.002	0.004	<.001	0.044	<.001	<.001	<.001	0.004	<.001	<.001	0.002	0.036	<.001		
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
X02	Pearson Correlation	877 ^{**}	1	671 ^{**}	520 ^{**}	599 ^{**}	587 ^{**}	894 ^{**}	760 ^{**}	143	430 ^{**}	539 ^{**}	539 ^{**}	640 ^{**}	618 ^{**}	242	170	815 ^{**}	650 ^{**}	539 ^{**}	588 ^{**}	588 ^{**}	539 ^{**}	291	599 ^{**}	488 ^{**}	588 ^{**}	447 ^{**}	425 ^{**}	721 ^{**}				
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	0.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	0.198	0.369	<.001	<.001	0.002	<.001	0.002	<.001	0.119	<.001	<.001	<.001	0.006	<.001	0.013	0.191	<.001		
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
X03	Pearson Correlation	784 ^{**}	671 ^{**}	1	447 ^{**}	709 ^{**}	482 ^{**}	583 ^{**}	671 ^{**}	160	349	452	578 ^{**}	391 ^{**}	386 ^{**}	175	111	593 ^{**}	419 ^{**}	492 ^{**}	491 ^{**}	484 ^{**}	641 ^{**}	391 ^{**}	512 ^{**}	582 ^{**}	657 ^{**}	583 ^{**}	349	634 ^{**}				
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		0.013	<.001	0.007	<.001	<.001	<.001	0.399	0.058	0.012	<.001	0.033	0.355	0.560	0.002	0.021	0.012	0.006	0.007	<.001	0.033	0.004	<.001	<.001	<.001	<.001	0.059	<.001	0.059	<.001	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X04	Pearson Correlation	614 ^{**}	520 ^{**}	447 ^{**}	1	811 ^{**}	583 ^{**}	671 ^{**}	760 ^{**}	0.001	0.299	502 ^{**}	502 ^{**}	640 ^{**}	618 ^{**}	0.001	0.409	174 ^{**}	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	0.077	0.001	0.001	<.001	<.001	0.535	0.477	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X05	Pearson Correlation	711 ^{**}	599 ^{**}	709 ^{**}	811 ^{**}	1	412 ^{**}	709 ^{**}	811 ^{**}	327	489 ^{**}	737 ^{**}	737 ^{**}	636 ^{**}	578 ^{**}	118	135	636 ^{**}	617 ^{**}	737 ^{**}	671 ^{**}	725 ^{**}	915 ^{**}	328	627 ^{**}	671 ^{**}	725 ^{**}	709 ^{**}	435 ^{**}	792 ^{**}				
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	0.001	0.001	<.001	<.001	<.001	<.001	0.535	0.477	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X06	Pearson Correlation	527 ^{**}	567 ^{**}	482 ^{**}	567 ^{**}	412 ^{**}	1	608 ^{**}	567 ^{**}	275	589 ^{**}	428 ^{**}	428 ^{**}	601 ^{**}	584 ^{**}	195	212	601 ^{**}	453 ^{**}	466 ^{**}	631 ^{**}	523 ^{**}	466 ^{**}	601 ^{**}	531 ^{**}	520 ^{**}	628 ^{**}	608 ^{**}	646 ^{**}	702 ^{**}				
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.001	0.007	0.001	0.024		<.001	0.001	0.141	<.001	0.018	0.018	<.001	<.001	0.302	0.261	<.001	0.012	0.009	<.001	0.003	0.009	<.001	0.003	0.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X07	Pearson Correlation	784 ^{**}	894 ^{**}	583 ^{**}	671 ^{**}	709 ^{**}	608 ^{**}	1	894 ^{**}	240	568 ^{**}	578 ^{**}	578 ^{**}	716 ^{**}	662 ^{**}	254	190	879 ^{**}	559 ^{**}	641 ^{**}	784 ^{**}	657 ^{**}	609 ^{**}	228	512 ^{**}	582 ^{**}	657 ^{**}	583 ^{**}	349	634 ^{**}				
