

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Inovasi Terhadap Kinerja Guru Generasi Z di Jenjang SMA Kota Jakarta Timur**

**Rahmat Fadhiil<sup>1)</sup>, Ratnawati Prayogi<sup>2)</sup>, Marisi Pakpahan<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Magister Manajemen, Institut Bisnis dan Multimedia asmi Jakarta

### **Abstrak**

Perkembangan Generasi Z dalam dunia pendidikan menuntut pendekatan manajemen yang sesuai, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru muda. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan inovasi terhadap kinerja guru Generasi Z di SMA Jakarta Timur. Metode kuantitatif digunakan dengan kuesioner terhadap 158 responden, dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru. Inovasi menjadi faktor paling dominan ( $\beta=0,545$ ), diikuti oleh gaya kepemimpinan transformasional ( $\beta=0,241$ ) dan motivasi ( $\beta=0,162$ ). Secara bersama-sama, ketiganya menjelaskan 82% variasi kinerja guru ( $R^2=0,820$ ). Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung inovasi, dipimpin secara transformasional, dan memotivasi secara intrinsik, sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja guru Generasi Z. Temuan ini merekomendasikan pendekatan manajemen sekolah yang holistik dan adaptif terhadap karakteristik generasi digital.

**Kata Kunci:** *Inovasi; Generasi Z; Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Guru; Motivasi*

---

Copyright (c) 2025 Rahmat Fadhiil

\*Corresponding author :

Email Address : roronoaf21@gmail.com

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan generasi Z dalam dunia pendidikan telah membawa perubahan signifikan terhadap dinamika kelembagaan sekolah, khususnya dalam konteks kinerja guru. Lahir antara tahun 1997 hingga 2012, generasi Z dikenal sebagai individu yang melek teknologi, kritis, dan mengutamakan keseimbangan kerja serta pengakuan atas kontribusi mereka (Erianti et al., 2025). Dalam konteks pendidikan menengah, semakin banyak guru muda dari generasi Z yang hadir di lingkungan SMA, membawa gaya komunikasi, ekspektasi karier, dan pola motivasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Fenomena ini menuntut pendekatan baru dalam manajemen sekolah, terutama dalam hal kepemimpinan, pemberian motivasi, dan dorongan terhadap inovasi pembelajaran.

Di Jakarta Timur, sebagai salah satu wilayah dengan konsentrasi sekolah menengah atas yang tinggi, transformasi kepegawaian guru mulai menunjukkan pergeseran demografis yang nyata. Keberadaan guru-guru yang termasuk dalam generasi Z membawa potensi besar dalam inovasi pembelajaran berbasis digital,

namun di sisi lain juga menuntut gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan inspiratif dibandingkan pendekatan birokratis konvensional.

Gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang relevan dalam memimpin guru generasi Z. Menurut Bass & Riggio, kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, stimulasi intelektual, pertimbangan individual, dan karisma, yang secara langsung memengaruhi komitmen dan kinerja bawahan (Asmoro & Handoyo, 2021). Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang menerapkan gaya ini cenderung lebih mampu menciptakan iklim organisasi yang mendukung kreativitas dan rasa memiliki, yang merupakan nilai penting bagi generasi Z.

Motivasi kerja juga menjadi faktor kunci dalam menentukan performa guru muda. Faktor intrinsik seperti pengakuan, otonomi, dan kesempatan berkembang lebih berpengaruh terhadap kinerja guru Gen Z dibandingkan imbalan finansial semata (Purba et al., 2025). Hal ini selaras dengan teori motivasi dua faktor dari Herzberg (2017), yang membedakan antara faktor higienis dan motivator, di mana Gen Z lebih responsif terhadap faktor motivator yang memberikan makna dalam pekerjaan.

Inovasi dalam pendidikan tidak lagi menjadi pilihan, tetapi kebutuhan, terutama pasca-akhir pandemi yang mempercepat transformasi digital pembelajaran. Guru generasi Z, yang tumbuh dalam lingkungan digital native, memiliki kapasitas tinggi untuk mengadopsi teknologi dalam pembelajaran. Studi oleh Wulandari et al. (2024) menemukan bahwa inovasi pembelajaran yang diterapkan guru muda berdampak positif terhadap keterlibatan siswa dan efektivitas mengajar. Namun, inovasi ini sering kali terhambat oleh budaya organisasi yang konservatif atau kurangnya dukungan dari pimpinan sekolah.

Kinerja guru, sebagai variabel utama dalam penelitian ini, tidak hanya diukur dari aspek kuantitatif seperti kehadiran atau jumlah jam mengajar, tetapi lebih pada aspek kualitatif seperti efektivitas mengajar, partisipasi dalam pengembangan kurikulum, keterlibatan dalam program sekolah, dan kontribusi terhadap iklim belajar yang positif. Menurut Rosliani (2023), kinerja guru menjadi indikator utama dalam akreditasi sekolah dan peningkatan mutu pendidikan.

