

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN INOVASI  
TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
INTERVENING PADA SD NEGERI DI KOTA CILEGON**

Irfan Firdaus<sup>1</sup>, Sutisna<sup>2</sup>, Mamay Komarudin<sup>3</sup>.

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana,  
Universitas Bina Bangsa

Alamat e-mail : <sup>1</sup>[irfandaring45@gmail.com](mailto:irfandaring45@gmail.com), <sup>2</sup>[sutisna0902@gmail.com](mailto:sutisna0902@gmail.com),  
<sup>3</sup>[mamaykomarudin2014@gmail.com](mailto:mamaykomarudin2014@gmail.com)

**ABSTRACT**

*An organization's members may be guided in their work by a leader. The principle has the power to influence every student and staff member in the school by his or her charismatic Transformational Leadership style, which in turn may boost the motivation of honorary instructors to do a good job. With motivation as a moderating variable, this research seeks to examine the function of transformational leadership and innovation in raising the performance of honorary teachers in Cilegon City's public elementary schools. Honorary teachers from Cilegon City, Banten Province, who were employed by public elementary schools made up the population studied. There were 153 honorary teacher responders that made up the sample for this research. In order to gather information for this research, a survey was sent out via several social media platforms. This research used SmartPLS v.3.2.8 and the Structural Equation Model (SEM) PLS for analysis. The study's findings indicate that 1) Transformational leadership does have an effect on employee motivation. 2) Transformational leadership has an effect on how well teachers do their jobs. Thirdly, innovation affects intrinsic motivation at work. 4) Innovation has an effect on how well teachers do their jobs. 5) The work motivation of teachers affects their performance in the classroom. 6) As an intermediary, work motivation is a means via which transformational leadership affects teacher performance. 7) As an intermediary, innovation affects teacher performance via work motivation. To sum up, Honorary Teachers' Performance Can Be Boosted Through Transformational Leadership, Innovation, and Work Motivation.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Innovation, Work Motivation, Teacher Performance*

**ABSTRAK**

Anggota organisasi dapat dibimbing dalam bekerja oleh seorang pemimpin. Kepala sekolah memiliki kekuatan untuk mempengaruhi setiap siswa dan staf di sekolah melalui gaya Kepemimpinan Transformasional yang karismatik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi instruktur kehormatan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan motivasi sebagai variabel moderasi, penelitian ini berupaya untuk mengkaji fungsi kepemimpinan transformasional dan inovasi dalam meningkatkan kinerja guru kehormatan di sekolah dasar negeri Kota Cilegon. Guru kehormatan dari Kota Cilegon, Provinsi Banten, yang dipekerjakan oleh sekolah dasar negeri merupakan populasi yang diteliti. Ada 153 responden guru kehormatan yang menjadi sampel untuk penelitian ini. Untuk mengumpulkan informasi untuk

penelitian ini, survei dikirimkan melalui beberapa platform media sosial. Penelitian ini menggunakan *SmartPLS v.3.2.8* dan *Structural Equation Model (SEM)* PLS untuk analisis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa 1) Kepemimpinan transformasional memang berpengaruh terhadap motivasi karyawan. 2) Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap seberapa baik guru melakukan pekerjaan mereka. 3) inovasi mempengaruhi motivasi intrinsik di tempat kerja. 4) Inovasi mempengaruhi seberapa baik guru melakukan tugasnya. 5) Motivasi kerja guru mempengaruhi kinerja mereka di kelas. 6) Sebagai perantara, motivasi kerja merupakan sarana yang melaluinya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja guru. 7) Sebagai perantara, inovasi mempengaruhi kinerja guru melalui motivasi kerja. Singkatnya, Kinerja Guru Honorer Dapat Didorong Melalui Kepemimpinan Transformasional, Inovasi, dan Motivasi Kerja.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Inovasi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

## A. Pendahuluan

Pendidik yang efektif tidak hanya ahli dalam apa yang mereka lakukan; mereka juga selalu memikirkan cara baru untuk mendidik dan beradaptasi dengan situasi baru (Humenuk & Blyznyuk, 2022). Efektivitas pendidik sangat penting bagi keberhasilan setiap upaya pendidikan. Pendidik adalah bagian manusia dari sistem pendidikan. Guru adalah figur manusia sumber yang memiliki posisi dan peran penting. Guru di sekolah hadir untuk mengabdikan diri kepada manusia, khususnya siswa mereka. Negara membutuhkan generasinya, yang memerlukan bimbingan dan pelatihan guru (Dania & Yohanna, 2023).

Menurut Barnawi dan Arifin (dikutip dalam Sahari *et al.*, 2023), efektivitas instruktur di kelas diukur dari

seberapa baik mereka melaksanakan tugas dan menjalankan wewenangnya dalam konteks standar kinerja yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja guru bukanlah suatu ciri khas seseorang seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan kemampuan dalam bentuk hasil kerja yang nyata. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil pelaksanaan kerja.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah kemampuan mengajar (belajar) untuk menggunakan dan menerapkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperoleh dalam melaksanakan tugas dan profesinya.

Sedangkan kata peningkatan atau increasing berarti menjadikan sesuatu menjadi lebih baik. Sedangkan dalam pengertian yang lebih spesifik, kinerja merupakan suatu hasil, pencapaian, atau sumbangan yang berguna bagi setiap individu, tim, atau organisasi, tanpa memperhatikan proses yang diutamakan atau diamanatkan. Jadi, peningkatan kinerja lebih menitikberatkan pada hasil yang dicapai (Mawardi, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pentingnya guru memiliki kinerja yang baik adalah memaksimalkan hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan oleh sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar undang-undang dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja guru dilihat dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah yang diembannya, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Secara singkat, kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap guru dalam melaksanakan

tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, tindakan, dan prestasi kerja.

Problematika sistem pendidikan yang terjadi juga membutuhkan pemulihan dari krisis pembelajaran yang tidak dapat diatasi hanya melalui pengembangan kebijakan kurikulum saja (Setiawati, 2022). Dibutuhkan dukungan dari semua stakeholder seperti masyarakat dan pemerintah daerah, melakukan berbagai upaya untuk menguatkan kompetensi serta kapasitas kepala sekolah dan guru, penyesuaian sistem evaluasi, serta meningkatkan infrastruktur dan pendanaan yang merata sesuai proporsinya (Sutisna, 2022).

Temuan dari evaluasi laporan pendidikan yang diperoleh dari data masing-masing sekolah masih rendah. Guru menghadapi kebosanan, stres, dan kecemasan dalam pekerjaan. Beberapa hal yang dapat membuat guru stres antara lain terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan, tidak memiliki cukup waktu atau sumber daya untuk menyelesaikan tugas, dan menerima kompensasi yang tidak memadai atas upaya mereka. Hasilnya adalah kinerja yang buruk oleh para pendidik. Menurut pengamatan dan observasi

peneliti dan merujuk beberapa ahli untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dan dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kepemimpinan transformasional, inovasi dan motivasi kerja.

