

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 8 JAKARTA

Yasmin Ayu Oktavia <sup>a\*)</sup>, Dian Riskarini <sup>a)</sup>

<sup>a)</sup> Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

<sup>\*)</sup>e-mail korespondensi: [ysmnayuokt05@gmail.com](mailto:ysmnayuokt05@gmail.com)

Article history: received 06 Mei 2026; revised 20 Mei 2026; accepted 06 June 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i2.224>

**Abstrak.** Kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna mendukung tujuan organisasi. Faktor kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja menjadi unsur penting yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap Kinerja Guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Responden penelitian terdiri atas keseluruhan guru di SMK Negeri 8 Jakarta. Metode sampling yang diterapkan adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 62 responden. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang disebarluaskan secara daring melalui Google Form kepada guru SMK Negeri 8 Jakarta. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 27. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 8 Jakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 8 Jakarta. Hal ini mencakup peningkatan keterlibatan guru dalam berpartisipasi secara aktif, serta mendorong munculnya motivasi untuk meningkatkan posisi atau tanggung jawab dalam struktur organisasi sekolah.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Pendidikan dan SMK Negeri 8 Jakarta

### **THE INFLUENCE OF PRINCIPAL TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE AT SMK NEGERI 8 JAKARTA**

**Abstract.** Performance reflects the work results achieved by employees in carrying out their duties and responsibilities to support organizational goals. Transformational leadership and work motivation are important elements that influence the level of employee performance. High Transformational Leadership and Work Motivation will have a positive impact on Teacher Performance. The purpose of this study was to determine the extent to which transformational leadership and work motivation influence teacher performance. The research respondents consisted of all teachers at SMK Negeri 8 Jakarta. The sampling method applied was a saturated sample, where the entire population was used as a research sample of 62 respondents. The data collection instrument was a questionnaire distributed online via Google Form to teachers at SMK Negeri 8 Jakarta. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis using the IBM SPSS 27 application. The results of this study indicate that transformational leadership and work motivation partially and simultaneously have a significant influence on teacher performance at SMK Negeri 8 Jakarta. The results of this study are expected to provide a deeper understanding of the role of transformational leadership and work motivation in improving teacher performance at SMK Negeri 8 Jakarta. This includes increasing teacher involvement in active participation, as well as encouraging the emergence of motivation to increase positions or responsibilities within the school's organizational structure.

**Keywords:** Transformational Leadership, Work Motivation, Teacher Performance, Education and SMK Negeri 8 Jakarta

## I. PENDAHULUAN

Pendidikan yang bermutu sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelola proses pembelajaran di sekolah. Dalam konteks satuan pendidikan, guru merupakan aktor utama yang berperan langsung

dalam merancang, melaksanakan, mengevaluasi, dan mengembangkan proses pembelajaran. UNESCO menegaskan bahwa guru yang terlatih, didukung, dan diakui memiliki peran penting dalam menjamin pendidikan berkualitas bagi peserta didik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi agenda strategis dalam manajemen pendidikan, terutama pada sekolah menengah kejuruan yang dituntut menghasilkan lulusan kompeten, adaptif, dan siap memasuki dunia kerja. Dalam naskah penelitian ini, fokus kajian diarahkan pada kinerja guru SMK Negeri 8 Jakarta yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja, dengan responden seluruh guru sebanyak 62 orang.

Kinerja guru merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tugas administratif, tetapi juga mencakup kualitas pembelajaran, tanggung jawab profesional, kemampuan berkolaborasi, inisiatif, kedisiplinan, dan komitmen terhadap tujuan sekolah. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia pendidikan, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor personal, kepemimpinan, sistem organisasi, budaya kerja, motivasi, serta iklim sekolah. Studi Andriani, Kesumawati, dan Kristiawan (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Temuan tersebut diperkuat oleh Pardosi dan Utari (2021), yang menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan capaian siswa; semakin berkualitas perilaku kepemimpinan kepala sekolah, semakin meningkat pula kualitas kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki posisi sentral dalam menentukan arah, budaya, dan produktivitas kerja guru. Kepala sekolah bukan hanya menjalankan fungsi administratif, melainkan juga bertindak sebagai pemimpin pembelajaran, pengarah visi, penggerak inovasi, dan pembina profesionalisme guru. Kepemimpinan transformasional menjadi relevan karena menekankan kemampuan pemimpin dalam membangun visi bersama, memberikan inspirasi, mendorong kreativitas, memberikan perhatian individual, serta menumbuhkan komitmen kolektif warga sekolah. Penelitian Novalianti, Hidayat, dan Suryana (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan motivasi kerja memiliki kaitan dengan peningkatan kinerja guru. Artikel tersebut secara khusus menempatkan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sebagai faktor penting dalam upaya konkret meningkatkan kinerja guru.