Beberapa penelitian telah membahas pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan inovasi secara parsial terhadap kinerja guru. Namun, masih terbatasnya studi yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara bersamaan dalam konteks generasi Z, terutama di wilayah urban seperti Jakarta Timur. Penelitian oleh Bahri menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru, namun tidak secara eksplisit membedakan berdasarkan generasi (Bahri, 2024). Hal ini membuka celah untuk penelitian yang lebih spesifik mengenai respons generasi Z terhadap variabel-variabel tersebut.

Pentingnya penelitian ini juga didukung oleh temuan riset meta-analitik yang dilakukan oleh Setiawan (2023), yang menyimpulkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan transformatif, motivasi kerja, dan budaya inovasi mampu meningkatkan kinerja profesional pendidik hingga 47% dalam konteks sekolah menengah. Namun, efek ini bervariasi berdasarkan usia dan generasi guru, menunjukkan perlunya pendekatan generasional dalam manajemen pendidikan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh simultan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan inovasi terhadap kinerja guru generasi Z di SMA Jakarta Timur. Dengan menggunakan pendekatan statistik

regresi berganda, penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang dapat digunakan sebagai dasar perbaikan kebijakan manajemen sekolah, pengembangan kepemimpinan kepala sekolah, serta strategi pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru muda.

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi para pemimpin pendidikan dalam merancang pendekatan kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik generasi Z, sekaligus memperkaya kajian akademik mengenai dinamika generasional dalam organisasi pendidikan di era digital. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru muda, maka sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, inovatif, dan berkelanjutan.

### **Kinerja Guru**

Dalam konteks pendidikan, kinerja guru didefinisikan sebagai kombinasi dari usaha, kemampuan, dan persepsi guru terhadap pekerjaannya (Platt dan Sobotka dalam Rhamanda et al., 2021). Lebih lanjut, kinerja guru adalah keadaan yang mencerminkan kemampuan dan tindakan guru selama proses pembelajaran. Pada intinya, kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas pendidikannya berdasarkan tanggung jawab, wewenang, dan standar yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan pendidikan dalam periode waktu tertentu.

Guru yang ideal adalah guru yang menguasai keterampilan dasar mengajar dengan baik. Menurut Sugianto (2024), keterampilan ini mencakup: a) membuka dan menutup pelajaran, b) menjelaskan, c) bertanya, d) memberikan penguatan, e) menggunakan media pembelajaran, f) membimbing diskusi kelompok kecil, g) mengelola kelas, h) mengadakan variasi, serta i) mengajar perorangan dan kelompok kecil.

Senada dengan itu, Nurhaqia et al. (2023) berpendapat bahwa kualitas mengajar guru dapat diukur dari kemampuannya dalam tiga aspek utama: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran.

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh Burns (dalam Akbar & Imaniyati, 2019) sebagai proses interaktif yang melibatkan kolaborasi antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai peningkatan motivasi dan kesadaran moral secara bersama-sama. Gaya kepemimpinan ini muncul sebagai jawaban atas keterbatasan pendekatan kepemimpinan tradisional yang dinilai kurang efektif dalam menghadapi dinamika organisasi modern, terutama dalam mengelola Generasi Z—yang memiliki karakteristik unik seperti keterbukaan terhadap teknologi, keinginan akan makna dalam pekerjaan, serta harapan terhadap hubungan kerja yang lebih egaliter. Dengan menekankan inspirasi, pengembangan individu, dan visi bersama, kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan strategis yang relevan dalam memimpin sumber daya manusia di era kontemporer yang penuh tantangan dan perubahan cepat.

Wutun (dalam Sinaga et al., 2021) menyatakan bahwa konsep kepemimpinan transformasional berlandaskan pada teori Bass. Bass dinilai sebagai salah satu konsep kepemimpinan yang mampu menjelaskan secara rinci dan akurat mengenai pola perilaku nyata atasan dalam memimpin, serta mengintegrasikan unsur-unsur perilaku dari berbagai teori kepemimpinan lainnya. Wutun menambahkan bahwa pemimpin transformasional senantiasa berupaya memperluas dan meningkatkan

aspirasi bawahan melampaui kepentingan pribadi, dengan tujuan mendorong perubahan yang berorientasi pada kepentingan kolektif.

Kepemimpinan transformasional berpotensi menggeser fokus dari kepentingan individu menuju kepentingan bersama, sehingga mampu mentransformasi gaya kepemimpinan yang konvensional dalam dunia kerja. Perubahan gaya kepemimpinan ini pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu dalam menjalankan tugas secara lebih efektif.

Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan suatu pendekatan kepemimpinan yang evolusioner dan relevan dengan tuntutan zaman. Gaya ini dicirikan oleh kemampuan pemimpin dalam mengambil tindakan strategis untuk mengoordinasikan, mengarahkan, dan memengaruhi anggota organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator utama yang mendefinisikan gaya kepemimpinan ini meliputi: kharisma (kewibawaan dan keteladanan), kemampuan memberikan inspirasi, stimulasi intelektual (merangsang pemikiran kreatif dan inovatif), perhatian individual (mempertimbangkan kebutuhan dan pengembangan masing-masing anggota).

