

Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Perilaku Inovatif serta Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

The Influence of Achievement Motivation and Innovative Behavior and Transformational Leadership Style on Teacher Performance

Nur Octavia¹, Dirga Lestari²✉

¹Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

²Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

✉Corresponding author: dirga.lestari@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Berprestasi dan Perilaku Inovatif serta Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 10 Samarinda. Adapun responden pada penelitian ini adalah 63 guru. Data pada penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan SEM-PLS dengan menggunakan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 10 Samarinda, 2) Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 10 Samarinda, 3) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 10 Samarinda.

Abstract

This study aims to determine the effect of Achievement Motivation and Innovative Behavior and Transformational Leadership Style on the Performance of Teachers of SMA Negeri 10 Samarinda. The respondents in this study were 63 teachers. The data in this study were collected using a questionnaire and analyzed by SEM-PLS using SmartPLS 4. The results showed that 1) Achievement Motivation has a positive and significant effect on Teacher Performance of State Senior High School 10 Samarinda, 2) Innovative Behavior has a positive and significant effect on the Performance of Teachers of State Senior High School 10 Samarinda, 3) Transformational Leadership Style has a positive and significant effect on the Performance of Teachers of State Senior High School 10 Samarinda.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2024 Nur Octavia, Dirga Lestari.

Article history

Received 2024-10-02

Accepted 2024-10-25

Published 2024-10-31

Kata kunci

Motivasi Berprestasi;
Perilaku Inovatif;
Gaya Kepemimpinan
Transformasional;
Kinerja.

Keywords

*Achievement Motivation;
Innovative Behavior;
Transformational
Leadership Style;
Performance.*

1. Pendahuluan

Pendidikan adalah salah satu faktor utama dalam pembangunan suatu negara. Sekolah Menengah Atas (SMA) memiliki peran yang sangat penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. SMA Negeri 10 Samarinda merupakan salah satu SMA Negeri unggulan yang berada di Samarinda. Guru adalah salah satu komponen utama dalam sistem pendidikan yang berperan penting dalam mengantarkan peserta didik mencapai potensi terbaik mereka.

Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kemampuan mengajar dan pengalaman mengajar, tetapi juga oleh faktor eksternal dan motivasi pribadi. Dalam konteks ini, motivasi berprestasi dan perilaku inovatif menjadi faktor-faktor yang mungkin memengaruhi kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah juga dapat menjadi penyebab peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil observasi, terdapat beberapa permasalahan yaitu masih adanya guru yang menerapkan cara pembelajaran yang masih kurang mengikuti kemajuan zaman. Kurangnya inovasi dalam memberikan variasi dalam proses pembelajaran, serta pengaruh dari kepala sekolah terdahulu yang kurang dalam menginovasi serta menginspirasi para guru untuk lebih berinovasi lagi dalam proses pembelajaran sehingga masih ada guru yang tidak dapat menyesuaikan cara mengajar yang sesuai dengan kemajuan yang ada dan membuat siswa cenderung bosan dan tidak maksimal ketika dalam proses pembelajaran.

Kemajuan teknologi dan zaman pada saat ini tentu saja juga berpengaruh terhadap aspek pendidikan. Para guru harus dapat memiliki perilaku inovatif menciptakan metode pembelajaran baru sehingga tidak terjadi ketertinggalan. Dan para guru juga harus memiliki motivasi berprestasi untuk mendorong adanya kemajuan yang akan berpengaruh terhadap output yang dihasilkan oleh para siswa karena peran guru dalam proses pembelajaran dalam sekolah sangatlah krusial.

