



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 1 SINGGAHAN TUBAN MELALUI MOTIVASI KERJA

Rina Wijayanti

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Mei Indrawati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Woro Utari

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Alamat: Jalan Raya Benowo 1-3, Surabaya, Jawa Timur

Korespondensi penulis: wijayantirina4@gmail.com

Abstrak. *This study aims to describe and analyze the influence of transformational leadership, professional competence, and work motivation on teacher performance at SMKN 1 Singgahan Tuban. Using a quantitative approach and SEM-PLS analysis, data were collected from 83 respondents through questionnaires, literature review, and documentation. The results show that transformational leadership falls into the "fairly high" category, while professional competence, work motivation, and teacher performance are categorized as "high." Both transformational leadership and professional competence have a positive and significant effect on work motivation and teacher performance. Work motivation also significantly influences teacher performance. However, work motivation does not significantly mediate the effect of transformational leadership on performance; it only significantly mediates the relationship between professional competence and teacher performance.*

Keywords: *Transformational Leadership; Professional Competence; Work Motivation; Teacher Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Singgahan Tuban. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode SEM-PLS, data dikumpulkan dari 83 responden melalui kuesioner, studi pustaka, dan dokumentasi. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berada pada kategori "cukup tinggi", sedangkan kompetensi profesional, motivasi kerja, dan kinerja guru tergolong "tinggi". Kepemimpinan transformasional dan kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, melainkan hanya memediasi secara signifikan hubungan antara kompetensi profesional dan kinerja guru.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional; Kompetensi Profesional; Motivasi Kerja; Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan sentral dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, yang menjadi penentu utama keberhasilan pembangunan bangsa. Di dalam sistem pendidikan, guru memiliki posisi strategis sebagai pelaksana langsung proses pembelajaran yang sangat menentukan mutu pendidikan. Guru yang berkinerja tinggi tidak hanya mampu menyampaikan materi ajar secara efektif, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang inovatif, partisipatif, dan mendorong perkembangan siswa secara holistik. Hal ini menjadi sangat penting, terutama dalam konteks Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) seperti SMKN 1 Singgahan Tuban yang menekankan pada kesiapan lulusan menghadapi dunia kerja. Dalam realitasnya, peningkatan kinerja guru menjadi tantangan tersendiri bagi sekolah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang kompleks.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 1 SINGGAHAN TUBAN
MELALUI MOTIVASI KERJA**

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh tiga aspek utama, yakni kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi profesional guru, dan motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional, merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan mendorong perubahan positif melalui pengaruh idealis, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terhadap bawahannya (Praminiarti et al., 2024). Kepala sekolah yang menerapkan gaya ini mampu membangun iklim kerja yang suportif dan kolaboratif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Selain kepemimpinan, kompetensi profesional guru juga memegang peranan penting dalam proses pembelajaran. Kompetensi ini meliputi penguasaan materi ajar, kemampuan pedagogik, serta pemanfaatan teknologi dan strategi pembelajaran yang relevan (Marlinawati et al., 2024). Guru yang kompeten dapat merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif, menarik, dan sesuai dengan tuntutan kurikulum serta perkembangan zaman. Di sisi lain, motivasi kerja guru menjadi kekuatan internal yang mendorong guru untuk menjalankan tugas dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab (Luthans, 2021). Motivasi yang tinggi mendorong guru untuk berinovasi, bekerja secara konsisten, dan berorientasi pada hasil.

