



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 4699 -4709

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge Sharing*, dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN Jambangan Surabaya

Muhammad Agung Satriyo Utomo¹, Sofyan Lazuardi², Iwang Suwangsih³

^{1,2,3} STIE Mahardhika Surabaya

agungsatrivo0034@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *Knowledge sharing*, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MIN Jambangan Surabaya baik secara parsial dan simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis skala likert 1-5 dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 24. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah disebarluaskan dengan melalui link google form kepada responden. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Guru MIN Jambangan Surabaya yaitu sebanyak 40 orang dan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel, sehingga jumlah sampel penelitian berjumlah 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan korelasi sebesar 0,296 dan nilai signifikansi sebesar 0,016 ($p < 0,05$). *Knowledge sharing* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan korelasi sebesar 0,412, dan nilai signifikansi 0,000. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan korelasi 0,519 dan nilai signifikansi 0,000. Determinasi menunjukkan hasil sebesar 0,955 artinya gaya kepemimpinan transformasional, *Knowledge sharing*, dan motivasi kerja memberi pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 95,5% dan sisanya sebesar 4,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge Sharing*, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

1. Latar Belakang

Dinamika di masa globalisasi saat ini menjadi salah satu tantangan yang harus dijadikan fokus utama, khususnya oleh tenaga kerja di suatu organisasi. Jika tantangan ini tidak mendapat perhatian yang cukup, hal itu akan berpengaruh pada penurunan kualitas tenaga kerja. Tenaga kerja yang kurang memiliki bakat, terutama dalam hal inovasi dan perubahan, sangat berisiko mengalami kegagalan dan tidak mampu bersaing.

Pendidikan adalah aset yang paling penting untuk kemajuan sumber daya manusia bagi bangsa dan negara. Pendidikan merupakan awal pondasi bagi kemajuan suatu bangsa (Agustina dkk., 2020). Pendidikan yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang mampu dan berdaya guna dalam mendukung pencapaian cita-cita suatu negara.

Sekolah adalah institusi resmi yang menjalankan sistem pendidikan. Pendidikan adalah upaya yang dilakukan secara terstruktur dan sadar untuk mengembangkan proses belajar bagi siswa secara aktif, sehingga peserta didik mampu mengembangkan potensi dalam dirinya dalam bidang kecerdasan, keterampilan, pengembangan diri, spiritual keagamaan, serta akhlak mulia yang sangat diperlukan di lingkungan masyarakat, bangsa dan negara, bahkan dirinya sendiri (Akbar dkk., 2019).

Sekolah merupakan organisasi bergerak dibidang pendidikan yang mengandalkan sumber daya manusia dalam seluruh kegiatan di lingkungan kerjanya. Sekolah salah satu lembaga formal dalam bidang jasa harus memiliki kinerja guru yang kompeten dan ahli dibidangnya. MIN Jambangan Surabaya merupakan sebuah sekolah dasar pertama yang berlokasi di Jl. Jambangan No. 147 Surabaya, dikenal sebagai sekolah dasar yang memiliki segudang prestasi baik dalam bidang akademik maupun non akademik. Dalam proses mencapai prestasi tersebut merupakan hasil dari kinerja guru yang baik dan kompeten dalam bidangnya.

Guru merupakan tenaga pendidik yang memiliki komponen penting, karena ditangan gurulah sumber pembelajaran dan kurikulum pembelajaran menjadi sangat berarti untuk peserta didik dimasa depan (Sma dan Lore, 2019). Peran seorang pengajar sangat krusial dalam kemajuan pendidikan yang lebih baik. Seorang pengajar adalah elemen yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan proses pembelajaran di sekolah (Sma

dan Lore, 2019). Oleh karena itu, usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pendidikan harus dilengkapi dengan tenaga profesional yang berkualitas.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru tersebut dibutuhkan beberapa cara antara lain gaya kepemimpinan transformasional, *Knowledge sharing*, dan motivasi kerja guna untuk mencapai hasil yang diinginkan. Mengingat pada tahun 2024 banyak fenomena penurunan kinerja guru di MIN Jambangan Surabaya, hal tersebut dapat dilihat dari observasi langsung dan data guru sejak tahun lalu. Kurangnya dukungan atau dorongan semangat bagi guru dari atasan yaitu kepada sekolah. Kurangnya interaksi antara guru lainnya untuk berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman mengajar yang lebih baik. Adanya tuntutan kepada guru untuk selalu produktif dan kreatif dalam mengajar tanpa adanya motivasi dari atasan. Dan adanya penurunan kinerja guru selama tahun 2024 yang lalu, akibatnya perlu untuk dilakukan analisis lebih lanjut pada beberapa faktor yang memengaruhi pada kinerja guru.

