

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI TIK, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN TAMANG HULU ACEH TAMANG

Adi Suria Darma¹ Hera Yanti², Munawar³

Universitas Al-Muslim Biruen Aceh, Indonesia¹²³

Email: adisuriadarma@gmail.com¹, eya.bireun@gmail.com², munawar@almuslim.ac.id³

Abstract

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and information and communication technology (ICT) competence on teacher performance, with work motivation as a mediating variable. The research is grounded in the importance of improving teacher performance as a key pillar in enhancing the quality of education, particularly in geographically and infrastructurally disadvantaged areas such as Tamang Hulu Subdistrict. The study employed a quantitative approach using path analysis, which allows for the examination of both direct and indirect relationships among variables in a comprehensive manner. Data were collected through questionnaires distributed to elementary school teachers and analyzed using statistical software. The results show that transformational leadership and ICT competence significantly affect work motivation. In turn, work motivation has a significant impact on teacher performance and effectively mediates the relationship between transformational leadership and teacher performance. While the direct effect of transformational leadership on performance is not statistically significant, its indirect effect through work motivation is proven to be significant. Conversely, ICT competence has both direct and indirect significant effects on teacher performance. The model evaluation indicates a good fit, demonstrated by an R^2 value of 0.726, a significant F-test ($p < 0.001$), mostly significant path coefficients, and low residual values. These findings support established theories such as Bass (1985) on transformational leadership, Davis (1989) on the Technology Acceptance Model (TAM), and Herzberg (1959) on work motivation. This study contributes theoretically by integrating the three main variables into a single structural model, and practically by offering a holistic approach to developing strategies for improving teacher performance. The implications highlight the importance of synergy between school principals' leadership styles, teachers' technological competence, and internal motivational drives in achieving optimal work performance. Limitations include the study's narrow geographic scope and reliance on self-reported data. Nonetheless, these findings provide a strong foundation for future research and the formulation of relevant educational policies, especially in remote areas..

Keywords: Transformational Leadership, ICT Competence, Work Motivation, Teacher Performance, Path Analysis, Basic Education

(*) Corresponding Author: Adi Suria Darma/ adisuriadarma@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan nasional di Indonesia memiliki visi mulia untuk mewujudkan Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian melalui terciptanya Pelajar

Pancasila yang bernalar kritis, kreatif, mandiri, beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia, bergotong royong, dan berkebinekaan global (Kemdikbud, 2024).. Tujuan luhur ini menjadi landasan utama dalam setiap upaya penyelenggaraan pendidikan di seluruh jenjang.

Sebagai fondasi awal dalam mewujudkan cita-cita pendidikan nasional, pendidikan dasar memegang peranan yang sangat strategis. Pada jenjang inilah pembentukan karakter esensial, penanaman kompetensi dasar yang krusial, serta pengembangan pola pikir kritis yang menjadi bekal masa depan peserta didik mulai ditanamkan dan dikembangkan secara sistematis.

Dalam konteks pencapaian tujuan pendidikan yang begitu fundamental, peran guru tampil sebagai elemen sentral yang tak tergantikan. Kualitas dan kinerja guru secara langsung berkorelasi dengan efektivitas proses pembelajaran dan keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah diamanatkan oleh sistem pendidikan nasional. Oleh karena itu, penguatan kapasitas dan peningkatan kinerja guru menjadi prioritas utama dalam berbagai inisiatif perbaikan mutu pendidikan di Indonesia. Upaya ini menjadi semakin mendesak dalam menghadapi dinamika abad ke-21 yang menuntut guru untuk menguasai teknologi serta memiliki

kemampuan berpikir kritis dan kreatif yang tinggi, namun, realitas upaya peningkatan kualitas guru tidak dapat dilepaskan dari konteks lingkungan tempat

mereka menjalankan tugas. Di berbagai wilayah, terutama di daerah pedesaan yang seringkali memiliki karakteristik unik dan tantangan tersendiri, kompleksitas permasalahan yang dihadapi guru menjadi jauh lebih besar.

Salah satu contoh nyata dari kompleksitas tantangan tersebut teridentifikasi di wilayah Tamiang Hulu. Di daerah ini, keterbatasan infrastruktur yang mendasar, terutama dalam ranah teknologi informasi dan komunikasi (TIK), menjelma menjadi kendala utama yang secara signifikan menghambat proses pendidikan.