SMKN 1 Singgahan Tuban menghadapi sejumlah permasalahan yang mencerminkan ketidaksesuaian antara kondisi ideal dengan kondisi aktual. Terdapat kesenjangan antar generasi guru, di mana guru muda lebih adaptif terhadap teknologi dan pendekatan modern, sedangkan guru senior cenderung mempertahankan pola lama. Perbedaan ini memunculkan ketidakharmonisan dalam kerja tim dan pembagian tugas. Selain itu, adanya disparitas peran antara guru penggerak dan guru non-penggerak menciptakan perbedaan orientasi dan semangat inovasi yang tidak merata. Persaingan antarprogram keahlian, khususnya setelah hanya satu kompetensi keahlian yang berhasil masuk program SMK Pusat Keunggulan, turut menambah dinamika internal yang berpotensi mengganggu sinergi antarpendidik. Permasalahan-permasalahan ini berimplikasi pada variasi tingkat motivasi dan kinerja guru, sehingga menimbulkan urgensi untuk meneliti lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhinya.

Berbagai penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi profesional terhadap motivasi dan kinerja guru menunjukkan hasil yang belum konsisten. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru (Fitrianti, 2023), (Pardede, 2020), (Sugiono & Tobing, 2021). Sementara itu, pengaruh yang negatif dan tidak signifikan (Huda & Abdullah, 2022). Perbedaan juga ditemukan dalam kajian mengenai kompetensi profesional, di mana sebagian besar studi menyatakan adanya pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja guru (Rachman et al., 2021), (Sihotang et al., 2020), (Wijayanto & Riani, 2021), tetapi ada juga yang menemukan hasil yang bertolak belakang (Dawam et al., 2022), (Huda & Abdullah, 2022). Inkonsistensi juga terjadi pada posisi motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Beberapa penelitian menunjukkan motivasi berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja, atau antara kompetensi dan kinerja (Fitrianti, 2023), (Wijayanto & Riani, 2021), namun ada juga yang tidak menemukan efek mediasi yang signifikan (Huda & Abdullah, 2022). Keberagaman temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk memperdalam dan memperjelas hubungan antarvariabel tersebut, khususnya dalam konteks SMK yang memiliki tantangan tersendiri. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMK melalui penguatan kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMKN 1 Singgahan Tuban, serta untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung maupun

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 1 SINGGAHAN TUBAN
MELALUI MOTIVASI KERJA**

tidak langsung kepemimpinan transformasional dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar empiris bagi pengelola sekolah dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru secara lebih efektif dan berkelanjutan.

KAJIAN TEORI

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan ukuran sejauh mana guru menjalankan tugas profesionalnya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja guru adalah hasil yang dicapai berdasarkan standar yang telah ditentukan. Rivai (2018) menambahkan bahwa guru yang memiliki kinerja baik mampu mengelola proses pembelajaran secara efektif dan efisien, sehingga berpengaruh langsung terhadap kualitas hasil belajar siswa. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis, tetapi juga dedikasi, kreativitas, dan tanggung jawab dalam mendukung tujuan pendidikan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang membuat individu berusaha untuk mencapai tujuan kerja dengan semangat dan ketekunan (Putri et al., 2024), (Utari et al., 2024). Sunyoto (2017) menyebutkan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Dalam konteks guru, motivasi menjadi faktor penting yang menentukan tingkat komitmen, antusiasme, dan inisiatif dalam menjalankan tugas. Afandi (2018) menjelaskan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang mendorong individu untuk bekerja dengan keikhlasan dan kesungguhan. Guru yang memiliki motivasi tinggi umumnya lebih produktif, inovatif, dan mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya untuk melampaui target dan berkembang secara personal. Suparman dalam Kusumah (2020), menyatakan bahwa gaya ini mencerminkan kepribadian pemimpin yang visioner, empatik, dan suportif. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mendorong guru untuk berinovasi, meningkatkan kinerja, dan berkontribusi terhadap tujuan bersama. Suparman dalam Kusumah (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru karena menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif.

Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional guru adalah kemampuan untuk menguasai materi ajar, strategi pembelajaran, serta penggunaan teknologi dan evaluasi secara efektif. Berdasarkan Permendiknas No. 16 Tahun 2007, kompetensi profesional mencakup penguasaan bidang studi dan kemampuan pedagogik yang mendalam. Guru yang memiliki kompetensi profesional tinggi mampu menyesuaikan metode pengajaran dengan karakteristik siswa dan perkembangan zaman. Karim et al. dalam Zabillah JR et al. (2024) menyatakan bahwa guru yang kompeten dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran dan berkontribusi pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 1 SINGGAHAN TUBAN
MELALUI MOTIVASI KERJA**

transformatifional serta kompetensi profesional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMKN 1 Singgahan Tuban yang berjumlah 83 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, peneliti menggunakan teknik total sampling atau sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin, serta didukung oleh studi pustaka dan dokumentasi. Instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kualitas data.

Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM–PLS), dengan bantuan software SmartPLS. Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan antar variabel serta efek mediasi motivasi kerja secara statistik dan komprehensif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif statistik variabel Kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kinerja guru dalam penelitian ini dapat ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

<i>Variable</i>	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	Kategori
Kepemimpinan Transformasional	83	2.00	5.00	3.3427	Cukup tinggi
Kompetensi Profesional	83	2.00	5.00	3.4705	Tinggi
Motivasi Kerja	83	2.50	5.00	3.5247	Tinggi
Kinerja Guru	83	2.17	5.00	3.4900	Tinggi
Valid N (<i>listwise</i>)	83				

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 83 guru di SMKN 1 Singgahan Tuban, diperoleh bahwa seluruh variabel menunjukkan hasil positif dengan kategori Cukup Tinggi hingga Tinggi. Kepemimpinan Transformasional memiliki rata-rata 3.3427, mencerminkan adanya inspirasi dan motivasi dari pimpinan, meskipun terdapat variasi persepsi di antara guru. Kompetensi Profesional guru berada pada kategori Tinggi dengan rata-rata 3.4705, menunjukkan penguasaan materi dan metode pembelajaran yang baik. Motivasi Kerja dan Kinerja Guru juga berada dalam kategori Tinggi, dengan masing-masing nilai rata-rata 3.5247 dan 3.4900, yang mengindikasikan semangat kerja yang kuat dan berdampak positif terhadap kinerja. Temuan ini mencerminkan lingkungan kerja yang kondusif serta potensi besar sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Pengujian Hipotesis

Analisis pengujian hipotesis dilakukan setelah uji *outer model* dan *inner model* selesai. Tahap ini menggunakan metode *bootstrapping* dalam software *Smart PLS 3* untuk menilai kekuatan pengaruh antar variabel dalam model penelitian. Penentuan diterima atau ditolaknya hipotesis didasarkan pada nilai *Path Coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value*. *Path Coefficient* menunjukkan arah pengaruh (positif atau negatif), sementara *t-statistic* dan *p-value* digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0.05 (5%), dengan tingkat kepercayaan 95%. Suatu pengaruh dianggap signifikan jika nilai *t-statistic* lebih besar dari *t-statistic* tabel (1.96) dan *p-value* kurang dari 0.05. Semakin kecil *p-value*, semakin tinggi tingkat kepercayaan terhadap hasil.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 1 SINGGAHAN TUBAN
MELALUI MOTIVASI KERJA**

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Pengaruh	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Hipotesis
Kepemimpinan_Transformasional -> Kinerja_Guru	0.053	2.291	0.022	Diterima
Kepemimpinan_Transformasional -> Motivasi_Kerja	0.116	3.251	0.001	Diterima
Kompetensi_Profesional -> Kinerja_Guru	0.732	7.185	0.000	Diterima
Kompetensi_Profesional -> Motivasi_Kerja	0.895	30.547	0.000	Diterima
Motivasi_Kerja -> Kinerja_Guru	0.233	2.204	0.028	Diterima
Kepemimpinan_Transformasional -> Motivasi_Kerja -> Kinerja_Guru	0.027	1.867	0.062	Ditolak
Kompetensi_Profesional -> Motivasi_Kerja -> Kinerja_Guru	0.209	2.073	0.039	Diterima