Menurut Bass, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu mengubah perilaku pengikutnya. Menurut Kouzes dan Posner, pemimpin transformasional membutuhkan karisma untuk menginspirasi pengikutnya dan memberikan dampak positif di tempat kerja (Varelasawi et al., 2023).

Ini termasuk membantu kepala sekolah dengan berbagai tugas, seperti mengatur pekerjaan guru, memberi tahu semua murid tentang kegiatan sekolah, menangani masalah yang dihadapi instruktur, dan mengatur rapat dan debat. Di antara tanggung jawab organisasi kepala sekolah adalah pembentukan dan pemeliharaan organisasi dan personel sekolah, penetapan dan penugasan tugas guru dan karyawan, pembagian kerja menjadi tanggung jawab individu atau kelompok, dan pengelolaan aspek relasional di tempat kerja.

Dengan demikian, sangat penting bagi administrasi sekolah untuk

mempertimbangkan elemen kontekstual seperti struktur organisasi saat ini, efisiensi personil sekolah, dan lingkungan sekitar. Fitria Jaliah dan Martha (2020). Mengintegrasikan kinerja guru dengan komponen sekolah, kepala sekolah, dan fasilitas serta infrastruktur kerja yang sesuai akan memaksimalkan kinerja mereka. Kombinasi kompas moral yang kuat, pandangan positif, dan kemampuan kepemimpinan yang kompeten menjadikan kepala sekolah yang efektif. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa sekolah memenuhi tujuannya dan mempertahankan standar pendidikan yang tinggi dengan mempengaruhi semua pihak yang terlibat, khususnya fakultas. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja guru (Cahyono, dikutip dalam Muhammad et al., 2023).

### **1. Identifikasi Masalah**

Permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut : Masih rendahnya nilai raport mutu pendidikan sekolah; Masih adanya

guru yang belum menunjukkan kinerja secara optimal baik dari peran guru dalam menjalankan tugas maupun fungsi guru sebagai pendidik; Kurangnya perhatian dan pengawasan dari kepala sekolah sebagai atasan; Guru masih belum mengikuti perubahan zaman teknologi; Guru masih belum menjiwai peran sebagai seorang pendidik dan contoh yang baik; Metode pembelajaran masih menggunakan cara yang lama (ceramah) dan kurang persiapan sehingga cenderung pembelajaran satu arah.

## **2. Pembatasan Masalah**

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja guru, seperti yang dapat diamati dari identifikasi kesulitan yang telah dijelaskan di atas. Meskipun demikian, cakupan penelitian ini terbatas pada isu-isu yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional (X1) dan inovasi (X2), dengan kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen dan motivasi intrinsik untuk bekerja (Z) sebagai penengah atau intervensi di antara keduanya.

## **3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang

yang telah diberikan sebelumnya, ada beberapa pertanyaan yang dapat diajukan: Di sekolah dasar negeri Kota Cilegon, Banten, bagaimana kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional? Di sekolah dasar negeri Kota Cilegon, Banten, bagaimana dampak kepemimpinan transformasional terhadap motivasi karyawan? Di sekolah dasar negeri Kota Cilegon, Banten, bagaimana inovasi mempengaruhi kinerja guru? Apa dampak inovasi terhadap keterlibatan karyawan di sekolah dasar negeri Kota Cilegon, Banten? Di sekolah dasar negeri Banten, bagaimana motivasi intrinsik mempengaruhi efektivitas guru? Di sekolah dasar negeri Kota Cilegon, Banten, bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja guru dengan memediasi atau mengganggu motivasi kerja? Di sekolah dasar negeri Kota Cilegon, Banten, bagaimana inovasi mempengaruhi kinerja guru melalui mediasi atau intervensi motivasi kerja?

## **4. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mencapai banyak hal, sebagaimana

dinyatakan dalam rumusan masalah: Menyelidiki dampak gaya kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas guru sekolah dasar di Kota Cilegon, Banten; Untuk menguji dan memastikan dampak kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik di sekolah dasar negeri Kota Cilegon, Banten; Untuk mempelajari dan mengetahui bagaimana inovasi mempengaruhi efektivitas guru sekolah dasar di Kota Cilegon, Banten?; Tujuan No. 4: Menyelidiki dampak inovasi terhadap motivasi intrinsik di sekolah dasar negeri Kota Cilegon, Banten; Di sekolah dasar negeri Kota Cilegon, Banten, menguji dan mengevaluasi dampak motivasi intrinsik guru terhadap prestasi siswa; Untuk menyelidiki dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di sekolah dasar negeri Kota Cilegon, Banten melalui mediasi atau intervensi motivasi kerja; Di sekolah dasar negeri Kota Cilegon, Banten, bagaimana inovasi dapat mempengaruhi kinerja guru melalui insentif sebagai mediator atau intervenor?.

## **5. Manfaat Penelitian**

Keuntungan teoritis dan praktis

yang diantisipasi dari studi ini didasarkan pada tujuan penelitian.

Secara Teoritis: Diyakini bahwa penelitian ini akan membantu peneliti masa depan dalam mencari ilmu pengetahuan, khususnya di bidang peningkatan efektivitas guru sekolah; Penelitian ini dapat menjadi masukan dalam pengembangan teori kinerja guru, dilihat dari konsep kepemimpinan transformasional, inovasi dan motivasi kerja.

Secara Praktis: Penelitian ini dapat memberikan ide-ide baru bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dengan melihatnya melalui sudut pandang kepemimpinan kepala sekolah, inovasi kebijakan, dan motivasi kerja; Para guru, praktisi pendidikan, dan pembuat kebijakan dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk menginformasikan upaya mereka sendiri dalam meningkatkan kinerja guru; Para peneliti atau pihak lain yang tertarik untuk mempelajari kinerja guru yang diyakini dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, inovasi, dan motivasi kerja dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai masukan.

## **B. Metode Penelitian**

Peserta penelitian ini dipilih secara acak dari kelompok Guru Honorer yang bekerja di sekolah dasar negeri di Kota Cilegon, kemudian diberikan kuesioner untuk diisi. Responden diberi waktu tertentu untuk mengisi kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan tertulis yang telah diberikan sebelumnya.

Peneliti menggunakan jenis kuesioner tertutup, yang berarti bahwa kuesioner telah diberikan dan responden telah mengambilnya dan menjawabnya secara diam-diam. Data awal survei ini bersifat kuantitatif dan dikumpulkan secara diam-diam dari responden. Kuesioner yang dikirim langsung berfungsi sebagai pengumpul data utama dalam penyelidikan ini.

Sebelum menggunakan instrumen analisis survei untuk pengumpulan data primer, peneliti melakukan uji coba instrumen kepada responden. Data hasil survei dianalisis secara statistik dengan menggunakan (*Structural Equation Model*) SEM-PLS v.3.2.8 for Windows 10 untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen survei. Setelah instrumen ini terbukti valid dan reliabel untuk semua indikator kepemimpinan transformasional, inovasi, motivasi

kerja, dan kerja mentor, peneliti melakukan proses pengumpulan data kuantitatif dengan cara mengirimkan instrumen melalui *e-mail* kepada seluruh responden yang sebelumnya telah terdata sebagai sampel.