Dalam konteks sekolah, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat terlihat dari kemampuan kepala sekolah memberikan keteladanan, menanamkan kepercayaan terhadap visi sekolah, mendorong guru berpikir kreatif, memberikan dukungan saat guru menghadapi hambatan, serta melibatkan guru dalam pencapaian tujuan sekolah. Hal ini sejalan dengan Suchyadi, Indriani, dan Budiana (2023), yang menegaskan bahwa kepemimpinan akademik dan supervisi kepala sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru dalam proses pembelajaran. Temuan Suchyadi tersebut penting karena menunjukkan bahwa peran kepala sekolah tidak dapat dilepaskan dari pembentukan perilaku profesional guru, baik melalui kepemimpinan maupun supervisi akademik.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja juga menjadi determinan penting dalam peningkatan kinerja guru. Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal dan eksternal yang membuat guru bersedia melaksanakan tugas secara sungguh-sungguh, bertanggung jawab, kreatif, dan berorientasi pada hasil. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam mengajar, kesiapan menghadapi tantangan, kemampuan bekerja sama, keinginan untuk berkembang, dan komitmen untuk memberikan hasil terbaik. Retnodiani dan Hartono (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui work engagement. Dengan demikian, motivasi tidak hanya menjadi faktor psikologis individual, tetapi juga menjadi mekanisme yang menghubungkan kualitas kepemimpinan dengan produktivitas kerja guru.

Hubungan antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja guru telah banyak dikaji dalam penelitian mutakhir. Kustanto, Muazza, dan Haryanto (2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Mulyani dan Wiarta (2021) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Azizah dan Asbari (2022) memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, Albuni, Thoha, dan Muhith (2022) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru.

Penelitian yang lebih baru juga menunjukkan kecenderungan hasil yang konsisten. Rachmad, Moka, Badriyyah, Gusliana, dan Tawil (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah dasar Islam. Windiawan, Hartinah, dan Habibi (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Sarinah, Kartiko, dan Anam (2024)

menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru dan juga berpengaruh terhadap motivasi kerja guru; motivasi kerja kemudian turut berpengaruh terhadap kinerja guru.

Temuan mutakhir lain juga memperlihatkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan iklim sekolah perlu dipandang secara terpadu. Kurniasari, Yuliana, dan Ikhwan (2025) meneliti kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan iklim sekolah sebagai prediktor kinerja guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan iklim sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga strategi peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara holistik melalui penguatan kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan lingkungan sekolah yang suportif. Doutel, Imron, dan Sumarsono (2024) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja guru, serta motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

Pada konteks SMK Negeri 8 Jakarta, permasalahan kinerja guru menjadi penting untuk ditelaah karena sekolah menengah kejuruan memiliki karakteristik berbeda dibandingkan satuan pendidikan umum. Guru SMK tidak hanya bertanggung jawab pada penguasaan pengetahuan akademik peserta didik, tetapi juga pada penguatan kompetensi vokasional, kedisiplinan kerja, kesiapan industri, dan pembentukan karakter profesional. Oleh sebab itu, kepala sekolah perlu menerapkan kepemimpinan yang mampu menginspirasi, mengarahkan, dan mengembangkan potensi guru agar mereka mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Nurlela, Masitoh, dan Darlis (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang strategis melalui pendekatan manajerial, supervisi, dan motivasional dapat meningkatkan efektivitas proses pembelajaran serta membantu sekolah mencapai target mutu pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang berpotensi kuat dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan transformasional menyediakan arah, inspirasi, dukungan, dan ruang pengembangan; sedangkan motivasi kerja mendorong guru untuk melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, semangat, dan orientasi pencapaian. Namun, dalam praktiknya, tidak semua kepala sekolah mampu menerapkan karakter kepemimpinan transformasional secara optimal, dan tidak semua guru memiliki motivasi kerja yang stabil. Kondisi ini dapat berdampak pada kualitas pelaksanaan tugas, partisipasi guru dalam program sekolah, ketepatan penyelesaian pekerjaan, serta kualitas pembelajaran.