Berdasarkan Tabel 2, seluruh jalur pengaruh yang signifikan menunjukkan koefisien jalur (*Original Sample*) yang positif, mengindikasikan hubungan searah. Berikut adalah penjelasan hasil pengujian hipotesis:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru Berdasarkan hasil uji hipotesis, Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Path Coefficient* sebesar 0.053, *t-statistic* sebesar 2.291 (lebih besar dari 1.96), dan *p-value* sebesar 0.022 (lebih kecil dari 0.05). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru diterima.
2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Nilai *Path Coefficient* yang diperoleh adalah 0.116, dengan *t-statistic* sebesar 3.251 (melampaui 1.96) dan *p-value* sebesar 0.001 (kurang dari 0.05). Oleh karena itu, hipotesis mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja dapat diterima.
3. Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru Kompetensi Profesional terbukti memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja Guru. Data menunjukkan *Path Coefficient* sebesar 0.732, *t-statistic* yang sangat tinggi yaitu 7.185 (jauh di atas 1.96), dan *p-value* sebesar 0.000 (jauh di bawah 0.05). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru diterima.
4. Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Motivasi Kerja Pengujian hipotesis mengungkapkan bahwa Kompetensi Profesional memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Motivasi Kerja. Nilai *Path Coefficient* yang tinggi sebesar 0.895, *t-statistic* sebesar 30.547 (sangat jauh di atas 1.96), dan *p-value* 0.000 (sangat kecil) secara jelas mendukung penerimaan hipotesis ini.
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Motivasi Kerja juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Path Coefficient* 0.233, *t-statistic* 2.204 (lebih besar dari 1.96), dan *p-value* 0.028 (kurang dari 0.05). Oleh karena itu, hipotesis yang mengemukakan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru diterima.

6. Pengaruh Mediasi Motivasi Kerja dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru Dalam jalur mediasi ini, Motivasi Kerja tidak terbukti memediasi secara signifikan pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru. Meskipun *Path Coefficient* menunjukkan nilai 0.027, nilai *t-statistic* sebesar 1.867 (kurang dari 1.96) dan *p-value* sebesar 0.062 (lebih dari 0.05) mengindikasikan bahwa pengaruh mediasi ini tidak signifikan. Oleh karena itu, hipotesis terkait jalur mediasi ini ditolak.
7. Pengaruh Mediasi Motivasi Kerja dalam Hubungan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru Sebaliknya, Motivasi Kerja terbukti memediasi secara signifikan pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. Hasil pengujian menunjukkan *Path Coefficient* sebesar 0.209, *t-statistic* 2.073 (lebih besar dari 1.96), dan *p-value* 0.039 (kurang dari 0.05). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan mediasi signifikan oleh Motivasi Kerja dalam hubungan ini diterima.

Pembahasan

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap 83 guru di SMKN 1 Singgahan Tuban, ditemukan bahwa keempat variabel penelitian Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru menunjukkan hasil yang sangat positif. Kepemimpinan Transformasional dinilai Cukup Tinggi dengan rata-rata 3.3427, sementara tiga variabel lainnya, yaitu Kompetensi Profesional (rata-rata 3.4705), Motivasi Kerja (rata-rata 3.5247), dan Kinerja Guru (rata-rata 3.4900), semuanya berada dalam kategori Tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kondisi sekolah didukung oleh kepemimpinan yang efektif dan para guru memiliki kompetensi, motivasi, serta kinerja yang optimal, yang mencerminkan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif untuk peningkatan kualitas pendidikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMKN 1 Singgahan Tuban, dengan nilai path coefficient sebesar 0,116, t-statistic 3,251, dan p-value 0,001. Meskipun secara umum kategori berada pada tingkat “cukup tinggi”, beberapa indikator seperti kemampuan memotivasi dan keterbukaan terhadap ide baru telah menunjukkan kategori “tinggi”. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang mampu memberikan visi, dukungan individual, serta mendorong inovasi, efektif dalam meningkatkan motivasi guru secara intrinsik dan ekstrinsik. Guru merasa dihargai, memiliki arah yang jelas, dan terdorong untuk memberikan kinerja melebihi ekspektasi. Temuan ini mendukung hasil penelitian Fitrianti (2023) dan Dawam et al. (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Namun, hasil ini tidak sepenuhnya sejalan dengan temuan Wulandari (2021), yang menemukan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja tidak signifikan dalam konteks sekolah dengan struktur organisasi yang birokratis dan kurang partisipatif. Dengan demikian, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh konteks kelembagaan dan budaya kerja di masing-masing sekolah.

