

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH, KREATIVITAS, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI LEMBAGA PAUD DI KECAMATAN AMUNTAI TENGAH**

Elmah Norlatifah<sup>1✉</sup> Aslamiah<sup>2✉</sup> Wahyu<sup>3✉</sup>

Afiliasi<sup>(1)(2)(3)</sup> Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Lambung Mangkurat

DOI: 10.29313/ga:jpaud.v8i2.13873

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menginvestigasi pengaruh dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kreatifitas, dan motivasi terhadap kinerja guru di sekolah Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Pelaksanaan penelitian mengacu pada pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode korelasi. Sampel pada penelitian ini adalah 111 orang guru PUAD di salah satu kabupaten di Kalimantan Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, kreatifitas, dan motivasi kerja guru PAUD. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas kinerja guru. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kreativitas dan motivasi kerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor baik itu internal maupun eksternal guru.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Guru; Pendidikan Anak Usia Dini.

---

Copyright (c) 2024 Elmah Norlatifah, Aslamiah, Wahyu.

✉ Corresponding author :

Email Address : email elmahnorlatifah19@gmail.com

Received 20 Juni 2024. Accepted 20 Desember 2024. Published 25 Desember 2024.

## PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan faktor yang dominan dalam menentukan kualitas pembelajaran. Guru yang mempunyai kinerja yang bagus, akan mampu meningkatkan kualitas di dalam pembelajaran sekolah. Salah satu cara memotivasi siswa untuk lebih giat belajar, untuk memotivasi belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru dalam kelas (Madjid, 2016).

Campbel (Supardi, 2014) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: 1) faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu; 2) faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang memberikan manajer dan team leader; 3) faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim; 4) faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi; 5) faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut pendapat di atas maka dapat disimpulkan kepala sekolah merupakan satu komponen yang mempengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan mempengaruhi seluruh warga sekolah untuk dapat mencapai tujuan pendidikan sesuai visi dan misi sekolah. Kemampuan mempengaruhi ini sering kali disebut dengan kemampuan kepemimpinan transformasional. Menurut Hendrawati, Prasajo, & Diat (2015) kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai proses mengubah dan mentransformasikan individu dan kelompok sedemikian rupa sehingga membuat mereka ingin berubah dan berkembang. Hal ini termasuk pemenuhan kebutuhan motivasi dan rasa hormat terhadap bawahan. Kepemimpinan transformasional merupakan pengalaman berharga karena pemimpin transformasional akan selalu membawa semangat dan energi positif dalam segala hal. Dengan kepemimpinan transformasional diharapkan kepala sekolah menjadi teladan, menimbulkan semangat dan menginspirasi anggota sehingga dapat mencapai tujuan sekolah yang diharapkan.

Kepala sekolah yang transformasional akan mendorong para warga sekolah untuk bekerja sama memberikan pelayanan inovasi yang optimal khusus kepada siswanya. Layanan dalam mutu pendidikan dapat meningkatkan hasil belajar siswa secara signifikan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor terciptanya kinerja guru yang baik. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin adalah menjadi kunci dari peningkatan atau perkembangan sekolah (Suprihatiningrum, 2014). Albuni, (2022) menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

Selain gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kreativitas guru. Guru perlu kreatif, baik dalam proses belajar mengajar secara keseluruhan. Menurut Maslow (dalam Maemunah, 2015:49), kreativitas itu penting karena dengan berkreasi orang dapat mewujudkan (mengaktualisasikan) dirinya, dan perwujudan/aktualisasi diri merupakan kebutuhan pokok tingkat tertinggi dalam hidup manusia. Kreativitas yang baik akan memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja guru untuk lebih baik lagi, termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia (komunikasi) di dalam organisasi, baik antara orang tua dengan peserta didik maupun diantara rekan kerja. Lindawati (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kreativitas guru terhadap kinerja guru PKWU SMA Negeri dan Swasta sekota Pekanbaru. Besarnya pengaruh antara kreativitas guru terhadap kinerja guru PKWU sebesar 45,1 % berada pada tafsiran dan variabel kreativitas guru dapat juga menentukan dan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru PKWU.

Selain kreativitas guru faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara profesional apabila mempunyai motivasi yang tinggi. Guru yang bermotivasi tinggi sering kali melaksanakan tugasnya dengan semangat dan energi karena tindakannya dimotivasi atau dikejar oleh tujuan tertentu. Motivasi merupakan faktor yang memberdayakan guru agar siap dan mau bekerja keras. Motivasi kerja tampak seperti kebutuhan pokok manusia, dan motivasi kerja sebagai intensif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan (Abdurrahmim, 2021).