Dari fenomena atau permasalahan yang telah terjadi tersebut mengenai penurunan kinerja guru, solusi untuk perbaikan perlu diterapkan agar dapat meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik di masa yang akan datang. Setiap lembaga pendidikan pasti berusaha keras untuk meningkatkan kinerja pengajarnya agar lebih produktif dan kompeten dalam bidangnya, sehingga dapat mencapai tujuan keberhasilan organisasi tersebut. Melalui gaya kepemimpinan transformasional, *Knowledge sharing*, dan motivasi kerja dapat membantu mendorong semangat dan Dorongan bagi pengajar agar dapat meningkatkan prestasi mereka demi mencapai tujuan organisasi dengan lebih optimal.

Kinerja merupakan suatu bentuk kerja dapat berupa kontribusi perilaku seseorang yang memiliki nilai positif bahkan negatif untuk mampu mencapai tujuan organisasi [4]. Kinerja adalah sebuah tingkat keberhasilan yang tercapai dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban dengan baik (Stkip dan Daya, 2019). Kinerja merupakan tingkat kesuksesan pencapaian dalam suatu program pelaksanaan kegiatan visi dan tujuan organisasi untuk meraih keberhasilan yang lebih baik (Dongoran dan Batubara, 2021).

Tidak mudah untuk meningkatkan kinerja guru di setiap sekolah. Ada sejumlah elemen yang harus dipertimbangkan oleh kepala sekolah untuk memperbaiki kinerja para guru di MIN Jambangan Surabaya seperti menerapkan gaya kepemimpinan transformasional untuk memberikan semangat motivasi kerja bagi guru, mampu membudayakan perilaku *Knowledge sharing*, dan memberikan motivasi kerja yang baik kepada setiap guru.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan pemimpin dalam memberikan motivasi dan semangat kepada staf agar dapat meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan organisasi (Adiwantari dkk., 2019). Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi anggotanya agar lebih memprioritaskan kepentingan organisasi ketimbang kepentingan pribadi mampu mempengaruhi lingkungannya untuk lebih baik dari sebelumnya (Widayati dan Rahardjo, 2017). Gaya kepemimpinan transformasional dapat diartikan dengan salah satu gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan untuk selalu mengedepankan pentingnya visi dan misi organisasi dengan cara memotivasi bawahannya [8].

Knowledge sharing merupakan suatu proses interaksi seseorang dimana setiap individu saling bertukar pikiran dan pengetahuan yang didukung dengan tujuan mengembangkan informasi dan pengetahuan yang sudah ada sehingga mampu menciptakan kerangka baru yang lebih inovatif dan dapat memberikan suatu kontribusi baru yang baik terhadap kinerja suatu organisasi (Terhadap dkk., 2024). *Knowledge sharing* adalah proses bertukar pengetahuan baik secara individu maupun kelompok (Universitas dkk., 2023). *Knowledge sharing* merupakan suatu konsep dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan cara berbagi ide kreatif dan inovatif diiringi dengan komunikasi yang baik dan berstruktur [11].

Motivasi secara umum salah satu metode yang dapat diterapkan dalam manajemen pengetahuan untuk memberikan kesempatan kepada individu, kelompok, lembaga, atau organisasi dalam menyampaikan pengalaman, informasi, dan ide-ide kreatif kepada anggota lainnya (Sma dan Lore, 2019). Kesempatan untuk melakukan pertukaran pengetahuan ini dapat terwujud jika setiap anggota memperoleh peluang yang merata dan luas untuk menyampaikan pemikiran, masukan, dan pandangan kepada seluruh anggota lainnya. dan tidak pernah menyerah dalam situasi dan kondisi apapun.