Kompetensi profesional guru terbukti memiliki pengaruh yang sangat kuat, positif, dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMKN 1 Singgahan Tuban, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Path Coefficient sebesar 0.895, t-statistic 30.547, dan p-value 0.000. Skor rata-rata sebesar 3.47 mengindikasikan bahwa guru merasa kompeten dalam bidangnya, baik dalam hal penguasaan materi, penerapan kurikulum, maupun pemanfaatan teknologi pembelajaran. Perasaan percaya diri atas kemampuan ini mendorong semangat kerja yang tinggi, menjadikan guru lebih antusias, inovatif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan

yang mendukung pengembangan profesional akan semakin memperkuat motivasi kerja tersebut. Oleh karena itu, penyediaan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan sangat penting untuk menjaga semangat dan kinerja guru tetap optimal. Temuan ini selaras dan memperkuat penelitian Huda & Abdullah (2022), Rachman et al. (2021), dan Sugiono¹ et al. (2022), yang menegaskan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor utama dalam membangun motivasi kerja yang tinggi di lingkungan pendidikan.

Kompetensi profesional guru berpengaruh sangat kuat, positif, dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMKN 1 Singgahan Tuban, sebagaimana ditunjukkan oleh Path Coefficient sebesar 0.895, t-statistic 30.547, dan p-value 0.000. Rata-rata skor 3.47 menunjukkan bahwa guru merasa memiliki penguasaan yang baik atas bidang keahliannya. Kepercayaan diri dalam mengajar, mengimplementasikan kurikulum, serta memanfaatkan teknologi mendorong antusiasme dan kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa perasaan kompeten menjadi motor utama dalam membangun motivasi intrinsik guru. Oleh karena itu, sekolah perlu terus mendukung peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang relevan, baik dari segi pedagogik maupun teknis. Ketika guru merasa berkembang, mereka akan lebih terbuka terhadap inovasi dan tantangan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Huda & Abdullah (2022), Rachman et al. (2021), dan Sugiono¹ et al. (2022), yang juga menegaskan bahwa kompetensi profesional berperan penting dalam membangun motivasi kerja guru secara berkelanjutan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Singgahan Tuban, dengan Path Coefficient sebesar 0.053, t-statistic 2.291, dan p-value 0.022. Meskipun nilai pengaruhnya tergolong kecil, signifikansi statistik ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah tetap memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja guru. Dengan rata-rata skor kinerja guru sebesar 3.49 (kategori tinggi), dapat disimpulkan bahwa guru telah menunjukkan performa yang baik. Kepala Sekolah dinilai mampu menjadi teladan, menyampaikan visi yang jelas, dan mendorong inovasi, yang secara langsung memengaruhi peningkatan kualitas perencanaan pembelajaran, penyampaian materi, serta penciptaan lingkungan belajar yang kondusif. Efek ini tidak selalu membutuhkan perantara seperti motivasi, melainkan terbangun dari suasana kerja yang inspiratif dan mendukung. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Sugiono & Tobing (2021), Huda & Abdullah (2022), Fitrianti (2023), dan lainnya, yang juga menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam peningkatan kinerja guru secara langsung.

