

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Aspek Kepribadian di SMA Negeri 1 Tanah Abang

The Influence of the Transformational Leadership Style of the Principal and Teachers' Work Motivation on Teachers' Performance in the Personality Aspect at State Senior High School 1 Tanah Abang

Aripin¹, Jhon Freser², Pisri Andani³

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Mamba'ul Hikam PALI

ARTICLE INFO

Article history:

Received 15 August 2026

Revised 18 August 2026

Accepted 25 August 2026

Available online 30 August 2026

Keywords

leadership style, transformational leadership, principal, work motivation, teacher performance, teacher personality.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the principal's transformational leadership style and teachers' work motivation on teachers' performance in the personality aspect at State Senior High School 1 Tanah Abang. This study employed a quantitative research approach conducted at State Senior High School 1 Tanah Abang with a sample of 45 teachers. The sampling technique used was total sampling, in which the entire population was included as the research sample. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. The data analysis methods employed were descriptive and inferential statistics using multiple linear regression analysis. The results showed that, partially, the principal's transformational leadership style did not have a significant effect on teachers' performance in the personality aspect, whereas teachers' work motivation had a significant effect on teachers' performance in the personality aspect. Simultaneously, the principal's transformational leadership style and teachers' work motivation had a significant effect on teachers' performance in the personality aspect. The magnitude of the influence of the two variables was indicated by a coefficient of determination of 40.1%, while the remaining 59.9% was

influenced by other variables outside the scope of this study.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada aspek kepribadian di SMA Negeri 1 Tanah Abang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilaksanakan di SMA Negeri 1 Tanah Abang dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada aspek kepribadian, sedangkan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada aspek kepribadian. Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada aspek kepribadian. Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 40,1%, sedangkan sisanya 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

PENDAHULUAN

Pada abad ke-21, kinerja guru menjadi fokus utama dalam mencapai kualitas pembelajaran yang optimal. Kinerja guru yang optimal tidak hanya menentukan kualitas pembelajaran, namun juga berdampak langsung pada pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Guru tidak semata-mata hanya sebagai pengajar, tetapi guru juga merupakan ujung tombak dari proses kegiatan belajar mengajar. "Kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai

oleh seorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai tujuan.”¹ Sedangkan menurut Nana Sudjana Kinerja guru merupakan kemampuan dan upaya guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik mungkin dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pembelajaran. Kinerja guru harus didasarkan pada standar kemampuan profesional selama menjalankan tugas mereka sebagai seorang guru sekolah.² Kinerja guru pada aspek kepribadian dipengaruhi oleh 1) Bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional, 2) Jujur, berakhlak mulia dan menjadi teladan, 3) Mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, 4) Etos kerja dan tanggung jawab dan 5) Menjunjung kode etik profesi guru.³

Kinerja guru dalam aspek kepribadian tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab dalam membina dan mengarahkan guru agar mampu menjalankan tugas dengan baik. “Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”⁴ Kepemimpinan yang kurang efektif berpotensi memengaruhi sikap dan perilaku guru dalam menjalankan tugasnya. Gaya Kepemimpinan Transformasional menurut Robbins dan Judge adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi keuntungan organisasi. Gaya Kepemimpinan Transformasional dipengaruhi oleh Pengaruh ideal, Motivasi inspirasi, Stimulasi intelektual dan Perhatian individu.⁵

Selain kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru dalam aspek kepribadian. “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan upaya mencapai tujuan.”⁶ Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif dan konsisten, sedangkan guru dengan motivasi kerja rendah berpotensi menunjukkan sikap kurang disiplin dan kurang bertanggung jawab. Motivasi menurut Herzberg ada dua faktor yaitu adalah faktor motivasional yaitu hal-hal yang mendorong berprestasi (intrinsik) dan faktor hygiene hal – hal bersumber dari luar yang menentukan perilaku dalam hidup seseorang. Adapun hal hal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu Prestasi, Pengakuan, Tanggung jawab, Pengembangan diri dan Kondisi dan lingkungan kerja.⁷