Dari penjelasan tersebut, MIN Jambangan Surabaya perlu meningkatkan kinerja para guru melalui beberapa cara, seperti menerapkan Kepemimpinan Transformasional, berbagi pengetahuan, dan memberikan motivasi kerja yang sistematis dan terarah agar dapat mencapai tujuan keberhasilan yang diinginkan oleh organisasi. Berdasarkan latar belakang dan penyampaian masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan studi dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge Sharing*, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN Jambangan Surabaya”. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja guru dalam sebuah organisasi.

2. Metode Penelitian

2.1 Definisi Operasional

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memotivasi dan memberikan inspirasi kepada pegawainya yang telah direncanakan secara maksimal guna untuk tercapainya hasil akhir yang baik [12]. Gaya kepemimpinan transformasional yaitu sikap seorang pemimpin yang dapat memotivasi dan mengarahkan para pegawainya untuk dapat semangat mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati sebelumnya (Hardika Senny dkk., 2018).

Dapat dilihat bahwa, pendekatan kepemimpinan transformasional merupakan salah satu metode yang dipakai oleh para pemimpin untuk mendorong, memengaruhi, mengarahkan, dan mengatur karyawan mereka demi pencapaian tujuan penting organisasi dengan cara yang lebih baik dan efisien. Indikator yang termasuk gaya kepemimpinan transformasional menurut [12] sebagai berikut:

- 1) Kharisma: seorang pemimpin yang memiliki daya tarik pribadi dan menciptakan suasana motivasi berdasarkan dedikasi dalam pekerjaan, serta menghubungkan emosi dengan visi, filosofi, dan gaya kepemimpinan mereka kepada para pengikut. Kharisma juga berarti kemampuan istimewa untuk mendorong orang lain agar mendukung visi dan misi yang telah ditetapkan.
- 2) Motivasi Inspiratif: seorang pemimpin yang memiliki semangat yang tinggi dalam menyampaikan harapan masa depan organisasi dengan cara yang idealis untuk memicu motivasi di dalam tim, bukan hanya semangat bagi individu tertentu.
- 3) Stimulasi Intelektual: kemampuan seseorang pemimpin dalam menemukan solusi baru untuk masalah yang sudah lama ada melalui inovasi. didalam diri pegawainya. Pendekatan atau perspektif yang baru merupakan salah satu solusi yang bisa pemimpin berikan untuk mendorong perhatian dan kesadaran akan permasalahan yang sedang dihadapi.
- 4) Perhatian yang individual: sikap seorang pemimpin yang selalu memperlakukan dan memperhatikan setiap perilaku pegawainya secara individual, melatih kemampuan yang dimiliki, dan menasehati jika ada kesalahan. Pemimpin mengajak para pegawainya untuk selalu mengembangkan potensi yang ada dalam diri pada anggotanya.

2. Knowledge sharing (X2)

Berbagi pengetahuan adalah sebuah tindakan yang dilakukan oleh dua atau lebih orang dengan maksud untuk saling bertukar atau menyebarluaskan ilmu pengetahuan, dan keterampilan (Prasetyaningtyas dkk., 2020). *Knowledge sharing* adalah proses yang dapat dikatakan sistematis dalam memperoleh pengetahuan dengan berbagai cara melalui bertatap muka secara langsung maupun melalui media sosial digital [15].

Dapat disimpulkan bahwa, *Knowledge sharing* yaitu suatu kegiatan berbagi yang dapat dilakukan untuk mendapatkan ilmu, kemampuan, dan pengalaman baru yang berguna untuk kemajuan pribadi maupun kelompok.

Indikator *Knowledge sharing* yang akan diukur dalam penelitian ini menurut (Nugraha dan Sukiman, 2023), antara lain:

