

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah BK Palu di Era Digital

Eston¹, Lidia Susanti², Erna Setiyaningrum³, Djoko Santoso⁴

STPAK Malang^{1,2}, STT Excelcius Surabaya³, STA Batu⁴

eston.warani@ins.salvationarmy.org*, lidiasusanti@stipakdh.ac.id, ernasetiyaningrum.74@gmail.com,
djokosantoso2007@gmail.com

Submit: 12-09-2026 | Revisi: 22-09-2026 | Terima: 01-10-2026 | Terbit online: 02-10-2026

Abstrak - Perubahan teknologi dalam pendidikan menuntut guru untuk terus belajar, menyesuaikan diri, dan meningkatkan kualitas kinerjanya. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Sekolah Bala Keselamatan Palu di era digital. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain ex post facto. Populasi berjumlah 92 guru pada jenjang TK, SD, SMP, SMA, dan SMK, sedangkan sampel berjumlah 79 guru yang dipilih secara proporsional. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan korelasi serta regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru ($r = 0,656$; $p < 0,001$), sedangkan motivasi berprestasi juga berhubungan positif dan signifikan ($r = 0,435$; $p < 0,001$). Model regresi signifikan, $F(2, 76) = 32,661$; $p < 0,001$, dengan $R^2 = 0,462$ dan Adjusted $R^2 = 0,448$. Kedua prediktor menjelaskan 46,2% variasi kinerja guru. Secara parsial, kepemimpinan transformasional kepala sekolah menunjukkan kontribusi relatif yang lebih kuat ($\beta = 0,574$; $p < 0,001$) dibandingkan motivasi berprestasi ($\beta = 0,198$; $p = 0,036$). Dalam desain ex post facto, pengaruh dipahami sebagai kontribusi statistik dalam model regresi, bukan kausalitas eksperimental.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional kepala sekolah; motivasi berprestasi; kinerja guru; era digital; sekolah Kristen

Abstract - Technological change in education requires teachers to continue learning, adapting, and improving their performance. This study examines the statistical influence of principals' transformational leadership and achievement motivation on teacher performance at Salvation Army Schools in Palu in the digital era. A quantitative ex post facto design was employed. The population consisted of 92 teachers across kindergarten, elementary, junior high, senior high, and vocational schools, with 79 teachers selected proportionally as the sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using correlation and multiple linear regression. Principals' transformational leadership was positively and significantly associated with teacher performance ($r = 0.656$; $p < 0.001$), while achievement motivation also showed a positive and significant relationship ($r = 0.435$; $p < 0.001$). The regression model was significant, $F(2, 76) = 32.661$; $p < 0.001$, with $R^2 = 0.462$ and adjusted $R^2 = 0.448$. The two predictors explained 46.2% of the variance in teacher performance. Principals' transformational leadership showed a stronger relative contribution ($\beta = 0.574$; $p < 0.001$) than achievement motivation ($\beta = 0.198$; $p = 0.036$). In this ex post facto design, influence refers to statistical contribution rather than experimental causality.

Keywords: principals' transformational leadership; achievement motivation; teacher performance; digital era; Christian school

1. Pendahuluan

Perubahan teknologi telah memengaruhi cara sekolah mengelola pembelajaran, mengembangkan kemampuan guru, dan membangun hubungan dengan peserta didik. Penggunaan sumber belajar digital serta pembelajaran bauran membuka banyak peluang, tetapi sekaligus menuntut guru untuk terus belajar dan menyesuaikan diri. Kondisi ini menunjukkan bahwa perubahan pendidikan tidak hanya bergantung pada ketersediaan perangkat, melainkan juga pada kesiapan guru dan dukungan organisasi sekolah (Wasgita et al., 2026).

Di Sekolah Bala Keselamatan Palu, perubahan tersebut berhadapan dengan persoalan kemampuan menggunakan teknologi, penyelesaian tugas administratif, kesiapan menghadapi perubahan, dan belum meratanya inovasi pembelajaran. Dalam keadaan seperti ini, kepala sekolah tidak cukup hanya menjalankan fungsi administratif. Pemimpin perlu memberi arah, membangun semangat, mendampingi proses belajar guru, dan menyediakan ruang untuk mencoba pendekatan baru (Ahsan, 2025).

Kepemimpinan transformasional relevan karena menekankan visi bersama, keteladanan, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, serta perhatian terhadap kebutuhan individu. Pada lingkungan sekolah, pendekatan tersebut dapat membantu guru memandang perubahan sebagai bagian dari pengembangan profesional, bukan sekadar tambahan beban kerja (Hafizi et al., 2025).

Selain kepemimpinan, motivasi berprestasi menentukan seberapa kuat guru mempertahankan usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik. Guru yang memiliki dorongan untuk berkembang cenderung lebih terbuka terhadap pembelajaran baru, lebih tekun menghadapi kesulitan, dan lebih aktif memperbaiki kualitas pekerjaannya. Dalam pendidikan yang terus berubah, kompetensi teknis tanpa kemauan untuk belajar tidak cukup (Indrawati et al., 2025).