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu skor atau nilai yang diperoleh dari respons kuesioner. Namun, seringkali peneliti akan menggunakan salah satu dari dua jenis sumber data:

a. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh langsung dari orang-orang yang diteliti. Guru honorer di sekolah negeri di Kota Cilegon di survey melalui kuesioner untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini.

b. Data Sekunder

Istilah "data sekunder" menggambarkan pengetahuan yang diperoleh peneliti dari temuan penelitian kelompok lain. Sumber umum untuk materi ini adalah buku, manuskrip, dan makalah penelitian terbaru. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber sekunder, termasuk Kartu Laporan Pendidikan, Platform PMM, Daftar 2, dan basis data guru honorer Dapodik Dasmen 2024 Kota Cilegon.

## **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang secara khusus berfokus pada analisis fenomena objektif untuk dilaporkan secara kuantitatif. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kemudian dilakukan analisis kuantitatif terhadap data yang terkumpul. Paradigma positivis digunakan oleh para peneliti sebagai kerangka kerja dan panduan filosofis yang menginstruksikan mereka tentang bagaimana mengamati realitas. Di bawah paradigma ini, para peneliti meneliti model tenaga kerja dari sekolah umum dengan menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan eksplanatori. Pendekatan ini digunakan untuk mengevaluasi teori-teori yang sudah ada dan memodifikasinya sesuai dengan tujuan dan hipotesis penelitian. Hasil penelitian kuantitatif diharapkan dapat menjadi landasan untuk menggeneralisasi model tenaga kerja guru di seluruh sistem sekolah.

## **2. Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah guru honorer dari 149 sekolah dasar

negeri di Kota Cilegon, yang berjumlah 245 guru honorer. Dosen honorer Kota Cilegon berperan sebagai populasi penelitian. Apabila jumlah subjek kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (menjadi penelitian populasi; menurut Aripunto, 2019), namun apabila jumlah subjek besar (lebih dari 100), maka dapat diambil 10% sampai 15%, 20% sampai 25%, atau bahkan lebih dari 25%.

Jumlah Populasi 245 orang dan jumlah sampel minimum yang akan diambil sejumlah 153 orang guru honorer.

## **3. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Melanjutkan pengolahan data dengan pendekatan SEM menggunakan program *Smart Partial Least Square (PLS)*, bab ini akan memberikan penjelasan pendahuluan tentang hasil penelitian yang berkaitan dengan responden. Setelah itu, kami akan menguji hipotesis penelitian, melakukan pengukuran, dan terakhir, menganalisis temuan kami berdasarkan penelitian sebelumnya yang relevan.

Penelitian ini menyajikan ringkasan responden untuk memberikan gambaran tentang fitur pengisi kuesioner penelitian. Agar



peneliti dapat lebih memahami temuan penelitian, informasi lebih lanjut dicari.

Sebagai akibat dari kebutuhan ukuran sampel yang minimal lima kali lipat dari jumlah indikator variabel dalam *analisis Partial Least Square (PLS)* dan *Structural Equation Modelling (SEM)*, 153 guru honorer dari sekolah dasar negeri di Kota Cilegon dipilih untuk berpartisipasi dalam penelitian ini (Ghozali, 2020).

Data dari kuesioner disajikan dengan cara yang memberikan gambaran umum tentang kondisi khusus responden, dipecah berdasarkan karakteristik seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lamanya masa kerja. Berikut adalah temuan utama untuk setiap parameter:

Data Responen Berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja, sebagaimana terlihat pada table berikut ini.

**Tabel Data Responen**

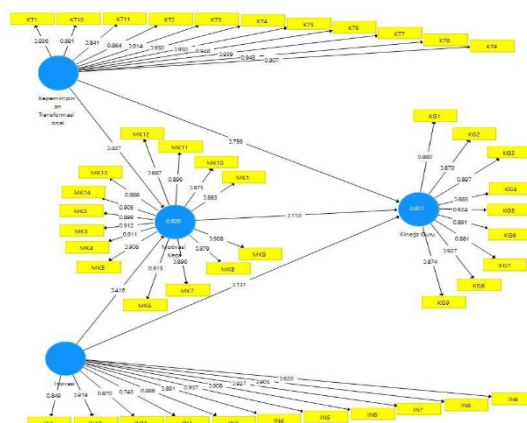
Variabel	Label	Frek	(%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	28	18 %
	Perempuan	125	82 %
Usia	>20-<30 th	23	15 %
	>30-40 th	95	62 %
	>40-50 th	27	18 %
	>50 th	8	5 %
Pendidikan	Diploma	6	4 %
	S1	144	94 %
	S2	3	2 %
Masa Kerja	>10 th	54	35 %
	6-<10 th	72	47 %
	2-<6 th	27	18 %

Sumber: Hasil penelitian olah data excell (2024)

### A. Pengujian Outer Model

Hubungan antara variabel laten dan setiap variabel nyata didefinisikan oleh analisis model eksternal. Pemeriksaan yang dilakukan pada model eksternal meliputi:

#### 1. Validitas Konvergen



#### 2. Discriminant Validity

Variabel	Inovasi	Kep. Trans	Kinerja Guru	Motivasi Kerja
Inovasi	0.888			
Kepemimpinan Transformasional	0.661	0.917		
Kinerja Guru	0.710	0.924	0.892	
Motivasi Kerja	0.712	0.723	0.751	0.898

#### 3. Parameter Konvergen Validitas

Item	Inovasi	Kep. Trans	Kinerja Guru	Motivasi Kerja
IN1	0.849			
IN10	0.919			
IN11	0.870			
IN2	0.743			
IN3	0.886			
IN4	0.891			
IN5	0.937			
IN6	0.908			
IN7	0.927			
IN8	0.905			
IN9	0.920			
KG1			0.880	
KG2			0.870	
KG3			0.897	
KG4			0.883	
KG5			0.924	
KG6			0.891	
KG7			0.881	
KG8			0.927	
KG9			0.874	

Item	Inovasi	Kep. Trans	Kinerja Guru	Motivasi Kerja
KT1		0.936		
KT10		0.891		
KT11		0.841		
KT2		0.864		
KT3		0.914		
KT4		0.950		
KT5		0.950		
KT6		0.948		
KT7		0.939		
KT8		0.943		
KT9		0.907		
MK1				0.883
MK10				0.875
MK11				0.896
MK12				0.887
MK13				0.888
MK14				0.905
MK2				0.899
MK3				0.912
MK4				0.911
MK5				0.908
MK6				0.915
MK7				0.896
MK8				0.879
MK9				0.908