- 1) Kesiediaan berbagi pengetahuan khusus: kesiapan seseorang, organisasi atau kelompok untuk dapat berbagi pengetahuan, pengalaman, ide bahkan keterampilan yang dimiliki kepada anggota yang lain.
- 2) Kesiediaan berbagi pengetahuan secara virtual: suatu sikap atau tindakan secara sukarela membagikan informasi, pengalaman, keterampilan, atau ide yang dimiliki melalui online atau media digital kepada orang lain.
- 3) Kesiediaan memberi saran dalam pekerjaan: dalam hal ini merupakan suatu bagian pengembangan dan kolaborasi profesional yang penting dalam menunjukkan sikap proaktif dan positif untuk membagikan wawasan, pengalaman, atau gagasan yang berguna bagi anggota organisasi agar dapat meningkatkan kinerja dan mencapai hasil yang lebih baik.
- 4) Kesiediaan berdiskusi selama pertemuan: sikap aktif dan keterbukaan antar pegawai untuk terlibat percakapan, bertukar pikiran, dan ide dalam pertemuan.
- 5) Kesiediaan berbagi pengalaman sebagai solusi: perilaku atau sikap seseorang dalam membantu menyelesaikan masalah atau tantangan bersedia untuk membagikan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki.

3. Motivasi kerja (X3)

Motivasi adalah suatu kekuatan yang muncul dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk meraih tujuan. Sementara itu, kerja adalah aktivitas baik fisik maupun mental yang dilakukan oleh individu untuk mencapai hasil yang diinginkan (Santiari dkk., 2020). Motivasi kerja merupakan

sesuatu hal yang dapat menimbulkan dorongan berupa semangat untuk bekerja, guna untuk mencapai tujuan organisasi [17].

Indikator yang dapat digunakan dalam mengukur motivasi kerja menurut (Dongoran dan Batubara, 2021), yaitu:

- 1) Motivasi dari Dalam: semangat yang muncul dari diri individu yang mencakup rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menekankan pencapaian, memiliki tujuan yang jelas, dan berupaya untuk melampaui orang lain.
- 2) Motivasi dari Luar: semangat yang berasal dari faktor eksternal, seperti berusaha untuk menarik perhatian atasan atau rekan kerja, berusaha memenuhi kebutuhan sehari-hari, bekerja untuk meraih insentif, dan mengharapkan pujian atas pencapaian yang diraih.

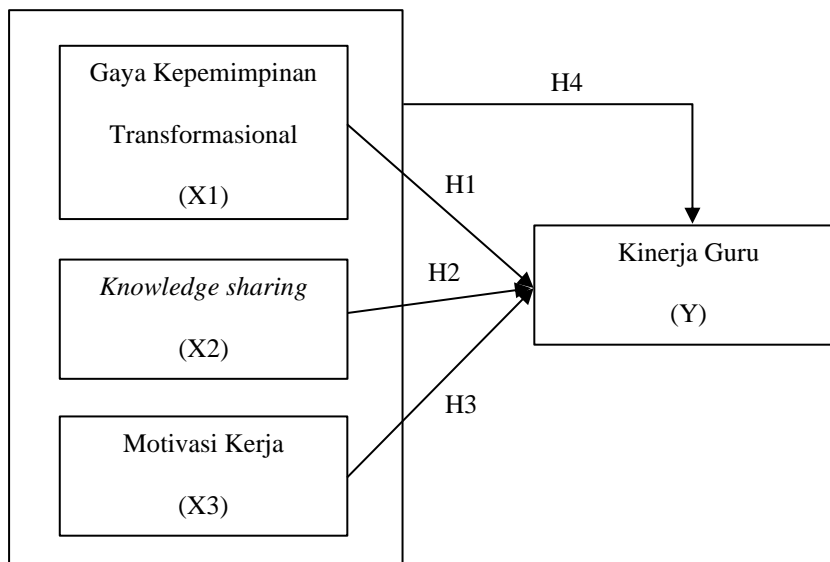
4. Kinerja Guru (Y)

Kinerja seorang pengajar adalah hasil dari usaha yang dilakukan oleh guru, dinilai berdasarkan aspek kualitas dan jumlahnya, hasil kerja tersebut dapat berupa kemampuan, pengetahuan, keterampilan, nilai, motivasi, dan sikap profesional yang telah diterapkan saat mengajar atau mendidik dilingkungan sekolah [18]. Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang berhubungan dengan durasi, mutu, dan jumlah (Akbar dan Imaniyati, 2019).