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	0.202	0.001	0.001	0.001	<.001	<.001	0.175	0.314	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	0.226	0.044	<.001	<.001	<.001	<.001	0.004	<.001	<.001	<.001	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X08	Pearson Correlation	877 ^{**}	760 ^{**}	671 ^{**}	760 ^{**}	811 ^{**}	583 ^{**}	671 ^{**}	1	314	547 ^{**}	539 ^{**}	539 ^{**}	640 ^{**}	618 ^{**}	242	170	815 ^{**}	593 ^{**}	742 ^{**}	732 ^{**}	598 ^{**}	742 ^{**}	291	599 ^{**}	603 ^{**}	598 ^{**}	671 ^{**}	425 ^{**}	792 ^{**}				
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		0.001	0.002	0.002	0.001	<.001	<.001	0.198	0.369	<.001	0.005	<.001	<.001	<.001	<.001	0.119	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	0.019	<.001	<.001		
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X09	Pearson Correlation	319	243	180	400 ^{**}	327	275	240	1	614 ^{**}	630 ^{**}	437 ^{**}	478 ^{**}	624 ^{**}	1	183	0.001	416 ^{**}	448 ^{**}	400 ^{**}	309	265	279	403 ^{**}	279	316 ^{**}	180	316 ^{**}	121	528 ^{**}				
	Sig. (2-tailed)	0.244	0.451	0.399	0.029	0.077	0.141	0.202	0.091	<.001	0.003	0.017	0.008	0.001	0.391	0.632	0.222	0.013	0.025	0.009	0.096	0.157	0.224	0.27	0.136	0.411	0.399	0.523	0.003					
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X10	Pearson Correlation	403 ^{**}	430 ^{**}	349	547 ^{**}	489 ^{**}	599 ^{**}	568 ^{**}	547 ^{**}	614 ^{**}	1	817 ^{**}	751 ^{**}	791 ^{**}	930 ^{**}	256	274	791 ^{**}	684 ^{**}	421 ^{**}	815 ^{**}	622 ^{**}	421 ^{**}	364	592 ^{**}	458 ^{**}	713 ^{**}	349	399 ^{**}	811 ^{**}				
	Sig. (2-tailed)	0.027	0.018	0.058	0.002	0.008	<.001	0.001	0.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	0.173	0.143	<.001	<.001	0.020	<.001	0.020	0.048	<.001	0.111	<.001	0.058	0.029	0.001	0.058	0.029	0.001	<.001		
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	503 ^{**}	539 ^{**}	452 ^{**}	674 ^{**}	737 ^{**}	428 ^{**}	578 ^{**}	539 ^{**}	530 ^{**}	817 ^{**}	1	924 ^{**}	864 ^{**}	881 ^{**}	163	229	765 ^{**}	843 ^{**}	545 ^{**}	757 ^{**}	793 ^{**}	659 ^{**}	275	737 ^{**}	482 ^{**}	793 ^{**}	452 ^{**}	325	846 ^{**}				
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.002	0.012	<.001	<.001	0.018	<.001	0.002	0.003	0.003	<.001	<.001	<.001	<.001	0.389	0.223	<.001	<.001	0.002	<.001	<.001	0.001	0.142	<.001	0.007	<.001	0.012	0.080	<.001	<.001	<.001	<.001	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	503 ^{**}	539 ^{**}	578 ^{**}	539 ^{**}	737 ^{**}	428 ^{**}	578 ^{**}	539 ^{**}	433 ^{**}	751 ^{**}	924 ^{**}	1	765 ^{**}	798 ^{**}	163	182	765 ^{**}	674 ^{**}	432 ^{**}	674 ^{**}	793 ^{**}	659 ^{**}	177	618 ^{**}	373 ^{**}	793 ^{**}	578 ^{**}	420 ^{**}	796 ^{**}				
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.002	<.001	0.002	<.001	0.018	<.001	0.0																									

