

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 22 Palembang Pada Era Pendidikan 4.0**

**Arief Fajri Muharram<sup>1</sup>, Riri Hanifa<sup>2\*</sup>, Noprian<sup>3</sup> Rikkie Dekas<sup>4</sup>**

**Denyus Mardoni<sup>5</sup>**

Universitas Sumatera Selatan, Palembang, Indonesia.

Email: arif.fajri38@gmail.com, ririhanifa@uss.ac.id, noprian@uss.ac.id

rikkie.dekas@gmail.com

Email Correspondence: ririhanifa@uss.ac.id

### **Abstrak**

Peningkatan dan pengembangan lebih lanjut mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh nilai. Guru sebagai penentu pembangunan nasional. Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan orang-orang di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional dan inovasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 22 Palembang di era Education 4.0. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, jenis data yang digunakan adalah data primer, teknik pemilihan sampel adalah sampel jenuh, sampel berjumlah 50 responden, teknik yang digunakan adalah non-probability sampling, analisis survei, teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan analisis SPSS versi 29. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Inovasi pekerjaan dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan transformasional, Inovasi Kerja, Kinerja Guru*

### **Abstract**

*The improvement and progress of education quality are greatly influenced by performance. Teachers are the key determinants of a nation's advancement. Human Resource Management (HRM) involves managing people in the workplace to achieve the organization's mission and strengthen the work culture. This study aims to determine whether transformational leadership style and work innovation have an impact on the performance of teachers at SMA Negeri 22 Palembang in the era of Education 4.0. This is a quantitative study using primary data. The sampling technique employed is saturated sampling, with a sample size of 50 respondents, using nonprobability sampling. The analysis technique used in this study is multiple linear regression. The results of this study, processed using SPSS version 29, show that transformational leadership style has a significant and positive partial effect on teacher performance. Work innovation also has a significant and positive partial effect on teacher performance*

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

## Pendahuluan

Kinerja guru merupakan faktor krusial dalam meningkatkan dan mengembangkan kualitas pendidikan, yang penting bagi keberhasilan suatu negara. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah mengelola manusia di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya tempat kerja. Sebagai salah satu komponen kegiatan belajar mengajar (KBM), guru mempunyai peranan penting dalam keberhasilan pembelajaran karena bertanggung jawab merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran (Hasan dkk., 2023).

Menurut Busro (2018), "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi, baik secara individu maupun kelompok, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi". Evaluasi kinerja guru dalam pendidikan didasarkan pada misi, deskripsi pekerjaan, dan standar etikanya. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang tepat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas guru.

Menurut Nurmayanti (2019), "Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menunjukkan kepekaan tinggi terhadap emosi, pengendalian diri, dan kesadaran sosial ketika mengelola hubungan kerja dan didasarkan pada kebutuhan akan harga diri. Pendekatan pengembangan manajemen dan kepemimpinan yang mempertimbangkan manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi sebagai hal yang saling mempengaruhi.

**Tabel Jumlah peserta didik yang lulus PTN**

No	Tahun ajaran	Lulus perguruan tinggi negeri (PTN)
1	2021/2022	150
2	2022/2023	127
3	2023/2024	95

*Sumber data : staff kurikulum SMA Negeri 22 Palembang*

Pada tabel di atas terlihat bahwa data mahasiswa penerima undangan akan ditransfer ke perguruan tinggi negeri. Pada tahun ajaran 2021/2022 lulusan PTN

berjumlah 150 orang, namun pada tahun ajaran 2022/2023 jumlah tersebut akan berkurang menjadi 127 orang dengan persentase penurunan sebesar 21,74%. Selain itu, siswa yang akan menyelesaikan PTN pada tahun ajaran 2023/2024 sebanyak 95 orang, persentasenya turun 22,22%. Berdasarkan data di atas, kinerja guru di SMA Negeri 22 Palembang mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasana (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Wilayah III Palembang. Sedangkan Milasari (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional di SMK Teratai Putih Global 4 Bekasi berdampak positif terhadap kinerja guru. Lebih lanjut, inovasi kerja adalah kemampuan mengembangkan metode pengajaran yang inovatif dan kreatif, yang sangat penting di era Pendidikan 4.0.