Dengan demikian, penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 8 Jakarta” memiliki urgensi akademik dan praktis. Secara akademik, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pendidikan, khususnya mengenai hubungan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja guru. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru melalui penguatan kepemimpinan yang inspiratif, partisipatif, suportif, dan berorientasi pada pengembangan profesional guru.

#### ***Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah***

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam membangun visi bersama, memberi inspirasi, menumbuhkan kepercayaan, mendorong kreativitas, serta memperhatikan kebutuhan pengembangan individu dalam organisasi. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai penggerak perubahan, pembina profesionalisme guru, dan pencipta iklim kerja yang mendukung peningkatan mutu pendidikan. Kepemimpinan transformasional menjadi relevan dalam penelitian ini karena variabel utama yang dikaji adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai faktor yang diduga memengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 8 Jakarta.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berhubungan erat dengan kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan guru agar memiliki komitmen terhadap visi sekolah. Andriani, Kesumawati, dan Kristiawan (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru karena pemimpin mampu meningkatkan kesadaran guru terhadap pentingnya tujuan organisasi pendidikan. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan mendorong guru untuk bekerja bukan hanya berdasarkan kewajiban formal, tetapi juga karena kesadaran profesional dan tanggung jawab moral terhadap keberhasilan peserta didik. Temuan serupa dikemukakan oleh Novianty, Hidayat, dan Suryana (2022), bahwa kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan motivasi kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.

Dalam praktiknya, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat diwujudkan melalui empat aspek utama, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Pengaruh ideal tercermin dari keteladanan kepala sekolah dalam bersikap konsisten, berintegritas, dan menjadi figur yang dipercaya oleh guru. Motivasi inspirasional terlihat dari kemampuan kepala sekolah menyampaikan visi sekolah secara jelas dan membangkitkan semangat kerja guru. Stimulasi intelektual tampak ketika kepala sekolah mendorong guru berpikir kreatif, inovatif, dan terbuka terhadap gagasan baru. Adapun

perhatian individual tercermin dari kepedulian kepala sekolah terhadap kebutuhan, potensi, dan pengembangan profesional masing-masing guru. Dalam penelitian Suchyadi, Indriani, dan Budiana (2023), peran kepala sekolah melalui supervisi terbukti berkaitan dengan disiplin kerja guru dalam proses pembelajaran, sehingga memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki posisi strategis dalam membentuk perilaku profesional guru.

#### **Motivasi Kerja Guru**

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang membuat seseorang bersedia melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan tertentu. Pada profesi guru, motivasi kerja berperan penting karena tugas guru tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menuntut komitmen, tanggung jawab, kesabaran, kreativitas, dan orientasi pelayanan terhadap peserta didik. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih siap menghadapi tantangan pembelajaran, lebih terbuka terhadap perubahan, serta lebih terdorong untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Motivasi kerja guru dapat dilihat dari kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperoleh pengakuan, kebutuhan berafiliasi, serta kebutuhan untuk memiliki peran yang bermakna dalam organisasi sekolah. Retnodiani dan Hartono (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui keterikatan kerja. Artinya, motivasi kerja bukan hanya mendorong guru untuk hadir dan menyelesaikan tugas, tetapi juga membentuk keterlibatan psikologis guru dalam pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin besar kemungkinan guru menunjukkan tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, dan komitmen terhadap proses pembelajaran.