## Motivasi

Konsep motivasi dalam konteks manajemen pendidikan memiliki peran sentral dalam mendorong kinerja guru, khususnya Generasi Z yang cenderung termotivasi oleh lingkungan kerja yang dinamis, mendukung, dan penuh makna. Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin *moveare*, yang berarti "mendorong" atau "mengerakkan", dan dalam konteks organisasi merujuk pada upaya membangkitkan semangat kerja individu agar bersedia berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan institusi (Dharmawan, 2019). Dalam dunia pendidikan, motivasi berfungsi sebagai penggerak utama yang menstimulasi guru untuk menjalankan tugas profesional mereka dengan penuh dedikasi, antusiasme, dan tanggung jawab. Sebagaimana dikemukakan oleh Ali et al.(2022), motivasi merupakan dorongan internal yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bertindak, sehingga menjadi faktor kunci dalam menjaga konsistensi kinerja. Schermerhorn dan rekan juga menegaskan bahwa motivasi mencerminkan kekuatan psikologis yang membentuk pola perilaku kerja, baik dari segi inisiatif, kepatuhan terhadap aturan, maupun pencapaian target pembelajaran (dikutip dalam Ali et al., 2022).

Lebih lanjut, menurut Rhamanda et al. (2021), motivasi dapat dipahami sebagai kesediaan individu untuk mengerahkan usaha optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi, terutama ketika upaya tersebut sejalan dengan kebutuhan pribadi mereka. Teori Kebutuhan Tiga Dimensi dari Alderfer—yang terdiri dari *Existence Needs* (kebutuhan eksistensi), *Relatedness Needs* (kebutuhan keterhubungan), dan *Growth Needs* (kebutuhan pertumbuhan)—memberikan kerangka komprehensif dalam memahami faktor-faktor pendorong motivasi kerja (Fajriyanti et al., 2023). Dalam konteks sekolah, pemimpin yang mampu memenuhi kebutuhan dasar guru (seperti kesejahteraan dan keamanan), membangun relasi interpersonal yang positif, serta memberikan ruang untuk pengembangan profesional, akan mampu menciptakan lingkungan yang sangat memotivasi. Indikator motivasi kerja dapat diukur melalui partisipasi aktif, komunikasi efektif, pemberian penghargaan, dan pendelegasian wewenang oleh kepala sekolah (Mathis dalam Rhamanda et al., 2021). Dengan demikian, motivasi bukan hanya fenomena psikologis individual, tetapi juga hasil dari

interaksi dinamis antara faktor internal dan lingkungan kerja yang dipimpin secara transformatif.

### **Inovasi**

Konsep inovasi secara etimologis berasal dari bahasa Latin *innovatio* yang berarti "perubahan" atau *innovare* yang mengandung makna "memperbarui". Inovasi dipahami sebagai perubahan yang terencana dan terarah untuk mencapai perbaikan, baik dalam bentuk ide, praktik, maupun objek yang dianggap baru oleh penerima atau pengguna (Hidayat & Nisa, 2022). Menurut Rogers, inovasi adalah ide, praktik, atau objek yang dianggap baru oleh individu atau unit adopsi tertentu, sementara Robbins dan Judge (dalam Supriyana et al., 2022) mendefinisikannya sebagai penerapan gagasan baru untuk memulai atau meningkatkan produk, proses, maupun layanan. Pada dasarnya, inovasi bukan sekadar kreativitas, tetapi merupakan realisasi dari gagasan kreatif yang diterapkan untuk menghasilkan nilai tambah dan solusi nyata terhadap permasalahan yang ada.

Dalam dunia pendidikan, inovasi berperan penting dalam menjawab tantangan pembelajaran yang dinamis, terutama dalam menghadapi kebutuhan Generasi Z. Inovasi pendidikan mencakup pembaruan dalam metode, media, strategi, bahan ajar, serta sistem pembelajaran secara menyeluruh (Dasmana, 2021). Jenis inovasi dapat berupa inovasi produk (seperti pengembangan media digital) atau inovasi proses (seperti penerapan metode pembelajaran berbasis proyek). Menurut Kinicki dan Williams (dalam Supriyana et al., 2022), inovasi juga dapat dikategorikan menjadi inovasi tambahan maupun radikal. Proses inovasi melibatkan empat indikator utama: *invention* (penemuan), *development* (pengembangan), *diffusion* (penyebaran), dan *adoption* (adopsi), yang secara bersama-sama memastikan keberlanjutan dan efektivitas penerapan inovasi dalam konteks pendidikan.