Kurniawan (2019) menemukan bahwa inovasi pekerjaan dapat meningkatkan kinerja guru sekolah. Selain itu, penelitian Jainudin dkk. (2023) menunjukkan bahwa inovasi pekerjaan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Kota Bima. Penelitian yang dilakukan oleh Anissa dkk., (2021) menemukan bahwa inovasi tidak memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT INKA. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan organisasi dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional dan inovasi operasional terhadap kinerja.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 22 Palembang Era Pendidikan 4.0 dan inovasi pendekatan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 22 Palembang Era Pendidikan 4.0 untuk menganalisa. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan masukan dalam pengambilan kebijakan di SMA Negeri 22 Palembang. Khususnya terkait kepemimpinan transformasional dan inovasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru.

## **Literatur review**

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Widjajakusuma (2020), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu memberikan pengaruh luar biasa kepada bawahannya dengan cara

menginspirasi mereka untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi. Isanto (2021) berpendapat bahwa teori kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada pendekatan kepemimpinan yang melibatkan pertimbangan kebutuhan bawahan, menginspirasi mereka untuk berhasil, memberikan peluang untuk tumbuh, dan menciptakan inovasi.

### **Aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Ardiansyah (2023).

1. Aspek Keteladanan
2. Aspek Stimulasi Intelektual
3. Aspek Perhatian Pribadi
4. Aspek Motivasi Inspirasi

### **Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015), kepemimpinan transformasional Terdapat beberapa indikator.

1. Kepemimpinan karismatik.
2. Kepemimpinan yang inspiratif.
3. Iman.
4. Stimulasi intelektual.
5. Pertimbangan individu.

### **Inovasi Kerja.**

Inovasi karya adalah kemampuan mengembangkan metode pengajaran yang inovatif dan kreatif. Di era Pendidikan 4.0, inovasi pekerjaan menjadi sangat penting karena guru harus mampu menghadapi perubahan teknologi dan memanfaatkannya dalam proses pembelajaran. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa inovasi pekerjaan dapat meningkatkan kinerja guru sekolah (Kurniawan, 2019).

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi pekerjaan.**

Li dan Zheng (2014) menyatakan bahwa ada dua faktor yang dapat menyebabkan perilaku inovatif Masyarakat yaitu:

1. Faktor internal
2. Faktor eksternal

### **Indikator inovasi kerja**

Menurut De Jong dan Den Hartog (2020), terdapat empat indikator perilaku inovasi kerja.

1. Menggali ide
2. Membangkitkan ide
3. Mempromosikan ide
4. Implementasi Ide

### **Kinerja**

Busro (2018) berpendapat bahwa kinerja adalah apa yang dicapai oleh pegawai, baik secara individu maupun kolektif, dalam suatu organisasi, berdasarkan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan oleh kelompok ini untuk mewujudkan visi dan misinya. Tujuan organisasi adalah membantu menyelesaikan masalah dalam jangka waktu tertentu tanpa melanggar hukum.

Dalam dunia pendidikan, kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dilakukan guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepada sekolah, untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah. Ajukan pertanyaan secara sah, sesuai moral dan etika, tanpa melanggar hukum apa pun. Kinerja seorang guru dapat dinilai dari tanggung jawabnya dalam menjalankan tugasnya, profesi yang dijalankannya, dan akhlaknya (Majid, 2016).