#### 4. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Inovasi	0.789
Kepemimpinan Transformasional	0.841
Kinerja Guru	0.796
Motivasi Kerja	0.806
<b>Rata-Rata AVE</b>	<b>0,808</b>

#### 5. Composite Reliability

Variable	Composite Reliability
Inovasi	0.976
Kepemimpinan Transformasional	0.983
Kinerja Guru	0.972
Motivasi Kerja	0.983

#### 6. Cronbach's Alpha

Variable	Cronbach's Alpha
Inovasi	0.973
Kepemimpinan Transformasional	0.981
Kinerja Guru	0.968
Motivasi Kerja	0.981

#### 7. Hasil Pengujian Loading Outer Model

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reliability
Kinerja Guru	KG1	0.880	0.796	0.972
	KG2	0.870		
	KG3	0.897		
	KG4	0.883		
	KG5	0.924		

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reliability
Kepemimpinan Transformasional	KG6	0.891	0.841	0.983
	KG7	0.881		
	KG8	0.927		
	KG9	0.874		
	KT1	0.936		
	KT10	0.891		
	KT11	0.841		
	KT2	0.864		
	KT3	0.914		
Inovasi	KT4	0.950	0.789	0.976
	KT5	0.950		
	KT6	0.948		
	KT7	0.939		
	KT8	0.943		
	KT9	0.907		
	IN1	0.849		
	IN10	0.919		
	IN11	0.870		
	IN2	0.743		
	IN3	0.886		
	IN4	0.891		
	IN5	0.937		
IN6	0.908			
IN7	0.927			
IN8	0.905			
IN9	0.920			
Motivasi Kerja	MK1	0.883	0.806	0.983
	MK10	0.875		
	MK11	0.896		
	MK12	0.887		
	MK13	0.888		
	MK14	0.905		
	MK2	0.899		
	MK3	0.912		
	MK4	0.911		
	MK5	0.908		
	MK6	0.915		
	MK7	0.896		
	MK8	0.879		
MK9	0.908			

#### B. Pengujian Inner Model

Seperti yang tersirat dalam namanya, analisis model struktural berupaya menguji hipotesis penelitian. Untuk menguji model internal, ada empat langkah.

##### 1. Hasil Analisis Parth Koefisien

Path	Original Sample (O)
Inovasi -> Kinerja Guru	0.131
Inovasi -> Motivasi Kerja	0.416
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Guru	0.759
Kepemimpinan Transformasional -> Motivasi Kerja	0.447
Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0.110

Berikut ini dapat disimpulkan tentang sampel asli (O) dari data koefisien jalur yang ditunjukkan pada tabel di atas:

- 1) Dengan asumsi peningkatan satu unit dalam inovasi berdampak pada peningkatan kinerja guru sebesar 0,131, nilai koefisien inovasi terhadap kinerja guru adalah 0,131.
- 2) Dengan asumsi bahwa inovasi tumbuh sebesar satu unit, maka inovasi akan berdampak pada motivasi kerja dengan peningkatan sebesar 0,416, menurut nilai koefisien 0,416.
- 3) Dengan asumsi peningkatan satu unit dalam kepemimpinan transformasional berdampak pada peningkatan kinerja guru sebesar 0,759, nilai koefisien variabel ini adalah 0,759.
- 4) Dengan asumsi peningkatan satu unit dalam Kepemimpinan Transformasional akan berdampak pada peningkatan Motivasi Kerja sebesar 0,447, maka nilai koefisien variabel ini terhadap motivasi kerja adalah 0,447.
- 5) Jika tingkat motivasi kerja guru meningkat sebesar satu unit, maka akan berdampak pada prestasi

siswa sebesar 0,110, menurut nilai koefisien motivasi kerja terhadap kinerja.

## 2. Colinearity

	Kinerja Guru	Motivasi Kerja
Inovasi	2.232	1.776
Kepemimpinan Transformasional	2.303	1.776
Kinerja Guru		
Motivasi Kerja	2.629	

## 3. Nilai R<sup>2</sup> (R-Square)

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Guru	0.877	0.874
Motivasi Kerja	0.620	0.615

## 4. Uji Good of Fit (GoF)

	AVE	R Square
Inovasi	0.789	
Kepemimpinan Transformasional	0.841	
Kinerja Guru	0.796	0.877
Motivasi Kerja	0.806	0.620

Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,808 \times 0,748}$$

$$GoF = \sqrt{0,604}$$

$$GoF = 0,77$$

Kita dapat menyimpulkan bahwa model tersebut memiliki GoF yang tinggi (nilai GoF yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model tersebut lebih sesuai dalam mewakili sampel studi) karena nilai GoF yang dihitung adalah 0,77 > 0,38.

## 5. Uji Kecocokan Model

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0.051	0.051
d ULS	2.701	2.701
d G	5.602	5.602
Chi-Square	3,162.534	3,162.534
NFI	0.744	0.744

*Root Mean Square Residual*

(SRMR),  $d_{ULS}$  dan  $d_G$  digunakan untuk menguji kecocokan model, semakin kecil nilainya maka semakin baik kecocokan model. Kemudian nilai NFI dijadikan bentuk presentasi: 0,19 lemah, 0,33 sedang, dan 0,67 kuat. Berdasarkan nilai NFI tabel diatas kecocokan model penelitian ini memiliki presentasi yang kuat dengan angka 0,744.

### 6. Stone Geiser Value (Q Square)

Dengan memeriksa nilai Q2 (relevansi prediktif), nilai *Q-square* dari pengujian model struktural dapat ditentukan. Nilai *Q-Square* yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model tersebut lebih sesuai dengan data. Berikut ini adalah hasil perhitungan nilai *Q-Square*.

$$Q\ Square = 1 - \{(1 - R1) \times (1 - R2)\}$$

$$Q\ Square = 1 - \{(1 - 0.877) \times (1 - 0,620)\}$$

$$Q\ Square = 1 - \{(0,123) \times (0,380)\}$$

$$Q\ Square = 1 - \{0,047\}$$

$$Q\ Square = 0.953$$

Nilai Q2 sebesar 0,953 dihasilkan dari perhitungan tersebut. Ghozali (2014) menyatakan bahwa nilai Q2 dapat digunakan untuk mengevaluasi estimasi parameter model dan keakuratannya dalam menghasilkan nilai observasi. Model yang baik adalah model dengan nilai Q2 lebih tinggi dari 0, yang berarti

prediksi model tersebut relevan.