### **Generasi Z**

Generasi Z, atau yang sering disebut sebagai generasi digital, merupakan kelompok demografis yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010, menjadikannya generasi pertama yang tumbuh secara paralel dengan perkembangan teknologi digital dan internet (White dalam Gulo, 2023). Berbeda dengan generasi sebelumnya seperti Baby Boomer, Generasi X, dan Milenial (Generasi Y), Generasi Z dikenal sebagai iGeneration atau digital natives, karena sejak usia dini mereka telah terbiasa menggunakan gadget, media sosial, dan platform digital dalam kehidupan sehari-hari (Hutahaean, 2021). Akses instan terhadap informasi membuat mereka lebih mandiri, fleksibel dalam berkomunikasi tanpa batas ruang dan waktu, serta memiliki wawasan luas tentang berbagai isu global.

Namun, ketergantungan yang tinggi terhadap teknologi juga menuntut kemampuan kritis dalam menyaring informasi, mengingat tidak semua konten di media sosial bersifat akurat atau positif. Mereka cenderung aktif mengonsumsi dan merespons realitas sosial melalui media digital, yang sekaligus menjadi sarana penting untuk pengembangan diri. Oleh karena itu, penting bagi Generasi Z untuk dibekali literasi digital dan kemampuan berpikir kritis agar mampu memanfaatkan teknologi secara bijak, membedakan informasi faktual dari hoaks, serta mengoptimalkan potensi diri di tengah arus informasi yang begitu deras.

Generasi Z memiliki akses cepat dan instan terhadap beragam informasi dan berita. Mereka cenderung aktif merespons dan mengonsumsi berbagai realitas yang dapat dipahami serta diakses melalui media sosial. Fitur-fitur platform sosial menjadi sarana penting bagi mereka untuk beradaptasi dan mengembangkan potensi diri. Namun, di balik manfaat kemajuan teknologi tersebut, Gen Z juga perlu memiliki kemampuan untuk memfilter dan membatasi penggunaan media sosial. Sebab, tidak semua konten yang beredar di platform tersebut bersifat valid. Oleh karena itu, kemampuan analisis kritis sangat diperlukan agar Gen Z dapat menilai secara objektif setiap informasi yang diterima dari media sosial.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan metode ilmiah, yaitu prosedur sistematis dan masuk akal untuk mengeksplorasi, menguji, dan mengungkap kebenaran ilmiah dalam menyelesaikan masalah (Siregar, 2013). Metode ini bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh antar variabel, serta memberikan deskripsi statistik yang dapat digunakan untuk menaksir dan meramalkan hasil penelitian.

Pendekatan kuantitatif juga memungkinkan peneliti mengidentifikasi pola atau tren dalam data, terutama dalam konteks pendidikan, seperti mengukur dampak faktor tertentu terhadap kinerja guru atau siswa. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama, dan analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, serta menentukan pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS Version 26. Kuesioner tersebut dirancang untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan inovasi terhadap kinerja guru Generasi Z. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert yang berfungsi untuk menilai persepsi, sikap, atau opini responden terhadap suatu fenomena sosial. Skala ini mengukur respons individu melalui lima tingkatan pilihan jawaban pada setiap pertanyaan, sehingga memungkinkan peneliti mengukur perilaku atau kecenderungan responden secara kuantitatif.

Penelitian ini melibatkan 158 guru generasi Z di Jakarta Timur. Karakteristik responden berdasarkan usia 23-28 tahun, jenis kelamin menunjukkan bahwa 86 responden (54,43%) adalah perempuan dan 72 responden (45,57%) laki-laki .

Tabel 1.  
Karakteristik Responden

No	Parameter	Jumlah	Presentasi
<b>Jenis Kelamin</b>			
1	Laki - Laki	72	45,57%
2	Perempuan	86	54,43%
<b>Usia</b>			
1	23 Tahun	3	1,90%
2	24 Tahun	33	20,89%
3	25 Tahun	25	15,82%
4	26 Tahun	32	20,25%

5	27 Tahun	26	16,46%
6	28 Tahun	39	24,68%
<b>Pendidikan Terakhir</b>			
1	S1 (Sarjana)	112	70,89%
2	S2 (Magister)	46	29,11%
<b>Sekolah Mengajar (Kecamatan)</b>			
1	Cakung	19	12,03%
2	Cipayung	5	3,16%
3	Ciracas	18	11,39%
4	Duren sawit	40	25,32%
5	Jatinegara	16	10,13%
6	Kramat Jati	11	6,96%
7	Makasar	16	10,13%
8	Matraman	8	5,06%
9	Pasar Rebo	8	5,06%
10	Pulo gadung	17	10,76%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Rekap Deskriptif Secara keseluruhan