### **Faktor Kinerja**

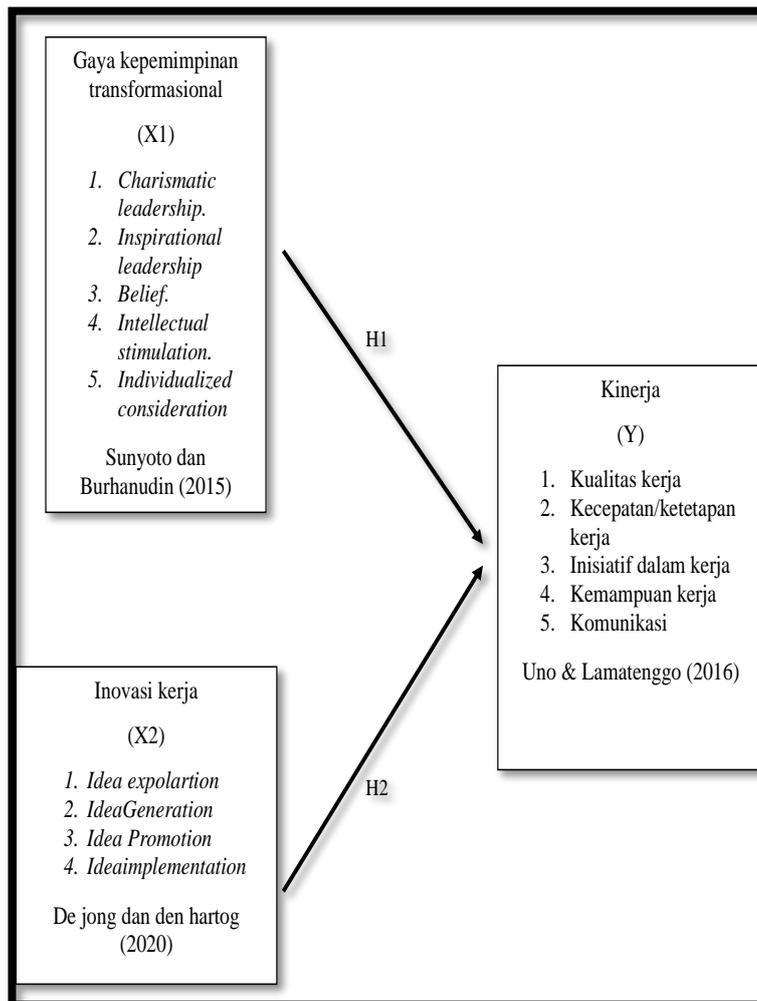
Komponen masukan mentah, komponen peralatan, komponen lingkungan, komponen proses, komponen keluaran.

### **Indikator kinerja**

Indikator kinerja individu termasuk guru menurut Uno & Lamatengo (2016).

1. Mutu kerja
2. Kecepatan kerja/ketegasan
3. Inisiatif dalam bekerja
4. Kemampuan Kerja
5. Komunikasi

### Kerangka konseptual.



Sumber data : diolah penulis

### Hipotesis.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan serta didukung oleh teori-teori yang relevan, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

**H1:** Diduga gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 22 Palembang.

**H2:** Diduga Inovasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 22 Palembang.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 22 Palembang, Jalan Griya Talang Kelapa Blok III, Kecamatan Alang Alang Lebar, Desa Talang Kelapa, Sumatera Selatan. Populasi penelitian ini terdiri dari 50 orang guru yang dipilih menggunakan teknik non-probability sampling dengan kategori sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang mengambil sampel seluruh anggota populasi. Data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada responden khususnya guru SMA Negeri 22 Palembang, dan data sekunder diperoleh dari laporan SMA Negeri 22 Palembang terhadap kinerja pegawai. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner terstruktur yang mencakup pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan transformasional, inovasi pekerjaan, dan kinerja karyawan. Skala likert mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok orang terhadap fenomena sosial. Penulis menggunakan skala likert dengan lima tingkat penilaian. adalah “sangat setuju”, “setuju”, “tidak yakin”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju”.

**Tabel Skala Pengukuran Likert**

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

*(Sumber: Sugiyono, 2019)*

## Hasil dan Pembahasan

### Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, ukur terlebih dahulu instrumen penelitian untuk mengetahui apakah cocok untuk penelitian.

### Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini berdasarkan 50 tanggapan dengan  $n=50$ ,  $df = n-2$  atau dalam hal ini  $df=50-2 =48$  dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Target audiensnya adalah Jika  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $r\text{-tabel} = 0,2787$ .

**Tabel uji validitas X1**

NO	Item pernyataan	r	r	Ket
		Hitung	Tabel	
X1.1	Kepala sekolah memiliki daya tarik pribadi dan kepercayaan diri yang tinggi dalam mempengaruhi seluruh guru di sekolah.	0.670	0.2787	Valid
X1.2	Kepala sekolah mampu menggambarkan visi dan tujuan sekolah kepada seluruh guru.	0.700	0.2787	Valid
X1.3	kepala sekolah mampu memberikan motivasi dan inspirasi bagi guru untuk mencapai tujuan bersama.	0.634	0.2787	Valid
X1.4	kepala sekolah mampu memberikan dukungan dan sumber daya yang dibutuhkan oleh guru untuk mencapai tujuan bersama.	0.764	0.2787	Valid
X1.5	Kepala sekolah mampu membuat keputusan tepat yang berdampak positif dan mampu meningkatkan kinerja guru.	0.736	0.2787	Valid
X1.6	kepala sekolah mampu memberikan kesempatan dan ruang bagi guru untuk mengembangkan ide-ide baru dalam pekerjaan sehari-hari	0.685	0.2787	Valid
X1.7	Kepala sekolah mampu mendorong guru untuk berfikir secara rasional dalam memecahkan masalah tidak berdasarkan opini dan dugaan saja	0.724	0.2787	Valid
X1.8	kepala sekolah mampu memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu guru dalam meningkatkan kinerja mereka.	0.673	0.2787	Valid
X1.9	Kepala sekolah mampu membaaur dengan guru sebagaimana layaknya individu dengan kebutuhan masing-masing.	0.691	0.2787	Valid

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan masing-masing indikator gaya kepemimpinan transformasional adalah valid karena jumlah r hitung > r tabel.