Lampiran 10 Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 11 Kisi – Kisi Instrumen Motivasi Kerja

No	Indikator	Nomor Pernyataan		Jumlah Pernyataan		Jumlah
		Positif	Negatif	Positif	Negatif	
1	Prestasi	1,2,3,4	17,18,19	4	3	7
2	Pengakuan	5,6,7,8,	20,21,22	4	3	7
3	Tanggung Jawab	9,10,11,12	23,24,25	4	3	7
4	Pengembangan Diri	13,14,15,16	26,27,28	4	3	7

Lampiran 12 Kisi – Kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	Nomor Pernyataan		Jumlah Pernyataan		Jumlah
		Positif	Negatif	Positif	Negatif	
1	Pengaruh Ideal	1,2,3	17,18	3	2	5
2	Motivasi Inspirasional	4,5,6	19,20	3	2	5
3	Stimulasi Intelektual	7,8,9	21,22	3	2	5
4	Perhatian Individual	10,11,12	23,24	3	2	5
5	Membangun Konsesus dan Kolaborasi	13,14	25,26	2	2	4
6	Peningkatan Kesadaran tentang Nilai dan Tujuan	15,16	27,28	2	2	4

Lampiran 13 Nilai Interval

Interval Nilai	Tingkat Pengaruh
0	Antara variable X dengan variable Y menunjukkan tidak ada korelasi
0,01 - 0,199	Antara variable X dengan variable Y menunjukkan terdapat korelasi yang sangat rendah
0,20 - 0,399	Antara variable X dengan variable Y menunjukkan terdapat korelasi yang rendah
0,40 - 0,599	Antara variable X dengan variable Y menunjukkan terdapat korelasi yang sedang atau cukup
0,60 - 0,799	Antara variable X dengan variable Y menunjukkan terdapat korelasi yang tinggi
0,88 - 1.00	Antara variable X dengan variable Y menunjukkan terdapat korelasi yang sangat tinggi.

Lampiran 14 Deskriptif Data

No Responden	Kepemimpinan Transformasional (variable x)	Motivasi Kerja (variable y)
1	140	140
2	135	117
3	101	102
4	129	118
5	110	106
6	130	139
7	124	116
8	119	118
9	115	112
10	132	139
11	130	125
12	130	135
13	140	140
14	129	121
15	140	140
16	140	140
17	140	140
18	140	140
19	118	111
20	140	140
21	140	140
22	140	140
23	140	140
24	119	119
25	140	140
26	140	140
27	140	140
28	112	112
29	137	133
30	140	140

Lampiran 15 Deskriptif Kepemimpinan Transformatif

Statistics

Kepemimpinan Transformatif

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		131.0000
Std. Error of Mean		2.05163
Median		136.0000 ^a
Mode		140.00
Std. Deviation		11.23725
Variance		126.276
Skewness		-1.113
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		.297
Std. Error of Kurtosis		.833
Range		39.00
Minimum		101.00
Maximum		140.00
Sum		3930.00
Percentiles	25	124.0000 ^b
	50	136.0000
	75	139.8000
a. Calculated from grouped data.		
b. Percentiles are calculated from grouped data.		

Lampiran 16 Deskriptif Motivasi Kerja

Statistics

Kepemimpinan Transformasional

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		131.0000
Std. Error of Mean		2.05163
Median		136.0000 ^a
Mode		140.00
Std. Deviation		11.23725
Variance		126.276
Skewness		-1.113
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		.297
Std. Error of Kurtosis		.833
Range		39.00
Minimum		101.00
Maximum		140.00
Sum		3930.00
Percentiles	25	124.0000 ^b
	50	136.0000
	75	139.8000
a. Calculated from grouped data.		
b. Percentiles are calculated from grouped data.		