Motivasi kerja juga berfungsi sebagai penghubung antara kebijakan sekolah dan perilaku kerja guru. Kepala sekolah dapat merancang program peningkatan motivasi melalui pemberian penghargaan, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, kesempatan pengembangan karier, pembinaan profesional, serta penciptaan lingkungan kerja yang harmonis. Rachmad, Moka, Badriyyah, Gusliana, dan Tawil (2023) menemukan bahwa motivasi kerja bersama kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah dasar Islam. Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berdiri sendiri, tetapi dapat diperkuat oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

#### **Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas profesinya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh satuan pendidikan. Kinerja guru mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, kedisiplinan, inisiatif, serta kemampuan melaksanakan pembelajaran secara efektif. Dalam konteks sekolah menengah kejuruan, kinerja guru memiliki dimensi yang lebih kompleks karena guru tidak hanya bertanggung jawab atas pencapaian akademik peserta didik, tetapi juga atas penguatan kompetensi vokasional, karakter kerja, dan kesiapan lulusan memasuki dunia usaha dan dunia industri.

Kinerja guru yang baik tercermin dari kemampuan guru menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan pembelajaran sesuai tujuan, menggunakan metode yang tepat, melakukan evaluasi hasil belajar, membimbing peserta didik, serta berkontribusi dalam kegiatan sekolah. Kustanto, Muazza, dan Haryanto (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja guru. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru perlu dilihat sebagai hasil dari interaksi antara faktor personal guru dan faktor organisasi sekolah.

Mulyani dan Wiarta (2021) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa guru akan lebih mudah mencapai kinerja optimal apabila didukung oleh kepala sekolah yang mampu memberikan arahan, inspirasi, dukungan, dan kesempatan berkembang. Selain itu, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan baik, menunjukkan tanggung jawab profesional, serta menjaga kualitas pembelajaran. Temuan ini relevan dengan fokus penelitian di SMK Negeri 8 Jakarta yang menempatkan kinerja guru sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

#### **Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru**

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki hubungan erat dengan kinerja guru karena kepala sekolah berperan sebagai pengarah, pemberi motivasi, pembina, sekaligus penggerak budaya kerja sekolah. Kepala sekolah yang mampu membangun komunikasi terbuka, memberikan teladan, menghargai kontribusi guru, dan mendorong inovasi pembelajaran akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dalam kondisi tersebut, guru akan merasa lebih dihargai, lebih percaya diri, dan lebih terdorong untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Albuni, Thoha, dan Muhith (2022) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak pada aspek psikologis guru, tetapi juga pada perilaku kerjanya nyata. Kepala sekolah yang mampu memberikan stimulasi intelektual akan mendorong guru untuk lebih kreatif dalam pembelajaran, sedangkan kepala sekolah yang memberikan perhatian individual akan membantu guru mengembangkan potensi profesinya. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, semakin tinggi pula peluang peningkatan kinerja guru.

#### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru**

Motivasi kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja guru karena motivasi menentukan intensitas, arah, dan ketekunan guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Guru dengan motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam mengajar, lebih siap menyelesaikan tugas, lebih aktif berpartisipasi dalam program sekolah, dan lebih bertanggung jawab terhadap hasil kerja.

Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan semangat, keterlambatan penyelesaian tugas, rendahnya partisipasi, dan melemahnya komitmen terhadap tujuan sekolah.

Windiawan, Hartinah, dan Habibi (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting yang dapat memperkuat pencapaian kinerja guru. Guru yang memiliki dorongan berprestasi, kebutuhan untuk berkembang, dan hubungan kerja yang baik cenderung menunjukkan performa yang lebih optimal dalam kegiatan pembelajaran maupun tugas kelembagaan sekolah.

### **Hubungan Simultan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan transformasional memberikan arah, visi, dukungan, dan inspirasi; sedangkan motivasi kerja mendorong guru untuk melaksanakan tugas dengan antusias, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Jika kepala sekolah mampu menerapkan kepemimpinan transformasional secara efektif, motivasi kerja guru akan meningkat, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Sarinah, Kartiko, dan Anam (2024) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Dengan kata lain, motivasi kerja dapat menjadi mekanisme yang memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Temuan yang sama juga tampak pada penelitian Hasna dan Agustina (2025), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru tidak cukup dilakukan hanya melalui kontrol administratif, tetapi perlu diarahkan pada penguatan kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan motivasi kerja guru secara berkelanjutan.

