



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di UPTD SMP Negeri 2 Jeumpa

Oula Rizkia

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Indonesia

*Penulis Korespondensi: Oularizk14@gmail.com

Abstract. *This study examines the effects of transformational leadership, intrinsic motivation, and work environment on teacher performance at UPTD SMP Negeri 2 Jeumpa. It uses a quantitative approach with a causal-associative design to analyze relationships among the variables. The population consisted of 44 teachers, all of whom were included through total sampling. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS. The partial test results show that transformational leadership has a significant negative effect on teacher performance ($t = -2.858$; $t\text{-table} = 1.680$; $p = 0.007$). In contrast, intrinsic motivation has a significant positive effect ($t = 4.356$; $t\text{-table} = 1.680$; $p = 0.000$). The work environment also has a significant positive effect on teacher performance ($t = 3.256$; $t\text{-table} = 1.680$; $p = 0.002$). The simultaneous F -test indicates that transformational leadership, intrinsic motivation, and work environment jointly have a significant effect on teacher performance ($F = 20.759$; $F\text{-table} = 1.82$; $p = 0.000$). The coefficient of determination ($R^2 = 0.609$) indicates that the three independent variables explain 60.9% of the variation in teacher performance, while the remaining 39.1% is attributable to factors outside the model. These findings suggest that intrinsic motivation and a supportive work environment are positively associated with teacher performance, whereas transformational leadership shows a negative relationship in this school context. The results may provide a basis for school evaluation and investigation into factors that influence teacher performance.*

Keywords: *Intrinsic Motivation; Quantitative Research; Teacher Performance; Transformational Leadership; Work Environment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 2 Jeumpa. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk mengkaji hubungan antarvariabel. Populasi penelitian terdiri atas 44 guru, dan seluruhnya dijadikan responden melalui teknik *total sampling*. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t \text{ hitung} = -2,858$; $t \text{ tabel} = 1,680$; signifikansi = 0,007). Sebaliknya, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t \text{ hitung} = 4,356$; $t \text{ tabel} = 1,680$; signifikansi = 0,000). Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t \text{ hitung} = 3,256$; $t \text{ tabel} = 1,680$; signifikansi = 0,002). Secara simultan, kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 20,759, lebih tinggi daripada F tabel sebesar 1,82, dengan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi ($R^2 = 0,609$) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen menjelaskan 60,9% variasi kinerja guru, sedangkan 39,1% sisanya dipengaruhi faktor di luar model. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan lingkungan kerja berkaitan positif dengan kinerja guru, sedangkan kepemimpinan transformasional menunjukkan hubungan negatif dalam konteks sekolah ini. Hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi sekolah dan dasar bagi penelitian lanjutan mengenai faktor yang memengaruhi kinerja guru. Temuan ini dapat mendukung perencanaan program peningkatan kinerja guru sekolah.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Guru; Lingkungan Kerja; Motivasi Intrinsik; Penelitian Kuantitatif.

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut institusi pendidikan seperti UPTD SMP Negeri 2 Jeumpa untuk beradaptasi dan menjaga efisiensi operasional demi mempertahankan keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia (SDM) melalui kinerja guru yang optimal merupakan aset krusial yang menentukan keberhasilan organisasi sekolah. Indikator utama efisiensi pencapaian target kerja sekolah sangat bergantung pada sinergi performa kolektif tenaga

pendidik, yang mencakup hasil proses kerja, produktivitas, loyalitas, dan akumulasi pencapaian rencana kerja institusi.

Fenomena di UPTD SMP Negeri 2 Jeumpa menunjukkan adanya indikasi belum optimalnya kinerja guru, yang ditandai oleh kurangnya inisiatif serta keterlambatan dalam penyelesaian perangkat pembelajaran (RPP/Modul Ajar) dan pelaporan nilai siswa. Faktor pertama yang diduga memengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah. Model kepemimpinan ini sejatinya mampu meningkatkan motivasi dan moralitas melalui stimulasi intelektual agar bawahan berpikir kreatif. Namun, penerapannya di lapangan masih dirasa kurang optimal karena komunikasi yang terjalin cenderung instruksional satu arah sehingga aspirasi guru kurang mendapat ruang.

