

# Pengaruh Pemahaman Kurikulum, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Madiun

Sri Sunarni<sup>1\*</sup>, Budi Purwoko<sup>2</sup>, Mufarrihul Hazin<sup>3</sup>, Amrozi Khamidi<sup>4</sup>

<sup>1, 2, 3, 4</sup> Pascasarjana Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

\* [narni.kurniawan@gmail.com](mailto:narni.kurniawan@gmail.com)

## Abstract

Urgensi penelitian ini dilatarbelakangi oleh tantangan implementasi Kurikulum Merdeka yang menuntut guru untuk mampu berinovasi, beradaptasi, dan memberikan pembelajaran yang bermakna secara fleksibel. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan kesenjangan antara tuntutan kebijakan dengan kapasitas guru di lapangan, baik dari segi pemahaman substansi kurikulum, tingkat motivasi kerja, maupun efektivitas kepemimpinan kepala sekolah sebagai agen perubahan. Kinerja guru menjadi indikator krusial yang mencerminkan keberhasilan transformasi pendidikan di tingkat sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemahaman kurikulum, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Madiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif dan metode survei korelasional. Sampel terdiri atas 235 guru SMP Negeri yang dipilih secara acak dari populasi sebanyak 571 guru, menggunakan rumus Slovin. Instrumen berupa kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, disebarikan secara daring melalui Google Form. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 29.0, mencakup uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa pemahaman kurikulum ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kepemimpinan transformatif ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ), baik secara parsial maupun simultan, dengan nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,617. Kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh dominan ( $\beta = 0,411$ ). Hasil ini memberikan implikasi praktis bagi pemangku kepentingan pendidikan untuk memperkuat kapasitas guru dan kepala sekolah melalui pelatihan berkelanjutan, sistem insentif yang adil, serta kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif dalam mendukung keberhasilan Kurikulum Merdeka.

**Keywords:** *Pemahaman Kurikulum, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformatif, Kinerja Guru, Kurikulum Merdeka*

## Pendahuluan

Era globalisasi yang semakin kompetitif saat ini, pendidikan memiliki peranan yang sangat vital dalam membentuk sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berdaya saing tinggi. Pendidikan berkualitas bukan hanya menjadi pilar pembangunan suatu bangsa, tetapi juga menjadi instrumen untuk mewujudkan masyarakat yang mandiri dan adaptif terhadap perubahan zaman. Keberhasilan pendidikan nasional sangat bergantung pada keberhasilan lembaga pendidikan dalam mengelola proses pembelajaran (Mukaddamah, 2024). Guru memegang posisi sentral sebagai aktor utama yang menentukan kualitas pembelajaran. Profesionalisme dan kinerja guru menjadi indikator penting dalam menentukan kualitas peserta

didik yang dihasilkan (Hidayah et al., 2024). Guru yang profesional dapat dilihat dari kemampuannya menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan, menyelesaikan tugas administratif, serta keterlibatannya dalam peningkatan mutu sekolah (Harmendi et al., 2021).

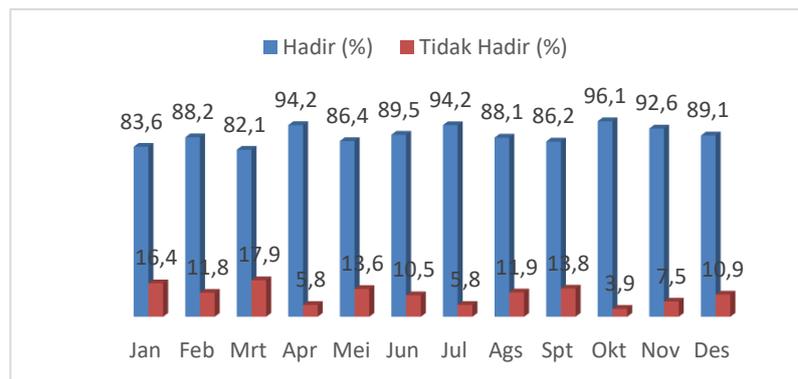
Sistem pendidikan secara umum terdiri atas tiga komponen utama, yaitu input, proses, dan output. Input dalam sistem pendidikan mencakup peserta didik, guru, fasilitas pendidikan, dukungan masyarakat, dan iklim sekolah. Proses pendidikan melibatkan pengelolaan input-input tersebut melalui kegiatan pembelajaran dan manajemen sekolah untuk menghasilkan output berupa lulusan yang berkualitas (Resmiati et al., 2024). Guru sebagai bagian dari input sekaligus pelaku proses pendidikan memegang peran yang sangat signifikan. Kinerja guru secara sederhana dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Kinerja merupakan akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang dimiliki seseorang dan tercermin dalam tindakan dan prestasinya (Wulandari et al., 2022).

Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah pemahaman terhadap kurikulum yang berlaku. Beberapa tahun terakhir, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui kebijakan Kurikulum Merdeka telah mendorong sekolah untuk berinovasi dalam penyelenggaraan pendidikan yang lebih kontekstual dan fleksibel (Zahir & Supriadi, 2023). Namun, tidak semua sekolah dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan ini. Beberapa sekolah masih bertahan menggunakan Kurikulum 2013 karena keterbatasan dalam hal pemahaman dan kesiapan guru, padahal pemahaman kurikulum yang memadai menjadi prasyarat bagi guru dalam merancang pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Guru yang memahami kurikulum akan lebih mampu merancang perangkat ajar yang terarah, menerapkan metode pembelajaran yang sesuai, dan melakukan evaluasi yang tepat (Hafitriani, 2021).