Menurut Azwar (2016:89), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu, biasanya dorongan tersebut timbul karena keinginan untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Riyadi & Mulyapradana (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor intrinsik/ intrinsik yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun dari faktor eksternal/ ekstrinsik yang berasal dari luar diri seseorang. Anggoro (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja guru memberikan kontribusi pengaruh sebesar 26,8% terhadap kinerja guru, sehingga sisanya sebesar 73,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Berdasarkan gambaran fenomena dan landasan teoritik yang terjadi di atas, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yang membahas tentang kinerja guru dan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah, kreativitas, dan motivasi terhadap kinerja guru di sekolah PAUD. Secara spesifik, penelitian ini berfokus pada (a) Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di lembaga PAUD (b) Pengaruh kreativitas guru terhadap kinerja guru di lembaga PAUD (c) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di lembaga PAUD.

## METODOLOGI

Pelaksanaan penelitian ini mengacu pada pendekatan kuantitatif dengan desain korelasi. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan Kinerja Guru ( $Y$ ) motivasi kerja ( $Z_2$ ) kreativitas ( $Z_1$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru baik PNS maupun non PNS yang terdaftar di Dapodikdasmen pada lembaga PAUD Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara yang mengajar pada tahun pelajaran 2022/2023. Dikarenakan besarnya populasi penelitian, peneliti memutuskan untuk mengambil sampel sebagai representasi dari populasi yang ada. Pemilihan sample menggunakan metode *proportionate random sampling*. Pengambilan sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin. Proses tersebut menghasilkan sampel penelitian sebanyak 111 dari 149 populasi penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner yang digunakan untuk mengambil data penelitian bersifat tertutup karena pertanyaan sudah tersedia sehingga responden tinggal memilih jawabannya. Data mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kreativitas, motivasi kerja dan kinerja guru didapatkan dengan menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan- pernyataan dan berbentuk skala *Likert*. Sebelum digunakan, instrument penelitian telah diujicoba untuk mengetahui tingkat reliabilitas dan validitas. Uji reliabilitas dilaksanakan pada 30 orang guru PAUD yang termasuk dalam populasi, namun tidak termasuk dalam sampel. Peneliti juga melakukan uji validasi pada kuesioner penelitian. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas isi (*content validity*) yang bertujuan untuk memastikan bahwa ukuran telah cukup memasukkan sejumlah item yang representatif dalam menyusun konsep. Untuk melakukan uji validitas, peneliti menggunakan program SPSS 20. Pengujian kuesioner dilakukan sebanyak dua kali. Pengujian pertama bertujuan untuk menghindari kesalahan penafsiran dan tata bahasa, sehingga pengujian ini dilakukan oleh para pakar (*Experts Judgment*). Kemudian pengujian kedua dilakukan dengan teknik korelasi menggunakan rumus korelasi product moment dari Pearson (Supardi, 2014) sebagai berikut :

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

Keterangan:  $r_{xy}$  = koefisien korelasi skor butir (X) dengan skor total (Y)

n = ukuran sampel (responden)

X = skor butir soal

Y = skor total

$X^2$  = kuadrat skor butir

Untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, peneliti menggunakan teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial. Teknik analisis secara deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran nilai setiap variabel yang diteliti, sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) model trimming. Semua pengujian hipotesis menggunakan  $\alpha = 0,05$ . Beberapa uji dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan pengujian hipotesis, yakni uji normalitas, uji heteroskedastisitas varians, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi (Sandjojo, 2011).