Keterbatasan akses internet yang tidak stabil dan seringkali tidak memadai, ditambah dengan minimnya ketersediaan perangkat komputer yang memadai di sekolah-sekolah, menciptakan hambatan serius dalam upaya mengintegrasikan TIK secara efektif ke dalam proses pembelajaran yang seharusnya inovatif dan relevan dengan perkembangan zaman.

Selain kendala infrastruktur TIK, permasalahan lain yang turut memperburuk situasi pendidikan di Tamiang Hulu adalah rendahnya tingkat kesiapan kepala sekolah dalam memimpin perubahan yang diperlukan. Lemahnya kepemimpinan yang inspiratif juga berkontribusi pada kurang optimalnya kinerja guru.

Dalam konteks yang demikian kompleks, menjadi sangat penting untuk melakukan kajian mendalam terhadap berbagai faktor yang secara potensial memengaruhi kinerja guru di wilayah seperti Tamiang Hulu. Faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, tingkat kompetensi TIK, dan motivasi kerja perlu dianalisis secara komprehensif dalam upaya meningkatkan kinerja mereka.

Merujuk pada model komprehensif tentang keadilan organisasi yang dikembangkan oleh Colquitt (2011), variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diposisikan dalam kerangka yang lebih luas. Kepemimpinan transformasional termasuk dalam ranah Group Mechanisms (mekanisme kelompok), khususnya pada aspek Leadership: Styles & Behaviors. Gaya kepemimpinan ini berperan dalam mengarahkan dan memengaruhi perilaku anggota kelompok, termasuk guru, untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), di sisi lain, termasuk dalam Individual Characteristics, tepatnya pada dimensi Ability. Kemampuan individu dalam menguasai TIK merupakan modal penting yang memengaruhi proses kerja dan pengambilan keputusan. Sementara itu, motivasi kerja secara langsung termasuk dalam Individual Mechanisms. Motivasi menjadi pendorong utama perilaku individu dalam

organisasi, memengaruhi tingkat usaha, persistensi, dan arah tindakan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja individu dan komitmen terhadap organisasi.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah diyakini memiliki peran krusial dalam memicu peningkatan kinerja guru. Teori Bass (1985) menggarisbawahi bahwa kepemimpinan transformasional mampu mendorong komitmen melalui pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.

Kepala sekolah yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional mampu menciptakan visi yang jelas bagi sekolah, menginspirasi guru untuk melampaui ekspektasi kinerja, serta mendorong inovasi dalam lingkungan kerja. Ketika guru termotivasi dan memiliki visi yang selaras, kinerja mereka dalam merancang pembelajaran yang efektif dan mencapai hasil belajar siswa yang optimal akan meningkat.

Kompetensi TIK oleh guru juga merupakan elemen vital dalam upaya modernisasi pendidikan dan peningkatan kinerja. Technology Acceptance Model (TAM) dari Davis (1996) menyatakan bahwa penerimaan teknologi dipengaruhi oleh persepsi manfaat dan kemudahan penggunaan.

Guru yang menguasai TIK memiliki keahlian teknis yang memengaruhi secara langsung proses pembelajaran dan pengambilan keputusan terkait tugas-tugas mengajar. Kemampuan ini berkontribusi pada pembelajaran dan pengambilan keputusan yang lebih baik dalam merancang materi, menyampaikan pelajaran, dan mengevaluasi siswa, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kerja guru.

Motivasi kerja guru memainkan peran yang sangat signifikan dalam menentukan kualitas kinerja mereka. Teori dua faktor dari Herzberg (1959) membagi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi menjadi intrinsik (pengakuan, prestasi) dan ekstrinsik (pelatihan, lingkungan kerja). Guru yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi dan inovatif, yang secara langsung berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulandari & Hadi (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Namun, studi tersebut terbatas pada konteks perkotaan. Sementara itu, Marwan dkk. (2022) meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, lingkungan kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di wilayah pedesaan. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru, meskipun kondisi geografis yang cukup menantang (seperti jalan yang berbatu dan berlumpur) ternyata tidak memengaruhi kinerja guru secara signifikan. Namun demikian, penelitian tersebut belum secara eksplisit membahas peran kompetensi TIK dan motivasi kerja guru, yang kini menjadi faktor penting di era digital.