Pada tahun 2020 SMA Negeri 10 Samarinda menduduki peringkat ke-2 Provinsi Kalimantan Timur namun, pada tahun 2022 berdasarkan data nilai rata-rata tes potensi skolastik (TPS) yang diperoleh dari Lembaga Tes Masuk Perguruan Tinggi (2020) diketahui terjadi penurunan peringkat menjadi peringkat ke-6. Salah satu faktor yang paling berpengaruh atas output siswa adalah peran guru. Dengan kurang adanya motivasi berprestasi pada guru mempengaruhi tidak adanya perilaku inovatif yang dilakukan oleh guru sehingga hal tersebut akan menurunkan kinerja guru dalam proses pembelajaran di sekolah.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kinerja

Kinerja dapat mempengaruhi kegiatan yang ada dalam sebuah organisasi, apabila kinerja yang dimiliki para pegawai semakin baik maka hal tersebut dapat sangat membantu organisasi tersebut untuk dapat berkembang menjadi lebih baik (Ilmiah et al., n., 2022).

Menurut Sutrisno (2019:157) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja individu yaitu:

1) Hasil Kerja

Hasil kerja dapat berupa tingkat kualitas ataupun kuantitas yang berasal dari hasil tugas-tugas yang telah diberikan dan sejauh mana pengawasan telah dilakukan.

2) Pengetahuan pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan terkait dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas yang dihasilkan.

3) Inisiatif

Dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan tentu saja inisiatif karyawan sangat diperlukan terutama ketika timbul permasalahan yang harus ditangani.

4) Kecekatan mental

Kecekatan mental merupakan tingkat serta kecepatan dalam menerima instruksi dan menyesuakannya dengan cara kerja serta lingkungan kerja yang ada.

5) Sikap

Sikap yang positif dan semangat kerja diperlukan dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

6) Disiplin waktu dan absensi

Disiplin waktu serta kelengkapan absensi dapat menentukan hasil kualitas maupun kuantitas karyawan dalam meraih keberhasilan sebuah instansi atau organisasi.

2.2. Motivasi Berprestasi

Menurut Wahyuningsih (2023) motivasi berprestasi merupakan sebuah dorongan yang ada pada seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugasnya serta mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Indikator motivasi berprestasi menurut Rismawan (2015) ada 3 yaitu:

1) Suka terhadap tantangan

Orang yang suka terhadap tantangan akan memiliki dorongan untuk mencari tahu, menghadapi, lalu menyelesaikan tantangan tantangan yang akan dihadapi ketika mencapai suatu tujuan.

2) Berkerja keras

Kerja keras adalah indikator utama dari motivasi berprestasi karena orang yang merupakan pekerja keras terdapat ketekunan, komitmen, dan dorongan untuk mencapai tujuan secara konsisten dan kualitas yang tinggi.

3) Menggunakan kemampuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan

Ketika seseorang merasa terdorong untuk melakukan tugas atau mencapai suatu target maka ia akan menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

2.3. Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif merupakan eksplorasi peluang dan ide baru dalam mencapai peningkatan kerja individu maupun organisasi dengan menghasilkan ide atau pemikiran baru (Dyah Poespita Ernawati, 2020).

Menurut pendapat De Jong & Den Hartog (2010), terdapat empat indikator perilaku inovatif kerja yaitu:

1) Eksplorasi Ide

Karyawan memiliki kapasitas untuk mengidentifikasi peluang atau kendala.

2) Pembangkitan Ide

Karyawan memiliki kompetensi dalam merumuskan inovasi melalui penciptaan dan usulan ide-ide untuk pengembangan proses.

3) Memperjuangkan Ide

Karyawan dapat proaktif dalam mengupayakan dukungan untuk merealisasikan ide-ide inovatifnya.

4) Implementasi Ide

Karyawan memiliki keberanian untuk mengintegrasikan ide-ide inovatif kedalam proses kerja yang sudah ada.

2.4. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Firmansyah et al (2018) kepemimpinan ialah kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi serta mengawasi anggotanya untuk dapat melakukan tugas-tugas yang telah diberikan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional yang dijelaskan oleh Suwatno (2019):

1) Visi (*vision*)

Visi adalah inti dari kepemimpinan yang kuat dan karismatik.

2) Komunikasi inspirasional (*communication inspirational*)

Dengan menerapkan pendekatan yang menginspirasi dan membangun emosi positif, pemimpin karismatik mampu meningkatkan motivasi karyawan dan mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*)

Supportive leadership behaviour adalah perilaku yang membuat pegawai merasa puas dan nyaman dalam bekerja, seperti memperhatikan kesejahteraan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

4) Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*)

Stimulasi intelektual mengacu pada tindakan-tindakan yang dirancang untuk meningkatkan rasa ingin tahu dan kesadaran karyawan terhadap permasalahan yang ada. yang lebih komperhensif.