Perhitungan dilakukan dengan alat bantu komputer dengan menggunakan program untuk pengolahan data yaitu Microsoft Excell dan aplikasi SPSS 20. Menurut Sugiyono (2021), kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kreativitas, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformasional kepala sekolah lembaga PAUD di Kecamatan Amuntai Tengah yaitu dikategorikan tinggi. Sub Variabel Pertimbangan individu (*Individual Consideration*) memperoleh nilai rerata tertinggi sebesar 4,42. artinya mayoritas guru PAUD di kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara menganggap kepala sekolah selaku pemimpin mempunyai perhatian kepada para gurunya dengan cara meluangkan waktu untuk membimbing gurunya dengan berbagai bentuk penguatan secara personal atau secara bersama contohnya pelatihan. Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru untuk penyelesaian tanggung jawab serta memberikan tugas sesuai bidang dan kemampuan gurunya. Kepala sekolah juga selalu menjaga hubungan dengan para guru yaitu tetap menjalin silaturahmi personil di sekolah Nilai Sub Variabel Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) memperoleh nilai rerata yang paling kecil yaitu sebesar 3,99. namun nilai masih masuk dalam kategori tinggi, artinya mayoritas guru lembaga PAUD kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara menganggap bahwa Kepala sekolah selaku pimpinan selalu bersifat terbuka terhadap kebijakan yang akan disampaikan dalam mengembangkan strategi pembelajaran. Kepala sekolah mendukung kepada personil sekolah untuk berhasil dalam melaksanakan tugas kegiatan sekolah. Kepala sekolah juga menumbuhkan kerja keras guru untuk mempertahankan kemajuan sekolah. Kelemahannya mungkin kepala sekolah masih belum loyalitas secara optimal pada guru dalam pencapaian tujuan untuk kemajuan sekolah dengan cara yang berbeda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas guru lembaga PAUD di Kecamatan Amuntai Tengah dikategorikan tinggi. Sub variabel kelancaran berfikir (*Fluency Thinking*) memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,28. Nilai ini merupakan kategori tinggi artinya rata-rata guru lembaga PAUD di Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara mampu menyelesaikan permasalahan dalam pembelajaran maupun di sekolah terkait dengan pembelajaran maupun program sekolah. Mayorita guru juga menjadi penggerak bagi rekan sejawatnya serta mampu mengembangkan ide dan inovasi dalam pembelajaran. Nilai Sub Variabel keaslian (*organility*) memperoleh nilai rerata yang paling kecil yaitu sebesar 4,06 namun nilai masih masuk dalam kategori tinggi. Rata-rata guru lembaga PAUD kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara berupaya untuk mengasah daya cipta untuk berbagai media maupun APE di lembaganya maupun di daerahnya. Guru berupaya untuk melaksanakan pembelajaran karakter

untuk anak usia dini dengan cara dan metode khusus/tertentu yang sesuai dengan kemampuan dan skills yang dimilikinya Mayoritas guru juga berupaya untuk menjadi inspirasi dalam Organisasi Mitra PAUD seperti IGTKI maupun HIMPAUDI. Kelemahannya mungkin guru masih belum optimal menjadi inspirasi pada masyarakat untuk kemajuan dalam pendidikan yaitu dalam lomba pembuatan media maupun dalam inovasi pembelajaran.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru lembaga PAUD di Kecamatan Amuntai Tengah yaitu dikategorikan tinggi. Nilai Sub Variabel Peningkatan Prestasi Kerja yaitu sebesar 4,56. Rata-rata guru lembaga PAUD kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara beranggapan dan yakin memiliki kesempatan untuk jenjang karir sesuai dengan pangkat dimiliki, kepala sekolah menyambut baik dalam kenaikan jabatan atau pangkat untuk karir para guru khususnya untuk para guru yang berstatus ASN. Mayoritas Guru PAUD di kecamatan Amuntai Tengah menganggap kepala sekolah memberikan kesempatan dan kemudahan dalam proses kenaikan pangkat secara berkala dan beranggapan bahwa sekolah memprioritaskan jenjang karir dan pangkat untuk gurunya. Nilai Sub Variabel Keamanan Kerja memperoleh nilai rerata yang paling kecil yaitu sebesar 4,10 namun nilai masih masuk dalam kategori tinggi. Rata-rata guru lembaga PAUD kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara merasakan bahwa menjadi guru dapat menjamin masa depan guru dan keluarganya. Mayoritas guru juga beranggapan mempunyai penghasilan dari gaji pensiunan merupakan nilai plus dimata masyarakat sekitar dan kelemahannya mungkin minoritas guru belum beranggapan mempunyai jaminan kesehatan seperti BPJS merupakan hal penting untuk dimiliki.

### **Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan oleh nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,322 dengan nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, dengan demikian terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Lembaga PAUD Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Semakin tinggi kepemimpinan Transformasional seorang kepala sekolah hendaknya semakin meningkat kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (Aslamiah, 2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan menghasilkan dampak yang besar terhadap kinerja. Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan seorang pemimpin yang cenderung memotivasi pengikutnya untuk bekerja lebih baik dan berfokus pada perilaku untuk mendorong transformasi antara individu dan organisasi. Hater & Bass (dalam Wahyuddin, 2001), menyatakan bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.

Pemimpin transformasional dapat memberikan teladan bagi karyawannya, dapat mendorong karyawan berperilaku kreatif dan inovatif, serta dapat memecahkan masalah dengan pendekatan baru. Selain itu, pemimpin transformasional menaruh perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi anggota organisasi dan selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerja guna menciptakan kepuasan kerja bagi anggota organisasi.