Indikator kinerja guru dapat diukur dalam penelitian ini menurut (Diwiyani dan Sarino, 2018), sebagai berikut:

- 1) Standar kerja: standar kerja mencakup sejauh mana guru menyusun program pengajaran yang sesuai. Kemampuan ini terlihat dari tingkat kecerdasan, komitmen, serta kesetiaan dalam melaksanakan peran mereka sebagai pendidik.
- 2) Efisiensi atau akurasi kerja: efisiensi dalam pelaksanaan tugas yang menunjukkan kualitas profesional dalam mengajar.
- 3) Inisiatif dalam kerja: inisiatif dalam bekerja dapat dilihat dari cara seorang pegawai menggunakan media online pembantu untuk memudahkan proses bekerja.
- 4) Kemampuan kerja: kemampuan dalam proses mengelola seluruh kegiatan belajar mengajar dan menguasai dalam landasan pendidikan.
- 5) Komunikasi: komunikasi yang baik antar anggota lainnya dapat memudahkan seseorang dalam bekerja.

2.2 Kerangka Konseptual



Hipotesis :

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di MIN Jambangan Surabaya.

H2 : *Knowledge Sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di MIN Jambangan Surabaya.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di MIN Jambangan Surabaya.

H4 : Gaya kepemimpinan transformasional, *Knowledge Sharing*, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di MIN Jambangan Surabaya.

2.3 Jenis Penelitian

Dalam studi ini diterapkan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu bentuk penelitian yang memanfaatkan analisis data berbentuk angka yang diolah melalui teknik statistik diperoleh dari hasil jawaban responden yang telah disebarakan [21]. Lokasi penelitian yang dipilih yaitu MIN Jambangan Surabaya, berlokasi di Jl. Jambangan Raya No. 147 RT.006/RW.002, Jambangan, Kec. Jambangan, Surabaya, Jawa Timur. Populasi yang digunakan dipenelitian ini yaitu seluruh guru MIN jambangan Surabaya yang berjumlah 40 responden. Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari 40 responden. Teknik sampling jenuh merupakan suatu metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, antara lain: Kuesioner, Observasi, Wawancara, dan Studi Pustaka. Sumber pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu berupa data primer dan sekunder. Data primer didapat melalui kuesioner (survei) berupa tautan google form yang diberikan kepada seluruh guru di MIN Jambangan Surabaya. Kuesioner ini menggunakan skala likert 1-5 sebagai alat ukur. Skala likert 1-5 ini terdiri dari: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) cukup setuju, (4) setuju, (5) sangat setuju. Sedangkan data sekunder berupa data dari artikel atau jurnal penelitian terdahulu yang relevan dan terpercaya.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Bukti Nomor	r-hitung	r tabel $\alpha = 0,05$	keterangan
X1-1	0,518	0,312	Valid
X1-2	0,685	0,312	Valid
X1-3	0,678	0,312	Valid
Bukti Nomor	r-hitung	r tabel $\alpha = 0,05$	keterangan
X1-4	0,794	0,312	Valid
X1-5	0,584	0,312	Valid
X1-6	0,526	0,312	Valid
X1-7	0,764	0,312	Valid
X1-8	0,757	0,312	Valid
X2-1	0,596	0,312	Valid
X2-2	0,859	0,312	Valid
X2-3	0,768	0,312	Valid
X2-4	0,876	0,312	Valid
X2-5	0,869	0,312	Valid
X2-6	0,717	0,312	Valid
X2-7	0,633	0,312	Valid
X2-8	0,681	0,312	Valid
X2-9	0,714	0,312	Valid
X2-10	0,435	0,312	Valid
X3-1	0,815	0,312	Valid
X3-2	0,819	0,312	Valid
X3-3	0,788	0,312	Valid
X3-4	0,688	0,312	Valid
X3-5	0,501	0,312	Valid
X3-6	0,682	0,312	Valid

X3-7	0,552	0,312	Valid
X3-8	0,699	0,312	Valid
Y-1	0,467	0,312	Valid
Y-2	0,636	0,312	Valid
Y-3	0,740	0,312	Valid
Y-4	0,773	0,312	Valid
Y-5	0,730	0,312	Valid
Y-6	0,733	0,312	Valid
Y-7	0,786	0,312	Valid
Y-8	0,779	0,312	Valid
Y-9	0,753	0,312	Valid
Y-10	0,656	0,312	Valid

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa semua pernyataan dalam kuesioner tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge Sharing*, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti.

b. Uji Realibilitas

Tabel Hasil Uji Realibilitas

Variabel	r Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,818	Reliabel
<i>Knowledge sharing</i>	0,895	Reliabel
Motivasi Kerja	0,845	Reliabel
Kinerja Guru	0,883	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Tabel 2 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), *Knowledge Sharing* (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Guru (Y) memiliki tingkat keandalan yang tinggi, ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha melebihi batas minimum 0,6, sehingga variabel tersebut cocok digunakan dalam penelitian berikutnya.