5) Kesadaran personal (*personal recognition*)

Istilah kesadaran personal dalam kepemimpinan transformasional merujuk pada tindakan pemimpin dalam menghargai dan memberikan penghargaan kepada setiap individu atas kontribusi mereka.

3. Metode

Pada penelitian metode yang digunakan ialah metode kuantitatif karena hasil data yang akan dikumpulkan berupa nilai numerik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari SMA Negeri 10 Samarinda dan data sekunder dari literatur-literatur yang relevan. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan obserbasi dan pengisian kuesioner kepada seluruh responden. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu 63 guru.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuisioner yang menggunakan formulasi modifikasi skala likert dengan 5 pilihan jawaban dengan penilaian sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS melalui program *SmartPLS 4*.

4. Hasil dan Pembahasan

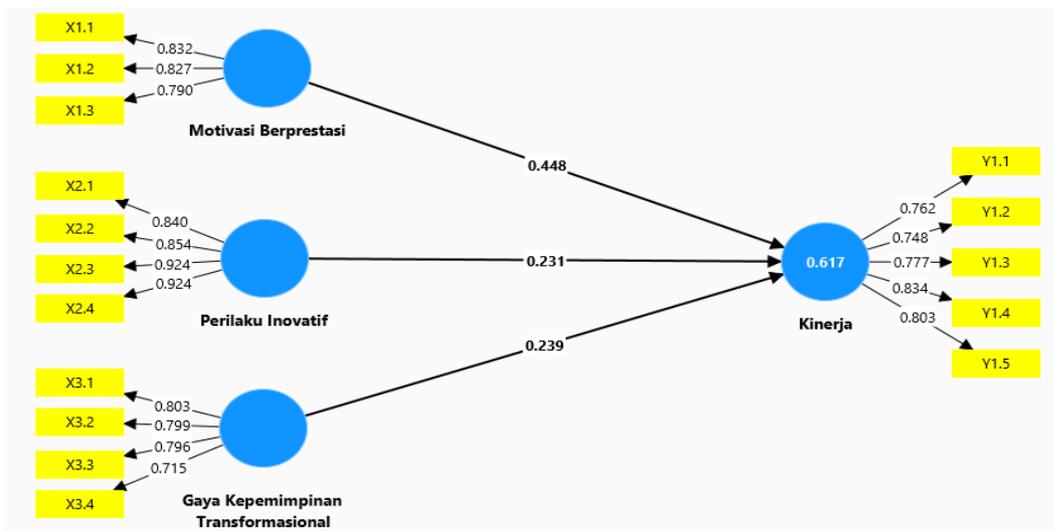
4.1. Gambaran Umum Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini ialah seluruh guru yang mengajar di SMA Negeri 10 Samarinda dengan sampel sebanyak 63 responden. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan *Google forms* untuk pendistribusiannya. Berdasarkan data yang telah terkumpul menunjukkan bahwa guru dengan tingkat pendidikan terakhir Sarjana satu sebanyak 34 orang (54%) dan lulusan Sarjana dua sebanyak 29 orang (46%). Berdasarkan data yang telah terkumpul diketahui bahwa guru dengan tingkat lama bekerja selama <5 tahun sebanyak 6 orang (9,5%), 5-10 tahun sebanyak 28 orang (44,4%) dan >10 tahun sebanyak 29 orang (46%).

Berdasarkan data yang telah terkumpul diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi berprestasi berada pada kategori Sangat Baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,37. Tanggapan responden terhadap variabel perilaku inovatif berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4. Tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional berada pada kategori Sangat Baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,22. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja berada pada kategori Sangat Baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,39.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reabilitas instrument Abdullah & Hartono (2015:188).