Hal ini juga sejalan dengan teori Kouzes dan Posner (Rustamaji & Yohana, 2017) yang mengatakan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu memberikan contoh kepada pengikutnya, menjadi panutan bagi pengikutnya, dapat menginspirasi untuk para pengikutnya, mengarahkan pengikut ke arah yang lebih baik dan memberikan motivasi yang kuat dalam meningkatkan kinerja pengikutnya. Menurut Al-Badri (Haj & Jubran, 2016), menunjukkan bahwa pemimpin transformasional dan harapannya yang tinggi terhadap guru membantunya mengembangkan keterampilan mereka dan memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas yang ditugaskan secara efisien dan efektif dan memiliki kinerja yang lebih tinggi yang tercermin pada pengembangan proses pembelajaran pendidikan. Hal ini juga sejalan dengan teori Kouzes dan Posner (Rustamaji & Yohana, 2017) yang mengatakan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu memberikan contoh kepada pengikutnya, menjadi panutan bagi

pengikutnya, dapat menginspirasi untuk para pengikutnya, mengarahkan pengikut ke arah yang lebih baik dan memberikan motivasi yang kuat dalam meningkatkan kinerja pengikutnya. Menurut Al-Badri (Haj & Jubran, 2016) menunjukkan bahwa pemimpin transformasional dan harapannya yang tinggi terhadap guru membantunya mengembangkan keterampilan mereka dan memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas yang ditugaskan secara efisien dan efektif dan memiliki kinerja yang lebih tinggi yang tercermin pada pengembangan proses pembelajaran pendidikan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang sama-sama menyimpulkan bahwa terdapat hubungan langsung dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru (Aslamiah, 2016; Bubu, 2016; Darwanto, 2014; Sahrudin, 2019).

### **Pengaruh Langsung Kreativitas Terhadap Kinerja Guru di Lembaga PAUD**

Pengaruh langsung Kreativitas terhadap Kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,145 dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, dengan demikian terdapat pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Guru di Lembaga PAUD Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Semakin tinggi kreativitas guru maka semakin meningkat kinerja guru. Guru yang kreatif mampu menghasilkan banyak ide/pemecahan masalah-masalah, mampu untuk mencetuskan banyak gagasan jawaban, memberikan banyak cara melakukan berbagai hal. Guru yang kreatif menunjukkan fleksibilitas dalam berpikir dengan menggunakan pendekatan atau cara berpikir yang beragam untuk memecahkan masalah, menghasilkan banyak ide, dan memberikan jawaban pertanyaan yang beragam serta dapat melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda. Menurut Mariana (2023), guru yang kreatif dapat memperkaya dan mengembangkan gagasan/produk, mampu menambahkan/memperinci detail suatu objek gagasan/situasi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih menarik, dan guru yang kreatif tentu mempunyai kemampuan untuk melahirkan gagasan baru yang unik serta memikirkan cara yang tidak biasa/tidak lazim dari bagian-bagian/unsur-unsur yang tentunya dipergunakan dalam penyampaian pembelajaran bagi para peserta didik. Hal ini tentu saja mempengaruhi kinerja seorang guru. Dalam pembelajaran, guru PAUD harus kreatif mengubah materi pembelajaran menjadi alat permainan edukatif atau APE. Guru PAUD harus mampu menciptakan APE dalam pembelajaran, karena siswa harus selalu diberi rangsangan untuk tumbuh dan berkembang. Jika permasalahan muncul dalam proses pembelajaran, maka seorang guru yang kreatif pasti mempunyai ide untuk memecahkan permasalahan tersebut dan mampu memunculkan ide untuk menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pembelajaran.

Menurut Mayesky (dalam Munandar, 2018), mengutarakan bahwa kreativitas adalah cara berfikir dan bertindak atau membuat sesuatu yang asli dari dirinya dan mempunyai nilai bagi diri sendiri dan orang lain. Hal ini sejalan dengan menurut Kasmur, dkk (2021) dalam bekerja, pendidik dipengaruhi oleh faktor eksternal serta faktor internal. Faktor internal meliputi: minat, perilaku, intelegensi, kreativitas, profesionalisme pendidik serta motivasi, sementara faktor eksternal meliputi insentif, sarana prasarana, iklim pekerjaan serta lingkup pekerjaan. Untuk mencapai kinerja maksimal agar mendapatkan hasil pembelajaran dan pencapaian tujuan, maka diperlukan kreativitas guru dalam pembelajaran. Guru dalam melaksanakan tugasnya perlu banyak melakukan inovasi, baik dalam pekerjaannya maupun dalam proses penyajian materi yang bermanfaat bagi kemajuan proses pendidikan dalam bentuk karya kreatif. Kreatif dalam berpikir dan bekerja untuk menciptakan hal-hal baru yang mudah dipahami dan dimengerti oleh peserta didik dengan hasil belajar yang optimal.