Selain harus mampu mengajar dengan baik, guru juga diharapkan menunjukkan sikap dan perilaku yang mencerminkan kepribadian seorang pendidik. Oleh karena itu, kinerja guru tidak hanya diukur dari aspek pedagogik dan profesional, tetapi juga dari aspek kepribadian yang melekat dalam diri guru ketika menjalankan tugasnya. Kinerja guru dalam aspek kepribadian berkaitan dengan kemampuan guru dalam menunjukkan sikap dewasa, stabil secara emosional, bertanggung jawab, berintegritas, serta menjadi teladan bagi peserta didik.⁸ Aspek ini sangat penting karena sifat dan perilaku guru secara langsung mempengaruhi suasana pembelajaran, hubungan guru dengan siswa, serta proses pembentukan karakter peserta didik di dalam lingkungan sekolah.

Terdapat dua rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : Apakah gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap

¹ Aliyah & Hepy Hafri Ariyanto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Boarding School Di Kota Batam,” *CoMBInES-Conference on Management ...* 1, no. 1 (2021) hal 410–24

² Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2020) hal 19

³ Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru

⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017) hal 170

⁵ Stephen P. Robbins Dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2017) hal 263

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 141

⁷ Stephen P. Robbins Dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2017) hal 127-143

⁸ Undang- Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

kinerja guru pada aspek kepribadian di SMA Negeri 1 Tanah Abang dan Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada aspek kepribadian di SMA Negeri 1 Tanah Abang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru, serta satu variabel dependen, yaitu Kinerja Guru pada Aspek Kepribadian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Tanah Abang yang terdaftar aktif, yaitu sebanyak 45 orang. Karena jumlah populasi terjangkau, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah Total Sampling (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian ($N=45$). Pengumpulan data primer dilakukan melalui instrumen kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan software statistik, meliputi pengujian asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) serta pengujian hipotesis (Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi R^2).

HASIL

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.31591141
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.080
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Data Primer Diolah Mandiri (2026)

Dari tabel 1 menyatakan bahwa nilai sig. $0,200 > 0,005$ yang mana dapat disimpulkan bahwa *data residual* pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

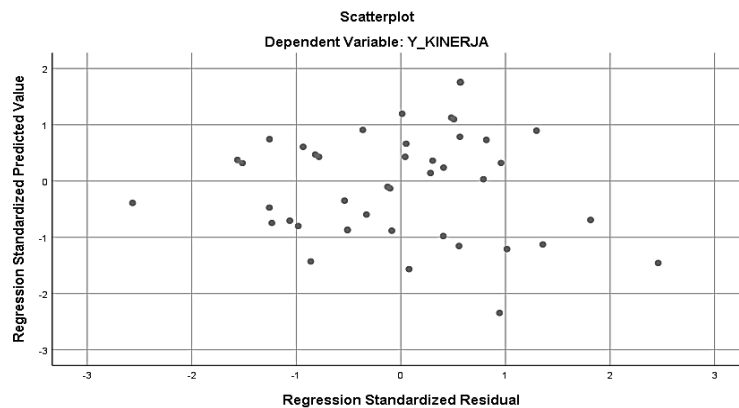
Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,743	1,346	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi kerja guru (X2)	0,743	1,346	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah Mandiri (2026)

Dari tabel 2 menyatakan bahwa masing – masing variabel menunjukkan nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan *VIF* $\leq 10,0$ yang mana dapat disimpulkan bahwa masing – masing variabel tidak terjadi *multikolinieritas*.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1 Diagram Uji Heterokedastisitas

Dari Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik yang terbentuk menyebar acak baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, dan dapat disimpulkan bahwa model regresi sesuai data ini tidak terjadi *heterokedastisitas*.

Analisis Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	Sig.
Konstanta	1,882	0,497		0,000
X1	0,150	0,124	0,163	0,235
X2	0,437	0,106	0,106	0,000

Sumber: DataPrimer Diolah Mandiri (2026)

Dengan tabel 1 peneliti dapat mengetahui tingkat sig. dari variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja) yang mana lebih berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja guru pada aspek kepribadian). Adapun untuk menjelaskan dapat digunakan persamaan berikut :

$$Y = 1,882 + 0,150 X1 + 0,437 X2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar **1,882** menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai nol, maka nilai kinerja guru pada aspek kepribadian (Y) adalah sebesar 1,882.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar **0,150** menunjukkan bahwa apabila variabel independen lainnya tetap dan X1 mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,150. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, maka kinerja guru pada aspek kepribadian akan semakin meningkat. Namun, berdasarkan nilai signifikansi

sebesar **0,235** yang lebih besar dari 0,05, variabel X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada aspek kepribadian.