3.1.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	<i>Kolmogorov Sminorv-Test</i>	Signifikansi	p-value	Interpretasi
<i>Unstandardized Residual</i>	0,723	0,673	$p > 0,05$	normal

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil pemeriksaan normalitas yang ada di Tabel 4. 11, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal. Ini terlihat dari nilai p-value pada uji Kolmogorov-Smirnov untuk setiap variabel yang lebih besar dari 0,05, yang merupakan batas signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa data yang dipakai dalam studi ini memenuhi aturan normalitas, yang merupakan syarat vital dalam analisis regresi linier berganda.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,212	4,717	Tidak Ada Masalah Multikolinieritas

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2574>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<i>Knowledge sharing</i>	0,417	2,400	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,233	4,284	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditampilkan pada Tabel 4.12, diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing*, dan motivasi kerja, memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Angka-angka ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antara variabel independen, sehingga bisa disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas. Oleh karena itu, hasil ini memberikan keyakinan bahwa Ketiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional, berbagi pengetahuan, dan motivasi dalam bekerja dapat diwujudkan dengan valid dan tepat dalam menerangkan dampaknya terhadap prestasi guru di MIN Jambangan Surabaya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t - hitung	p - value	sign	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,075	p>0,05	0,339	Tidak Ada Masalah Heteroskedastisitas
<i>Knowledge sharing</i>	-0.003	p>0,05	0,918	Tidak Ada Masalah Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	-0.081	p>0,05	0,199	Tidak Ada Masalah Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas yang terlihat dalam tabel, kita dapat melihat bahwa semua variabel independen, seperti gaya kepemimpinan transformasional, berbagi pengetahuan, dan motivasi kerja, menunjukkan nilai signifikansi (p-value) yang lebih tinggi dari 0,05.

3.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,296	2,532	0,016
<i>Knowledge sharing</i>	0,412	8,403	0,000
Motivasi Kerja	0,519	5,569	0,000
Konstanta	-1.436	-0.893	0,378
R2	0,955		
F hitung	255,581		0,000

Sumber: Data Diolah

Dari hasil analisis regresi didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,436 + 0,296 X_1 + 0,412 X_2 + 0,519 X_3 + e$$

Dalam penelitian ini, model regresi yang diterapkan menunjukkan bahwa Y adalah variabel dependen yang mewakili kinerja guru, sedangkan X₁ merujuk pada gaya kepemimpinan transformasional, X₂ sebagai *knowledge sharing*, dan X₃ berhubungan dengan motivasi kerja yang berfungsi sebagai variabel independen. Dari analisis regresi linier berganda yang dilakukan, diperoleh rumus regresi yang mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu unit pada setiap variabel independen akan berdampak positif pada peningkatan kinerja guru, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Secara lebih terperinci, setiap kenaikan satu unit pada gaya kepemimpinan transformasional (X₁) akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,296 unit. Di sisi lain, setiap kenaikan satu unit pada *knowledge sharing* (X₂) akan menambah kinerja guru sebesar 0,412 unit, sementara peningkatan satu unit pada motivasi kerja (X₃) memiliki dampak paling signifikan, yaitu sebesar 0,519 unit terhadap peningkatan kinerja guru. Selain menganalisis

besarnya dampak lewat nilai koefisien regresi, analisis ini juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai signifikansi (p-value).