Menurut Ratnasari, et al. (2021), guru yang kreatif biasanya memiliki gagasan dan ide baru selaras dengan perkembangan ilmu yang selalu berubah, meskipun terkadang perubahan sangat cepat sesuai dengan kebutuhan pendidikan itu sendiri. Kreativitas dalam menjalankan proses pendidikan selalu berusaha menemukan metode mengajar yang efisien pada pembelajaran materi tertentu dengan hasil yang lebih optimal. Dengan kreativitas yang selalu dilaksanakan, menemukan pelaksanaan pembelajaran yang efisien sehingga hasilnya pendidikan yang maksimal, sehingga membuat seorang guru dan organisasi memperoleh kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian ini

mendukung penelitian sebelumnya oleh Hayatina (2019), terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kreativitas terhadap kinerja guru SMK Manba'ul Ulum, Cirebon yang menunjukkan dengan besarnya nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,708, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) 50,1%. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Elny dan Azura Farah Diba menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif variabel Kreativitas ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) yang ditunjukkan nilai  $t_{Kreativitas} = 3,410$  sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk$  64 sebesar 1,669 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kreativitas terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Lembaga PAUD**

Pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,342 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, dengan demikian terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Lembaga PAUD Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Semakin tinggi motivasi kerja guru maka diharapkan semakin meningkat kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Suriansyah (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja seseorang. Seseorang akan bekerja secara maksimal dan memaksimalkan kemampuan serta keterampilannya bila mempunyai motivasi yang tinggi. Motivasi kerja akan diungkapkan secara jelas melalui bentuk keterikatan dengan pekerjaan. Orang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan lebih terlibat dibandingkan dengan orang yang mempunyai motivasi kerja rendah.

Hal ini juga dikemukakan oleh Ratnasari et al., (2021), motivasi dalam menjalankan proses pendidikan di pengaruhi oleh faktor seorang guru itu sendiri dan faktor lingkungan kerja serta manajemen di dalam lingkungan kerja. Jika motivasi seorang guru tinggi untuk mewujudkan tujuan pendidikan, maka akan berusaha merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses pendidikan menjadi lebih baik. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi tidak akan pernah puas jika hasil dari proses belajar mengajar belum maksimal. Namun sebaliknya jika motivasi seorang guru rendah, maka dalam melaksanakan proses pendidikan kurang memiliki arah yang jelas yang mengakibatkan rencana, pelaksanaan dan proses tidak berjalan maksimal, sehingga hasil yang diharapkan tidak sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional.

Hal ini juga dikemukakan oleh Ratnasari et al., (2021) motivasi dalam menjalankan proses pendidikan di pengaruhi oleh faktor seorang guru itu sendiri dan faktor lingkungan kerja serta manajemen di dalam lingkungan kerja. Jika motivasi seorang guru tinggi untuk mewujudkan tujuan pendidikan, maka akan berusaha merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses pendidikan menjadi lebih baik. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi tidak akan pernah puas jika hasil dari proses belajar mengajar belum maksimal. Namun sebaliknya jika motivasi seorang guru rendah, maka dalam melaksanakan proses pendidikan kurang memiliki arah yang jelas yang mengakibatkan rencana, pelaksanaan dan proses tidak berjalan maksimal, sehingga hasil yang diharapkan tidak sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional.

Motivasi pada dasarnya dapat berasal dari dalam diri seseorang yang disebut juga dengan motivasi intrinsik dan dapat juga berasal dari luar orang tersebut disebut juga dengan motivasi ekstrinsik. faktor-faktor motivasi dapat berdampak baik atau dapat berdampak buruk bagi seorang guru. Motivasi dalam melaksanakan pengajaran dan melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pendidik. Dengan adanya motivasi yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya dalam proses kegiatan belajar mengajar, maka perlu adanya keselarasan dengan tujuan menjadi seorang pendidik di sekolah. Keberhasilan seorang guru dapat dilihat dari prestasi akademik siswa. Jika ia mencapai tujuan yang diharapkan maka guru akan merasa puas dalam menjalankan fungsinya.

Hasil penelitian yang mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Riyadi & Mulyapradana (2017), yang menyatakan bahwa Uji pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh beta 1,115 bertanda positif dan nilai  $0,007 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dengan Albuni (2022), yang

menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Balangan yaitu mempunyai nilai thitung = 2,273 dengan tingkat signifikansi 0,024 dan ttabel = 1,983. Nilai probabilitas 0,024 lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung sebesar 2,273 lebih besar dari ttabel = 1,983 atau thitung > ttabel, Sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja guru maka diharapkan semakin meningkat kinerja guru.

### **Pengaruh Langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kreativitas Guru**

Pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kreativitas guru yang ditunjukkan oleh nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,572 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, dengan demikian terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kreativitas guru lembaga PAUD di Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional kepala sekolah diharapkan akan dapat memaksimalkan daya kreativitas guru dalam bekerja. Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi anggotanya dengan memberikan mereka pengaruh yang dimiliki seorang pemimpin. Pemimpin transformasional memberdayakan anggotanya sehingga mereka dapat mengambil keputusan dalam lingkup pekerjaan yang ditugaskan kepada anggota. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Rifki (2020), yaitu pemimpin transformasional untuk memberikan ruang kepada para anggota untuk berkreasi, melihat ke masa depan dan menemukan solusi baru terhadap segala permasalahan.