3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar **0,437** menunjukkan bahwa apabila variabel independen lainnya tetap dan X2 mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,437. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar **0,000** yang lebih kecil dari 0,05, variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada aspek kepribadian.

Uji Parsial (t)

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
X1	1,204	1,682	0.235	Tidak berpengaruh
X2	4,110	1,682	0.000	Berpengaruh

Sumber: DataPrimer Diolah Mandiri (2026)

Gaya Kepemimpinan transformasional karena, $t \text{ hitung } 1,204 < t \text{ tabel } 1,682$ ($0,235 > 0,05$), sehingga H_0 diterima, Artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada aspek kepribadian.

Motivasi Kerja karena, $t \text{ hitung } 4,110 > t \text{ tabel } 1,682$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, Artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada aspek kepribadian.

Uji Simultan (f)

Tabel 5 Hasil Uji f

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.288	2	1.644	15.726	0.000
Residual	4.391	42	0.105		
Total	7.680	44			

Sumber: DataPrimer Diolah Mandiri (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, nilai F hitung sebesar $15,726 > F \text{ tabel } 3,22$, ($0,000 < 0,05$) Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Pada Aspek Kepribadian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6 Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,654	0,428	0,401	0,323

Sumber: DataPrimer Diolah Mandiri (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 6, diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,401 atau $0,401 \times 100\% = 40,1\%$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja mampu memberikan kontribusi

terhadap naik turunnya Kinerja Guru Pada Aspek Kepribadian sebesar 40,1%. Sedangkan sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Aspek Kepribadian

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada aspek kepribadian di SMA Negeri 1 Tanah Abang. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,150 dengan nilai signifikansi sebesar 0,235. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,204 lebih kecil daripada t tabel sebesar 1,682 dan nilai signifikansi 0,235 lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada aspek kepribadian.

Meskipun koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,150, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk menyatakan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara langsung meningkatkan kinerja guru pada aspek kepribadian. Dengan kata lain, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah memang memiliki kecenderungan hubungan positif dengan kinerja guru, tetapi dalam penelitian ini pengaruh tersebut belum mencapai tingkat signifikansi yang ditetapkan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru pada aspek kepribadian tidak semata-mata ditentukan oleh bagaimana kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Aspek kepribadian guru mencakup karakteristik yang relatif melekat pada individu, seperti kedewasaan, kestabilan emosi, tanggung jawab, integritas, keteladanan, serta kepatuhan terhadap norma dan kode etik profesi. Oleh karena itu, perubahan pada aspek tersebut tidak selalu terjadi secara langsung hanya karena adanya gaya kepemimpinan tertentu dari kepala sekolah.

Jika dikaitkan dengan konsep kepemimpinan transformasional, kepala sekolah idealnya mampu memberikan pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual kepada guru. Melalui pengaruh ideal, kepala sekolah menjadi teladan dalam sikap dan perilaku; melalui motivasi inspiratif, kepala sekolah mendorong guru untuk memiliki tujuan dan semangat kerja; melalui stimulasi intelektual, guru didorong untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan permasalahan; sedangkan melalui perhatian individual, kepala sekolah memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan perkembangan masing-masing guru. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan aspek-aspek tersebut belum secara statistik mampu menjelaskan perubahan kinerja guru pada aspek kepribadian.