Gambar 2. Kerangka Model Dasar
 Sumber: Hasil gambar diolah smartPLS (2024)

4.2. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen tersebut mampu menjelaskan variabel yang ingin diukur.

4.3. Validitas Konvergen

Untuk menilai validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* apabila lebih dari 0,7 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih dari 0,5 maka dapat dikatakan memenuhi validitas convergen.

Tabel 1. Loading Factor

Variabel	Motiasi Berperstasi	Perilaku Iovatif	Gaya Kepmimpinan Transformasonal	Kinerja
X1.1	0.832			
X1.2	0.827			
X1.3	0.790			
X2.1		0.840		
X2.2		0.854		
X2.3		0.924		
X2.4		0.924		
X3.1			0.803	
X3.2			0.799	
X3.3			0.796	
X3.4			0.715	
Y1.1				0.762
Y1.2				0.748
Y1.3				0.777
Y1.4				0.834
Y1.5				0.803

Sumber: Hasil data diolah smartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengukuran masing-masing variabel penelitian memiliki *outer loading* berkisar antara 0,715 sampai dengan 0,924, sehingga seluruh indikator sebagai pengukur konstrak telah terbukti memiliki validitas konvergen.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi Berprestasi (X1)	0.667
Perilaku Inovatif (X2)	0.786
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	0.607
Kinerja (Y)	0.617

Sumber: Hasil data diolah smartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil nilai AVE baik untuk konstruk Motivasi Berprestasi, konstruk Perilaku Inovatif, Konstruk Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan juga konstruk Kinerja karena memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5.

4.4. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dapat dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran konstruksya apabila lebih dari 0,7 dan akar AVE dari setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk maka dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 3. Cross Loading

Variabel	Motivasi Berprestasi	Perilaku Inovatif	Gaya Kepemimpinan Transformasioal	Kinerja
X1.1	0.832	0.534	0.455	0.637
X1.2	0.827	0.516	0.580	0.609
X1.3	0.790	0.379	0.480	0.545
X2.1	0.508	0.840	0.302	0.439
X2.2	0.496	0.854	0.302	0.450
X2.3	0.552	0.924	0.475	0.609
X2.4	0.552	0.924	0.475	0.609
X3.1	0.469	0.382	0.803	0.523
X3.2	0.552	0.396	0.799	0.417
X3.3	0.475	0.194	0.796	0.532
X3.4	0.439	0.466	0.715	0.441
Y1.1	0.524	0.357	0.610	0.762
Y1.2	0.441	0.558	0.375	0.748
Y1.3	0.681	0.613	0.666	0.777
Y1.4	0.611	0.445	0.524	0.834
Y1.5	0.592	0.400	0.562	0.803

Sumber: Hasil data diolah smartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *cross loading* indikator pada variabel Motivasi Berprestasi lebih besar dibandingkan indikator variabel lainnya. Pada indikator variabel Perilaku Inovatif dapat dilihat bahwa nilai *cross loading*nya juga lebih besar dari indikator variabel lainnya. Kemudian, nilai *cross loading* indikator variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional lebih besar dari indikator variabel lainnya. Dan pada nilai *cross loading* indikator pada variabel Kinerja lebih besar dibandingkan indikator variabel lainnya.

Tabel 4. Hasil Nilai Akar AVE

	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kinerja	Motivasi Berprestasi	Perilaku Inovatif
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.779			
Kinerja	0.620	0.785		
Motivasi Berprestasi	0.618	0.733	0.816	
Perilaku Inovatif	0.451	0.605	0.618	0.886

Sumber: Hasil data diolah smartPLS (2024)

Berdasarkan Tabel 4 diatas, dapat dilihat nilai akar AVE konstruk gaya kepemimpinan transformasional adalah 0,779 nilai tersebut lebih besar dari pada korelasinya dengan konstruk kinerja sebesar 0,620, konstruk motivasi berprestasi sebesar 0,618, dan konstruk perilaku inovatif sebesar 0,451.

Pada konstruk kinerja nilai akar AVE adalah sebesar 0,785 nilai tersebut lebih besar dari pada korelasinya dengan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,620, konstruk motivasi berprestasi sebesar 0,733, dan konstruk perilaku inovatif sebesar 0,605.