Motivasi kerja juga merupakan variabel penting dalam menentukan kinerja guru. Motivasi kerja mendorong guru untuk terus meningkatkan kapasitas profesionalnya, berinovasi dalam mengajar, serta melayani siswa dengan sepenuh hati (Pakaja et al., 2021). Guru yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat dan konsistensi dalam pelaksanaan tugasnya, yang pada gilirannya berdampak positif pada prestasi belajar siswa (Saputra et al., 2024). Motivasi ini bisa bersumber dari faktor internal seperti komitmen pribadi terhadap profesi, atau faktor eksternal seperti penghargaan dari institusi dan dukungan lingkungan kerja. Motivasi kerja guru juga sering kali mengalami fluktuasi akibat beban kerja yang tinggi, minimnya insentif, dan kurangnya dukungan dari manajemen sekolah (Azijah et al., 2024).

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan strategis dalam mengarahkan dan mengembangkan potensi guru. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang dianggap efektif dalam konteks pendidikan adalah kepemimpinan transformatif (Salmita et al., 2024). Pemimpin transformatif mampu menginspirasi, memberikan motivasi, serta memberdayakan bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformatif sebagai proses di mana pemimpin mengembangkan visi kolektif, menciptakan iklim kolaboratif, dan menanamkan nilai-nilai positif dalam organisasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin transformatif harus mampu menjadi teladan, memberikan pembinaan berkelanjutan, serta membangun budaya organisasi yang inklusif dan suportif. Menambahkan bahwa kepala sekolah yang berhasil adalah mereka yang mampu mengakomodasi kebutuhan guru, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif (Widjaja & Ginanjar, 2022).

Penelitian yang dilakukan di SMP Negeri Kota Madiun menunjukkan bahwa pemahaman kurikulum di kalangan guru sudah berada pada tingkat yang cukup baik, khususnya dalam hal implementasi Kurikulum Merdeka. Meskipun belum sepenuhnya optimal, sejumlah guru telah menunjukkan kemajuan dalam menerapkan pendekatan diferensiasi pembelajaran dan asesmen autentik. Sementara itu, motivasi kerja guru bervariasi tergantung pada latar belakang personal dan kondisi kerja masing-masing. Beberapa guru menunjukkan motivasi intrinsik yang tinggi, sementara sebagian lainnya masih bergantung pada motivasi ekstrinsik seperti tunjangan atau insentif. Berdasarkan sisi kepemimpinan, kepala sekolah menunjukkan gaya kepemimpinan yang mendekati karakteristik transformatif. Kepala sekolah aktif dalam mengarahkan program kerja, memfasilitasi pelatihan, serta menjalin komunikasi terbuka dengan guru.



**Gambar 1.** Tingkat Kehadiran ASN SMPN 11 Kota Madiun

Permasalahan yang cukup krusial dalam hal disiplin kerja. Data tingkat kehadiran ASN di SMP Negeri 11 Kota Madiun menunjukkan bahwa angka absensi masih cukup tinggi, yakni di atas ambang batas wajar 3%. Absensi yang tinggi tidak hanya memengaruhi efektivitas kerja, tetapi juga berdampak pada mutu pembelajaran. Selain itu, terbatasnya kesempatan guru untuk mengikuti pelatihan atau workshop juga menghambat proses peningkatan kompetensi profesional. Guru yang telah lama mengajar tetapi tidak memperoleh kesempatan pengembangan diri akan mengalami stagnasi, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kerjanya. Kinerja guru dipengaruhi oleh kombinasi antara faktor internal (seperti motivasi dan pemahaman kurikulum) dan faktor eksternal (seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah). Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dan motivasi tinggi akan lebih mudah mencapai kinerja optimal (Marliyani et al., 2023).

Peningkatan kinerja guru di SMP Negeri Kota Madiun tidak dapat dilepaskan dari tiga aspek utama: pemahaman terhadap kurikulum, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transformatif kepala sekolah (Amelia et al., 2024). Ketiga faktor ini saling berkaitan dan membentuk ekosistem pendidikan yang sehat. Oleh karena itu, perlu ada intervensi yang terintegrasi dari pihak pemerintah daerah, dinas pendidikan, dan sekolah untuk mengembangkan program pelatihan yang berkelanjutan, menciptakan sistem insentif yang adil, serta membina kepemimpinan yang transformatif di tingkat satuan pendidikan. Kepala sekolah sebagai agen perubahan harus memiliki kemampuan manajerial yang mumpuni, serta kepekaan sosial untuk memahami dinamika yang terjadi di sekolah, sehingga kualitas pendidikan yang diharapkan dapat tercapai secara berkelanjutan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis simultan antara pemahaman kurikulum, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru dalam konteks implementasi Kurikulum Merdeka di SMP Negeri Kota Madiun. Studi ini juga mengintegrasikan data absensi ASN sebagai indikator objektif kinerja, yang jarang digunakan dalam penelitian sejenis. Pendekatan ini memberikan kontribusi baru dalam melihat keterkaitan antara faktor personal, struktural, dan kebijakan pendidikan terhadap kualitas kinerja guru secara holistik dan kontekstual.