### 7. Ukuran pengaruh partial (f square)

	Kinerja Guru	Motivasi Kerja
Inovasi	0.062	0.256
Kepemimpinan Transformasional	2.027	0.296
Kinerja Guru		
Motivasi Kerja	0.037	

Hasil dari pengukuran *Interpretasi effect size* adalah sebagai berikut:

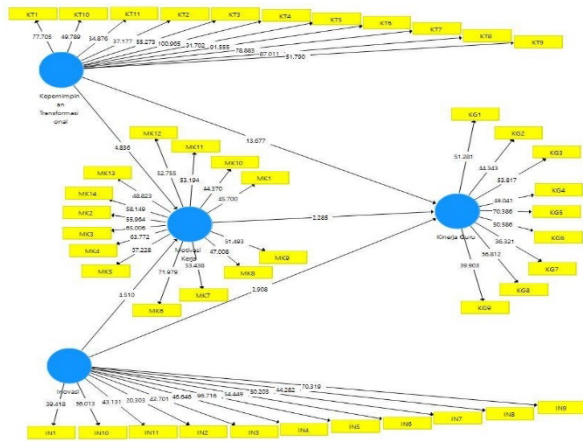
- a. Ukuran dampak korelasi antara inovasi dan kinerja guru adalah 0,062, yang menunjukkan bahwa korelasi tersebut sederhana.
- b. Dengan ukuran dampak 0,256, korelasi antara pemikiran inovatif dan motivasi intrinsik di tempat kerja adalah sederhana.
- c. Dengan ukuran dampak 2,027, terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru.
- d. Kami menemukan ukuran dampak sederhana sebesar 0,296 antara kepemimpinan transformasional dan motivasi karyawan di tempat kerja.
- e. Dengan ukuran dampak hanya 0,037, korelasi antara tingkat motivasi intrinsik guru dan prestasi akademik siswanya lemah.

### 8. Hasil Bootstrapping

Perangkat lunak *Smart PLS (Partial Least Square)*, mensimulasikan setiap koneksi

menggunakan pendekatan bootstrapping dan menerapkannya pada sampel. Berdasarkan temuan gambar, pengujian ini dirancang untuk mengurangi masalah data studi yang tidak biasa:

4.510 poin pada motivasi karyawan. Ada dampak inovasi sebesar 2.908 poin pada efektivitas pendidik. Dampak motivasi intrinsik terhadap efektivitas pendidik adalah 2.285. Dari apa yang dapat kita lihat dari data, setiap variabel tunggal dalam model ini memiliki koefisien jalur positif. Akibatnya, kita dapat menyimpulkan bahwa kekuatan hubungan antara dua variabel sebanding dengan nilai koefisien jalur di antara keduanya.



**9. Evaluasi Path Coefficients**

Untuk menunjukkan kekuatan dampak atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, evaluasi koefisien jalur digunakan. Anda dapat melihat bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 4.836 pada gambar. Ada 13.677 cara di mana kepemimpinan transformasional mempengaruhi efektivitas pendidik.

Inovasi memiliki dampak

**C. Pengujian Hipotesis**

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Inovasi -> Kinerja Guru	0.131	0.134	0.043	3.071	0.001
Inovasi -> Motivasi Kerja	0.416	0.416	0.089	4.671	0.000
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Guru	0.759	0.753	0.054	14.031	0.000
Kepemimpinan Transformasional -> Motivasi Kerja	0.447	0.448	0.090	4.980	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0.110	0.111	0.049	2.262	0.012
Inovasi -> Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0.046	0.045	0.019	2.386	0.009
Kepemimpinan Transformasional -> Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0.049	0.052	0.028	1.769	0.039

Diperoleh hasil penelitian berdasarkan data pada tabel diatas bahwa:

- H1: Inovasi (X2) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan data koefisien jalur, dapat dilihat bahwa Inovasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru (H1) karena nilai T-statistiknya sebesar 3.071 dan nilai P-nya sebesar 0,001 < 0,05.
- H2: Inovasi (X2) memiliki dampak

- yang signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Statistik T sebesar 4,671 dan memiliki Nilai P  $0,000 < 0,05$  diperoleh dari temuan koefisien jalur. Hasilnya menunjukkan bahwa inovasi memang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, oleh karena itu kami menerima H2.
3. H3: Kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap efektivitas pendidik (Y). Berdasarkan data koefisien jalur yang menunjukkan nilai T-statistik sebesar 14.031 dan nilai P sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian, H3 diterima.
4. H4: Kepemimpinan yang bersifat transformasional (X1) memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja seseorang (Z). Hasil uji koefisien jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, karena nilai T-statistik sebesar 4,980 dan nilai *P-Value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, H4 dapat diterima.
5. H5: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y). Dari hasil koefisien jalur diperoleh nilai T-statistik sebesar 2,262 dengan nilai P sebesar  $0,012 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, sehingga H5 diterima.
6. H6: Salah satu kemungkinan efek tidak langsung adalah bahwa Inovasi (X2) mempengaruhi Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Statistik T, yang sebesar 2,386 dan memiliki Nilai-P sebesar  $0,009 < 0,05$ , diperoleh dari temuan koefisien jalur. Jadi, kami menerima H6 karena kami menemukan bahwa Inovasi (X2) mempengaruhi Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).
7. H7: Kinerja Guru (Y) diduga dipengaruhi secara signifikan oleh Kepemimpinan Transformasional (X1) melalui Motivasi Kerja (Z), yang merupakan efek tidak langsung. H7 dapat diterima karena temuan koefisien jalur menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) mempengaruhi Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (Z), dan statistik T adalah 1,769 dengan

Nilai-P sebesar  $0,039 < 0,05$ .

#### **D. Pembahasan**

##### **Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Guru**

Kinerja guru SD Negeri Kota Cilegon (Y) sangat dipengaruhi oleh inovasi (X2), berdasarkan uji hipotesis pertama. Dengan asumsi inovasi terus tumbuh, maka inovasi akan terus berdampak pada peningkatan kinerja guru, yang merupakan hal yang baik.

Dalam hal pengembangan praktik pendidikan yang efektif, inovasi memegang peranan. Secara umum, kinerja guru dapat dipengaruhi oleh unsur internal, seperti sikapnya terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan, dan unsur eksternal, seperti lingkungan kerja (Mettatirtha *et al.*, 2023) yang berada di luar diri instruktur.

Ketika inovasi pendidikan memprioritaskan instruktur, siswa, infrastruktur, dan tujuan yang ditetapkan dengan baik, maka inovasi tersebut akan menjadi keberhasilan yang gemilang. Pihak yang paling bertanggung jawab langsung terhadap kualitas pengajaran dan prestasi siswa adalah para pendidik, karena merekalah garda terdepan

pendekatan baru dalam pendidikan. Efektivitas pedagogi kreatif, baik di dalam maupun di luar kelas, sangat bergantung pada kompetensi dan kredibilitas para pendidik. Penting bagi guru untuk terlibat dalam proses inovasi sejak awal, saat ide dipertimbangkan, hingga akhir, saat ide tersebut diimplementasikan (Jainuddin *et al.*, 2023).

Kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh inovasi, menjadikannya variabel yang paling berpengaruh dalam menentukan kinerja guru. Peningkatan hasil belajar siswa merupakan hasil langsung dari upaya guru untuk berinovasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka sendiri.

##### **Pengaruh Inovasi terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, guru SDN di Kota Cilegon lebih termotivasi bekerja ketika ada inovasi (X2), dan inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga jika inovasi meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat.