Tidak signifikannya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional juga dapat dipahami dari karakteristik responden dan konteks organisasi sekolah. Dengan jumlah responden sebanyak 45 guru dan seluruh populasi dijadikan sampel, variasi persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah mungkin relatif terbatas. Kondisi tersebut dapat menyebabkan pengaruh variabel kepemimpinan tidak terlihat kuat secara statistik. Selain itu, guru sebagai tenaga profesional memiliki standar perilaku dan kompetensi kepribadian yang harus dijalankan berdasarkan tuntutan profesi, peraturan pendidikan, serta kode etik guru. Dengan demikian, perilaku kepribadian guru dapat terbentuk tidak hanya melalui kepemimpinan kepala sekolah,

tetapi juga melalui kesadaran profesional, pengalaman mengajar, nilai-nilai pribadi, lingkungan kerja, budaya sekolah, dan komitmen terhadap profesi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Rizkya Azahra (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, lokasi penelitian, kondisi organisasi sekolah, indikator variabel, maupun karakteristik kinerja guru yang digunakan. Penelitian sebelumnya dapat mengukur kinerja guru secara umum, sedangkan penelitian ini secara khusus memfokuskan kinerja pada aspek kepribadian. Perbedaan fokus tersebut memungkinkan pengaruh kepemimpinan transformasional menjadi berbeda.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa kepala sekolah tetap memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional guru, tetapi gaya kepemimpinan transformasional belum dapat dianggap sebagai faktor yang secara langsung menentukan kinerja guru pada aspek kepribadian di SMA Negeri 1 Tanah Abang. Kepala sekolah perlu mengombinasikan kepemimpinan transformasional dengan pembinaan, keteladanan, supervisi akademik dan manajerial, pemberian penghargaan, serta penguatan budaya sekolah agar perkembangan kepribadian guru dapat lebih optimal.

Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru pada Aspek Kepribadian

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada aspek kepribadian di SMA Negeri 1 Tanah Abang. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,437 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,110 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,682, sedangkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, motivasi kerja guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada aspek kepribadian.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,437 menunjukkan arah pengaruh yang positif. Artinya, apabila motivasi kerja guru mengalami peningkatan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja guru pada aspek kepribadian diperkirakan meningkat sebesar 0,437 satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki hubungan cukup kuat dengan kinerja guru pada aspek kepribadian.

Secara substantif, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki dorongan yang lebih kuat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Motivasi tersebut dapat terlihat melalui kesungguhan dalam menjalankan tugas, kedisiplinan, tanggung jawab, kemauan untuk mengembangkan diri, serta keinginan untuk memberikan hasil kerja yang baik. Sikap-sikap tersebut memiliki keterkaitan langsung dengan aspek kepribadian guru karena kepribadian profesional tercermin melalui perilaku guru dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Temuan penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui teori dua faktor Herzberg. Menurut teori tersebut, motivasi kerja berkaitan dengan faktor motivasional, seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri, serta faktor hygiene yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja. Guru yang memperoleh kesempatan untuk berprestasi, mendapatkan pengakuan atas hasil kerjanya, diberikan tanggung jawab, dan memperoleh kesempatan mengembangkan kompetensi cenderung memiliki dorongan internal yang lebih baik dalam menjalankan tugas.

Motivasi yang tinggi dapat mendorong guru untuk memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dalam konteks kinerja pada aspek kepribadian, rasa tanggung jawab tersebut dapat diwujudkan melalui kedisiplinan, kejujuran, kedewasaan dalam menghadapi masalah, kemampuan mengendalikan emosi, kepatuhan terhadap aturan sekolah, serta kesediaan menjadi teladan bagi peserta didik. Oleh sebab itu, semakin tinggi motivasi kerja guru,

semakin besar kecenderungan guru untuk menunjukkan perilaku profesional yang mendukung tercapainya kinerja yang baik pada aspek kepribadian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syam (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Kesamaan hasil tersebut memperkuat argumentasi bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Dalam konteks SMA Negeri 1 Tanah Abang, peningkatan motivasi kerja dapat menjadi salah satu strategi yang lebih konkret untuk meningkatkan kinerja guru pada aspek kepribadian.