Tabel 2.  
Rekap Nilai Indikator Masing-masing Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Index	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	<i>Idealized Influence (X<sub>1.1</sub>)</i>	3,92	Baik
	<i>Idealized Influence (X<sub>1.2</sub>)</i>	4,23	Baik
	<i>Intellectual Simulation (X<sub>1.3</sub>)</i>	3,93	Baik
	<i>Intellectual Simulation (X<sub>1.4</sub>)</i>	4,29	Baik
	<i>Individual Consideration (X<sub>1.5</sub>)</i>	3,87	Baik
	<i>Individual Consideration (X<sub>1.6</sub>)</i>	4,20	Baik
	<i>Inspiration Motivation (X<sub>1.7</sub>)</i>	4,01	Baik
	<i>Inspiration Motivation (X<sub>1.8</sub>)</i>	4,41	Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>4,11</b>	<b>Baik</b>
Motivasi (X <sub>2</sub> )	<i>Mengikutsertakan (X<sub>2.1</sub>)</i>	3,96	Baik
	<i>Mengikutsertakan (X<sub>2.2</sub>)</i>	4,23	Baik
	<i>Komuniukasi (X<sub>2.3</sub>)</i>	4,01	Baik
	<i>Komuniukasi (X<sub>2.4</sub>)</i>	4,33	Baik
	<i>Pengakuan (X<sub>2.5</sub>)</i>	3,99	Baik
	<i>Pengakuan (X<sub>2.6</sub>)</i>	4,20	Baik
	<i>Delegasi Wewenang (X<sub>2.7</sub>)</i>	4,11	Baik
	<i>Delegasi Wewenang (X<sub>2.8</sub>)</i>	4,19	Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>4,13</b>	<b>Baik</b>
Inovasi (X <sub>3</sub> )	<i>Invetnion (X<sub>3.1</sub>)</i>	4,04	Baik
	<i>Invetnion (X<sub>3.2</sub>)</i>	4,23	Baik
	<i>Development (X<sub>3.3</sub>)</i>	4,03	Baik
	<i>Development (X<sub>3.4</sub>)</i>	4,28	Baik
	<i>Diffusion (X<sub>3.5</sub>)</i>	3,94	Baik
	<i>Diffusion (X<sub>3.6</sub>)</i>	4,06	Baik
	<i>Adaption (X<sub>3.7</sub>)</i>	4,08	Baik
	<i>Adaption (X<sub>3.8</sub>)</i>	4,27	Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>4,12</b>	<b>Baik</b>

Kinerja Guru Generasi Z (Y)	Kualitas Kerja (Y <sub>1</sub> )	4,03	Baik
	Kualitas Kerja (Y <sub>2</sub> )	4,29	Baik
	Kecepatan/ Ketetapan Kerja (Y <sub>3</sub> )	3,94	Baik
	Kecepatan/ Ketetapan Kerja (Y <sub>4</sub> )	4,18	Baik
	Inisiatif dalam Kerja (Y <sub>5</sub> )	4,01	Baik
	Inisiatif dalam Kerja (Y <sub>6</sub> )	4,18	Baik
	Kemampuan Kerja (Y <sub>7</sub> )	3,98	Baik
	Kemampuan Kerja (Y <sub>8</sub> )	4,19	Baik
	Komunikasi (Y <sub>9</sub> )	4,16	Baik
	Komunikasi (Y <sub>10</sub> )	4,49	Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>4,15</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS For Windows 26, 2025

Ketiga variabel—Gaya Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), dan Inovasi (X<sub>3</sub>)—serta Kinerja Guru Generasi Z (Y) secara keseluruhan berada dalam kategori Baik.

Dari ketiga variabel tersebut, Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) mencatat nilai indeks rata-rata tertinggi, yaitu 4,13. Sementara itu, Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) dan Variabel Inovasi (X<sub>3</sub>) memiliki nilai yang cenderung setara, masing-masing sebesar 4,11 dan 4,12. Dengan seluruh variabel berada dalam kategori Baik, dapat disimpulkan bahwa implementasi ketiga faktor ini telah berjalan secara optimal dalam mendukung peningkatan kinerja Guru Generasi Z di SMA Jakarta Timur.

### Analisis Regeresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh fungsional antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y)

**Tabel 3.**  
**Korelasi Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.519	1.461		2.408	.017
	Gaya Kepemimpinan Transfomasional	.287	.090	.241	3.210	.002
	Motivasi	.202	.102	.162	1.986	.049
	Inovasi	.663	.086	.545	7.731	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Gen Z

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS For Windows 26, 2025

Berdasarkan Tabel 3., dapat disimpulkan hal-hal berikut:

- Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) memiliki nilai signifikansi  $0.002 < 0.05$ , yang menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Generasi Z (Y).

- b. Variabel Motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi  $0,049 < 0,05$ , yang mengindikasikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Generasi Z ( $Y$ ).
- c. Variabel Inovasi ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang membuktikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Generasi Z ( $Y$ ).

Dari model persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Jika nilai Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Inovasi ( $X_3$ ) adalah nol, maka Kinerja Guru Generasi Z ( $Y$ ) akan bernilai 3,519 (nilai konstanta).
- Jika  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan Transformasional) meningkat satu satuan, maka  $Y$  (Kinerja) akan meningkat sebesar 0,287, dengan asumsi variabel lain ( $X_2$  dan  $X_3$ ) tetap konstan.
- Jika  $X_2$  (Motivasi) meningkat satu satuan, maka  $Y$  (Kinerja) akan meningkat sebesar 0,202, dengan asumsi variabel lain ( $X_1$  dan  $X_3$ ) tetap konstan.
- Jika  $X_3$  (Inovasi) meningkat satu satuan, maka  $Y$  (Kinerja) akan meningkat sebesar 0,663, dengan asumsi variabel lain ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tetap konstan.