Menurut Kasim *et al.*, (2020), segala sesuatu dikatakan inovatif jika benar-benar baru dan belum pernah dipublikasikan atau ada sebelumnya.

Kemampuan guru dalam meningkatkan prestasi siswa dipengaruhi oleh kapasitas inovasinya. Ketika orang menyatukan keahlian, pengetahuan, dan pengalamannya, mereka mampu berinovasi menghasilkan barang dan jasa baru (Wachidah, 2020). Sebagai hasil dari kemampuannya untuk mengubah input menjadi output, inovasi berpotensi membawa perubahan signifikan dalam pendidikan, yang pada gilirannya dapat berdampak pada terciptanya keberhasilan di semua bidang masyarakat dan ekonomi (Mettatirtha *et al.*, 2023).

Ketika guru bersemangat dengan apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah, itu terlihat dari cara mereka bekerja. Baik sumber internal maupun eksternal dapat menginspirasi seseorang untuk melakukan tindakan; yang pertama lebih sering disebut sebagai "motivasi" (Wusqo *et al.*, 2023) Analisis data dari Sekolah Dasar Negeri Kota Cilegon mengungkapkan bahwa inovasi merupakan prediktor yang baik dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa, dalam jangka panjang, kinerja guru yang lebih tinggi merupakan hasil

dari ide-ide inovatif yang menyediakan peluang pendidikan baru yang berkualitas tinggi bagi siswa dan menumbuhkan hubungan yang konstruktif antara peran guru sebagai pembelajar.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru**

Uji hipotesis ketiga menemukan bahwa guru SD Negeri di Kota Cilegon sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional (X1) yang selanjutnya mempengaruhi kinerja guru (Y). Dengan asumsi bahwa kepemimpinan transformasional terus berkembang, maka diprediksi kinerja guru akan terus meningkat. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kinerja guru (Hartinah S. *et al.*, 2020; Saifullah, 2020).

Syamsul Arif *et al.*, (2020) menyatakan bahwa cara berpikir ini menunjukkan bagaimana staf pengajar yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan standar pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk membangun lingkungan belajar yang positif, yang selanjutnya menghasilkan pengajaran yang



berkualitas tinggi. Pendekatan terbaik untuk mempengaruhi seseorang adalah dengan memberikan contoh positif untuk diikuti. Lebih jauh, seorang kepala sekolah harus cukup fleksibel untuk menyesuaikan diri dengan keadaan, persyaratan, dan faktor-faktor baru yang muncul.

Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menjadi faktor dalam memprediksi dan membentuk efektivitas pendidik di SD Negeri Kota Cilegon. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa hubungan yang kuat antara kepala sekolah dan guru, yang dibina oleh kepemimpinan transformasional, sangat penting untuk meningkatkan prestasi akademik di kelas.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat, guru SD Negeri di Kota Cilegon secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional (X1) yang selanjutnya akan mempengaruhi motivasi kerja (Z). Dengan asumsi bahwa kepemimpinan transformasional terus berkembang, maka dapat diasumsikan bahwa motivasi kerja juga akan meningkat.

Transformasi kepala sekolah kepemimpinan telah menjadi fokus pada pendidikan selama lebih dari satu dekade karena peran penting itu berperandalam mempengaruhi kinerja guru dan siswa (Agustina Muliati, 2022).

Penelitian sebelumnya telah menetapkan bahwa kepala sekolah yang mengadopsi kepemimpinan transformasional dapat memotivasi guru mereka untuk memastikan prestasi akademik yang lebih tinggi dari siswa (Wijayanto *et al.*, 2021). Kepemimpinan transformasional menekankan pengikutnya untuk bertindak melampaui kepentingan pribadi dan mengutamakan pencapaian. Pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional akan memadukan kepemimpinan visioner dan autentik dengan tujuan mengubah lingkungan pendidikan tidak hanya di sekolah tetapi juga guru yang bekerja di dalamnya. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat memotivasi bawahannya untuk melakukan lebih dari yang mereka harapkan (Wahidin, 2020).

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

Pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa guru sekolah dasar di Kota Cilegon secara signifikan dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja siswanya (Z), yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja siswanya di kelas (Y). Kinerja guru diharapkan meningkat sebagai hasil dari tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Hasilnya konsisten dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa motivasi guru secara signifikan mempengaruhi kinerja guru (misalnya, Catio, M. dan Sunarsi, D. (2020) dan Wiryawan, T. (2020).

Persyaratan fisik dan spiritual guru mungkin juga berdampak pada motivasi mereka (Anwar *et al.*, 2021). Yang mendorong instruktur untuk terlibat dalam berbagai kegiatan pembelajaran dalam mengejar tujuan skolastik adalah motivasi intrinsik. Efek positif pada kualitas sekolah dapat dicapai melalui kinerja yang tinggi, dan sebaliknya: kinerja yang buruk di antara guru tidak diragukan lagi akan menyebabkan kinerja yang lebih buruk diantara mereka yang bertanggung jawab.

Ada korelasi positif antara motivasi dan kinerja guru, menurut teori hierarki kebutuhan Maslow. Individu didorong untuk memenuhi

keinginan tingkat tinggi, seperti keinginan untuk koneksi sosial, harga diri, dan aktualisasi diri, ketika kebutuhan fisiologis dan keamanan mereka telah terpenuhi.

### **Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Intervening**

Hubungan substansial antara Inovasi (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) di antara guru sekolah dasar di Kota Cilegon ditemukan dalam uji hipotesis keenam. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dapat bertindak sebagai perantara dalam hal hubungan antara Inovasi dan Kinerja Guru. Melihat data secara terpisah, kami menemukan bahwa Inovasi memiliki dampak langsung pada Kinerja Guru, bahwa Motivasi Kerja memiliki dampak tidak langsung pada Kinerja Guru, dan bahwa Inovasi secara signifikan mempengaruhi Motivasi Kerja. Variabel Inovasi dan Motivasi Kerja dapat dilihat sebagai mediator parsial, yang berarti bahwa mereka mempengaruhi variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel independen secara keseluruhan.

Hal ini menunjukkan bahwa guru sekolah dasar di Kota Cilegon yang inovatif dan sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik sekarang dapat memiliki pengaruh langsung pada prestasi siswa di kelas. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru, yang konsisten dengan prediksi tentang motivasi kerja guru sekolah dasar di Kota Cilegon.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Intervening**

Uji hipotesis ketujuh menemukan bahwa di antara guru-guru sekolah dasar negeri Kota Cilegon, kepemimpinan transformasional (X1) secara signifikan mempengaruhi kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (Z). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru mungkin dimediasi oleh motivasi kerja.

Melihat data secara terpisah, kita menemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional secara signifikan mempengaruhi Motivasi Kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi Kinerja Guru, dan

bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Guru secara langsung. Mengingat bahwa variabel independen memiliki efek tidak langsung atau langsung pada variabel dependen melalui variabel mediator, kita dapat mengatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja adalah mediator parsial. Kinerja guru di sekolah dasar negeri Kota Cilegon mungkin secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, menurut temuan penelitian ini. Dukungan administrasi sekolah, kemudian, mungkin untuk menginspirasi pendidik saat ini, yang pada gilirannya memberikan hasil yang sangat baik.