Penelitian lain oleh Yanti (2021) membuktikan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, namun fokusnya pada guru taman kanak-kanak dan belum melibatkan variabel kepemimpinan transformasional maupun kompetensi TIK. Temuan serupa diperoleh oleh Yanti & Najmuddin (2024), yang mengkaji pengaruh efikasi diri, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru sekolah Islam terpadu. Penelitian ini tidak menyertakan variabel kepemimpinan transformasional dan kompetensi TIK serta dilakukan di lembaga swasta yang karakteristiknya berbeda dengan sekolah dasar negeri, khususnya di kawasan seperti Tamiang Hulu.

Penelitian oleh Siraj dkk. (2024) mengungkap bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri. Namun, kajian tersebut belum memasukkan variabel kompetensi TIK dan tidak dilakukan di wilayah dengan kondisi geografis seperti Tamiang Hulu. Sementara itu, penelitian oleh Munawar dkk. (2020) di jenjang SMA menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap

kinerja guru. Sayangnya, penelitian tersebut belum mencakup jenjang sekolah dasar, tidak menggunakan model kepemimpinan transformasional secara spesifik, dan belum mempertimbangkan kompetensi TIK.

Dari sisi kompetensi TIK, penelitian oleh Deker Raharjo (2022) menyimpulkan bahwa kompetensi teknologi informasi dan komunikasi serta budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. Namun, penelitian ini tidak melibatkan variabel kepemimpinan transformasional dan tidak dilakukan di sekolah dasar dengan keterbatasan infrastruktur seperti di Kecamatan Tamiang Hulu.

Berdasarkan kajian tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun berbagai faktor telah diteliti dalam hubungannya dengan kinerja guru, masih terdapat celah dalam konteks jenjang pendidikan dasar, keterlibatan variabel kepemimpinan transformasional, kompetensi TIK, serta karakteristik geografis wilayah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan memperluas konteks jenjang pendidikan dan variabel yang diteliti.

Secara keseluruhan, kajian-kajian sebelumnya mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan berbagai faktor kontekstual seperti budaya organisasi terhadap kinerja guru. Penelitian-penelitian ini menyoroti pentingnya kepemimpinan yang menginspirasi, lingkungan kerja yang mendukung, serta motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja guru. Namun, masih terdapat beberapa kesenjangan yang perlu diisi. Beberapa penelitian berfokus pada konteks perkotaan, wilayah dengan kondisi geografis tertentu, atau jenis guru tertentu (e.g., guru TK), sehingga belum sepenuhnya mencakup kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di berbagai wilayah dan jenjang pendidikan. Yang lebih penting lagi, penelitian-penelitian sebelumnya relatif terbatas dalam membahas peran Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) secara mendalam dalam mempengaruhi kinerja guru Sekolah Dasar, terutama di wilayah dengan keterbatasan infrastruktur seperti Kecamatan Tamiang Hulu. Di era digital saat ini, kompetensi dan pemanfaatan TIK menjadi kompetensi krusial bagi guru, terutama dalam mendukung pembelajaran yang inovatif dan relevan. Oleh karena itu, penelitian yang secara khusus menginvestigasi bagaimana TIK berinteraksi dengan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja guru Sekolah Dasar di wilayah dengan tantangan akses TIK menjadi sangat relevan dan mendesak.

Secara ideal, seorang guru di jenjang pendidikan dasar diharapkan menunjukkan kinerja yang optimal dalam berbagai aspek fundamental. Dalam kompetensi pedagogik, guru mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan, yang sepenuhnya mengakomodasi karakteristik unik setiap peserta didik. Guru juga diharapkan mampu menyusun perangkat ajar yang selaras dengan esensi Kurikulum Merdeka serta menerapkan beragam metode evaluasi yang komprehensif. Pada ranah kompetensi profesional, guru memiliki penguasaan materi pelajaran yang mendalam dan luas, mampu mengaitkannya dengan konteks kehidupan nyata serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta aktif dalam kegiatan pengembangan diri. Dalam kompetensi sosial, guru dapat menjalin komunikasi yang efektif dan empatik dengan peserta didik, rekan sejawat, orang tua, dan masyarakat, sehingga tercipta hubungan yang harmonis dan kolaboratif. Kompetensi kepribadian tercermin dalam sikap disiplin, tanggung jawab, integritas, serta keteladanan dalam perkataan dan perbuatan.