Dengan demikian, sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Pemberian penghargaan terhadap prestasi, pelibatan guru dalam kegiatan sekolah, pemberian tanggung jawab yang sesuai, kesempatan mengikuti pengembangan profesional, komunikasi yang baik, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi upaya untuk meningkatkan motivasi guru. Peningkatan motivasi tersebut diharapkan tidak hanya berdampak terhadap pelaksanaan pembelajaran, tetapi juga terhadap sikap, perilaku, tanggung jawab, dan keteladanan guru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru secara Simultan terhadap Kinerja Guru pada Aspek Kepribadian

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada aspek kepribadian di SMA Negeri 1 Tanah Abang. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 15,726, sedangkan F tabel sebesar 3,22. Nilai F hitung lebih besar daripada F tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada aspek kepribadian.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun secara parsial gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan, ketika variabel tersebut dianalisis secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru, kedua variabel mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada aspek kepribadian. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan suatu konstruk yang dipengaruhi oleh kombinasi beberapa faktor dan tidak dapat dijelaskan hanya berdasarkan satu faktor saja.

Secara konseptual, kepala sekolah berperan dalam menciptakan kondisi organisasi yang dapat mendukung guru untuk bekerja secara optimal, sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun lingkungan kerja yang membuat guru bersedia melaksanakan tugas secara sungguh-sungguh. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, memberikan arahan, penghargaan, dan perhatian kepada guru. Sementara itu, motivasi kerja mendorong guru untuk merespons kondisi tersebut melalui perilaku kerja yang positif.

Temuan ini menunjukkan adanya hubungan yang saling melengkapi antara kepemimpinan dan motivasi. Kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tetapi peningkatan kinerja tetap membutuhkan dorongan dari dalam diri guru. Sebaliknya, guru yang memiliki motivasi tinggi juga membutuhkan lingkungan organisasi dan kepemimpinan yang mendukung agar potensi tersebut dapat diwujudkan secara maksimal.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,401 atau 40,1%. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 40,1% variasi kinerja guru pada

aspek kepribadian. Sementara itu, sebesar 59,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Nilai 40,1% menunjukkan bahwa kedua variabel yang diteliti memiliki kontribusi yang cukup berarti terhadap variasi kinerja guru pada aspek kepribadian, tetapi belum menjadi satu-satunya faktor penentu. Masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti kompetensi guru, budaya organisasi sekolah, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, pengalaman mengajar, beban kerja, kesejahteraan, supervisi kepala sekolah, serta faktor internal lainnya.

Temuan tersebut memiliki implikasi bahwa upaya peningkatan kinerja guru pada aspek kepribadian di SMA Negeri 1 Tanah Abang sebaiknya dilakukan secara komprehensif. Sekolah tidak cukup hanya meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah, tetapi juga perlu membangun motivasi kerja guru melalui penghargaan, kesempatan pengembangan profesional, pemberian tanggung jawab, komunikasi yang efektif, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja guru merupakan faktor yang lebih dominan secara statistik dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam menjelaskan kinerja guru pada aspek kepribadian. Hal tersebut terlihat dari nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,437 dan nilai signifikansi 0,000, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional memiliki koefisien sebesar 0,150 dengan nilai signifikansi 0,235. Meskipun demikian, kedua variabel tetap memiliki peran secara simultan dalam menjelaskan kinerja guru.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru pada aspek kepribadian di SMA Negeri 1 Tanah Abang perlu diarahkan pada pendekatan yang terpadu, yaitu penguatan kepemimpinan kepala sekolah sekaligus peningkatan motivasi kerja guru. Kepala sekolah diharapkan dapat menjadi teladan, memberikan perhatian individual, memberikan penghargaan terhadap prestasi, membuka kesempatan pengembangan diri, dan membangun budaya kerja yang positif. Di sisi lain, guru perlu memiliki kesadaran profesional untuk meningkatkan tanggung jawab, kedisiplinan, integritas, kestabilan emosi, dan keteladanan dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

SIMPULAN

1. Berdasarkan pada hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,882 + 0,150 X_1 + 0,437 X_2$$

Konstanta sebesar 1,882 yang artinya apabila jumlah variabel bebas Gaya kepemimpinan transformasional (X_1), Motivasi Kerja (X_2), nilainya Nol (0) maka variabel terikat (kinerja (y)) nilainya 1,882.