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen kuantitatif serta analisis data bersifat statistik. Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih secara kausal (sebab-akibat), di mana terdapat variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pemahaman kurikulum, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan desain korelasional dengan metode survei. Desain korelasional memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antar variabel tanpa manipulasi langsung terhadap variabel-variabel yang diteliti. Ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah: pemahaman kurikulum (X1), motivasi kerja (X2), dan kepemimpinan transformatif (X3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja guru (Y).

### ***Populasi dan Sampel***

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri yang berada di wilayah administratif Kota Madiun, Jawa Timur, dengan jumlah total sebanyak 571 orang guru yang tersebar di tiga kecamatan: Manguharjo (264 guru), Taman (275 guru), dan Kartoharjo (32 guru), sebagaimana didokumentasikan oleh Badan Pusat Statistik Kota Madiun (2024). Karena keterbatasan sumber daya dalam mengakses seluruh populasi, maka penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*, yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik ini dipilih berdasarkan prinsip efisiensi serta asumsi bahwa populasi bersifat homogen dari segi karakteristik pekerjaan dan jabatan profesional sebagai guru SMP negeri. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan, diperoleh ukuran sampel sebanyak 235 guru. Berdasarkan sampel yang representatif tersebut, peneliti berharap mampu memperoleh gambaran yang valid dan reliabel mengenai keterkaitan antara pemahaman kurikulum, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru di Kota Madiun.

### ***Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data***

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun dalam bentuk angket tertutup berbasis skala Likert lima poin. Kuesioner ini dikembangkan berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yang diturunkan dari teori-teori yang relevan. Instrumen disusun melalui tahapan identifikasi indikator, pembuatan kisi-kisi instrumen, dan penyusunan butir pertanyaan. Kuesioner disebarakan secara daring melalui media *Google Form* untuk

meningkatkan efisiensi dan kemudahan akses oleh responden. Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen diuji coba terlebih dahulu pada 30 guru SMP Swasta di Kota Madiun untuk menguji validitas dan reliabilitas. Validitas instrumen diuji melalui validitas konstruk dengan melibatkan expert judgement dan dianalisis secara empiris menggunakan korelasi product moment. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan batas minimum reliabilitas sebesar 0,60 (Ghozali, 2016). Seluruh analisis uji validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29.0.

### **Teknik Analisis Data**

Data yang telah diperoleh dari pengisian kuesioner dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Tahap awal analisis meliputi uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* untuk melihat apakah distribusi data bersifat normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi adanya hubungan antarvariabel independen, dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan tidak terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model, yang diuji menggunakan *Spearman Rank*. Setelah asumsi dasar terpenuhi, data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, dilakukan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur kontribusi masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji  $t$  dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel terikat, sedangkan uji  $F$  digunakan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel secara simultan. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% menggunakan software SPSS.

## **Hasil**

### **Data Jenis Responden**

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Jenis	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
<b>Jenis kelamin</b>		
Laki-laki	82	34.9
Perempuan	153	65.1
<b>Usia Responden</b>		
< 35 tahun	78	33.2
35-45 tahun	99	42.1
46-60 tahun	58	24.7
<b>Masa Kerja</b>		
< 5 tahun	64	27.2
6-10 tahun	96	40.9
11-15 tahun	61	26.0
> 15 tahun	14	6.0
<b>Pendidikan</b>		
S1 (Strata 1)	179	76.2
S2 (Strata 2)	56	23.8
<b>Total</b>	<b>235</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 1, jumlah responden laki-laki tercatat sebanyak 82 orang atau sebesar 34,9%, sedangkan responden perempuan berjumlah 153 orang atau 65,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru SMP Negeri di Kota Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah perempuan. Sedangkan usia responden pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden usia < 35 tahun sebanyak 78 orang atau 33,2%, responden usia 35-45 tahun sebanyak 99 orang atau 42,1% sedangkan responden usia 46-60 tahun sebanyak 58 orang atau 24,7%. Kesimpulannya bahwa sebagian besar guru SMP Negeri Kota Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini berusia antara 35-45 tahun. Masa kerja di atas dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 64 orang atau 27,2%, responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 96 orang atau 40,9%, responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 61 orang atau 26% sedangkan responden dengan masa kerja > 15 tahun sebanyak 14 orang atau 6%. Kesimpulan bahwa sebagian besar guru SMP Negeri Kota Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini mempunyai masa kerja 6-10 tahun.

Hal ini juga berhubungan dengan Pendidikan responden tersebut di atas dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan S1 (Strata 1) sebanyak 179 orang atau 76,2%, sedangkan responden dengan Pendidikan S2 (Strata 2) sebanyak 56 orang atau 23,8%. Sebagian besar guru SMP Negeri Kota Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini mempunyai pendidikan S1 (Strata 1).

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Reliabilitas**

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel pemahaman kurikulum ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepemimpinan transformatif ( $X_3$ ) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 2.** Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	X1	0,777	0,6	Reliabel
2.	X2	0,788	0,6	Reliabel
3.	X3	0,779	0,6	Reliabel
4.	Y	0,786	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas pada variabel pemahaman kurikulum ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaannya tergolong reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian, karena nilai *Cronbach's Alpha* mencapai 0,777, yang melebihi batas minimum 0,6. Sementara itu, uji reliabilitas terhadap variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) juga menunjukkan bahwa item-item pertanyaannya bersifat reliabel dan layak digunakan dalam penelitian, dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,788 > 0,6. Hasil uji reliabilitas pada variabel kepemimpinan transformatif ( $X_3$ ) menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam variabel tersebut tergolong reliabel dan layak digunakan dalam penelitian, karena nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh sebesar 0,779, melebihi batas minimum 0,6. Sementara itu, uji reliabilitas untuk variabel kinerja guru (Y) juga menunjukkan bahwa item-item pertanyaannya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian, dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,786 > 0,6.