Lebih dari itu, guru yang ideal juga dituntut untuk memiliki inovasi tinggi dalam pembelajaran, termasuk kemampuan memanfaatkan teknologi dan menerapkan metode-metode baru untuk menciptakan pengalaman belajar yang menarik dan relevan. Kinerja

optimal semacam ini berdampak langsung pada peningkatan hasil belajar peserta didik, baik dalam aspek akademik (seperti literasi dan numerasi) maupun non-akademik (seperti penguatan karakter dan budi pekerti).

Pencapaian kinerja guru yang optimal sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang menguasai berbagai gaya kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional, berperan penting dalam menciptakan visi dan misi yang jelas, memberikan inspirasi, serta memotivasi guru untuk berkembang dan berinovasi. Kepemimpinan transformasional memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh (Bass & Riggio, 2006; Yukl, 2018; Nuraeni dkk 2022). Model kepemimpinan ini terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, keterlibatan emosional, dan kinerja guru secara keseluruhan, terutama dalam menghadapi tantangan pendidikan di era digital dan perubahan kurikulum yang dinamis.

Hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Maret 2025 di tiga belas sekolah dasar negeri di Kecamatan Tamiang Hulu menunjukkan adanya kesenjangan nyata antara gambaran ideal kinerja guru dengan praktik aktual di lapangan. Temuan ini diperkuat oleh laporan tahunan Koordinator Pengawas Daerah (Korwasda) Tahun 2024 dan data dari Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang. Dalam konteks ini, pencapaian kinerja guru yang optimal sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumentasi di tiga belas sekolah tersebut, hanya 3 kepala sekolah (23%) yang menunjukkan ciri khas kepemimpinan transformasional, seperti penguatan visi-misi bersama, pemberian ruang inovasi bagi guru, serta pendekatan inspiratif dan kolaboratif dalam pembinaan guru. Ketiga kepala sekolah ini berhasil mendorong peningkatan partisipasi guru dalam kegiatan komunitas belajar, peningkatan jumlah perangkat ajar inovatif, serta mengalami peningkatan rerata nilai ANBK siswa sebesar 8–10 poin dalam dua tahun terakhir (data ANBK). Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan terhadap perbaikan kinerja guru dan hasil belajar peserta didik.

Beberapa indikator yang menonjol dalam menggambarkan kesenjangan kinerja guru di lapangan meliputi (1) Kompetensi Pedagogik: Berdasarkan hasil supervisi pembelajaran oleh Korwasda, sekitar 63% guru belum menerapkan pembelajaran yang aktif dan menyenangkan. Perangkat ajar yang disusun sebagian besar belum mengacu pada prinsip Kurikulum Merdeka, dan variasi metode evaluasi masih terbatas pada tes tertulis, (2) Kompetensi Profesional: Data Dinas Pendidikan (2024) menunjukkan bahwa hanya 28% guru yang mengikuti pelatihan pengembangan profesional dalam dua tahun terakhir. Penguasaan materi sebagian besar bersumber dari buku paket, tanpa integrasi dengan konteks lokal atau perkembangan IPTEK, (3) Kompetensi Sosial: Hasil observasi menunjukkan bahwa interaksi guru dengan peserta didik masih didominasi komunikasi satu arah. Berdasarkan data dari Majelis Pendidikan Daerah, partisipasi orang tua dalam kegiatan sekolah masih tergolong rendah. Dari empat sekolah yang diamati, hanya sekitar 21% orang tua peserta didik yang tercatat terlibat secara aktif dalam kegiatan sekolah. Selain itu, dari laporan kepala sekolah, kegiatan kolaboratif dengan masyarakat hanya dilakukan saat momen tertentu (seperti peringatan hari besar nasional) dan belum terjadwal secara reguler sebagai program sekolah, (4) Kompetensi Kepribadian: Berdasarkan laporan evaluasi kinerja guru oleh kepala sekolah, sekitar 35% guru menunjukkan kedisiplinan yang kurang konsisten, khususnya dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu mengajar. Dalam catatan absensi semester ganjil tahun ajaran 2024/2025, terdapat rerata tingkat ketidakhadiran guru sebesar 7,2% per bulan, melebihi ambang toleransi, (5) Inovasi Pembelajaran dan TIK: Berdasarkan laporan Korwasda, pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran masih rendah; sekitar 70% guru belum pernah menggunakan perangkat digital interaktif atau platform pembelajaran