Berdasarkan kajian pustaka tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki landasan teoritis dan empiris yang kuat sebagai faktor yang memengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan transformasional berperan dalam membangun arah, inspirasi, kepercayaan, inovasi, dan dukungan individual bagi guru. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan psikologis yang membuat guru bersedia bekerja optimal, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap tujuan sekolah. Keduanya menjadi variabel penting untuk menjelaskan peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 8 Jakarta.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antarvariabel secara objektif melalui data numerik dan analisis statistik. Metode survei digunakan untuk memperoleh data empiris dari responden mengenai persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru. Penelitian kuantitatif sesuai digunakan apabila peneliti ingin menguji hubungan atau pengaruh antarvariabel berdasarkan data yang dikumpulkan melalui instrumen terstruktur, kemudian dianalisis secara statistik untuk membuktikan hipotesis penelitian (Creswell & Creswell, 2018). Dalam penelitian ini, variabel bebas terdiri atas kepemimpinan transformasional kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru ( $Y$ ). Objek penelitian adalah SMK Negeri 8 Jakarta, dengan unit analisis seluruh guru yang bekerja pada sekolah tersebut. Berdasarkan dokumen penelitian, populasi penelitian berjumlah 62 guru dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif terbatas dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian. Kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari “sangat tidak setuju” sampai “sangat setuju”, untuk mengukur tanggapan responden terhadap setiap pernyataan. Variabel kepemimpinan transformasional diukur melalui indikator pengaruh ideal, stimulasi intelektual, kepedulian individual, dan motivasi inspirasional. Variabel motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Sementara itu, variabel kinerja guru diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan layak digunakan sebagai alat ukur. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi item terhadap skor total, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha berada pada kategori memadai untuk mengukur konsistensi internal instrumen penelitian (Sugiyono, 2019).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban responden pada masing-masing variabel. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah data memenuhi asumsi regresi, analisis dilanjutkan dengan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk

mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Model regresi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja guru
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi
- $X_1$  = Kepemimpinan transformasional kepala sekolah
- $X_2$  = Motivasi kerja
- e = Error

Berdasarkan rancangan tersebut, penelitian ini diarahkan untuk memperoleh bukti empiris mengenai sejauh mana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 8 Jakarta. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia pendidikan serta menjadi dasar praktis bagi sekolah dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 8 Jakarta. Responden penelitian berjumlah 62 guru, dengan teknik pengambilan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi guru dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS 27. Berdasarkan dokumen penelitian, variabel yang diuji terdiri atas kepemimpinan transformasional kepala sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kinerja guru ( $Y$ ).

#### Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian berada pada kategori sangat baik. Variabel kepemimpinan transformasional memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,81. Variabel motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,72. Sementara itu, variabel kinerja guru memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,79. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMK Negeri 8 Jakarta secara umum berada pada tingkat sangat tinggi.

Tabel 1. Ringkasan Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Kategori	Indikator Tertinggi	Indikator Terendah
Kepemimpinan Transformasional	4,81	Sangat Baik	Pemimpin mendorong guru berpikir kreatif dan inovatif	Pemimpin melibatkan guru dalam mewujudkan tujuan dan visi sekolah
Motivasi Kerja	4,72	Sangat Baik	Guru mampu bekerja sama secara efektif dengan sesama guru	Guru termotivasi meningkatkan posisi atau tanggung jawab jabatan
Kinerja Guru	4,79	Sangat Baik	Guru bersedia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan	Guru menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu lembaga

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah telah dipersepsikan sangat baik, terutama dalam aspek mendorong kreativitas dan inovasi guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu memberikan stimulasi intelektual kepada guru agar tidak hanya menjalankan tugas secara rutin, tetapi juga mengembangkan cara kerja yang lebih kreatif. Namun demikian, indikator terendah pada variabel ini adalah pelibatan guru dalam mewujudkan tujuan dan visi sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa partisipasi guru dalam proses perumusan, implementasi, atau evaluasi visi sekolah masih dapat diperkuat.

Pada variabel motivasi kerja, indikator tertinggi adalah kemampuan bekerja sama secara efektif dengan sesama guru. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kolegial antar guru berada dalam kondisi positif. Akan tetapi, indikator terendah terdapat pada motivasi untuk meningkatkan posisi atau tanggung jawab jabatan dalam struktur organisasi sekolah. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi karier dan dorongan untuk mengambil peran struktural masih perlu ditingkatkan melalui sistem penghargaan, pembinaan, dan kesempatan pengembangan profesional.