#### **Uji Validitas**

Pengolahan data dilakukan secara komputasi dengan menggunakan program SPSS Versi 24.00 (*Statistical Program for Social Science*). Hasil pengolahan data untuk uji validitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel 3.** Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Pemahaman Kurikulum ( $X_1$ )

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,756	0,138	Valid
2.	X1.2	0,771	0,138	Valid
3.	X1.3	0,801	0,138	Valid
4.	X1.4	0,833	0,138	Valid
5.	X1.5	0,814	0,138	Valid
6.	X1.6	0,787	0,138	Valid
7.	X1.7	0,819	0,138	Valid
8.	X1.8	0,804	0,138	Valid
9.	X1.9	0,787	0,138	Valid
10.	X1.10	0,783	0,138	Valid
11.	X1.11	0,838	0,138	Valid
12.	X1.12	0,839	0,138	Valid
13.	X1.13	0,779	0,138	Valid

Berdasarkan data pada Tabel 3 di atas, dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05, diketahui bahwa dari 13 butir kuesioner penelitian ini, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar dibandingkan  $r$  tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item dalam instrumen penelitian memiliki hubungan yang signifikan terhadap skor total. Ketiga belas butir pada variabel pemahaman kurikulum ( $X_1$ ) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Adapun hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.** Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja ( $X_2$ )

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X2.14	0,801	0,138	Valid
2.	X2.15	0,830	0,138	Valid
3.	X2.16	0,842	0,138	Valid
4.	X2.17	0,858	0,138	Valid
5.	X2.18	0,864	0,138	Valid
6.	X2.19	0,880	0,138	Valid
7.	X2.20	0,878	0,138	Valid
8.	X2.21	0,864	0,138	Valid
9.	X2.22	0,860	0,138	Valid
10.	X2.23	0,835	0,138	Valid

Berdasarkan data tabel 4 tersebut di atas, Berdasarkan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05, hasil uji validitas terhadap 10 butir kuesioner menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung melebihi  $r$  tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item dalam instrumen penelitian memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total. Oleh karena itu, kesepuluh butir yang mewakili variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Sedangkan uji validitas variabel kepemimpinan transformatif ( $X_3$ ) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 5.** Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformatif ( $X_3$ )

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X3.24	0,798	0,138	Valid
2.	X3.25	0,818	0,138	Valid
3.	X3.26	0,826	0,138	Valid
4.	X3.27	0,825	0,138	Valid
5.	X3.28	0,814	0,138	Valid
6.	X3.29	0,849	0,138	Valid

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
7.	X3.30	0,834	0,138	Valid
8.	X3.31	0,840	0,138	Valid
9.	X3.32	0,830	0,138	Valid
10.	X3.33	0,838	0,138	Valid
11.	X3.34	0,858	0,138	Valid
12.	X3.35	0,843	0,138	Valid
13.	X3.36	0,809	0,138	Valid

Merujuk pada data pada Tabel 5 di atas, dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05, dari total 13 item dalam kuesioner penelitian ini, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung melebihi  $r$  tabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item dalam instrumen penelitian memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total. Oleh karena itu, ke-13 item yang merepresentasikan variabel kepemimpinan transformatif ( $X_3$ ) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Adapun hasil uji validitas untuk variabel kinerja guru ( $Y$ ) disajikan pada tabel berikutnya.

**Tabel 6.** Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru ( $Y$ )

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Y.37	0,783	0,138	Valid
2.	Y.38	0,781	0,138	Valid
3.	Y.39	0,847	0,138	Valid
4.	Y.40	0,852	0,138	Valid
5.	Y.41	0,827	0,138	Valid
6.	Y.42	0,817	0,138	Valid
7.	Y.43	0,795	0,138	Valid
8.	Y.44	0,840	0,138	Valid
9.	Y.45	0,842	0,138	Valid
10.	Y.46	0,849	0,138	Valid

Berdasarkan data tabel 6 tersebut di atas, dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05, hasil uji validitas terhadap 10 butir kuesioner penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung melebihi  $r$  tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap butir instrumen memiliki hubungan yang “signifikan” dengan skor total. Oleh karena itu, 23 butir pada variabel kinerja guru ( $Y$ ) dinyatakan “valid” dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

### **Pengujian Asumsi Klasik**

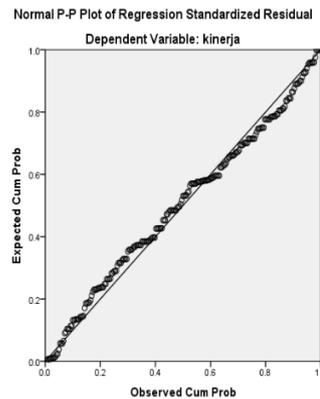
Sebuah hasil dan analisis Regresi Linear Berganda dapat digunakan sebagai landasan untuk menarik kesimpulan jika telah memenuhi sejumlah asumsi yang dikenal sebagai asumsi klasik regresi linear berganda. Asumsi klasik dalam regresi linear berganda mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik regresi linear berganda terhadap data penelitian adalah sebagai berikut:

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual atau kesalahan pada model regresi terdistribusi secara normal. Hal ini penting karena uji statistik seperti uji  $t$  dan uji  $F$  mengharuskan residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini tidak terpenuhi, maka hasil uji statistik tersebut tidak dapat diandalkan, terutama pada sampel berukuran kecil. Oleh karena itu, model regresi yang baik seharusnya menghasilkan residual yang berdistribusi normal atau setidaknya mendekati normal.