Lampiran 18 Anova Table

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kepemimpinan Transformasional	Between Groups	(Combined)	4726.367	12	393.864	61.428	<,001
		Linearity	4075.032	1	4075.032	635.556	<,001
		Deviation from Linearity	651.334	11	59.212	9.235	<,001
	Within Groups		109.000	17	6.412		
	Total		4835.367	29			

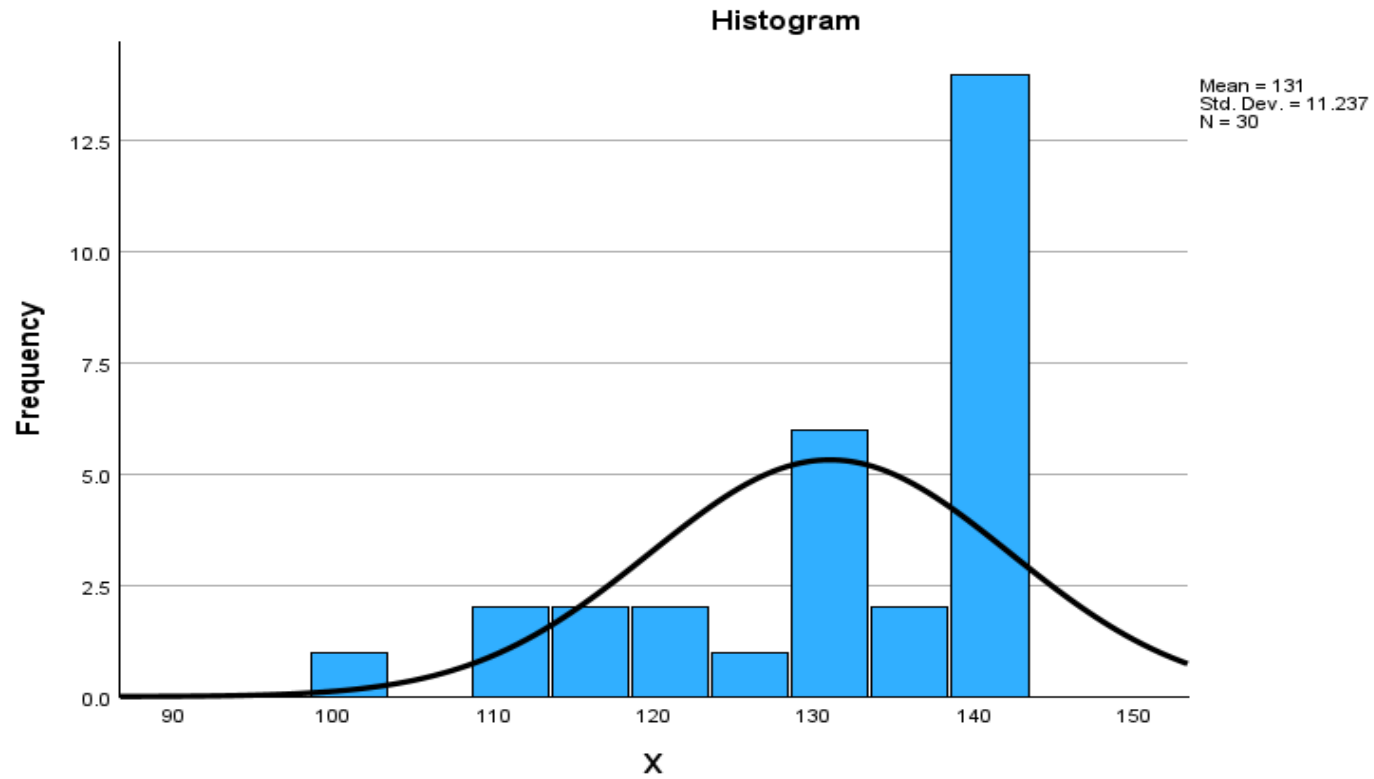
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4075.032	1	4075.032	150.067	<,001 ^b
	Residual	760.334	28	27.155		
	Total	4835.367	29			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional						