Kemudian konstruk motivasi berprestasi nilai akar AVE adalah 0,816 nilai tersebut lebih besar dari pada korelasinya dengan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,620, konstruk kinerja berprestasi sebesar 0,733.

Pada konstruk perilaku inovatif sebesar 0,595. Dan pada nilai akar AVE konstruk perilaku inovatif adalah 0,886 nilai tersebut lebih besar dari pada korelasinya dengan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,451, konstruk kinerja sebesar 0,605, dan konstruk motivasi berprestasi sebesar 0,595.

Berdasarkan deskripsi diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel nilai akar AVE lebih besar dari korelasinya dengan konstruk lainnya maka model dalam penelitian ini memiliki nilai validitas diskriminan yang baik.

4.5. Pembahasan

1) Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 10 Samarinda

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa hasil penelitian menunjukkan Motivasi Berprestasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru (Y) SMA Negeri 10 Samarinda. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki seorang guru maka akan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh guru juga.

Berdasarkan frekuensi jawaban responden yang telah terkumpul dan hasil yang telah dihitung, diketahui bahwa indikator terkuat pada motivasi berprestasi (X1) yang mempengaruhi kinerja guru (Y) adalah indikator X1.3, yaitu menggunakan kemampuan dengan baik. Sedangkan untuk indikator terlemah pada motivasi berprestasi (X1) yang mempengaruhi kinerja guru (Y) adalah X1.1 antusias menghadapi tantangan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa hipotesis yang telah peneliti bangun sebelumnya sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelum-sebelumnya. Pada penelitian Ilmiah et al (2022) didapatkan hasil bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Febriana et al (2020) didapatkan hasil bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diartikan bahwa ketika guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi pada dirinya maka kinerja guru juga akan meningkat.

2) Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 10 Samarinda

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa hasil penelitian menunjukkan Perilaku Inovatif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru (Y) SMA Negeri 10 Samarinda. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi perilaku inovatif yang dimiliki seorang guru maka tingkat kinerja yang dimiliki oleh guru juga akan meningkat.

Berdasarkan frekuensi jawaban responden yang telah terkumpul dan hasil yang telah dihitung, diketahui bahwa indikator terkuat pada Perilaku Inovatif (X2) yang mempengaruhi kinerja guru (Y) adalah indikator X2.2, yaitu kemampuan mengidentifikasi peluang. Sedangkan untuk indikator terlemah pada perilaku inovatif (X2) yang mempengaruhi kinerja guru (Y) adalah X2.4 mengembangkan inovasi.

Berdasarkan penjelasan diatas hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hadi et al (2020) bahwa perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Berliana et al (2018) didapatkan hasil bahwa perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diartikan bahwa ketika guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi pada dirinya maka kinerja guru juga akan meningkat.

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 10 Samarinda

Dari hasil pengujian hipotesis hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Y) guru SMA Negeri 10 Samarinda. Hasil tersebut menjelaskan bahwa seorang kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh guru.

Berdasarkan frekuensi jawaban responden yang telah terkumpul dan hasil yang telah dihitung, diketahui bahwa indikator terkuat pada Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) yang mempengaruhi kinerja guru (Y) adalah indikator X3.3, yaitu dukungan kepala sekolah. Sedangkan untuk indikator terlemah pada Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) yang mempengaruhi kinerja guru (Y) adalah X3.4 kesadaran kepala sekolah untuk menghargai guru.

Berdasarkan penjelasan di atas hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Prayudi, A. (2020) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Rizki et al (2019) didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diartikan bahwa ketika kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang maka dapat meningkatkan kinerja guru.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Perilaku Inovatif serta Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 10 Samarinda dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 10 Samarinda. Hal ini membuktikan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 10 Samarinda terutama dari indikator terkuat motivasi berprestasi yaitu menggunakan kemampuan dengan baik menunjukkan kategori sangat baik.
- 2) Hasil pengujian menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 10 Samarinda. Hal ini membuktikan bahwa perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 10 Samarinda terutama dari indikator terkuat perilaku inovatif yaitu kemampuan mengidentifikasi peluang menunjukkan kategori baik.
- 3) Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 10 Samarinda. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 10 Samarinda terutama dari indikator terkuat gaya kepemimpinan transformasional yaitu dukungan kepala sekolah menunjukkan kategori baik.