Pada variabel kinerja guru, indikator tertinggi adalah kesediaan guru mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan. Artinya, guru memiliki kesadaran profesional yang kuat terhadap tugas yang telah diberikan. Namun, indikator terendah berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu lembaga. Meskipun masih berada pada kategori sangat baik, aspek ini menunjukkan perlunya penguatan standar mutu kerja guru secara lebih terukur, khususnya dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, dan penyelesaian tugas kelembagaan.

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Variance

Inflation Factor (VIF) sebesar 2,004 atau lebih kecil dari 10, serta nilai tolerance sebesar 0,499 atau lebih besar dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel bebas. Hasil uji heteroskedastisitas melalui scatt erplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 2. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	Sig. = 0,200	> 0,05	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	VIF = 2,004; Tolerance = 0,499	VIF < 10; Tolerance > 0,10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Titik menyebar acak	Tidak membentuk pola tertentu	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik tersebut, model regresi layak digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki koefisien regresi positif terhadap kinerja guru. Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,256 + 0,441X_1 + 0,437X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 10,256 berarti apabila kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja bernilai nol, maka kinerja guru berada pada nilai 10,256. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional sebesar 0,441 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,441 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,437 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,437 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Arah Pengaruh	Interpretasi
Konstanta	10,256	-	Nilai dasar kinerja guru
Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	0,441	Positif	Peningkatan kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja guru
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,437	Positif	Peningkatan motivasi kerja meningkatkan kinerja guru

Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin tinggi pula kinerja guru.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,653. Artinya, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 65,3%. Sisanya sebesar 34,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti budaya organisasi sekolah, disiplin kerja, kompetensi pedagogik, supervisi akademik, iklim sekolah, kesejahteraan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Tabel 4. Ringkasan Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Interpretasi
Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	0,653	65,3% variasi kinerja guru dijelaskan oleh X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub>

Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelas yang kuat. Dengan kontribusi sebesar 65,3%, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dapat dipandang sebagai dua faktor penting yang relevan dalam menjelaskan kinerja guru di SMK Negeri 8 Jakarta.

**Hasil Uji Parsial dan Simultan**

Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,188 yang lebih besar dari t tabel 2,001, serta nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5,041 yang lebih besar dari t tabel 2,001, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 58,432 yang lebih besar dari F tabel 4,00, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Nilai Statistik	Sig.	Keputusan
H1	Kepemimpinan Transformasional → Kinerja Guru	t = 3,188	0,002	Diterima
H2	Motivasi Kerja → Kinerja Guru	t = 5,041	0,000	Diterima
H3	Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja → Kinerja Guru	F = 58,432	0,000	Diterima

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepala sekolah dalam menerapkan perilaku transformasional, semakin tinggi pula kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu memberikan keteladanan, membangun kepercayaan, mengomunikasikan visi, mendorong kreativitas, dan memberikan perhatian individual akan menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan performa guru.

Hasil ini sejalan dengan Andriani, Kesumawati, dan Kristiawan (2018), yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru. Dalam konteks sekolah, kepemimpinan transformasional tidak hanya berfungsi sebagai pola pengarahannya, tetapi juga sebagai proses pembentukan komitmen dan kesadaran profesional guru. Kepala sekolah yang transformasional dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap sekolah, memperkuat komitmen terhadap mutu pembelajaran, dan mendorong guru untuk memberikan kontribusi terbaik.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan Suchyadi, Indriani, dan Budiana (2023), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan akademik dan supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dalam proses pembelajaran. Penelitian tersebut relevan karena memperlihatkan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku profesional guru melalui fungsi kepemimpinan dan pembinaan akademik. Dalam penelitian ini, kepemimpinan transformasional yang baik terbukti mampu meningkatkan kinerja guru, terutama melalui dorongan kreativitas, dukungan terhadap penyelesaian masalah, dan penguatan visi bersama.