Perilaku kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi berbagai aspek, seperti aspek kreativitas. Seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi, memberikan dorongan atau motivasi pada bawahannya termasuk menggerakkan kemampuan kreativitas yang dimiliki oleh anggotanya. kreativitas seseorang meningkat seiring dengan perlakuan kepemimpinan transformasional terhadap anggotanya. Para anggota akan lebih percaya pada kemampuannya untuk menjadi kreatif di tempat kerja. Dari penjelasan konsep dan hasil penelitian di atas dapat diambil kesimpulan kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kreativitas (Robbins, 2017). Kepemimpinan transformasional menumbuhkan kreativitas karyawan dengan cara mengembangkan lingkungan kerja yang kreatif (Afshari, Siraj, & Ghani, 2011).

Dalam penelitian Rifki (2020), menemukan bahwa untuk meningkatkan kreativitas guru melalui kepemimpinan transformasional lebih menekankan pada dimensi pengaruh ideal seperti menanamkan nilai-nilai positif, memberikan teladan atau contoh dan percaya diri, sedangkan penelitian sebelumnya untuk meningkatkan kreativitas melalui kepemimpinan transformasional lebih menekankan pada aspek lingkungan kerja, motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, kompleksitas tugas, self efficacy, stimulasi intelektual, pengambilan keputusan, dan pemberdayaan psikologis. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Suharlan (2017), yang menyatakan bahwa ada terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas guru SMKN 1 Ketahun, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,377 dan nilai thitung = 2,729 lebih besar dari nilai ttabel = 2,021. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi orientasi pembelajaran dan kreativitas guru sekolah di Kota Pekanbaru Nilai R Square yang besarnya 0,550 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel kepemimpinan transformasional.

### **Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Lembaga PAUD**

Pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja guru yang ditunjukkan oleh nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,469 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, dengan demikian terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru lembaga PAUD di Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Semakin tinggi kepemimpinan Transformasional kepala sekolah diharapkan akan dapat memotivasi guru-gurunya dalam bekerja.



Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Bass (dalam Aslamiah, 2016), menyatakan bahwa interaksi antara pimpinan dan bawahan adalah untuk mengubah perilaku bawahan menjadi merasa mampu dan bermotivasi tinggi serta berupaya untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi dan berkualitas. Senada dengan pendapat tersebut, Rivai (2014) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki inspirasi motivasi dimana pemimpin memiliki waktu untuk berkomunikasi dengan karyawan dan dapat memberikan motivasi kepada bawahan untuk melakukan pekerjaan mereka sepenuhnya. Pemimpin juga memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi dan karier guru dengan memberi guru kesempatan untuk ikut serta dalam berbagai pelatihan atau mengembangkan pendidikan tinggi. Menurut Hasibuan (dalam Sanjaya & Baharuddin, 2014) “Motivasi kerja yaitu keahlian seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan semangat sehingga pekerjaan akan selesai dengan lebih dulu dan maksimal.

Pemimpin atau kepala sekolah harus mempunyai kemampuan kepemimpinan yang baik agar dapat memberikan dampak yang baik dan dapat menyelaraskan dengan tujuan di sekolahnya. Kepemimpinan transformasional sangat mempengaruhi motivasi kerja, karena gaya kepemimpinan yang baik memberikan dampak positif, guru akan termotivasi untuk bekerja dengan baik, sehingga kinerja guru akan meningkat. Siswatiningsih, Raharjo, & Prasetya, (2016), bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi motivasi kerja seorang pekerja, dimana pekerja mengalami peningkatan kinerja. Dalam praktik kepemimpinannya, kepala sekolah menjadi sosok yang memberikan contoh, menjadi pemimpin untuk sekolah, selalu memotivasi dan mendorong bawahannya untuk selalu berinovasi, bekerja keras dan profesional sehingga mereka dapat mendukung pembangunan, meningkatkan prioritas, menumbuhkan minat yang lebih besar, selalu menumbuhkan loyalitas dan antusiasme para guru dan karyawan di sekolah, serta mendorong bawahan untuk dapat berpikir dengan cara baru di setiap kegiatan di sekolah (Suhaimi, 2018).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnaen (2020), adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru SMK di Pulau Lombok Provinsi NTB yaitu diperoleh koefisien jalur sebesar 0,671 dengan nilai thitung sebesar 11,647 dan ttabel (0,05;150) sebesar 1,66 atau thitung (11,647) > ttabel (1,66), sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Normianti (2019) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan langsung yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru.