3.1.4 Pengujian Hipotesis
a. Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.436	1.608		-.893	.378
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.296	.117	.194	2.532	.016
	Knowledge Sharing	.412	.049	.459	8.403	.000
	Motivasi Kerja	.519	.093	.407	5.569	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS, diperoleh nilai t yang dihitung untuk masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 2,532, lebih besar daripada t-tabel (2,02619), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru secara parsial.
- knowledge sharing* (X_2) sebesar 8,403, yang jauh melampaui nilai t-tabel, sehingga H_0 kembali ditolak. Dengan demikian, berbagi pengetahuan juga memiliki dampak yang signifikan pada kinerja guru.
- motivasi kerja (X_3) sebesar 5,569, yang juga melebihi t-tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap performa guru.

b. Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	667.748	3	222.583	255.581	.000 ^b
	Residual	31.352	36	.871		
	Total	699.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Knowledge Sharing, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS, diperoleh nilai F-hitung sebesar 255,581, yang secara signifikan melebihi nilai F-tabel sebesar 2,70 pada taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan yang sesuai. Dengan demikian, sesuai dengan prinsip dasar pengujian statistik, karena F-hitung > F-tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, secara simultan, variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), *knowledge sharing* (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y) di MIN Jambangan Surabaya.

c. Koefisien Determinasi

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.955	.951	.933

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Knowledge Sharing, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS, didapatkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,955 atau 95,5%. Angka ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibuat memiliki kesesuaian yang sangat tinggi, di mana 95,5% dari variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel kinerja guru (Y) dapat diuraikan oleh ketiga variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X_1), knowledge sharing (X_2), dan motivasi kerja (X_3) sekaligus. Dengan demikian, model ini mampu menggambarkan hampir seluruh faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam konteks penelitian ini. Sementara itu, sisanya sebesar 4,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut bisa saja meliputi lingkungan kerja, kondisi fasilitas, beban kerja, kesejahteraan, maupun aspek personal dan psikologis individu guru, yang juga dapat memberikan kontribusi terhadap tingkat kinerja namun tidak dijadikan fokus dalam model ini.

3.2 Diskusi

3.2.1 Hubungan antar Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Guru

Temuan dari studi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MIN Jambangan Surabaya. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh koefisien regresi sebesar 0,296, dengan nilai t-hitung sebesar 2,532, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,02619, serta nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,016, yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05 ($p < 0,05$). Hal ini menandakan bahwa hipotesis nol ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru secara parsial.

3.2.2 Hubungan antar Knowledge Sharing dan Kinerja Guru

Hasil studi ini juga mengungkapkan bahwa variabel *knowledge sharing* atau berbagi pengalaman memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja guru di MIN Jambangan Surabaya. Dari analisis regresi linear berganda, didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,412, dengan t-hitung sebesar 8,403, yang jauh melebihi t-tabel yang bernilai 2,02619. Selain itu, nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 menandakan bahwa pengaruh ini sangat signifikan ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa praktik *Knowledge sharing* berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja guru secara parsial.

3.2.3 Hubungan antar Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Dalam penelitian ini, variabel motivasi kerja juga merupakan faktor paling kuat yang mempengaruhi kinerja guru di MIN Jambangan Surabaya. Ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi linier berganda, dengan koefisien regresi 0,519 dipertahankan, nilai tertinggi di antara tiga variabel independen. Selain itu, nilai-t-count adalah 5.569, yang jauh lebih besar dari tabel T 2.02619, dan nilai signifikan 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa efek variabel ini signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan motivasi kerja memiliki kontribusi yang besar dan nyata dalam menentukan kualitas kinerja guru.

3.2.4 Hubungan antar Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Knowledge Sharing dan Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS, diperoleh nilai F-hitung sebesar 255,581, yang secara signifikan melebihi nilai F-tabel sebesar 2,70 pada taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan yang sesuai. Dengan demikian, sesuai dengan prinsip dasar pengujian statistik, karena F-hitung $>$ F-tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, secara simultan, variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1),

knowledge sharing (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y) di MIN Jambangan Surabaya.

4. Kesimpulan

Menurut analisis dan diskusi mengenai dampak gaya kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing*, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing*, dan motivasi kerja memiliki pengaruh menguntungkan dan berarti pada kinerja guru di MIN Jambangan Surabaya. Penelitian juga mencatat bahwa motivasi dari seorang pemimpin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru, sehingga penting untuk menciptakan keharmonisan di antara kedua hal tersebut guna mendorong loyalitas dan dedikasi para guru, sehingga hal ini dapat berdampak positif pada kinerja guru di organisasi tersebut.