**Tabel uji validitas X2**

NO	pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
X2.1	Guru mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan sehari-hari	0.760	0.2787	Valid
X2.2	Guru mampu menghasilkan ide-ide baru dalam pekerjaan sehari-hari.	0.667	0.2787	Valid
X2.3	Guru mampu beradaptasi dengan perubahan dan teknologi baru dalam proses pembelajaran.	0.661	0.2787	Valid
X2.4	Guru mampu menyampaikan kepada kepala sekolah ide-ide baru agar bisa diterapkan di lingkungan kerja.	0.772	0.2787	Valid
X2.5	Guru mampu mewujudkan ide-ide barunya tersebut menjadi aplikasi atau program yang dapat digunakan.	0.773	0.2787	Valid

Sumber : output SPSS versi 29

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari masing-masing indikator inovasi kerja adalah valid karena r hitung > r jumlah tabel.

**Tabel uji validitas Y**

NO	pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
Y1	Guru mampu menguasai sesuatu yang berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran	0.684	0.2787	Valid
Y2	Guru mampu menerapkan program pembelajaran di kelas .	0.788	0.2787	Valid
Y3	Guru mampu dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki oleh peserta didik.	0.696	0.2787	Valid
Y4	Guru mampu menyelesaikan program pengajaran yang sesuai dengan kalender akademik.	0.717	0.2787	Valid
Y5	Guru memiliki inisiatif kerja yang tinggi dalam proses penggunaan metode pembelajaran yang variatif sesuai dengan materi pelajaran.	0.790	0.2787	Valid
Y6	Guru mampu menggunakan berbagai inventaris sesuai dengan materi pelajaran dengan baik.	0.766	0.2787	Valid
Y7	Gruru mampu memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif saat kegiatan belajar mengajar.	0.843	0.2787	Valid
Y8	Guru mampu menilai hasil belajar peserta didik.	0.753	0.2787	Valid
Y9	Guru mampu menyampaikan materi pelajaran dengan bahasa yang mudah dimengerti peserta didik.	0.789	0.2787	Valid
Y10	Guru mampu menerima masukan serta kritikan untuk perbaikan sistem pembelajaran yang dilakukan guna mencapai tujuan.	0.776	0.2787	Valid

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk masing-masing indikator kinerja adalah valid karena jumlah  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

### Uji Reliabilitas

Benar Suatu variabel dikatakan baik jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Artinya, instrumen tersebut dapat digunakan sebagai pengumpul data yang andal, yaitu sebagai hasil pengukuran koefisien relatif.

**Tabel uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha hitung	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Gaya kepemimpinan transformasional(X1)	0,867	0,60	Reliable
Inovasi Kerja (X2)	0,773	0,60	Reliable
Kinerja (Y)	0,917	0,60	Reliable

Sumber : output SPSS versi 29

Tabel di atas menunjukkan nilai Cronbach alpha untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,867, inovasi pekerjaan sebesar 0,773, dan kinerja karyawan sebesar 0,917. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner ini reliabel karena nilai Cronbach alpha  $>$  0,60.

### Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji ini diharapkan lebih akurat dibandingkan uji normalitas graf, karena uji normalitas graf dapat bersifat ambigu. Jika tidak diperhatikan secara visual, dia terlihat biasa saja.

**Tabel uji normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
<b>N</b>		50
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93200381
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	.097
	Positive	.075
	Negative	-.097
<b>Test Statistic</b>		.097

<b>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></b>		.200 <sup>d</sup>
<b>Monte Carlo Sig. (2-tailed)<sup>e</sup></b>	<b>Sig.</b>	.281
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.269
	Upper Bound	.292

Sumber : output SPSS versi 29

Berdasarkan tabel, nilai asimetri pada penelitian ini sebesar  $0,20 > 0,05$ . Oleh karena itu, data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas.