Normalitas dapat diketahui dengan mengamati sebaran data (titik) pada garis diagonal dalam grafik atau melalui tampilan histogram dari residual. Berdasarkan panduan pengambilan

keputusan, ada dua syarat: (a) Jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti orientasinya, atau histogram menunjukkan pola distribusi yang mirip dengan distribusi normal, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas. (b) Sebaliknya, apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis tersebut, atau histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi dinyatakan tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 2.** Uji Normalitas dengan PP-Plot

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, serta grafik histogram memperlihatkan pola distribusi yang mendekati normal. Asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam suatu persamaan regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas. Deteksi adanya multikolinieritas dilihat dari besaran VIF yaitu:

- 1) Jika besaran  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikoloniaritas.
- 2) Jika besaran  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinearitas.

Multikolinearitas merupakan kondisi di mana terdapat hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas dimanfaatkan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya hubungan linier di antara variabel independen dalam model regresi. Syarat yang perlu dipenuhi dalam model regresi adalah adanya atau tidaknya multikolinearitas.

**Tabel 7.** Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
pemahaman kurikulum	0,672	1,489
motivasi kerja	0,297	3,365
kepemimpinan transformatif	0,296	3,380

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk pemahaman kurikulum sebesar 1,489, motivasi kerja sebesar 3,365 dan kepemimpinan transformatif sebesar 3,380. Karena nilai  $VIF \leq 10$  dan nilai *tolerance*  $\geq 0,1$ , maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual antara satu observasi dengan observasi lainnya. Jika varian residual konsisten atau sama antar observasi, kondisi ini disebut *homoskedastisitas*. Sebaliknya, jika varian tersebut berbeda-beda, maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang ideal adalah model yang menunjukkan *homoskedastisitas*, yaitu tidak adanya gejala *heteroskedastisitas*. Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji korelasi *spearman's rho* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 8.** Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Spearman's rho		Unstandardized Residual
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	235
Pemahaman Kurikulum	Correlation Coefficient	0,013
	Sig. (2-tailed)	0,842
	N	235
Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	0,044
	Sig. (2-tailed)	0,504
	N	235
Kepemimpinan Transformatif	Correlation Coefficient	0,011
	Sig. (2-tailed)	0,873
	N	235

Berdasarkan tabel di atas, diketahui adanya korelasi antara pemahaman kurikulum dan *Unstandardized* residual yang sebesar 0,842. Korelasi antara motivasi kerja dan residual yang tidak distandarkan adalah sebesar 0,504. Korelasi antara kepemimpinan transformatif dan residual tidak terstandarisasi adalah 0,873. Karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil penelitian lapangan yang telah dilakukan, diperoleh data yang diperlukan guna pengujian hipotesa, yaitu (1) data tentang pemahaman kurikulum; (2) data tentang motivasi kerja; (3) data tentang kepemimpinan transformatif; dan (4) data tentang motivasi kerja siswa SMP Negeri di Kota Madiun. Data hasil penelitian terdapat pada lampiran 2, 3, 4 dan 5. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan langsung dari responden di lapangan melalui penggunaan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban dari opsi yang telah disediakan.

Hasil perhitungan regresi antara variabel pemahaman kurikulum ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepemimpinan transformatif ( $X_3$ ) sebagai variabel independent terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Madiun sebagai variabel dependent (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 9.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
	:(Constant)	0,514	0,169		
pemahaman kurikulum	0,121	0,054	0,111	2,245	0,026
motivasi kerja	0,330	0,072	0,341	4,596	0,000
kepemimpinan transformatif	0,410	0,074	0,411	5,519	0,000

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Berdasarkan Tabel 9 maka model persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 0,514 + 0,121 X_1 + 0,330 X_2 + 0,410 X_3 + e$$

Intepretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien konstanta berdasarkan hasil regresi adalah 0,514, menyatakan bahwa jika menghasilkan nilai  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  adalah nol, maka dari itu nilai  $Y$  adalah sebesar 0,514.
- Koefisien regresi variabel pemahaman kurikulum ( $X_1$ ) sebesar 0,121, menunjukkan bahwa setiap kenaikan pemahaman kurikulum sebesar satu satuan akan meningkat nilai kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 0,121 satuan.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,330 menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkat nilai kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 0,330 satuan.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformatif ( $X_3$ ) sebesar 0,410, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kepemimpinan transformatif sebesar satu satuan akan meningkat nilai kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 0,410 satuan.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Sedangkan hasil analisis determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada Tabel 10 di bawah ini.

**Tabel 10. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,788 <sup>a</sup>	0,622	0,617	0,37334
a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, kurikulum, motivasi				
b. Dependent Variable: kinerja				

Berdasarkan tabel 10 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R_2$ ) yang diperoleh dari Adjusted R Square adalah sebesar 0,617. Hal ini berarti bahwa variasi dari ketiga variabel independen, yaitu pemahaman kurikulum, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformatif, memberikan sumbangan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Madiun sebesar 61,7%, sedangkan 38,3% sisanya dapat diuraikan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

### Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

- Pengaruh pemahaman kurikulum terhadap kinerja pegawai

Pengaruh antara penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan menentukan hipotesa Nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ), yaitu apabila:

$H_0$  :  $b_1 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh pemahaman kurikulum terhadap motivasi kerja siswa SMP Negeri di Kota Madiun.