Faktor kedua adalah motivasi intrinsik, yaitu dorongan otonom dari dalam diri untuk mencapai prestasi kerja maksimal demi kepuasan psikologis. Fenomena menunjukkan motivasi guru masih bervariasi akibat kejenuhan rutinitas harian dan terbatasnya otonomi dalam variasi mengajar. Faktor ketiga adalah lingkungan kerja, yang mencakup kondisi fisik dan non-fisik di sekolah. Lingkungan kerja di UPTD SMP Negeri 2 Jeumpa mengalami tekanan akibat penyesuaian regulasi digital dan keterbatasan fasilitas teknologi yang kurang mendukung pelaporan data secara *real-time*.

Mencermati dinamika kualitatif dan kompleksitas fenomenologis tersebut, eksplorasi empiris ini diselenggarakan guna menguji serta mengkuantifikasi secara komprehensif transmisi pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja terhadap perwujudan kinerja pedagogis guru, baik melalui mekanisme pengujian parsial maupun konfigurasi pengaruh simultan pada entitas UPTD SMP Negeri 2 Jeumpa.

2. METODE PENELITIAN

Investigasi empiris ini mengeksekusi pendekatan kuantitatif yang dirancang melalui kerangka metodologis berbasis studi korelasional dan analisis kausalitas guna mengeksplikasi pola keterkaitan serta pengaruh antarvariabel yang diteliti. Operasionalisasi pengumpulan data dan observasi lapangan diselenggarakan secara spesifik di UPTD SMP Negeri 2 Jeumpa, yang secara administratif berkedudukan di Kabupaten Bireuen.

Sasaran populasi penelitian mengonsolidasi keseluruhan tenaga pendidik aktif yang terdaftar menjalankan fungsi instruksional pada UPTD SMP Negeri 2 Jeumpa dengan artikulasi kuantitas sebanyak 44 orang. Berdasar pada kriteria ukuran populasi yang terbatas yakni berada di bawah ambang kualifikasi 100 subjek strategi penarikan sampel menerapkan teknik *total sampling* atau sensus, sehingga merekrut seluruh elemen populasi sebanyak 44 guru sebagai

unit analisis inferensial.

Prosedur ekstraksi data primer ditransmisikan melalui instrumen kuesioner terstruktur yang mengadopsi formulasi Skala Likert lima tingkat, membentang dari gradasi Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Evaluasi kualitas instrumen dieksekusi melalui pengujian validitas konvergen menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* serta pengujian reliabilitas konsistensi internal memanfaatkan koefisien *Cronbach's Alpha*. Guna menjamin keabsahan statistik sebelum pemodelan regresi diartikulasikan, prasyarat analisis dipenuhi melalui serangkaian pengujian asumsi klasik yang mencakup uji normalitas distribusi data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Model persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots (i)$$

Dimana:

Y = Kinerja Guru

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Motivasi Intrinsik

X_3 = Lingkungan Kerja

e = *Standard Error*

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Berdasarkan data kuesioner yang terkumpul dari 44 responden, profil demografi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Profil Demografi.

Kategori Demografi	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	4	9,1 %
	Perempuan	40	90,9%
Usia	20 – 30 Tahun	4	9,1 %
	31 – 40 Tahun	15	34,1 %
	> 40 Tahun	25	56,8%

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas: Berdasarkan grafik P-P Plot dan histogram, data residual terdistribusi secara normal di sekitar garis diagonal.