Temuan ini juga diperkuat oleh Sugiarto, Wahidin, dan Soefijanto (2020), yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK. Relevansi penelitian tersebut cukup kuat karena sama-sama dilakukan pada konteks sekolah menengah kejuruan. Pada jenjang SMK, kepemimpinan kepala sekolah memiliki tantangan yang lebih kompleks karena guru dituntut mampu menyiapkan peserta didik untuk dunia kerja. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang adaptif, inspiratif, dan berorientasi pada perubahan.

Meskipun hasil deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berada pada kategori sangat baik, indikator pelibatan guru dalam mewujudkan tujuan dan visi sekolah memperoleh skor terendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah perlu memperkuat praktik kepemimpinan partisipatif, misalnya melalui forum musyawarah program sekolah, pelibatan guru dalam penyusunan rencana kerja, pembentukan tim inovasi pembelajaran, dan pemberian ruang bagi guru untuk mengemukakan gagasan. Dengan pelibatan yang lebih kuat, guru akan merasa menjadi bagian penting dari pencapaian visi sekolah.

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, lebih aktif bekerja sama, lebih berinisiatif, dan lebih berupaya memenuhi standar kerja sekolah. Motivasi kerja menjadi energi psikologis yang menggerakkan guru untuk melaksanakan tugas secara optimal.

Hasil ini sejalan dengan Mulyani dan Wiarta (2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Guru yang termotivasi tidak hanya menjalankan tugas karena kewajiban, tetapi juga karena adanya dorongan untuk berprestasi, memperoleh pengakuan, menjaga hubungan kerja yang baik, dan memberi manfaat bagi peserta didik. Dengan motivasi yang kuat, guru lebih siap menghadapi tantangan pembelajaran, termasuk perubahan kurikulum, tuntutan teknologi, dan kebutuhan peserta didik yang semakin beragam.

Temuan ini juga didukung oleh Retnodiani dan Hartono (2023), yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui keterikatan kerja. Motivasi kerja dapat meningkatkan keterlibatan guru secara emosional, kognitif, dan perilaku dalam menjalankan tugas. Guru yang memiliki keterikatan kerja tinggi akan menunjukkan energi positif, ketekunan, serta dedikasi dalam pembelajaran.

Dalam penelitian ini, indikator motivasi kerja tertinggi adalah kemampuan bekerja sama secara efektif dengan sesama guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sosial dan hubungan kolegal antarguru berada pada kondisi sangat baik. Namun,

indikator terendah adalah motivasi untuk meningkatkan posisi atau tanggung jawab jabatan dalam struktur organisasi sekolah. Temuan ini mengindikasikan bahwa sekolah perlu memperkuat sistem pengembangan karier guru, pemberian kesempatan memimpin program, dan penghargaan atas prestasi kerja. Apabila guru melihat adanya peluang karier yang jelas, motivasi kerja berpotensi meningkat lebih kuat dan berdampak pada kinerja.

Hasil ini juga konsisten dengan Rachmad, Moka, Badriyyah, Gusliana, dan Tawil (2023), yang menemukan bahwa motivasi kerja bersama kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi guru merupakan elemen penting dalam membangun kinerja yang produktif, khususnya ketika didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Guru**

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal berupa kepemimpinan kepala sekolah, tetapi juga oleh faktor internal berupa motivasi kerja guru. Keduanya saling memperkuat dalam mendorong perilaku kerja produktif.

Kepemimpinan transformasional memberikan arah, inspirasi, dan dukungan kepada guru, sedangkan motivasi kerja memberikan dorongan psikologis bagi guru untuk melaksanakan tugas secara sungguh-sungguh. Jika kepala sekolah mampu membangun visi bersama, memberikan kepercayaan, dan mendorong inovasi, maka guru akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila guru memiliki motivasi kerja tinggi, maka arahan dan dukungan kepala sekolah akan lebih mudah diterjemahkan menjadi tindakan profesional.