$H_a$  :  $b_1 \neq 0$ , artinya ada pengaruh pemahaman kurikulum terhadap motivasi kerja siswa SMP Negeri di Kota Madiun.

Menetapkan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ), digunakan  $\alpha = 0,05$  (dalam pengujian dua arah  $\alpha/2 = 0,025$ ). Sementara itu, nilai derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k$  ( $235-4=231$ ), sehingga nilai  $t$  tabel adalah 1,970. Selanjutnya, menghitung nilai  $t$ . Berdasarkan perhitungan nilai  $t$  hitung untuk variabel pemahaman kurikulum adalah 2,245. Menetapkan kriteria pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 2,245 lebih besar daripada  $t$  tabel sebesar 1,970, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,026. Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan pada tingkat pemahaman kurikulum memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh yang bersifat positif tersebut mengisyaratkan bahwa peningkatan pemahaman terhadap kurikulum akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru, dan sebaliknya, penurunan pemahaman dapat menyebabkan penurunan kinerja.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan menentukan hipotesa Nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ), yaitu apabila :

$H_0$  :  $b_2 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Madiun.

$H_a$  :  $b_2 \neq 0$ , artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Madiun.

Menetapkan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ), digunakan  $\alpha = 0,05$  (dengan pengujian dua arah,  $\alpha/2 = 0,025$ ). Sementara itu, nilai derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k$  ( $235-4=231$ ), sehingga nilai  $t$  tabel adalah 1,970. Selanjutnya melakukan perhitungan nilai  $t$ . Berdasarkan perhitungan nilai  $t$  hitung untuk variabel motivasi kerja mencapai 4,596. Menentukan kriteria untuk pengujian, karena  $t$  hitung =  $4,596 > t$  tabel = 1,970 dengan tingkat probabilitas/signifikansi 0,000, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada rasio motivasi kerja akan berdampak signifikan terhadap kinerja guru. Dampak positif yang terlihat dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja guru akan ikut meningkat, dan sebaliknya.

c. Pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru

Pengaruh antara kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru dengan menentukan hipotesa Nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ), yaitu apabila :

$H_0$  :  $b_3 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Madiun.

$H_a$  :  $b_3 \neq 0$ , artinya ada pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Madiun.

Menetapkan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ), digunakan  $\alpha = 0,05$  (dalam pengujian dua arah  $\alpha/2 = 0,025$ ). Sementara itu, nilai derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k$  ( $235-4=231$ ), sehingga  $t$  tabel yang diperoleh adalah 1,970. Selanjutnya melakukan perhitungan nilai  $t$ . Berdasarkan perhitungan nilai  $t$  hitung untuk variabel kepemimpinan transformatif diperoleh sebesar 5,519. Menetapkan kriteria pengujian, sebab  $t$  hitungnya =  $5,519 > t$  tabel = 1,970 dengan tingkat probabilitas/signifikansi 0,000, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa perubahan pada rasio kepemimpinan transformatif akan berdampak besar pada kinerja guru. Dampak positif yang terlihat dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jika kepemimpinan transformatif meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat, dan sebaliknya.

## Uji F / Uji Serempak

Hasil pengujian hipotesis secara serempak (Uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh ketiga variabel bebas, yaitu pemahaman kurikulum ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepemimpinan transformatif ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja guru pada SMP Negeri di Kota Madiun (Y) terlihat pada tabel 11 berikut ini.

**Tabel 11. Hasil Uji F**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.909	3	17.636	126.534	.000 <sup>b</sup>
	Residual	32.197	231	.139		
	Total	85.106	234			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan, kurikulum, motivasi

Berdasarkan Tabel 11 dapat dilihat bahwa hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 126,534 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,643 dengan signifikan 0,000. Nilai penting tersebut kurang dari 0,05, sehingga ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen. Artinya, setiap perubahan yang terjadi pada variabel independen yaitu pemahaman kurikulum, motivasi kerja dan kepemimpinan transformatif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Madiun.

## Analisa Variabel Dominan

Berdasarkan analisis koefisien regresi, dapat ditentukan bahwa nilai *standardized coefficients* atau beta untuk variabel kepemimpinan transformatif (0,411) lebih tinggi dibandingkan nilai *standardized coefficients* atau beta untuk variabel motivasi kerja (0,341) dan variabel pemahaman kurikulum (0,341). Kesimpulannya bahwa variabel kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Madiun.

## Pembahasan

### ***Pengaruh Pemahaman Kurikulum terhadap Kinerja Guru***

Hasil uji t menunjukkan bahwa pemahaman kurikulum memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t hitung sebesar 2,245 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,970, dengan nilai signifikansi 0,026 ( $< 0,05$ ), sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan pemahaman guru terhadap kurikulum secara signifikan diikuti oleh peningkatan kinerja mereka dalam menjalankan tugas profesional. Semakin tinggi tingkat pemahaman guru terhadap kurikulum, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang ditunjukkan dalam proses pembelajaran.