Uji Multikolinearitas: Pengujian asumsi multikolinearitas mengonfirmasi ketiadaan keterkaitan kovalen linier yang berlebihan antarvariabel independen dalam arsitektur

pemodelan. Kepastian metodologis ini terefleksi melalui pencapaian nilai *Tolerance* pada keseluruhan konstruk bebas yang secara konsisten berada di atas threshold 0,10, berkorespondensi dengan perolehan magnitudo *Variance Inflation Factor* (VIF) yang secara mutlak berada di bawah ambang batas kritis 10, sehingga mengondisikan model regresi bebas dari distorsi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas: Evaluasi terhadap asumsi heteroskedastisitas membuktikan homogenitas varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pembuktian keabsahan ini terverifikasi melalui visualisasi grafik *scatterplot*, di mana sebaran ortogonal koordinat data terdistribusi secara acak serta tersebar merata di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa mengonstruksi pola geometris teratur tertentu, yang mana mengonfirmasikan bahwa model regresi telah memenuhi kualifikasi bebas dari problem heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan eksekusi komputasi data statistik memanfaatkan perangkat lunak SPSS, estimasi parameter pemodelan menghasilkan perumusan matematis persamaan regresi linier berganda yang secara spesifik mengeksplisitkan koefisien konstanta beserta magnitudo bobot regresi masing-masing variabel prediktor terhadap variabel terikat Kinerja Guru sebagai berikut:

$$Y = 12,415 - 0,312 X_1 + 0,548 X_2 + 0,411 X_3$$

Nilai Konstanta (α) = 12,415: Nilai konstanta sebesar 12,415 mengondisikan bahwa dalam skenario di mana keseluruhan variabel prediktor yakni kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja berada pada magnitudo konstan bernilai nol, maka ekspektasi nilai tatanan kinerja pedagogis guru terkuantifikasi secara konstan berada pada besaran magnitudo 12,415 satuan.

Koefisien $X_1 = -0,312$: Menandakan pengaruh negatif dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di lokasi penelitian.

Koefisien $X_2 = 0,548$: Menunjukkan hubungan positif antara motivasi intrinsik dengan kinerja guru.

Koefisien $X_3 = 0,411$: Menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Kepemimpinan Transformatif (X_1): Hasil estimasi statistik parametrik pada

variabel kepemimpinan transformasional (X_1) menghasilkan t_{hitung} sebesar $-2,858$ dengan probabilitas nilai signifikansi $0,007$ yang lebih kecil dari ambang batas alfa $0,05$. Mengingat harga mutlak $|t_{hitung}|$ ($2,858$) secara signifikan melampaui t_{tabel} ($1,680$), maka hipotesis pertama (H_1) terkonfirmasi dan diterima, yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial mentransmisikan pengaruh negatif namun signifikan secara statistik terhadap tingkat Kinerja Guru di UPTD SMP Negeri 2 Jeumpa.

Motivasi Intrinsik (X_2): Pengujian inferensial terhadap konstruk motivasi intrinsik (X_2) mencatatkan nilai t_{hitung} sebesar $4,356$ berpasangan dengan derajat signifikansi $0,000$ yang berada jauh di bawah nilai ambang $0,05$. Perolehan statistik yang mana t_{hitung} secara substansial melampaui titik kritis t_{tabel} ($1,680$) mengonfirmasi keberadaan transmisi pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari motivasi intrinsik terhadap akselerasi Kinerja Guru.

Lingkungan Kerja (X_3): Pengujian statistik pada variabel lingkungan kerja (X_3) mengartikulasikan pencapaian t_{hitung} sebesar $3,256$ dengan besaran signifikansi $0,002$ yang terbukti lebih kecil dari kriteria $0,05$. Mengingat magnitudo t_{hitung} secara konsisten berada di atas nilai t_{tabel} ($1,680$), temuan empiris ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan secara parsial dalam mendorong peningkatan Kinerja Guru pada lokasi penelitian.