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya korelasi antar variabel independen. Untuk menentukan apakah model regresi Anda multikolinear, Anda perlu memeriksa nilai Variance Inflation Factor (VIP) dan Tolerance. Jika nilai  $VIF < 10 > 0,10$  maka model regresi dianggap bebas multikolinearitas (Ghozali, 2018).

**Tabel uji multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	Beta					
1 (Constant)	.563	1.582	.120			
X1	.277	2.225	.031	.392	2.552	
X2	.621	5.185	<.001	.392	2.552	

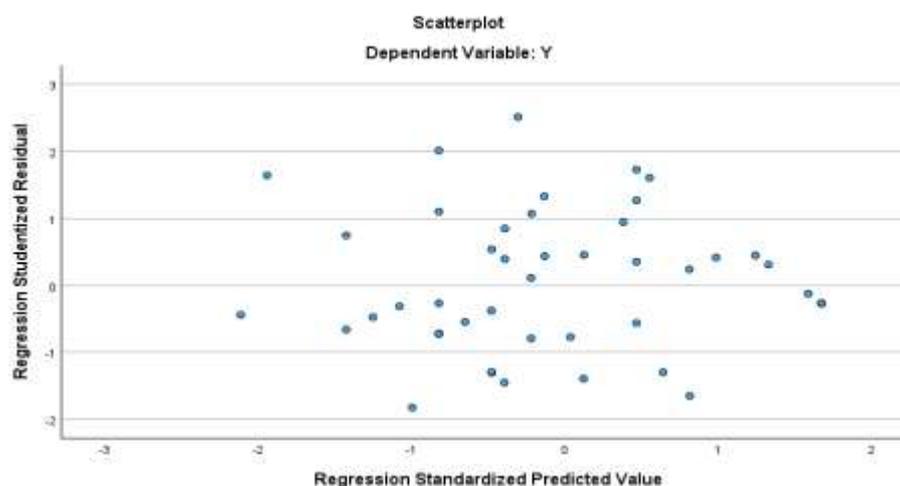
Sumber : output SPSS versi 29

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinearitas, kedua variabel bebas tersebut mempunyai nilai tolerance yaitu Gaya kepemimpinan transformasional (X1) = 0,392 dan Inovasi kerja (X2) = 0,392 dengan nilai VIF yaitu Gaya kepemimpinan transformasional (X1) = 2,552 dan Inovasi kerja (X2) = 2,552 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ .

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018), uji heteroskedastisitas menentukan apakah terdapat ketidaksamaan varian antara residu observasi yang satu dengan observasi yang lain dalam suatu model regresi. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, dilakukan pengujian apakah terdapat pola tertentu pada scatterplot antara SRESID dan ZPRED, seperti terlihat pada gambar di bawah ini.

**Gambar scatterpolt**



Scatter plot menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, tanpa ada pola yang jelas dalam sebaran datanya. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi ini efektif dalam memprediksi kinerja guru berdasarkan variabel yang mempengaruhi yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan inovasi kerja.

### Uji hipotesis

#### Analisis regresi linear berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi berganda, teknik ini digunakan jika terdapat pengaruh dua variabel independen/lebih, Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Inovasi Kerja (X2) terhadap satu variabel dependen, Kinerja Guru (Y).

**Tabel regresi linear berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	.563	.356		1.582	.120
	X1	.277	.125	.269	2.225	.031
	X2	.621	.120	.628	5.185	.001

**a. Dependent Variable: Y**

*Sumber : output SPSS versi 29*

Berdasarkan tabel di atas ditampilkan hasil beberapa perhitungan regresi linier dengan menggunakan program SPSS versi 29.

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 0.563 + 0.277 X_1 + 0.621 X_2 + e$$

Dimana :

Y: Kinerja Karyawan

a: Konstanta

b1 s/d b2: Koefisien regresi

X1: Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2: Inovasi Kerja

e: Standar Error

Keterangan :

**Konstanta Koefisien (Y)**

Konstanta regresi sebesar 0,563 menunjukkan bahwa pada kondisi konstan atau  $X = 0$  gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja maka kinerja guru di SMA Negeri 22 Palembang adalah sebesar 0,563.

**Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)**

Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,277 mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja guru (Y). Artinya peningkatan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1% meningkatkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,277. Asumsikan variabel lain tetap konstan.