2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai t hitung yang dapat dari masing-masing variabel dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan transformasional t hitung $< t$ tabel ($1,204 \leq 1,682$), maka H_0 diterima, yang artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru pada aspek kepribadian. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada aspek kepribadian. Motivasi kerja t hitung $> t$ tabel ($4,110 \geq 1,682$), maka H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada aspek kepribadian. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada aspek kepribadian.

3. Berdasarkan hasil uji F hitung $> F$ tabel ($15,726 > 3,22$), maka H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh secara signifikan gaya kepemimpinan trasformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada aspek kepribadian. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan trasformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pada aspek kepribadian.

REFERENSI

- Aliyah, A., & Ariyanto, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru madrasah boarding school di Kota Batam. *CoMBInES—Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1).
- Andriadi, D., Sulisty, U., Sofyan, S., & Habibi, A. (2026). The effect of principal's transformational leadership style on teacher performance mediated by motivation and job satisfaction in senior high schools in Merangin District. *Indonesian Educational Administration and Leadership Journal (IDEAL)*, 8(1), 1–20. <https://doi.org/10.22437/ideal.v8i1.53919>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayah, T., & Sulaksono, H. (2023). The role of work motivation in mediating compensation and transformational leadership on teacher performance at Al Baitul Amien Educational Institution, Jember. *ABM: International Journal of Administration, Business and Management*, 5(1), 15–26. <https://doi.org/10.31967/abm.v5i1.716>
- Iba, Z., Mukhtar, M., & Kamaruddin, K. (2023). The influence of principal leadership, competence, and work motivation of teacher on teacher performance at SMA Negeri 1 Tanah Jambo Aye, District Aceh Utara. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2). <https://doi.org/10.18592/moe.v9i2.10936>
- Joen, S., Purnamawati, P., & Amiruddin, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan trasformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru. *UNM Journal of Technology and Vocational*, 8(1). <https://doi.org/10.26858/ujtv.v8i1.2047>
- Mardianton, M., Nellitawati, N., & Widiawati, W. (2023). The impacts of work motivation on elementary school teachers' performance. *Indonesian Research Journal in Education*, 7(1), 268–279. <https://doi.org/10.22437/irje.v7i1.27850>
- Mahdi, M., Mataputun, Y., & Hutabarat, I. M. (2023). The effect of work motivation on teacher performance at private vocational high schools in Biak Numfor District, Papua. *SUJANA: Education and Learning Review*, 2(3). <https://doi.org/10.56943/sujana.v2i3.386>
- Pranata, I. A. H. N. T. P., Natalia, K., & Superbry, I. W. (2026). Transformational leadership and achievement motivation as predictors of teacher performance. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 15(2). <https://doi.org/10.23887/jpi-undiksha.v15i2.111862>
- Rahmawati, S., Salafiyah, S. S., Sandia, F. M., Azzam, G. R., & Mursidin. (2026). Pengembangan kompetensi kepribadian guru dalam meningkatkan profesionalisme guru: Kajian literatur sistematis. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 11(2). <https://doi.org/10.23969/jp.v11i02.48384>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sarinah, S., Taufan, A., Mardalena, M., Saukani, S., Aryanti, P. T., & Sasmita, R. (2024). Transformational leadership on teacher performance through the mediating role of motivation. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1). <https://doi.org/10.31538/ndh.v9i1.4568>
- Soviana, H. D., Zainal, V. R., & Riyanto, S. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 2(12). <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i12.732>

- Sudjana, N. (2020). *Penilaian hasil proses belajar mengajar*. PT Remaja Rosdakarya.
- Syam, S. (2023). [Lengkapi judul artikel sesuai sumber asli]. *[Nama Jurnal]*, *[volume]*(*[nomor]*), *[halaman]*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (2005).
- Warli, D., Suryadi, D., Fatimah, S., Suhendra, S., & Wicaksono, A. (2025). Understanding teachers' personality competence in mathematics instruction. *Jurnal Gantang*, 10(1). <https://doi.org/10.31629/jg.v10i1.7166>
- Wakano, A., Latuapo, R., Lapele, F., & Prihono, E. W. (2024). Measuring teacher personality competence: Era 5.0 challenges for teachers in Indonesian archipelago. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*.
- Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru*.