Dengan demikian, Inovasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan Kinerja Guru Generasi Z, diikuti oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ).

### **Analisis Koefisiensi Korelasi**

Analisis Koefisien Korelasi merupakan suatu indeks atau angka yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih, yang disimbolkan dengan huruf R. Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1,0 hingga +1,0.

Tabel 4.  
Hasil Analisis Koefisiensi Korelasi Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 <sup>a</sup>	.820	.817	2,689
a. Predictors: (Constant), Inovasi, Gaya Kepemimpinan Transfomasional, Motivasi				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS For Windows 26, 2025

Berdasarkan Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Determinasi, diperoleh nilai indeks R sebesar 0,906. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan secara simultan antara Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Inovasi ( $X_3$ ) dengan Variabel Kinerja Guru Generasi Z ( $Y$ ) bersifat kuat pada tingkat 0,906.

### **Analisis Kesesuaian Model**

Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur persentase kontribusi variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4., nilai  $R^2$ -adjusted (koefisien determinasi terkoreksi) adalah 0,817, yang menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan 81,7% keragaman data. Sementara nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0,820, yang setara dengan 82% setelah dikonversi ( $0,820 \times 100\%$ ).

Hal ini mengindikasikan bahwa 82% variasi dalam Kinerja Guru Generasi Z (Y) dipengaruhi secara simultan oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Inovasi ( $X_3$ ). Sisanya 18% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

#### A. Uji t (Uji Parsial)

Uji signifikansi parsial digunakan untuk menentukan apakah suatu variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya bersifat konstan. Signifikansi pengaruh ini dapat dinilai dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka variabel independen tersebut berpengaruh signifikan secara individual terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ , maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 5.  
Hasil Uji Parsial

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	3.519	1.461		.017
	Gaya Kepemimpinan Transfomasional	.287	.090	.241	3.210 .002
	Motivasi	.202	.102	.162	1.986 .049
	Inovasi	.663	.086	.545	7.731 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Gen Z

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS For Windows 26, 2025

Hasil perbandingan dengan nilai t-hitung dari Tabel 5. adalah sebagai berikut:

- Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) memiliki  $t\text{-hitung} = 3,210$ . Karena  $3,210 > 1,975$ , maka  $X_1$  berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Generasi Z.
- Variabel Motivasi ( $X_2$ ) memiliki  $t\text{-hitung} = 1,986$ . Karena  $1,986 > 1,975$ , maka  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Generasi Z.
- Variabel Inovasi ( $X_3$ ) memiliki  $t\text{-hitung} = 7,731$ . Karena  $7,731 > 1,975$ , maka  $X_3$  berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Generasi Z.

Dengan demikian, ketiga variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja guru Generasi Z).

#### B. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan kebenaran pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan (bersama-sama) menggunakan Uji F. Uji ini dilakukan pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dengan derajat kebebasan yang ditetapkan melalui rumus  $F\text{-tabel} = f(k; n-k-1)$ , dimana

$k$  = jumlah variabel independen dan  $n$  = jumlah sampel. Untuk kasus ini,  $F$ -tabel =  $f(3, 155)$  menghasilkan nilai  $F$ -tabel sebesar 2,66. Kriteria penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Hipotesa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$
- Hipotesa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Hipotesis yang diuji untuk mengetahui adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Inovasi ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kinerja Guru Generasi Z ( $Y$ ) dirumuskan sebagai berikut:

$H_1 : H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$	,	diduga secara simultan tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Inovasi terhadap Kinerja Guru Generasi Z
$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$	,	diduga secara simultan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Inovasi terhadap Kinerja Guru Generasi Z

Tabel 6.  
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5075.992	3	1691.997	234.071	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1113.198	154	7.229		
	Total	6189.190	157			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Gen Z  
b. Predictors: (Constant), Inovasi, Gaya Kepemimpinan Transfomasional, Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS For Windows 26, 2025

Berdasarkan Tabel 6., diperoleh hasil nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $234,071 > 2,66$ ). Hasil uji  $F$  ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  secara signifikan lebih besar daripada  $F_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Inovasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Generasi Z di SMA Jakarta Timur.

### Pengaruh Persial Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Generasi Z di SMA Jakarta Timur.

Berdasarkan Tabel 5. hasil analisis regresi linear berganda, Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) memiliki nilai  $Sig. 0,02 < 0,05$ , yang mengindikasikan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru Generasi Z ( $Y$ ). Untuk memvalidasi kebenaran temuan ini, diperlukan pengujian hipotesis lebih lanjut.