### **Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Kreativitas di Lembaga PAUD**

Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru melalui Kreativitas guru di Lembaga PAUD Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara merujuk pada perhitungan sobelnya, adalah 2,076. Nilai Sobel Test Statistic tersebut lebih besar dari *Zscore* 1,96, maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) melalui variabel Kreativitas (Z1) guru di lembaga PAUD Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah berhasil meningkatkan kreativitas dan motivasi guru, maka ia akan mampu meningkatkan kinerjanya melalui berbagai bentuk pembinaan dengan kapasitas yang berbeda-beda sesuai dengan gaya kepemimpinannya di sekolah.

Jika dilihat dari indikator kreativitas, khususnya kelancaran berpikir, yaitu kemampuan cepat memunculkan banyak ide yang muncul di benak seseorang. Jika dilihat dari indikator kepemimpinan transformasional dan kreativitas terlihat adanya hubungan antara dengan masing-masing indikator khususnya kreativitas guru dapat meningkat seiring dengan adanya faktor keteladanan, kebiasaan, dan kedisiplinan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan model dengan penerapan oleh guru dapat meningkatkan kreativitas (Indradi, 2019). Oleh karena itu, semakin banyak pimpinan sekolah yang

menerapkan nilai-nilai positif kepada guru, maka kreativitas guru akan semakin meningkat sehingga berdampak positif terhadap kinerja guru.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Aksoni & Ratnawati, 2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui kerja kreatif yaitu  $= 0,417 \times 0,533 = 0,222$ . Penelitian Sari (2016) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi motivasi, kreativitas, dan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja di Lembaga PAUD**

Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap kinerja guru melalui Motivasi kerja guru di Lembaga PAUD Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara merujuk pada perhitungan sobelnya, diketahui bahwa nilai Sobel Test Statistic pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) terhadap variabel Kinerja (Y) melalui variabel Motivasi Kerja (Z2) guru di lembaga PAUD Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah 2,16. Nilai Sobel Test Statistic tersebut lebih besar dari *Zscore* 1,96, maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) melalui variabel Motivasi Kerja (Z2) guru di lembaga PAUD Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Hasil penelitian ini menunjukkan sesuai teori Bass (dalam Aslamiah, 2016), menyatakan bahwa interaksi antara pimpinan dan bawahan adalah untuk mengubah perilaku bawahan menjadi merasa mampu dan bermotivasi tinggi serta berupaya untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi dan berkualitas. Selanjutnya Bass mengatakan bahwa membuat perubahan sikap dan tingkah laku anggota/staf hanya dapat dilakukan dengan kepemimpinan transformasional. Hal ini sependapat dengan pendapat di atas, Tarter et al. (dalam Aslamiah, 2016) menyatakan mengingat pentingnya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah, maka seorang kepala sekolah harus mampu mendorong dan menciptakan motivasi kerja bagi para guru, yang memungkinkan para guru dapat bekerja dengan nyaman dan tenang, penuh keakraban dan saling menghargai

Timpe (2013) mengemukakan bahwa keberhasilan kinerja guru dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Ada beberapa faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja seperti: pengawasan, kepemimpinan, lingkungan kerja, perilaku, manajemen, desain pekerjaan, umpan balik dan administrasi upah, sementara faktor internal meliputi: "motivasi kerja, latar belakang pendidikan, kecerdasan emosi, minat dalam kerja, dan lain-lain". Motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional bisa mempengaruhi kinerja karyawan (Johan, Tucunan, Supartha, & Riana, 2014). Motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja guru, semakin tinggi motivasi kerja akan menghasilkan kinerja guru yang baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja individu akan ditentukan oleh tingkat motivasi individu dalam menyelesaikan tugasnya, motivasi akan didukung oleh terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa hormat dan otonomi, kebutuhan implementasi dari guru. Besar kecilnya motivasi akan ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam menjalankan fungsi kepemimpinan. Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa ada hubungan tidak langsung antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja (Agustina, 2019; Suhaimi, 2019; Sundari, 2019).