daring secara optimal. Hanya 18% guru yang pernah mengikuti pelatihan TIK dalam dua tahun terakhir, dan sebagian besar mengandalkan presentasi power point sebagai satu-satunya bentuk digitalisasi., (6) Hasil Belajar Siswa: Berdasarkan Rapor Pendidikan Daerah Tahun 2025, sebanyak 61% siswa SD di Kecamatan Tamiang Hulu tergolong dalam kategori “perlu intervensi khusus” dalam aspek literasi, dan 66% pada numerasi. Hal ini menunjukkan ketertinggalan dalam kemampuan dasar yang krusial. Sementara itu, data observasi dari kegiatan penguatan karakter menunjukkan bahwa sebagian besar peserta didik belum menunjukkan konsistensi dalam nilai-nilai disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab, sebagaimana tercermin dalam minimnya keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler (hanya 32% yang aktif).

Kesenjangan-kesenjangan tersebut mengindikasikan bahwa rendahnya kualitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah, terbatasnya kompetensi TIK guru, serta belum optimalnya motivasi kerja berkontribusi terhadap rendahnya kinerja guru di wilayah ini. Oleh karena itu, diperlukan intervensi strategis dan sistematis untuk meningkatkan mutu kepemimpinan dan kapasitas guru secara menyeluruh.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan identifikasi kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan pengetahuan dengan menguji secara terpadu pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi teknologi informasi dan komunikasi (TIK), dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Tamiang Hulu, Kabupaten Aceh Tamiang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tamiang Hulu, Kabupaten Aceh Tamiang.".

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *ex post facto*. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas, yaitu kepemimpinan transformasional, kompetensi teknologi informasi dan komunikasi, dan motivasi kerja, terhadap variabel terikat kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar di Kecamatan Tamiang Hulu, Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian direncanakan berlangsung pada bulan Juni hingga Agustus 2025. Populasi Penelitian berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang, terdapat 129 individu. Jumlah sampel yang diambil adalah 99 guru.

Berikut merupakan bagan prosedur penelitian yang menggambarkan alur kegiatan penelitian secara sistematis:



Gambar 3. Alur Kegiatan Penelitian

Ujicoba instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa angket yang telah disusun memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai sebelum digunakan untuk pengumpulan data utama. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis jalur dan pengujian hipotesis, penelitian ini menghasilkan delapan temuan utama yang relevan dengan tujuan penelitian dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam manajemen pendidikan di sekolah dasar negeri. Temuan-temuan tersebut dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa semakin kuat gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka semakin tinggi motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- 2) Kompetensi TIK guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi dan komunikasi yang baik mendorong guru untuk lebih termotivasi dalam bekerja, terutama dalam menjalankan pembelajaran berbasis digital.
- 3) Motivasi kerja guru terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan dedikasi, kreativitas, dan pencapaian target kerja guru di sekolah dasar negeri.
- 4) Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Artinya, kepemimpinan transformasional tidak secara langsung memengaruhi kinerja, tetapi melalui peningkatan motivasi guru sebagai mediator.
- 5) Kompetensi TIK guru juga memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Ini berarti penguasaan TIK akan berdampak pada peningkatan motivasi yang kemudian meningkatkan kinerja.
- 6) Secara simultan, variabel kepemimpinan transformasional, kompetensi TIK, dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya ditopang oleh satu faktor, tetapi memerlukan sinergi antara kepemimpinan yang efektif, penguasaan teknologi, dan semangat kerja yang tinggi.
- 7) Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru tidak signifikan. Hal ini menjadi indikasi bahwa peran kepemimpinan lebih dominan membentuk kinerja melalui peningkatan motivasi guru dibandingkan pengaruh langsung.
- 8) Kompetensi TIK guru terbukti berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa penguasaan teknologi secara langsung membantu guru dalam melaksanakan pembelajaran, mengelola kelas, dan menyelesaikan tugas-tugas administrasi pendidikan secara lebih efektif.