### Inovasi Kerja (X2)

Koefisien regresi inovasi kerja (X2) mempunyai nilai positif sebesar 0,621 terhadap kinerja guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan inovasi kerja sebesar 1% meningkatkan kinerja guru sebesar 0,621. Asumsikan variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel independen dan dependen.

### Uji t (parisal)

Table uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant )	.563	.356		1.582	.120
	X1	.277	.125	.269	2.225	.031
	X2	.621	.120	.628	5.185	.001

#### a. Dependent Variable: Y

Sumber : output SPSS versi 29

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap kinerja Guru(Y).

Nilai sinyal diketahui.  $0,031 < 0 >$  nilai t tabel 2,011. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai pengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja (Y) guru di Sekolah SMA Negeri 22 Palembang.

### Pengaruh Inovasi kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Diketahui nilai sinyal.  $0,001 < 0 >$  nilai t tabel 2,011. Di SMA Negeri 22 Palembang dapat disimpulkan bahwa inovasi pekerjaan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

## (Uji-R<sup>2</sup>) Uji Koefisien Determinasi

**Tabel uji koefisien determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 <sup>a</sup>	.730	.719	2.23834

*Sumber : output SPSS versi 29*

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai adjust R-squared sebesar 0,719 atau 71,9%. Artinya sekitar 71,9% variabel yang mempengaruhi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel perubahan gaya kepemimpinan dan inovasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 71,9%, dan sisanya sebesar 28,1% dijelaskan oleh motivasi, disiplin mengajar, dan waktu bahwa hal ini dapat dijelaskan oleh variabel lain seperti kepatuhan yang ketat. tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Nilai probabilitas gaya kepemimpinan transformasional lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05 ( $0,031 < 0,050$ ) yang berarti gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 22 Palembang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memberikan inspirasi, dorongan intelektual, dan perhatian pribadi dapat meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung sehingga guru merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Robinson, Lloyd, dan Rowe (2008) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi intrinsik.

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

Dampak inovasi pekerjaan terhadap kinerja guru Inovasi pekerjaan juga terbukti mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Nilai probabilitas inovasi bisnis lebih kecil dari batas error sebesar 0,05 ( $0,001 < 0,050$ ) yang berarti inovasi bisnis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 22 Palembang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam mengembangkan ide-ide baru dan menerapkannya dalam proses pembelajaran sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang inovatif cenderung beradaptasi dengan baik terhadap perubahan dan mampu mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif, sehingga berdampak positif terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian Jainudin dkk. (2023) menyatakan bahwa inovasi operasional berperan penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran guru dan hasil belajar siswa.

### **Kesimpulan dan Saran**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan inovasi kerja terhadap kinerja guru di era Pendidikan 4.0, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Pertama, berikut hasil survei yang dilakukan terhadap guru SMA Negeri 22 Palembang menunjukkan nilai uji t variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 2,225 dan tingkat signifikansi sebesar 0,031 kurang dari 0,05. Dibandingkan dengan t-tabel sebesar 2,011 maka nilai t-hitung sebesar 2,225 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,011 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru diantara variabel gaya kepemimpinan transformasional. Dengan kata lain gaya kepemimpinan transformasional ini memberikan dampak positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 22 Palembang. Selanjutnya nilai uji T variabel inovasi kerja (X2) sebesar 5,185 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05. Jika dibandingkan dengan t tabel 2,011 tahun, maka angka t sebesar 5,185 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,011, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel inovasi pekerjaan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi tingkat inovasi maka semakin tinggi pula kualitas kinerja guru di SMA Negeri 22

Palembang. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional dan inovasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 22 Palembang. Artinya kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru dalam mencapai keberhasilan pekerjaannya dan visi misi sekolah.

### **Saran**

1. Instansi pendidikan hendaknya mengembangkan program pelatihan kepemimpinan transformasional dan inovasi kerja untuk memperkuat keterampilan kepemimpinan dan inovasi guru di lingkungan SMA Negeri 22 Palembang.
2. Institusi pendidikan harus memungkinkan guru untuk mengembangkan keterampilan inovasi dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk menerapkan inovasi dalam pembelajaran di SMA Negeri 22 Palembang.
3. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan mengkaji pengaruh variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru di era Education 4.0, seperti: Teknologi pendidikan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja di lingkungan Palembang.