### **SIMPULAN**

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kualitas kinerja guru dipengaruhi oleh external dan internal faktor. Dari aspek external, pemilihan gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan kinerja guru. Oleh sebab itu, para kepala sekolah sudah seharusnya mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan para guru. Sedangkan dari aspek internal meliputi motivasi dan kreatifitas guru. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa guru yang memiliki

motivasi tinggi memiliki kinerja yang baik. Guru harus selalu berusaha untuk selalu termotivasi sebagai seorang pengajar. Selain itu, kinerja guru juga berhubungan erat dengan kreativitas guru. Pembelajaran yang didasari kreativitas akan menghasilkan pengalaman pembelajaran yang menarik bagi siswa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmim. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS di SMP. *Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, 3(2).
- Afshari, M., Siraj, S., & Ghani, M. F. (2011). Leadership and Creativity. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(10).
- Agustina, dkk. (2019). Relationship between the Principal Role, Motivation and Satisfaction with the Performance of Elementary School Teachers. *Journal of K6, Education, and Management(J-K6EM)*, 2(2).
- Aksoni, F., & Ratnawati, I. (2020). Pengaruh Perilaku Kerja Kreatif sebagai Variabel Intervening pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformational dan Iklim Kerja dengan Kinerja Guru (Studi pada Guru SMAN di Kota Semarang). *Studi Manajemen Organisasi*, 17(1).
- Albuni, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Balangan. Program Studi Magister Administrasi Pendidikan. Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin.
- Anggoro. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (Smp) Katolik Di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri. *Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Widya Yuwana, Madiun*.
- Aslamiah. (2016). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SMK Swasta di Kota Banjarbaru.
- Azwar, S. (2016). Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bubu. (2016). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas. Banjarmasin.
- Darwanto. (2014). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru IPS SMPN di Kabupaten Tanah Bumbu. Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin.
- Haj, & Jubran. (2016). The Extent of Principals' Application of the Transformational Leadership and its Relationship to the Level of Job Satisfaction among Teachers of Galilee Region. IISTE.
- Handayani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Meningkatnya Orientasi Pembelajaran dan Kreativitas Guru. *Kafa'ah Journal*, 9(1), 12–25.
- Hayatina, L. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus terhadap SMK Manba'ul 'Ulum Cirebon). *Jurnal Biopsikososial*, 2(2).
- Hendrawati, A., Prasojo, L. D., & Diat, P. L. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Prestasi Belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 141–157.
- Indradi. (2019). Pembentukan Karakter Kritis Dan Kreatif Melalui Pembelajaran Bahasa Dan Keteladanan Guru Bahasa.
- Johan, R., Tucunan, A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9).
- Kasmur, dkk. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Profesionalisme terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 1(1).
- Lindawati, dkk. (2022). . Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Kreativitas Guru Terhadap

- Kinerja Guru Prakarya Dan Kewirausahaan SMA Negeri Dan Swasta Sekota Pekanbaru. *Jurnal Jumped (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 10(1).
- Madjid. (2016). *Mengangkat Cerita dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicitra Karya Nusantara.
- Maemunah. (2015). *Kreativitas Guru Paud Dalam Mengembangkan Media Pembelajaran Melalui Pemanfaatan Bahan Alam*. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, 22(3).
- Mariana. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Kreativitas dan Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Guru di Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara*. Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin.
- Munandar, U. (2018). *Kreativitas Modern dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Normianti. (2019). *Relationship Of Transformational Leaders Of Principal, Teacher Motivation, Teacher Organization Commitments With Performance Of Primary School Teachers In Labuan Amas Selatan, Indonesia*. *European Journal of Education Studies*, 5(11).
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ismanto, W. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja*. *Manajemen Pendidikan*, 16(1).
- Rifki, A. J. H. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kreativitas Guru Smk Swasta Se Kabupaten Karawang*. Universitas Negeri Jakarta, Jakarta.
- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyadi, S., & A. M. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. *Guru.Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Robbins, J. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rustamaji, & Yohana. (2017). *Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis*.
- Sahrudin. (2019). *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar*. Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin.
- Sandjojo, N. (2011). *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sanjaya, A., & Baharuddin, A. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. *Jurnal Administrate*.
- Sari, R. C. W. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kreativitas melalui Motivasi Intrinsik (Studi pada Karyawan Divisi Produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya Persero)*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3).
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Ahmad Dahlan, Kediri)*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2).
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif R&D, dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhaimi. (2019). *Variabel-Variabel Penelitian Manajemen Pendidikan*. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat Press.
- Suharlan. (2017). *Pengaruh Sikap Inovatif Dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Terhadap Kreativitas Guru Di Smkn 1 Ketahun, Bengkulu Utara*. Universitas Bengkulu, Bengkulu.
- Sundari, dkk. (2019). *The Influence of Ledership, Work Climate and Spirit on Elementary School Teacher's Discipline in Batu Ampar District Tanah Laut Regency*. *Journal of K6, Education, and Management (j-K6EM)*, 2(1).
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suprihatiningrum, J. (2014). *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

- Suriansyah, A. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 1(1).
- Timpe, D. (2013). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. Jakarta: PT Elec Media Komputindo.
- Wahyuddin, S. N. M. (2001). "Peran Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Komunikasi Internal, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar." *Jurnal University Press*.
- Zulkarnaen. (2020). Pengaruh budaya sekolah, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2).