#### **E. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan inovasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai intervening pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Cilegon. Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan SEMPLS, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Inovasi secara langsung

- berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru sebesar 0.131 dan T Statistik yaitu sebesar 3.071. Dari hasil pengujian dinyatakan T Statistik signifikan, karena T Statistik > 1.96 dengan *P values* 0.001 atau < 0.05.
- b. Inovasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja sebesar 0.416 dan T Statistik yaitu sebesar 4.671. Dari hasil pengujian dinyatakan T Statistik signifikan, karena T Statistik > 1.96 dengan *P values* 0.000 atau < 0.05.
- c. Kepemimpinan Transformasional secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru sebesar 0.759 dan T Statistik yaitu sebesar 14.031. Dari hasil pengujian dinyatakan T Statistik signifikan, karena T Statistik > 1.96 dengan *P values* 0.000 atau < 0.05.
- d. Kepemimpinan Transformasional secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja sebesar 0.447 dan T Statistik yaitu sebesar 4.980. Dari hasil pengujian dinyatakan T Statistik signifikan, karena T Statistik > 1.96 dengan *P values* 0.000 atau < 0.05.
- e. Motivasi Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru sebesar 0.110 dan T Statistik yaitu sebesar 2.262. Dari hasil pengujian dinyatakan T Statistik signifikan, karena T Statistik > 1.96 dengan *P values* 0.012 atau < 0.05.
- f. Inovasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebesar 0.046 dan T Statistik yaitu sebesar 2.386. Dari hasil pengujian dinyatakan T Statistik signifikan, karena T Statistik > 1.96 dengan *P values* 0.009 atau < 0.05.
- g. Kepemimpinan Transformasional secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebesar 0.049 dan T Statistik yaitu sebesar 1.769. Dari hasil pengujian dinyatakan T Statistik tidak signifikan, karena T Statistik < 1.96 dengan *P values* 0.039 atau < 0.05.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustina Muliati. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Iklim Sekolah di MTSN 1 Medan. *Islamic Education*, 2(1), 25–30.
- Al-Husseini, S., El Beltagi, I., & Moizer, J. (2021). *Transformational leadership*

- and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty. *International Journal of Leadership in Education*, 24(5), 670–693.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). *An Empirical Study of Employees ' Motivation and its Influence Job Satisfaction*. 2, 21–30.
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapannya Dalam Penelitian. 2(2).
- Andryani, R., Firdaus, I., & Ilham Maliki, B. (2024). Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Guru dalam Mencapai Tujuan Pendidikan yang Unggul. *Journal on Education*, 06(03).
- Anwar, H., Defawati, Y., Demina, M., & Marsidin, S. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Individu (Guru). *JIRA: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik*, 2(7), 1087–1095.
- Arafat, Y. (2020). *Principal ' s Management Competencies in Improving the Quality of Education*. 1(2), 181–193.
- Arif, S., & K, A. H. (n.d.). *Influence of Leadership , Organizational Culture , Work Motivation , and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City*. 239–254.
- Arifin, S., & Irfan, M. (2021). *The Relationship Of Achievement Motivation And*. 2(2), 1–6.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061–1070.  
<https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2>.
- Asbari, Masduki Purwanto, A , Novitasari, D. (2022). Kepuasan Kerja Guru: Di antara Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *Jupetra*, 01(01), 7–12.
- Astuti, J. P., Sa, N., & Rahmawati, S. D. (2020). *The Effect of Work Motivation , Work Environment , Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance*. 1(2), 153–173.
- Bafadal, I., Nurabadi, A., Sobri, A. Y., & Gunawan, I. (2019). *The Competence of Beginner Principals as Instructional Leaders in Primary Schools*. 5(4), 625–639.
- Baharudin, Syakhil Afkar Ramadhani, M., Resky, M., Abidin, D., & Faiz Ridlo, A. (2024). Pengembangan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan PTK Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Desa Karang Indah. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPKMN)*, 5(2), 1574–1580.
- Bakker, A. B., Hetland, J., Kjellevoid Olsen, O., & Espevik, R. (2022). *Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? European Management Journal, December 2020*.
- Cheah, J. H., Amaro, S., & Roldán, J. L. (2023). *Multigroup analysis of more than two groups in PLS-SEM: A review, illustration, and recommendations*. *Journal of Business Research*, 156.
- Dania, R. F. R., & Yohanna, C. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Dalam Mempertahankan Kinerja guru SMK di Masa Transisi. ...: *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 09(January), 283–292.  
<http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/view/1653%0>  
[Ahttps://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/download/1653/1199](https://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/download/1653/1199)
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., Irfan, M., Rahman, Y., & Hakim, A. (2020). *The Quality of Human Resources , Job Performance and Employee Loyalty*. 24(03), 2580–2592.

- Darminingsih, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *MANAJERIAL : Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 1(2), 124–131.
- Dasmana, A. J. (2021). Kinerja Guru Dalam Menciptakan Inovasi Pembelajaran. *Murabby: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 23–32.
- Datar, T., Astuty, W., Zaini, H., Fazis, M., & Erlinda, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan *Self Monitoring* Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten. 12, 130–147.
- Deliu, N. (2023). *Reinforcement learning for sequential decision making in population research. Quality and Quantity*.
- Didik Hadiyatno. (2024). Peran Pemimpin Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi : Studi Kasus Pada Industri Manufaktur. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(5), 45–57. <https://doi.org/10.62504/jimr424>
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Hariyanto, D. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar. 11(2), 1–5.
- Fadley, H. (2023). *The Effect Of Organizational Culture , Work Discipline , Quality Of Human Resources In Increasing Motivation*. 1, 16–25.
- Firdaus, Z. (2022). Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Pemediasi. In *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK* (Vol. 7, Issue 1, pp. 77–84).
- Geel, M. Van, Keuning, T., & Safar, I. (2022). *Teaching and Teacher Education : Leadership and Professional Development How teachers develop skills for implementing differentiated instruction : Helpful and hindering factors*. 1(February).
- Hamsal, T., Razak, A., & Islam Riau, U. (2023). Motivasi Dan Kompensasi, P., Kinerja Guru PAUD Se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar *The Effect of Motivation and Compensation on the Performance of PAUD Teachers in Tambang District, Kampar Regencyid 2 \*Corresponding Author. Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 21–34.
- Hardiansyah, H., Mardianti, E., & Najwa, L. (2020). Pengaruh Inovasi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Smkn 9 Mataram Tahun Pelajaran 2018-2019. *Jurnal Visionary Penelitian dan Pengembangan di bidang Administ*
- Haryono, S., Yogyakarta, U. M., & Sulisty, B. A. (2021). *Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance : Evidence from Indonesia Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance : Evidence from Indonesia*. 7(June 2020).
- Hasibuan, N., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Motivasi Dan Fasilitas Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Siti Banun Rantauprapat. 4(1), 9–17.
- Humeniuk, I., & Blyznyuk, T. (2022). *Interdisciplinary Coordination In The Primary School Teacher And Educator Training System*. 9 (1), 139–145.
- Irawanty, W. S., & Mulyanto, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Melalui Mediasi Motivasi Intrinsik Pendahuluan. 02 (03), 75–81.
- Jainuddin, J., Putra, I.N., & Heriani, H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Inovasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Inovasi*.
- Jamil Suprahatiningrum, Guru Profesional, (Yogyakarta: Ar-Ruzz