Uji Simultan (Uji F)

Kalkulasi inferensial pada pengujian varians simultan (Uji F) menghasilkan nilai statistik F_{hitung} sebesar $20,759$ yang secara mutlak melampaui ambang batas kritis F_{tabel} sebesar $1,82$, berkorespondensi dengan perolehan derajat probabilitas signifikansi sebesar $0,000$ yang berada jauh di bawah porsi ambang alfa $0,05$. Penilaian statistik ini secara metodologis membuktikan bahwa secara kolektif dan simultan, konfigurasi variabel kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja mentransmisikan determinasi pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap perwujudan kinerja pedagogis guru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Besaran Koefisien Determinasi (R^2) yang terkuantifikasi pada angka $0,609$ mengeksplisitkan bahwa proporsi variabilitas Kinerja Guru di UPTD SMP Negeri 2 Jeumpa sebesar $60,9\%$ dapat dijelaskan secara kolektif dan komprehensif oleh kovariasi simultan dari ketiga variabel prediktor, yakni kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja. Adapun porsi komplementer sisanya sebesar $39,1\%$ mengindikasikan

kontribusi eksogen dari varians residu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor determinan lain di luar cakupan konseptualisasi pemodelan regresi ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Guru: Hasil analisis menunjukkan pengaruh negatif signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa tuntutan perubahan atau arahan tinggi yang berlebihan dari gaya transformasional jika tidak diimbangi dengan komunikasi dua arah yang fleksibel dapat menimbulkan tekanan psikologis atau beban instruksional berlebih bagi guru.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru: Motivasi intrinsik berbanding lurus dan signifikan terhadap kinerja. Kesadaran internal, rasa tanggung jawab profesi, serta dorongan untuk berkembang membuat guru lebih mandiri dan konsisten dalam merencanakan serta melaksanakan pembelajaran.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru: Kondisi lingkungan fisik dan suasana kerja psikologis yang aman, nyaman, serta harmonis memberikan daya dukung nyata bagi kelancaran operasional mengajar dan penyelesaian administrasi guru.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Eksplorasi inferensial secara parsial mengonfirmasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mentransmisikan pengaruh negatif namun signifikan secara statistik terhadap perwujudan kinerja pedagogis guru di UPTD SMP Negeri 2 Jeumpa, yang mengindikasikan adanya dinamika anomali pada artikulasi orientasi kepemimpinan di lingkungan instruksional sekolah.

Artikulasi dorongan motivasi intrinsik mengeksplisitkan dampak positif dan signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja guru di UPTD SMP Negeri 2 Jeumpa, di mana internalisasi nilai dan kepuasan otonom terbukti bertindak sebagai pendorong esensial dalam mengakselerasi efikasi profesionalisme pendidik.

Kondisi lingkungan kerja teruji secara empiris memberikan kontribusi positif dan signifikan secara parsial terhadap perwujudan kinerja guru di UPTD SMP Negeri 2 Jeumpa, yang menggarisbawahi bahwa pemenuhan sarana fisik dan atmosfer kerja yang kondusif berbanding lurus dengan optimalisasi capaian kerja pendidik.

Secara kolektif, konfigurasi kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perwujudan kinerja guru di UPTD SMP Negeri 2 Jeumpa, dengan mengestimasi kontribusi determinasi simultan sebesar 60,9% terhadap variabilitas kinerja tersebut.

Bagi Kepala Sekolah: Hendaklah mengevaluasi pendekatan kepemimpinan dengan lebih mengedepankan pendekatan partisipatif dan dialogis agar dorongan perubahan tidak dipersepsikan sebagai beban administratif yang menekan.

Bagi Guru: Diharapkan terus memelihara dorongan motivasi internal, meningkatkan kompetensi mandiri, serta membangun iklim kerja kolaboratif antarsesama rekan sejawat.

Bagi Peneliti Selanjutnya: peneliti selanjutnya direkomendasikan untuk mengagregasikan variabel-variabel prediktor eksternal lainnya seperti struktur kompensasi, tingkat disiplin kerja, maupun internalisasi budaya organisasi guna memperluas daya eksplanatif (*explanatory power*) serta mengoptimalkan proporsi determinasi pemodelan konseptual dalam memprediksi variabilitas Kinerja Guru secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, praktik, dan penelitian*. Raya Grafindo.
- Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Barnawi, & Arifin, M. (2019). *Kinerja guru profesional: Instrumen pembinaan, peningkatan, dan penilaian*. Ar-Ruzz Media.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). *Transformational leadership* (2nd ed.). Routledge.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Reeve, J. (2018). *Understanding motivation and emotion* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.