Hipotesis yang diuji untuk mengetahui adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Kinerja Guru Generasi Z ( $Y$ ) dirumuskan sebagai berikut:

$H_2 : H_0 : \beta_{1,} = 0$	,	diduga secara parsial tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, terhadap Kinerja Guru Generasi Z
$H_a : \beta_{1,} \neq 0$	,	diduga secara parsial terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, terhadap Kinerja Guru Generasi Z

Berdasarkan Tabel 5., hasil uji t untuk Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $3,210 > 1,975$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Generasi Z di SMA Jakarta Timur.

### **Pengaruh Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Guru Generasi Z di SMA Jakarta Timur**

Berdasarkan Tabel 5. hasil analisis regresi linear berganda, Variabel Motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $\text{Sig. } 0,049 < 0,05$ , yang mengindikasikan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru Generasi Z ( $Y$ ). Untuk memvalidasi temuan ini, diperlukan pengujian hipotesis lebih lanjut.

Hipotesis yang diuji untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Kinerja Guru Generasi Z ( $Y$ ) dirumuskan sebagai berikut:

$H_3 : H_0 : \beta_{2,} = 0$	,	diduga secara parsial tidak terdapat pengaruh Motivasi , terhadap Kinerja Guru Generasi Z
$H_a : \beta_{2,} \neq 0$	,	diduga secara parsial terdapat pengaruh Motivasi, terhadap Kinerja Guru Generasi Z

Berdasarkan Tabel 5., hasil uji t untuk Variabel Motivasi ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $1,986 > 1,975$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Generasi Z di SMA Jakarta Timur

### **Pengaruh Parsial Inovasi Terhadap Kinerja Guru Generasi Z di SMA Jakarta Timur**

Berdasarkan Tabel 5. hasil analisis regresi linear berganda, Variabel Inovasi ( $X_3$ ) memiliki nilai  $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$ , yang mengindikasikan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru Generasi Z ( $Y$ ). Untuk memvalidasi temuan ini, diperlukan pengujian hipotesis lebih lanjut.

Hipotesis yang diuji untuk mengetahui adanya pengaruh Inovasi ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Kinerja Guru Generasi Z ( $Y$ ) dirumuskan sebagai berikut:

$H_4 : H_0 : \beta_{3,} = 0$	,	diduga secara parsial tidak terdapat pengaruh Inovasi, terhadap Kinerja Guru Generasi Z
$H_a : \beta_{3,} \neq 0$	,	diduga secara parsial terdapat pengaruh Inovasi, terhadap Kinerja Guru Generasi Z

Berdasarkan Tabel 5., hasil uji t untuk Variabel Inovasi ( $X_3$ ) menunjukkan bahwa nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $7,731 > 1,975$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa Inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Generasi Z di SMA Jakarta Timur

## Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Inovasi Terhadap Kinerja Guru Generasi Z di SMA Jakarta Timur

Berdasarkan Tabel 6., hasil analisis regresi linear berganda, Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Inovasi ( $X_3$ ) memiliki nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , yang mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Generasi Z ( $Y$ ). Untuk memvalidasi temuan ini, diperlukan pengujian hipotesis lebih lanjut.

Hipotesis yang diuji untuk mengetahui adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Inovasi ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kinerja Guru Generasi Z ( $Y$ ) dirumuskan sebagai berikut:

$H_1 : H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$	,	diduga secara simultan tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Inovasi terhadap Kinerja Guru Generasi Z
$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$	,	diduga secara simultan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Inovasi terhadap Kinerja Guru Generasi Z

Berdasarkan Tabel 6., hasil uji F untuk Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Inovasi ( $X_3$ ) menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $234,071 > 2,66$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa ketiga variabel (Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Inovasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Generasi Z di SMA Jakarta Timur.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Inovasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru Generasi Z di SMA se-Jakarta Timur. Sebelum dilakukan analisis utama, instrumen penelitian melalui kuesioner diuji keabsahannya menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan Transformasional),  $X_2$  (Motivasi),  $X_3$  (Inovasi), dan  $Y$  (Kinerja Guru Generasi Z) dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda. Model regresi yang terbentuk menunjukkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,820 dan  $R^2$  terkoreksi sebesar 0,817, artinya 82% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, sedangkan 18% lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar model.

Sebelum pengujian hipotesis, model terlebih dahulu diuji asumsi klasiknya dan hasilnya menunjukkan tidak adanya multikolinearitas ( $VIF < 10$  untuk semua variabel) serta tidak terdapat heteroskedastisitas (residual menyebar secara acak). Dengan terpenuhinya asumsi dasar regresi, model dinyatakan layak untuk prediksi. Uji hipotesis dilakukan melalui uji F (simultan) dan uji t (parsial). Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama ketiga variabel independen terhadap kinerja guru, sementara uji t menilai pengaruh masing-masing variabel secara individu. Hasil dari kedua uji ini akan memberikan bukti empiris apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Inovasi secara signifikan memengaruhi kinerja guru

Generasi Z, yang merupakan kelompok pekerja dengan karakteristik digital native dan ekspektasi kerja yang unik di era modern.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Generasi Z di SMA Jakarta Timur. Hal ini terbukti dari nilai  $t$ -hitung sebesar 3,210 yang melebihi nilai  $t$ -tabel sebesar 1,975. Dengan diterimanya hipotesis pertama, dapat dikatakan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan membangkitkan semangat kerja inovatif melalui visi yang kuat mampu meningkatkan performa guru dari generasi yang cenderung responsif terhadap gaya kepemimpinan yang humanis dan transparan.