### **Daftar Pustaka**

#### **Buku**

- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.
- Gunawan, C. (2020). Mahir menguasai SPSS panduan praktis mengolah data penelitian new edition buku untuk orang yang (merasa) tidak bisa dan tidak suka statistika. Deepublish.
- Indonesia, M. S. (2016). AA Anwar Prabu Mangkunegara. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama. 2006) AA Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia.(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2004) Ambar T Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia,(Yogyakarta: Graha.
- Kristiawan, M., Suryanti, I., Muntazir, M., Ribuwati, A., & AJ, A. (2018). Inovasi pendidikan. Jawa Timur: Wade Group National Publishing.
- Madjid, A. (2016). Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja. Samudra Biru.
- Santoso, S. (2019). Mahir statistik parametrik. Elex Media Komputindo.
- Sujarweni Wiratna, V. (2015). Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi.
- Sunyoto, D. (2015). Teori Perilaku Keorganisasian.

Uno, H. B., & Nina Lamatenggo, S. E. (2022). Tugas Guru dalam pembelajaran: Aspek yang mempengaruhi. Bumi Aksara.

Widjajakusuma, M. K. (2021). Kepemimpinan Transformasional Pengalaman Insantama. PT Penerbit IPB Press.

Yani, J. A. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Ferrari, JR, Jhonson, JL, & McCown, WG (1995). Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research & Treatment. New York: Plenum Press.

Aravik, H., & Hamzani, A. (2021). Etika Perbankan Syariah: Teori dan Implementasi. Deepublish.

### **Jurnal Ilmiah**

Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). RETRACTED: Does thriving and trust in the leader explain the link between transformational leadership and innovative work behaviour? A cross-sectional survey. *Journal of research in nursing*, 25(1), 37-51.

Astuti, T. P., & Sitawati, R. (2019). Pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada hotel pandanaran semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47).

Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Hubungan antara memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan. *Makara Hubs-Asia*, 18(2), 77-88.

Fatonah, F., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(6), 1063-1079.

Handayani, D. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140-150.

Kasim, M. I. (2020). Pengaruh Inovasi Dan Kreativitas Pengajaran Terhadap Kinerja Guru Sd Inpres Samata Kabupaten Gowa. *Economics Bosowa*, 6(001), 200-212.

Li, X., & Zheng, Y. (2014). The influential factors of employees' innovative behavior and the management advices. *Journal of Service Science and Management*, 7(06), 446.

Maulita, D., & Arifin, M. (2018). Pengaruh Return On Investment (ROI) dan Earning Per Share (EPS) terhadap return saham syariah (Studi kasus pada perusahaan manufaktur sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar pada Indeks Saham Syariah Indonesia periode 2012-2016). *Jurnal Manajemen*, 8(1).

Ngatimun, N., Hermanto, H., & Elmas, M. S. H. (2021). Organizational commitment is not an important thing to employees performance. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(2), 111-119.

- Nurmiyanti, L., & Candra, B. Y. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam peningkatan mutu pendidikan anak usia dini. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 13-24.
- Prayoga, R., Suherman, E., & Apriani, Z. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Perilaku Inovatif pada Pengurus Organisasi Mahasiswa (Studi pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UBP Karawang Periode 2022-2023). *Journal on Education*, 5(3), 9799-9814.
- Purba, H. P. B., Mulyono, K. H. H., & Fikri, M. H. (2022). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Industri Sapu Lidi di Desa Sialang Kecamatan Bangun Purba. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen*, 2(3), 13-25.
- Savaş, M. K. (2010). Fundamentals Of Islamic Economy And Finance: Theory And Practice. *Electronic Journal of Social Sciences*, 9(31), 180–208. <https://doi.org/10.17755/esosder.37742>

### **Prosiding Seminar**

- Asrori, A., & Suparman, S. (2019). Analisis Kebutuhan E-LKPD Sesuai Model Problem Based Learning Untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kreatif. *Prosiding Sendika*, 5(1).

### **Disertasi/Thesis/Skripsi**

- Aprilliani, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BUMN (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong).
- Daulay, S. N. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai (studi kasus di dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu Sei Rampah) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Hasan, A., & Hasan, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Era Pendidikan 4.0 (Di Lingkup KKM. 01 MA Kabupaten Grobogan) (Doctoral dissertation, STIE Bank BPD JATENG).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 22 Palembang Pada Era Pendidikan 4.0  
**Arief Fajri Muharram, Riri Hanifa, Noprian, Rikkie Dekas, Denyus Mardoni**