Lampiran 19 Table Korelasi

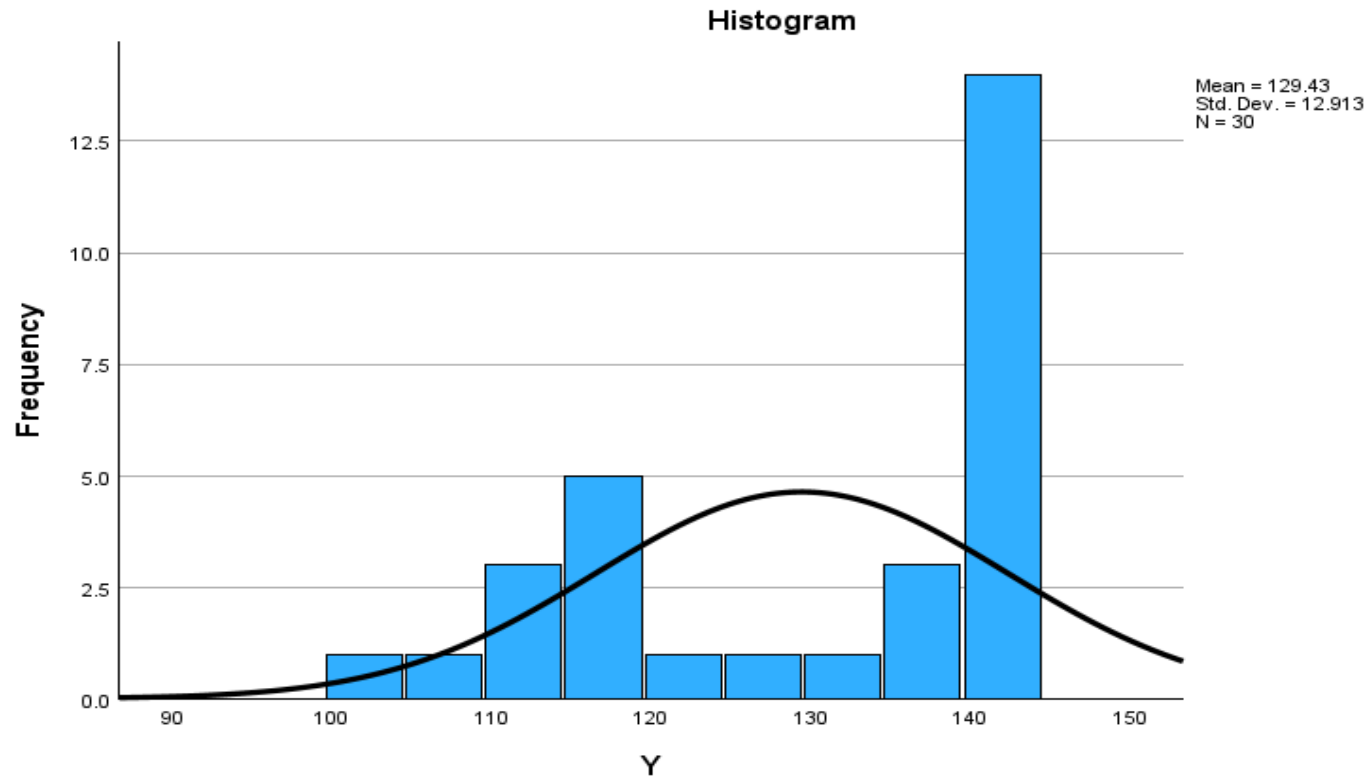
Correlations

		kepemimpinan transformasional	motivasi kerja
kepemimpinan transformasional	Pearson Correlation	1	.918**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	30	30
motivasi kerja	Pearson Correlation	.918**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Lampiran 20 Histogram Kepemimpinan Transformasional



Lampiran 21 Histrogram Motivasi Kerja



Lampiran 22 Lampiran SK Pembimbing



KEPUTUSAN DEKAN
FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS DARUNNAJAH
TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI PROGRAM S1

Nomor : 281/UDN.FAI/B/III/2025

DEKAN FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA

- MENIMBANG:**
1. Bahwa dalam pembuatan skripsi sarjana S1 bagi mahasiswa Universitas Darunnajah Jakarta, perlu mendapat bimbingan sebaik-baiknya.
 2. Bahwa untuk itu, perlu diangkat 1(satu) atau 2 (dua) orang pembimbing dalam penulisan skripsi.
 3. bahwa saudara yang tersebut dalam surat keputusan ini dianggap mampu melaksanakan bimbingan tersebut.
- MENINGAT:**
1. Undang-Undang nomor: 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2022 tentang Standar Nasional Pendidikan nomor 57 tahun 2021
 3. Permendikbud Nomor 03 Tahun 2020 tentang SNPT
 4. Undang-undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 5. SK Ketua Umum Yayasan Darunnajah Nomor: 2676/YDN/IX/2014
 6. Pedoman Akademik Universitas Darunnajah tahun 2022/2023