Referensi

- [1] A. Agustina, M. M. Ibrahim, and A. Maulana, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba," *Idarah J. Manaj. Pendidik.*, vol. 4, no. 1, p. 111, 2020, doi: 10.24252/idaarah.v4i1.14164.
- [2] L. Akbar, N. Imaniyati, J. Setiabudhi, N. Bandung, and J. B. Indonesia, "Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru (Principal transformational leadership style to teacher performance)," vol. 4, no. 2, 2019, doi: 10.17509/jpm.v4i2.18012.
- [3] D. I. Sma and N. Lore, "Volume : 12 Nomor : 1 Edisi : Maret 2019," 2019.
- [4] N. Panei, "Maker: Jurnal Manajemen DAMPAK KOMITMEN GURU TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI 1 PANELI," vol. 6, no. May, pp. 1–12, 2020.
- [5] D. Stkip and B. Daya, "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU Rabukit Damanik," vol. 5, no. 2, 2019.
- [6] A. T. Dongoran and I. H. Batubara, "Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru," *J. Manaj. Pendidik. Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]*, vol. 2, no. 1, pp. 1–16, 2021, doi: 10.30596/jmp-dmt.v2i1.7110.
- [7] C. Widayati and T. H. Rahardjo, "Widayati, Rahardjo dan Febriyanti: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional...," vol. XXII, no. 03, pp. 466–485, 2017.
- [8] A. Prayudi, "Jurnal manajemen," vol. 6, 2020.
- [9] K. Terhadap, K. Karyawan, and P. Swari, "(3) 1), 2), 3)," vol. 13, no. 01, pp. 87–101, 2024.
- [10] D. I. Universitas, S. Gunung, and J. Cirebon, "Kata kunci :," vol. 12, no. 5, pp. 2988–3008, 2023.
- [11] D. P. Ponorogo, "Pengaruh Employee Engagement , Knowledge Sharing Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," vol. 4, no. 3, pp. 681–691, 2025.
- [12] D. P. B. Triyanti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur," *J. Ilmu Adm. Publik Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 87–101, 2019, [Online]. Available: <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>
- [13] M. Hardika Senny, L. Wijayaningsih, M. Kurniawan, and U. Kristen Satya Wacana, "Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga The Application of Transformational Leadership in Early Childhood Education Management in Sidorejo Salatiga Sub District," *Sch. J. Pendidik. dan Kebud.*, pp. 197–209, 2918.
- [14] W. S. Prasetyaningtyas, K. Raharjo, and T. W. Afrianty, "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap *knowledge sharing* dan kepuasan kerja," *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 23, no. 2, pp. 379–399, 2020, doi: 10.24914/jeb.v23i2.3049.
- [15] A. Rumijati, "Peran *Knowledge Sharing* Dan Motivasi Pada Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan," *EKUITAS (Jurnal Ekon. dan Keuangan)*, vol. 4, no. 2, pp. 226–245, 2020, doi: 10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4228.
- [16] J. S. Nugraha and S. Sukiman, "Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 4, no. 3, pp. 230–249, 2023, [Online]. Available: <https://ejournal.unitomo.ac.id>
- [17] M. S. Ummah, "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title," *Sustain.*, vol. 11, no. 1, pp. 1–14, 2019, [Online]. Available: <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng->

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2574>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

- [18] Saefudin, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *JMPT J. Manaj. Pendidik. Tihamah*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14, 2023, doi: 10.61444/jmpt.v1i1.2.
- [19] L. Akbar and N. Imaniyati, "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *J. Pendidik. Manaj. Perkantoran*, vol. 4, no. 2, p. 176, 2019, doi: 10.17509/jpm.v4i2.18012.
- [20] D. Diwiyani and A. Sarino, "Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Sebagai Determinan Kinerja Guru," *J. MANAJERIAL*, vol. 17, no. 1, p. 83, 2018, doi: 10.17509/manajerial.v17i1.9763.
- [21] S. M. Anis, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan," *J. Ilm. Mhs. Nias Selatan*, vol. 5, no. 1, pp. 1–9, 2022, [Online]. Available: <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/576>