Temuan ini sejalan dengan Windiawan, Hartinah, dan Habibi (2024), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Sarinah, Kartiko, dan Anam (2024), yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Artinya, motivasi kerja dapat menjadi mekanisme penting yang memperkuat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Kontribusi kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam penelitian ini sebesar 65,3%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki peran dominan dalam menjelaskan variasi kinerja guru di SMK Negeri 8 Jakarta. Namun, masih terdapat 34,7% faktor lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kompetensi guru, disiplin kerja, budaya organisasi, supervisi akademik, kepuasan kerja, iklim sekolah, fasilitas pembelajaran, serta dukungan pengembangan profesional. Hal ini sejalan dengan Albuni, Thoah, dan Muhith (2022), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 8 Jakarta perlu dilakukan melalui dua strategi utama. Pertama, penguatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui keteladanan, komunikasi visi, pelibatan guru, pemberian dukungan individual, dan stimulasi inovasi pembelajaran. Kedua, peningkatan motivasi kerja guru melalui penghargaan, kesempatan pengembangan karier, pembinaan profesional, pemberian kepercayaan, serta penguatan kerja sama antarguru. Dengan strategi tersebut, kinerja guru dapat ditingkatkan secara lebih berkelanjutan.

#### **IV. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 8 Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan melalui keteladanan, pemberian inspirasi, stimulasi intelektual, perhatian individual, serta pelibatan guru dalam pencapaian visi sekolah mampu mendorong peningkatan kualitas kerja guru. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk bekerja lebih bertanggung jawab, berinisiatif, berkolaborasi, serta berupaya mencapai hasil kerja yang optimal. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan individu guru, tetapi juga pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan kuatnya motivasi kerja yang dibangun dalam lingkungan sekolah. Oleh karena itu, SMK Negeri 8 Jakarta perlu terus memperkuat praktik kepemimpinan transformasional dan menciptakan sistem kerja yang mampu meningkatkan motivasi guru secara berkelanjutan agar mutu pembelajaran dan kualitas lembaga pendidikan semakin optimal.

#### **V. REFERENSI**

- Albuni, H., Thoah, M., & Muhith, A. (2022). The effect of transformational leadership of the principal, work motivation and work discipline on teacher performance. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(6), 2370–2375.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Azizah, N. R., & Asbari, M. (2022). The effect of principal transformational leadership and work motivation on teacher performance. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 1–12.

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Doutel, J. D. S., Imron, A., & Sumarsono, R. B. (2024). The effect of principal transformational leadership on teacher performance mediated by work motivation. *JMSP: Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*.
- Hasna, R., & Agustina, G. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Mansion: Management and Business on Kebangsaan*, 2(2), 34–45.
- Kurniasari, E., Yuliana, L., & Ikhwan, M. S. (2025). Transformational leadership, work motivation, and school climate as predictors of teacher performance: A quantitative study in public primary schools of Tempel Subdistrict, Sleman Regency, Indonesia. *Journal of Innovation and Research in Primary Education*, 4(3), 620–629. <https://doi.org/10.56916/jirpe.v4i3.1463>
- Kustanto, H., Muazza, M., & Haryanto, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 63–69.
- Mariatie, N., Hasanah, S., Sari, R., & Prasetyo, M. A. M. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi melalui motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–12.
- Mulyani, N. M. H., & Wiarta, I. W. (2021). Kontribusi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran*, 4(1), 158–167.
- Novalianti, S., Hidayat, R., & Suryana, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 1–6.
- Nurlela, N., Masitoh, S., & Darlis, A. (2025). Strategic principal leadership in enhancing teacher performance: A case study of a remote plantation-based junior high school in Indonesia. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*.
- Pardosi, J., & Utari, T. I. (2021). Effective principal leadership behaviors to improve teacher performance and student achievement. *F1000Research*, 10, 465. <https://doi.org/10.12688/f1000research.51549.1>
- Rachmad, Y. E., Moka, A., Badriyyah, E. S. R., Gusliana, E., & Tawil, M. R. (2023). The effect of principal transformational leadership and motivation on performance of teacher in Islamic elementary school. *Journal on Education*, 5(3), 7043–7056.
- Retnodiani, A. A., & Hartono, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dimediasi work engagement. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(8), 717–732. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i8.3412>
- Sarinah, S., Kartiko, A., & Anam, S. (2024). Transformational leadership on teacher performance through the mediating role of motivation. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Suchyadi, Y., Indriani, R. S., & Budiana, S. (2023). The influence of the implementation of principal supervision on teacher work discipline in the learning process. *JHSS: Journal of Humanities and Social Studies*, 7(1), 417–425.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Windiawan, W., Hartinah, S., & Habibi, B. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD. *Journal of Education Research*, 5(3), 2892–2903.