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN: Tertanggal mulai: 15 April 2025 mengangkat saudara :

1. M. Yogi Saputra, M.Pd.
2. Muna, B.S., M.S.

Sebagai pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama : Neng Zahra

NIM/NIMKO : 21221076

Judul Skripsi : *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Guru di MA Darunnajah Cipining*

1. Keputusan ini berlaku sampai skripsi tersebut lulus diuji di hadapan sidang/Munaqosyah Skripsi.
2. Kepada mereka akan diberikan honorarium menurut peraturan yang berlaku di Universitas Darunnajah.
3. Judul yang diajukan bukanlah final, oleh karena itu, apabila ada perbaikan seperlunya diserahkan kepada para pembimbing.
4. Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

SALINAN : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diindahkan.

Ditetapkan di : Jakarta

Pada tanggal : 15 April 2025



Duna Elanna, M.Ed., Ph.D.

2128097801



Fakultas
Agama Islam

📍 Jalan Ciledug Raya No. 01
Ulujami, Pesanggrahan Jakarta Selatan
Indonesia

✉ rektorat@darunnajah.ac.id
☎ Telp 021-2254-4277
🌐 www.darunnajah.ac.id

Lampiran 23 Lampiran Perizinan Peneliti



PSDKU UNIVERSITAS DARUNNAJAH KAMPUS BOGOR

Jl. Argapura RT. 02/03 Kp. Cipining Ds. Argapura Kec. Cigudeg Kab. Bogor Jawa Barat
Telp. 085896148390, 081298058489 Email : admin@najah.ac.id / www.najah.ac.id

Nomor : 21/UDN.PSDKU/C.01/VI/2025
Lamp : -
Perihal : Pengantar Penelitian Penulisan Skripsi

Kepada Yth:
Kepala Madrasah MA Darunnajah Cipining.
di Tempat,

Assalamu`alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dengan hormat, Bersama ini kami sampaikan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir studi Starata Satu (S1) mahasiswa Fakultas Agama Islam:

Nama : Neng Zahra
NIM : 21221076
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Akan mengadakan penelitian (berupa pengumpulan data, wawancara dan keterangan) di instansi yang Bapak/Ibu pimpin untuk kepentingan skripsi yang diajukan dengan judul: **Pengaruh Kepemimpinan Transformasi terhadap Motivasi Kerja Guru di MA Darunnajah Cipining.**

Sehubungan dengan hal itu, kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberi izin mahasiswa tersebut untuk kepentingan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kerja sama ini, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu`alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Bogor, 12 Juni 2025
Direktur PSDKU Universitas Darunnajah,



Abdul Aziz Ihsan Pratama, M.Pd
NIDN. 2102069202

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Neng Zahra An Nissa
2. Tempat Tanggal Lahir : Bogor, 27 Juli 2002
3. Alamat Tempat Tinggal : Ciomas, Pintu Ledeng Kp.Duren Baru Rt 01 / Rw 06 No.18
4. Nomor Handphone : 085892193424
5. E-mail : nengjaraa@gmail.com
6. Riwayat Pendidikan : Penulis memulai pendidikan formalnya di TK Nurul Islam pada tahun 2007-2008, kemudian melanjutkan di SDN Ciomas 02 pada tahun 2008-2014, kemudian melanjutkan di SMP Negeri 1 Ciomas pada tahun 2014-2017, kemudian penulis melanjutkan pendidikannya di MA Darunnajah 2 Cipining di Pondok Pesantren Darunnajah 2 Cipining pada tahun 2017-2021.
7. Pengalaman Organisasi : Mengikuti organisasi DEMA PSDKU Universitas Darunnajah