- Media, 2021)
- Khofifah, T. F., & Banin, Q. Al. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 55–69.
- Kurnia, R., & Sanjaya, S. (2023). Kompetensi Profesional Instruktur Dalam Program Pelatihan: Sebuah Kajian Literatur. *Paideia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia*, 3(1), 26–30.
- Kurniawan, I. S., & Pratiwi, Y. I. (2021). Memperkuat Kinerja Inovasi: Peran Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Dan Berbagi Pengetahuan Ignatius Soni Kurniawan 1, Yuliana Intan Pratiwi 2 1,2. *Jurnal Ekonomi Bisnis Vol 20 No 1: 21 - 30* Memperkuat, 20(1), 21–30.
- Kusuma, A., Purwanto, H., & Utama, P. (2021). Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self Efficacy* Sebagai Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 23(2), 302–309.
- Lie, D., Dharma, E., & Sudirman, A. (2019). *The impact of work discipline and work ethic on the teacher performance of Sultan Agung Pematang Siantar Private Middle School Teachers T.A. 2018/2019. International Journal of Business Studies*, 3(3), 125–135
- Lu, F., Tang, C., Liu, T., Zhang, Z., & Li, L. (2023). *Multi-Attention Segmentation Networks Combined with the Sobel Operator for Medical Images. Sensors*, 23(5).
- Marliana, Hanny Zahara Utami Harahap, Dhea Fithaloka, Ikhwanoor Khair, Marzuki, & Effendi Sadly. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Umum. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 248–259.
- Marthina Cyndy, & Ignatius Soni Kurniawan. (2022). Pengaruh Jiwa Wirausaha, Kemampuan Inovasi, dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Usaha. In *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal* (Vol. 5, Issue 1, pp. 185–190).
- Maryati, T., & Juni, R. (2019). *The Effect of Spiritual Leadership and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction*. 9(3), 130–143.
- Marnur, W., & Sulastrri. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu dan Daya Saing Sekolah serta Strategi Analisis SWOT. *Indonesian Journal of Administration or Management in Education (IJAM-Edu)*, 1(1), 70–74.
- Mawardi, M.C. (2022). Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Al Mujaddid Humaniora*.
- Mettatirtha, R., Anggreni, L., Anzaini, M. S., & Felicia, N. E. (2023). Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Guru SD Swasta di Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(11), 132–144.
- Morelli, F., Benedetti, Y., Stanford, J., Jerzak, L., Tryjanowski, P., Perna, P., & Santolini, R. (2024). Which bird traits most affect the goodness-of-fit of species distribution models? *Ecological Indicators*, 158.
- Muhammad, F., Edward, & Wilian, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(1), 1–13.
- Mulsiansyah, M., indarti, S., & Machsasin. (2023). pengaruh kepemimpinan dan kompetensi. *Jurnal Daya Saing*.
- Muntaha, N. G., & Amin, A. (2023). Difusi Inovasi, Diseminasi Inovasi, Serta Elemen Difusi Inovasi. In *Jurnal Pendidikan dan Konseling* (Vol. 5, Issue 2, pp. 2548–2554).
- Murwaningsih, T. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

- Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik*, 6(3), 703.
- Nofita, I. D., (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah. 10(3), 1886–1896.
- Pebrianti, H., Ruhiat, Y., Faturahman, N., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2022). Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. 4(3), 3582–3594.
- Rasidin, R., Disman, D., & Rahmat, P. S. (2022). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Gugus Luragung Kabupaten Kuningan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 19(01), 41-48
- Sanusi, A., Sauri, S., & Nurbayan, Y. (2020). *Non-native Arabic language teacher: Low teacher's professional competence low quality outcomes? Arabiyat : Jurnal Pendidikan Bahasa Arab Dan Kebahasaaraban*, 7(1), 45–60.
- Sahari, Adi, Y., & Irwan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malunda Provinsi Sulawesi Barat. *JOMEL: Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 437–452.
- Sarifuddin, Rikardo, D., & Safii, I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Politeknik Pelayaran Banten. *E-Journal Marine Inside*, 1(2), 33–45. 0
- Silitonga, N., Johan, M., Asbari, M., Hutagalung, D., Novitasari, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., Pembangunan, I., Tinggi, S., Ekonomi, I., Pembangunan, I., Tinggi, S., Ekonomi, I., Pembangunan, I., Tinggi, S.,
- Ekonomi, I., & Pembangunan, I. (2021). Mengelola Kinerja Tim Engineering : Dari Iklim Kecerdasan Emosional hingga *Team Efficacy*. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 172–187
- Sudiarti, T. (2022). Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah. *Edukasiana: Jurnal Inovasi Pendidikan*, 1(2), 74–79.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2022
- Sukerti, K., & Sudianing, N. K. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smp Negeri 3 Singaraja. In *Locus* (Vol. 15, Issue 1, pp. 106–120).
- Suryana, C., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan konsep merdeka belajar di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 7317-7326
- Syakur, A., Sugirin, Margana, Junining, E., & Sabat, Y. (2020). *Improving English language speaking skills using "Absyak" on-line learning model for second semester in higher education. Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 3(2), 684–694.
- Varelaswi, R. S., Maisyaroh, M., & Burhanuddin, B. (2023). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Raudatul Atfal. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 395–403.
- Wahyudi, I. (2023). Pengembangan Pendidikan Strategi Inovatif dan Kreatif Dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif. Jakarta: PT Pertasi Pustaka
- Waruwu, M. (2024). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional



- dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Suatu Kajian Studi Literatur. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(7), 6870–6878.
- Wijaya, O. M. (2022). Mengukur Peran Manajemen Pengetahuan, *Human Capital*, dan Inovasi dalam Mempengaruhi Kinerja Guru [*Measuring the Role of Knowledge Management, Human Capital and Innovation in Influencing Teachers Performance*]. *Jurnal Ketopong Pendidikan*, 2(1), 11. <https://doi.org/10.19166/jkp.v2i1.5527>
- Wiryawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59–78.
- Yani, E., Sari, R. N., & Fitrioso, R. (2023). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pada Badan Usaha Milik Desa Kabupaten Bengkalis. In *Jesya* (Vol. 6, Issue 1, pp. 358–369).
- Wusqo, U., Wuryandini, E., & Rasiman, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 4(2), 640–647.