Keterkaitan ini selaras dengan peran strategis guru sebagai pelaksana utama kebijakan kurikulum di tingkat satuan pendidikan. Pemahaman kurikulum mencakup kemampuan guru dalam menjabarkan isi kurikulum, merancang perangkat ajar, serta mengimplementasikan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa Pemahaman kurikulum merupakan kapasitas untuk membedakan, memperluas, menjelaskan, merangkum, dan mengklasifikasikan konsep-konsep kurikulum dengan cara yang operasional (Windiawan et al., 2024). Kurikulum, dalam hal ini, bukan hanya sebatas dokumen perencanaan, melainkan menjadi landasan fungsional dalam proses pembelajaran di kelas.

Guru yang memiliki pemahaman kurikulum yang baik akan lebih terarah dalam merancang kegiatan belajar-mengajar, menerapkan pendekatan yang tepat, serta melakukan evaluasi pembelajaran yang relevan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa pemahaman kurikulum secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK (Widyaningsih & Haryani, 2024). Temuan dalam penelitian ini memperkuat kesimpulan bahwa kemampuan guru dalam memahami dan mengimplementasikan kurikulum secara utuh merupakan faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

### ***Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru***

Uji t pada variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,596, yang secara signifikan lebih besar dibandingkan dengan t tabel (1,970), dan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Temuan ini menggarisbawahi bahwa guru dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki semangat yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya, serta menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Motivasi berperan sebagai faktor penggerak internal yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Hal ini sesuai dengan studi yang menyatakan bahwa motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja dan mendorong seseorang untuk bekerja secara efektif dan produktif (Zahir & Supriadi, 2023). Motivasi menjadi faktor krusial dalam menjaga konsistensi dalam pembelajaran, terutama dalam menghadapi tantangan pedagogis, administratif, dan sosial di lingkungan sekolah.

Rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya kualitas pelaksanaan tugas, sedangkan motivasi yang tinggi dapat membangkitkan dorongan internal untuk bekerja sesuai standar kinerja yang ditetapkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran sebesar 46,1% (Benu, 2018). Oleh karena itu, hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua, bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Kota Madiun.

### ***Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Guru***

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung sebesar 5,519, lebih besar dari t tabel (1,970), dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi guru terhadap kepemimpinan transformatif kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam kegiatan pembelajaran. Kepemimpinan transformatif berfokus pada penciptaan perubahan melalui inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan anggota organisasi. Pemimpin transformasional sebagai sosok yang mampu menginspirasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi dan menciptakan dampak luar biasa terhadap perilaku serta motivasi mereka. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional sangat penting dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung profesionalisme dan kolaborasi. Sejalan dengan temuan yang menjelaskan bahwa kepala sekolah yang efektif tidak hanya memiliki kapasitas manajerial, tetapi juga memahami prinsip-prinsip kepemimpinan yang mendorong partisipasi guru dan staf (Fahrudin & Zini, 2019). Keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai visi dan misi ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam menggerakkan dan memberdayakan seluruh komponen sekolah. Penelitian ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hipotesis ketiga penelitian ini terbukti, yaitu kepemimpinan transformatif memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru.

## ***Pengaruh Pemahaman Kurikulum, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Transformatif secara Simultan terhadap Kinerja Guru***

Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai F hitung sebesar 126,534 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,643 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini membuktikan bahwa pemahaman kurikulum, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformatif secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Negeri Kota Madiun. Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga oleh faktor struktural dan psikologis. Sejalan dengan studi yang menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel: individu (kemampuan, latar belakang, demografi), organisasi (sumber daya, kepemimpinan, struktur kerja), dan psikologis (sikap, persepsi, kepuasan, motivasi) (Hanafi & Faturohman, 2022). Temuan ini menegaskan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini merepresentasikan dimensi tersebut secara integral.

Pemahaman kurikulum memberikan arah dalam pelaksanaan tugas instruksional guru; motivasi kerja menjadi motor penggerak yang menguatkan komitmen; dan kepemimpinan transformatif kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal. Temuan ini juga sejalan dengan pendapat yang menekankan bahwa motivasi merupakan energi internal yang mendorong individu untuk bertindak sesuai dengan tujuan, dan menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola komponen sekolah secara efektif untuk mendorong keberhasilan pembelajaran (Oupen et al., 2020). Penelitian ini konsisten dengan hasil studi yang menemukan bahwa pemahaman terhadap kurikulum, motivasi dalam bekerja, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersamaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK (Suhada, 2021). Hipotesis keempat dalam penelitian ini telah terbukti, bahwa ketiga variabel tersebut secara kolektif memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Madiun.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pemahaman kurikulum, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Madiun. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh kesimpulan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru. Secara spesifik, variabel kepemimpinan transformatif menunjukkan pengaruh paling dominan dibandingkan dua variabel lainnya, dengan koefisien beta tertinggi sebesar 0,411. Kontribusi model terhadap kinerja guru, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,617, mengindikasikan bahwa 61,7% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil ini mempertegas pentingnya peningkatan kapasitas pemahaman kurikulum oleh guru, penguatan motivasi kerja secara berkelanjutan, serta pengembangan gaya kepemimpinan transformatif pada kepala sekolah. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi strategis bagi pemangku kepentingan pendidikan; pemerintah daerah dan dinas pendidikan perlu mendorong pelatihan kurikulum berbasis kebutuhan dan praktik reflektif, memperkuat sistem insentif berbasis kinerja, serta membina kepala sekolah melalui program kepemimpinan visioner. Sekolah sebagai unit pelaksana teknis juga harus menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, suportif, dan berorientasi pada pertumbuhan profesionalisme guru. Keterbatasan penelitian ini terletak pada lingkup wilayah yang terbatas hanya pada Kota Madiun dan penggunaan pendekatan kuantitatif

yang belum menggali aspek kontekstual secara mendalam, sehingga implikasi teoritis dan praktisnya perlu diuji lebih lanjut di wilayah lain dengan pendekatan kualitatif atau campuran, serta direkomendasikan agar penelitian selanjutnya memasukkan variabel lain seperti budaya organisasi, kesejahteraan guru, dan dukungan orang tua untuk memperkaya pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru secara lebih komprehensif.