Kompetensi Profesional guru terbukti memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan secara langsung terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Singgahan Tuban. Dengan Path Coefficient sebesar 0.732, t-statistic 7.185, dan p-value 0.000, hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi profesional, semakin baik pula kinerja guru. Kedua variabel ini berada pada kategori “Tinggi” berdasarkan analisis deskriptif, masing-masing dengan rata-rata 3.47 dan 3.49. Guru yang menguasai materi, mampu menerapkan kurikulum, memanfaatkan teknologi, dan menyesuaikan metode pembelajaran terbukti mampu menyusun rencana pembelajaran yang sistematis, menyampaikan materi dengan baik, serta mengevaluasi pembelajaran secara berkala. Kompetensi yang kuat memungkinkan guru untuk bekerja secara efisien dan efektif. Mereka lebih mampu merespons kebutuhan siswa dan mengelola pembelajaran secara optimal, sehingga berdampak langsung pada pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya seperti oleh Sihotang et al. (2020), Dawam et al. (2022), Rachman et al. (2021), dan lainnya, yang juga menyatakan bahwa kompetensi profesional guru berperan besar dalam peningkatan kinerja mereka di sekolah.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 1 SINGGAHAN TUBAN
MELALUI MOTIVASI KERJA**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Singgahan Tuban, dengan Path Coefficient 0.233, t-statistic 2.204, dan p-value 0.028. Nilai ini diperkuat oleh temuan deskriptif yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kinerja Guru sama-sama berada pada kategori "Tinggi" (rata-rata 3.52 dan 3.49). Ini menandakan bahwa semangat kerja dan dorongan internal guru sangat menentukan kualitas kinerja mereka. Guru yang memiliki motivasi tinggi, seperti ketekunan dalam menyelesaikan tugas, minat besar pada pendidikan, dan semangat menyelesaikan masalah pembelajaran, cenderung tampil lebih optimal dalam berbagai aspek profesional. Mereka lebih siap, komunikatif, dan tekun dalam menjalankan tanggung jawabnya di kelas. Motivasi tersebut juga mendorong guru untuk lebih inovatif, gigih mengejar target pembelajaran, dan mampu menghadapi tantangan secara lebih tangguh. Temuan ini memperkuat hasil-hasil penelitian sebelumnya seperti oleh Huda dan Abdullah (2022), Kurniawati (2023), hingga Hartati (2020), yang juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru secara langsung.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak secara signifikan memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Singgahan Tuban. Meskipun Kepemimpinan Transformasional (mean 3.34) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (mean 3.52) dan Motivasi Kerja signifikan terhadap Kinerja Guru (mean 3.49), jalur mediasi ini tidak memenuhi kriteria signifikansi statistik (Path Coefficient 0.027, t-statistic 1.867, p-value 0.062). Ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak terutama terjadi melalui peningkatan motivasi sebagai mediator. Dampak kepemimpinan transformasional tampaknya lebih efektif melalui jalur langsung atau faktor lain seperti pengembangan kapasitas individu dan dukungan fasilitas. Artinya, meskipun kepala sekolah mampu membangkitkan semangat guru, peningkatan kinerja lebih mungkin terjadi karena pengaruh langsung dari kepemimpinan, seperti teladan, dukungan, atau kejelasan arah, bukan semata karena motivasi internal. Temuan ini tidak mendukung hasil Fitrianti (2023) yang menemukan mediasi signifikan, namun sejalan dengan Huda dan Abdullah (2022) yang menyatakan bahwa motivasi tidak menjadi mediator. Hal ini menegaskan bahwa hubungan antar variabel dalam konteks ini bersifat kompleks dan perlu ditelusuri lebih lanjut.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Singgahan Tuban signifikan dimediasi oleh Motivasi Kerja, dengan Path Coefficient 0.209, t-statistic 2.073, dan p-value 0.039. Ini menandakan bahwa guru yang kompeten (mean 3.47) tidak hanya berkinerja baik secara langsung (mean 3.49), tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja (mean 3.52) sebagai perantara. Guru yang menguasai materi, mampu menggunakan teknologi, dan menyesuaikan metode mengajar cenderung merasa lebih percaya diri dan puas, yang meningkatkan motivasi mereka. Motivasi ini kemudian mendorong guru untuk memaksimalkan kompetensinya dalam praktik mengajar, seperti memberikan materi tambahan (mean 3.40) atau bimbingan remedial (mean 3.51). Dengan demikian, motivasi kerja bertindak sebagai katalis yang mengubah kompetensi menjadi kinerja yang nyata. Temuan