Daftar Pustaka

- Abdillah, W. , & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Andi.
- Ahyar, H. , Maret U. S., Andriani, H. , Sukmana, D. J. , Mada, U. G. , Hardani, S. Pd. , M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B. , Helmina Andriani, M. S. F. R. A. , Ustiawaty, J. , Utami, E. F. , Sukmana, D. J. , & Istiqomah, R. R. . (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Issue Merch)*.
- Astuti, T. P. , Sitawati, R. , & Tukijan. (2019). *Pengaruh Kreativitas dan Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang)*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*.
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 149. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.364>
- De Jong, J. , & Den Hartog, D. . (2010). Measuring inovative work behavior. *Journal of Creativity And Inovation Management*, 23–26.

- Dyah Poespita Ernawati, N. L. (2020). The Effect of Knowledge Sharing and Innovation Behavior on The Performance of Batik Entrepreneurs. *Jurnal Manajemen*, 24(2), 194. <https://doi.org/10.24912/jm.v24i2.643>
- Erni, M., Foeh, J. E., & Silalahi, E. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru). 4(1). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i1>
- Febriana, N., Syakdanur, S., & Indrawati, H. (2020). The Influence of Leadership and Achievement Motivation on the Performance of Social Sciences Teachers at Private Junior High School Pekanbaru. *Journal of Educational Sciences*, 4(4), 785. <https://doi.org/10.31258/jes.4.4.p.785-801>
- Firmansyah, Anang, Mahardika, & Budi W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Fitrian, Z. (2021): *Motivasi Sebagai Pemeditasi Pengaruh Bekerja Dari Rumah dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. Tesis
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JurnalBarunaHorizon*, 3.
- Ilmiah, J., Erudisi, E. & Afri Mulia, R., & Saputra, N. (n.d.). *JIEE: Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*. 01, 2021–2022.
- Lembaga Tes Masuk Perguruan Tinggi. (2020). Top 1000 sekolah Tahun 2022 Berdasarkan Nilai UTBK. [Ltmpt.Ac.Id](https://top-1000-sekolah.ltmpt.ac.id/). <https://top-1000-sekolah.ltmpt.ac.id/>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Pranogyo, A. B. SE. , M., Prof. Dr. Hamidah S.E., M. S., & Prof. Dr. Suyatno, T. M. M. (2021). *KINERJA KARYAWAN Teori Pengukuran dan Implikasi (1st ed.)*. CV Feniks Mudah Sejahtera.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *JurnalManajemen6*, 2.
- Rismawan, O. : E. (2015). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru. In *Jurnal Administrasi Pendidikan: Vol. XXII (Issue 1)*.
- Rizki, M., Dhyan Parashakti, R., & Saragih, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Inovasi Karyawan Perilaku dan Kinerja. In *Jurnal Internasional Ekonomi dan Administrasi Bisnis: Vol. VII (Issue 1)*. www.DeepL.com/pro
- Rothwell, W. J., Stavros, J., & Sullivan, R. L. (2016). *Practicing Organization Development: Leading Transformation and Change* (W. J. Rothwell., J. Stavros, & R. L. Sullivan, Eds.).
- Scholar, F., Mahmood, D., & Professor, A. (2016). *Journal of Education and Practice* www.iiste.org ISSN (Vol. 7, Issue 34). Online. www.iiste.org
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 157). Prenamedia Group.
- Suwatno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Wahyuningsih, D. (2023). The Influence of Competence and Achievement Motivation on Teacher Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 396–405. <https://doi.org/10.36555/almana.v7i2.2326>
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 747–752. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.886>

Nur Octavia, Dirga Lestari

Yudaruddin, R. (2021). LABORATORIUM STATISTIK.

Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable at The Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227-236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>