Selain itu, Motivasi juga terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru Generasi Z, dengan nilai  $t$ -hitung sebesar 1,986 yang masih lebih tinggi dari nilai kritis  $t$ -tabel sebesar 1,975. Artinya, faktor internal seperti dorongan untuk berkembang, pengakuan, serta kepuasan kerja menjadi pendorong penting bagi guru Generasi Z dalam menjalankan tugasnya. Di samping itu, variabel Inovasi menunjukkan pengaruh paling kuat secara parsial dengan nilai  $t$ -hitung mencapai 7,731, jauh melampaui nilai  $t$ -tabel, sehingga semakin menegaskan bahwa guru dari generasi ini sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendorong kreativitas, penggunaan teknologi, dan pembaruan dalam proses pembelajaran.

Secara simultan, ketiga variabel—Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Inovasi—terbukti bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru Generasi Z. Hal ini didukung oleh hasil uji F, di mana nilai  $F$ -hitung sebesar 234,071 jauh melampaui nilai  $F$ -tabel sebesar 2,66, sehingga hipotesis keempat diterima. Artinya, kombinasi antara kepemimpinan yang membangkitkan semangat, tingkat motivasi yang tinggi, dan budaya inovasi di sekolah secara bersama-sama mampu menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi kinerja guru Generasi Z. Temuan ini menegaskan perlunya pendekatan manajemen yang holistik dan adaptif dalam mengelola guru dari generasi digital yang memiliki nilai dan harapan kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya.

## Referensi :

- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>
- Ali, H., Istianingsih Sastrodiharjo, & Farhan Saputra. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>
- Asmoro, H., & Handoyo, S. (2021). Efek Mediasi Berbagi Pengetahuan Dalam Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Rumah Sakit. *Jurnal Ecopsy*, 8(2), 95. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.2021.03.009>
- Bahri, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 5(3), 242–256. <https://doi.org/10.30596/jppp.v5i3.18130>
- Dasmana, A. J. (2021). Kinerja Guru Dalam Menciptakan Inovasi Pembelajaran. *Murabby: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 23–32. <https://doi.org/10.15548/mrb.v4i1.2321>
- Dharmawan. (2019). The Impact of Human Resources Development and Work Motivation

- Against the Quality of Human Resources in the Social Department of Pesawaran District. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 5(2), 1-8. <https://doi.org/10.24967/jmb.v5i2.668>
- Erianti, A. D., Alfizi, A., Aslikhah, U. T., & Agitama, V. N. (2025). Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengelola Karyawan Generasi Z di Tempat Kerja. *J-LEE: Journal of Law, Economics, and English*, 7(1), 31-54. <https://ejournal.uhb.ac.id/index.php/J-LEE/article/view/1884>
- Fajriyanti, Y., Rahmah, A. H., & Hadiyanti, S. U. E. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107-115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Gulo, R. P. (2023). Peran Generasi Z dalam Mengekspansi Misiologi di Era Society 5.0. *Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen*, 2(1), 132-137. <https://doi.org/10.56854/pak.v2i1.210>
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to Work*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315124827>
- Hidayat, N. A. S. N., & Nisa, N. (2022). Tantangan Inovasi Pendidikan di Masa Pasca Pandemi. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 9079-9086. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i5.3345>
- Hutahaean, W. S. (2021). *Teori Kepemimpinan* (Y. Umaya (ed.)). Malang ; Ahlimedia Press.
- Nurhaqia, S., Eriani, E., Kencana, R., & Siagian, S. (2023). Analisis Kompetensi Guru Paud Dalam Mengajar Dan Kompetensi Penunjang. *Jurnal Sentra Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(2), 74-87. <https://doi.org/10.51544/sentra.v2i2.4091>
- Purba, P. B., Simarmata, J., Lakat, J. S., Widiawati, D., Elisa, P. W., Ginting, E. B., Yuniwati, I., Situmorang, P. L., Mistriani, N., Ningsih, W., Kainde, S., & Sari, W. D. (2025). *Pendidikan di Era Digital Tantangan Bagi Generasi Z*. Dobo : Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Rhamanda, A., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *SSRN*, 8(1), 1-34. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3864629>
- Rosliani, E. (2023). Mutu Pendidikan Dengan Peningkatan Kinerja Guru. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), 706-712. <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i2.24785>
- Sinaga, N. S., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840-846. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sugianto, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *TSAQOFAH: Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, 4(5), 3415-3421. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i5.3291>
- Supriyana, A., Rubini, B., & Herfina. (2022). Peningkatan Inovasi Guru Melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 106-111. <https://doi.org/10.33751/jmp.v10i2.6105>