ini mendukung penelitian Huda dan Abdullah (2022), yang juga menemukan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Bagi SMKN 1 Singgahan Tuban, ini menjadi dasar bahwa program peningkatan kompetensi akan memberi dampak ganda: meningkatkan keterampilan sekaligus memacu motivasi guru untuk berkinerja optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hipotesis, disimpulkan bahwa di SMKN 1 Singgahan Tuban, Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah tergolong "Cukup Tinggi", sementara Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja Guru, dan Kinerja Guru berada dalam kategori "Tinggi". Secara signifikan, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Guru, dan juga memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap Kinerja Guru. Demikian pula, Kompetensi Profesional guru terbukti berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Motivasi Kerja, serta memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap Kinerja Guru. Selain itu, Motivasi Kerja guru sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja mereka. Namun, Motivasi Kerja tidak terbukti secara signifikan memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru, tetapi terbukti signifikan dalam memediasi pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. Temuan ini menegaskan pentingnya peran Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja sebagai faktor kunci dalam peningkatan Kinerja Guru, serta menyoroti pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional tanpa keterlibatan motivasi sebagai mediator utama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Dawam, Bastian, A., & Heri, H. (2022). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kepemimpinan Demokratik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 13(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Fitrianti, F. (2023). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Se-Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(2), 1420–1437.
- Huda, S., & Abdullah, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Harper Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung*, 9(1), 21–30. Diambil dari <https://journal.akpardarmaagung.ac.id/index.php/JIAA/article/view/72>
- Kusumah, D. K. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Armico Bandung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (3), 329–350.
- Luthans, F. (2021). *Perilaku Organisasi* (10 ed.). Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marlinawati, R., Gustini, T., & Hidayat, N. (2024). Peningkatan Kreativitas Guru Berbasis literasi Teknologi dan Kearifan Lokal. *Jurnal Pendidikan: Kajian Dan Implementasi*, 6(3).
- Pardede, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 1 Pemantangsiantar. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 2859(2), 197–203.
- Praminiarti, I. D., Satya, M. D., & Ramadhan, D. (2024). Pengaruh Gaya Komunikasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Lingkup Perkantoran Modern. *Komunika: Jurnal Ilmiah Komunikasi*, 1(3), 42–54.
- Putri, R. A. R. F., Prasetyo, I., & Utari, W. (2024). Motivasi Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Mayjend Sungkono

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 1 SINGGAHAN TUBAN
MELALUI MOTIVASI KERJA**

Mojokerto. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 7(3), 217–232.

- Rachman, A., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Darwis, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Smk Swasta Kota Bekasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 623–632. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.345>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Sihotang, N., Silaban, P., & Mahulae, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Medan Kota. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 6(2), 225–231. <https://doi.org/10.31949/educatio.v6i2.432>
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Utari, W., Indrawati, M., & Nofemri, S. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep yang Dimediasi Oleh Motivasi. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(4), 208–227.
- Wijayanto, B. K., & Riani, A. L. (2021). The Influence of Work Competency and Motivation on Employee Performance. *Society*, 9(1), 83–93. <https://doi.org/10.33019/society.v9i1.290>
- Zabillah JR, S. S., Muhdar, S., & Rahman, N. (2024). Peran Guru Membimbing Siswa Sekolah Dasar dalam Pembentukan Etika dan Moral Guna Mencegah Terjadinya Kekerasan Bullying. In *Seminar Nasional Paedagoria* (Vol. 4, hal. 108–117).