Seluruh temuan ini memperkuat posisi motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang strategis dan menempatkan kompetensi TIK sebagai variabel yang memiliki dampak langsung dan tidak langsung terhadap kinerja. Model penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi pengambilan kebijakan dalam peningkatan mutu pendidikan, terutama dalam konteks sekolah dasar negeri di wilayah seperti Tamiang Hulu yang sedang bergerak ke arah transformasi digital dan penguatan kepemimpinan instruksional.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi TIK terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tamiang Hulu, Kabupaten Aceh Tamiang. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kepala sekolah yang mampu menginspirasi dan memberi teladan berperan penting dalam membangun semangat kerja guru.
2. Kompetensi TIK berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Guru yang menguasai teknologi informasi dan komunikasi cenderung lebih antusias dan termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan kinerja lebih baik dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.
4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Artinya, kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan kinerja guru apabila disertai dengan peningkatan motivasi kerja.
5. Kompetensi TIK berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Penguasaan TIK tidak hanya berdampak pada keterampilan teknis, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja yang berdampak pada kinerja.
6. Terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, kompetensi TIK, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Ketiga faktor ini saling memperkuat dan berkontribusi secara bersama-sama terhadap peningkatan mutu kinerja guru.
7. Kepemimpinan transformasional tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru, namun berperan kuat melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan kepemimpinan tidak terletak pada tindakan langsung terhadap kinerja, melainkan pada kemampuannya membangkitkan motivasi internal guru. Tanpa kehadiran motivasi kerja, dampak kepemimpinan cenderung melemah. Dengan kata lain, motivasi kerja menjadi jalur krusial yang mengubah pengaruh kepemimpinan dari biasa menjadi luar biasa.
8. Kompetensi TIK memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru. Penguasaan teknologi oleh guru mendukung kelancaran dan efektivitas dalam proses pembelajaran, sehingga langsung berdampak pada peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. R. 2002. *Attitudes and related psychosocial constructs: Theories, assessment, and research*. Sage Publications. Thousand Oaks, CA.
- Anderson, L. W. & D. R. Krathwohl. 2001. *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. Longman. New York, NY.
- Arisandi, R., dkk. 2017. Kepemimpinan suportif dan inovasi guru dalam mengatasi keterbatasan sumber daya di Kabupaten Aceh Tamiang. *J. Pendidik. Aceh* 5:45-60.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman. New York, NY.

- Baron, R.M. & D.A. Kenny. 1986. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *J. Pers. Soc. Psychol.* 51(6):1173–1182.
- Bass, B. M. 1985. *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press. New York, NY.
- Bass, B. M. 1990. From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Org. Dyn.* 18:19-31.
- Bass, B. M. & B. J. Avolio. 1999. *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications. Thousand Oaks, CA.
- Burns, J. M. 1978. *Leadership*. Harper & Row. New York, NY.
- Burns, J. M. 2022. The impact of transformational leadership on teacher dedication in urban and rural schools. *J. Educ. Leadersh.* 45:123-135.
- Collie, R. J., J. D. Shapka & N. E. Perry. 2016. School climate and teacher motivation: The mediating role of teacher self-efficacy. *J. Educ. Psychol.* 108:817-832.
- Colquitt, J. A. 2001. On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *J. Appl. Psychol.* 86:386-400.
- Colquitt, J. A., J. A. LePine & M. J. Wesson. 2011. *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. Edisi kedua. McGraw-Hill. New York, NY.
- Darling-Hammond, L. 2000. Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Educ. Policy Anal. Arch.* 8:1-44.
- Davis, F. D. 1989. Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Q.* 13:319-340.
- Deci, E. L. & R. M. Ryan. 2000. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychol. Inq.* 11:227-268.
- Dewi, R., Marsithah & A. Rizki. 2024. Hubungan budaya organisasi, gaya kepemimpinan autentik kepala sekolah, motivasi berprestasi dalam meningkatkan kinerja guru. *J. Pendidik. Manaj.* 12:45-60.