## Acknowledgment

-

## Daftar Pustaka

- Amelia, C., Fadila, L., Aini, N., & Rosiana, W. N. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Perubahan Zaman pada Era Digital di SMP Negeri 27 Medan. *Journal Social Society*, 4(2), 127–137. <https://doi.org/10.54065/jss.4.2.2024.502>
- Azijah, S. N., Rahmawati, R., Wahyudin, C., & Lydon, N. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Governansi*, 10(1), 1-14. <https://doi.org/10.30997/jgs.v10i1.11009>
- Benu, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di Sekolah Dasar se-Kecamatan Takari Kabupaten Kupang. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 2(2), 82-93. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v2n2.p82-93>
- Fahrudi, E., & Zaini, A. (2019). Pengaruh Pemahaman Kurikulum, Iklim Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK YPM 12 Tuban. *Tadris: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Pendidikan Islam*, 13(2), 86-102. <https://doi.org/10.51675/jt.v13i2.68>
- Hafitriani, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi pedagogik guru serta implikasinya terhadap kinerja guru. *Indonesian Journal of Digital Business*, 1(1), 11-29. <https://doi.org/10.17509/ijdb.v1i1.34383>
- Hanafi, S., & Faturahman, N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Gugus 2 SDN Kecamatan Baros Serang. *JTPPM (Jurnal Teknologi Pendidikan dan Pembelajaran): Edutech and Intructional Research Journal*, 9(1). <https://dx.doi.org/10.62870/jtppm.v9i1.17556>
- Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2). <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i2.2589>
- Hidayah, H., Abdullah, A., & Hasyim, S. S. (2024). Peningkatan Kemampuan Literasi Siswa SMAN 9 Luwu melalui Modul Ajar Berbasis Budaya Luwu. *Jurnal Dieksis ID*, 4(2), 75–88. <https://doi.org/10.54065/dieksis.4.2.2024.522>
- Marliyani, T., Irianto, D. M., & Prihantini, P. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Optimalisasi Implementasi Kurikulum Merdeka Di Sekolah Dasar. *Naturalistic: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 8(1), 154-160. <https://doi.org/10.35568/naturalistic.v8i1.3927>
- Mukaddamah, I. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Studi Kasus di Sekolah Dasar. *Al-Mikraj Jurnal Studi Islam*

*Dan Humaniora (E-Issn 2745-4584)*, 5(01), 438-448.  
<https://doi.org/10.37680/almikraj.v5i01.5834>

- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32-41. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Pakaja, R. S., Aneta, A., & Pakaya, A. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Di Wilayah Kabupaten Bone Bolango. *Normalita (Jurnal Pendidikan)*, 9(1).
- Resmiati, A. R., Supriyanto, S., & Rachman, T. (2024). The Influence Of Transformational Leadership Style And Work Motivation On Teacher Performance Mediated By Work Discipline On Teachers Of MTs Al-Fathimiyah Karawang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 2529-2538. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i3.5839>
- Salmita, H., Novita, R., & Zahraini, Z. (2024). Pengaruh Pemahaman Kurikulum, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Di Gugus V Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(4), 1160-1168. <https://doi.org/10.38035/rrj.v6i4.932>
- Saputra, D., Nataniel, R., Renaldi, R., & Jumarti, J. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Alonzo Tri Mulya Desa Rante Balla Kecamatan Latimojong Kabupaten Luwu. *Journal Social Society*, 4(1), 1-18. <https://doi.org/10.54065/jss.4.1.2024.504>
- Suhada, M. M. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah, dan lingkungan sekolah terhadap kinerja guru di MI Islamiyah Wareng, Butuh, Purworejo, Jawa Tengah. *IBTIDA-Jurnal Kajian Pendidikan Dasar*, 1(1), 67-89. <https://doi.org/10.33507/ibtida.v1i1.194>
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47-56. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.692>
- Widyaningsih, M., & Haryani, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Moderasi. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(2), 249-265. <https://doi.org/10.23969/jp.v9i2.16072>
- Windiawan, W., Hartinah, S., & Habibi, B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD. *Journal of Education Research*, 5(3), 2892-2903. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1387>
- Wulandari, D., Nugroho, E., Alifa, M. N., Aulia, P. K., & Aryani, V. (2022). The Influence of Work Motivation on Teacher's Pedagogical Competence. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 8(02), 264-270. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v8i02.6694>
- Zahir, A., & Supriadi, S. (2023). Refleksi Akhir Tahun Menggunakan Model 4F Berbasis Data Rapor Pendidikan Sekolah Penggerak. *Jurnal Literasi Digital*, 3(2), 51-63. <https://doi.org/10.54065/jld.3.2.2023.278>