Dalam konteks sekolah Kristen, kepemimpinan dan motivasi kerja juga berkaitan dengan nilai pelayanan, tanggung jawab, dan keteladanan. Teknologi ditempatkan sebagai sarana untuk memperbaiki mutu pendidikan, bukan tujuan akhir. Karena itu, pengembangan kepala sekolah dan guru perlu tetap memperhatikan dimensi profesional sekaligus karakter pelayanan (Gultom et al., 2022).

Konteks penelitian ini penting karena perubahan digital tidak berlangsung dalam ruang yang seragam. Guru pada jenjang TK, SD, SMP, SMA, dan SMK menghadapi kebutuhan pedagogis, tingkat kesiapan teknologi, serta pola interaksi peserta didik yang berbeda. Karena itu, kinerja guru di lingkungan Sekolah Bala Keselamatan Palu perlu dibaca sebagai hasil dari proses adaptasi yang dipengaruhi oleh dukungan kepemimpinan dan dorongan berprestasi. Penelitian ini tidak hanya melihat apakah kedua variabel tersebut berhubungan dengan kinerja, tetapi juga menilai seberapa besar kontribusi relatif masing-masing variabel ketika dianalisis secara bersama. Pendekatan ini memberi dasar yang lebih terukur untuk menentukan prioritas pengembangan sekolah, khususnya ketika sumber daya pelatihan, pendampingan, dan penguatan profesional guru harus diarahkan pada aspek yang paling relevan dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Sekolah Bala Keselamatan Palu di era digital, sekaligus menilai kontribusi relatif kedua prediktor dalam model regresi.

2. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto* karena variabel yang diteliti merupakan keadaan yang telah berlangsung tanpa pemberian perlakuan eksperimental. Populasi berjumlah 92 guru pada jenjang TK, SD, SMP, SMA, dan SMK, dengan sampel 79 guru yang dipilih secara proporsional. Data diperoleh melalui kuesioner yang mengukur kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kinerja guru. Dalam desain ini, pengaruh dimaknai sebagai kontribusi statistik dalam model regresi, bukan kausalitas eksperimental.

Pengujian reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha 0,761 untuk kepemimpinan transformasional kepala sekolah, 0,730 untuk motivasi berprestasi, dan 0,758 untuk kinerja guru. Analisis utama menggunakan korelasi Pearson dan regresi linear berganda dengan metode Enter. Karena skor variabel menunjukkan penyimpangan dari normalitas, korelasi Spearman digunakan sebagai pemeriksaan tambahan terhadap konsistensi arah hubungan. Multikolinearitas diperiksa melalui Tolerance dan VIF pada taraf signifikansi 5 persen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Penelitian melibatkan 79 responden dengan data lengkap. Korelasi Pearson menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru ($r = 0,656$; $p < 0,001$), sedangkan motivasi berprestasi juga berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru ($r = 0,435$; $p < 0,001$). Pemeriksaan Spearman menunjukkan arah yang sama, yaitu $\rho = 0,632$ ($p < 0,001$) untuk kepemimpinan dan $\rho = 0,322$ ($p = 0,004$) untuk motivasi. Konsistensi arah tersebut memperkuat temuan bahwa kedua prediktor berkaitan positif dengan kinerja guru.

Analisis regresi linear berganda menghasilkan $R = 0,680$, $R^2 = 0,462$, dan Adjusted $R^2 = 0,448$. Secara simultan, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi menjelaskan 46,2 persen variasi kinerja guru, sedangkan 53,8 persen sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Model regresi secara keseluruhan signifikan, $F(2, 76) = 32,661$; $p < 0,001$.

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

Prediktor	B	SE	β	t	p	Tolerance	VIF
Kepemimpinan transformasional	0,957	0,154	0,574	6,215	<0,001	0,830	1,205
Motivasi berprestasi	0,220	0,103	0,198	2,140	0,036	0,830	1,205

Catatan: $R = 0,680$; $R^2 = 0,462$; Adjusted $R^2 = 0,448$; $F(2,76) = 32,661$; $p < 0,001$.

Secara parsial, kepemimpinan transformasional kepala sekolah menunjukkan $B = 0,957$, $\beta = 0,574$, $t = 6,215$, dan $p < 0,001$. Motivasi berprestasi menunjukkan $B = 0,220$, $\beta = 0,198$, $t = 2,140$, dan $p = 0,036$. Nilai standardized Beta menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan kontribusi relatif yang lebih kuat dalam model

dibandingkan motivasi berprestasi. Tolerance sebesar 0,830 dan VIF sebesar 1,205 untuk kedua prediktor menunjukkan tidak adanya indikasi multikolinearitas yang bermasalah. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 6,921 + 0,957X_1 + 0,220X_2$.

3.2. Pembahasan

Temuan utama menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan prediktor yang paling kuat dalam model. Hubungan Pearson sebesar 0,656 dan standardized Beta sebesar 0,574 menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah berkaitan erat dengan variasi kinerja guru. Dalam praktiknya, kepala sekolah yang mampu mengomunikasikan arah perubahan, memberi dukungan, membuka ruang inovasi, dan mendampingi guru menghadapi teknologi dapat membangun lingkungan kerja yang lebih adaptif (Widodo et al., 2026).

Hasil tersebut sejalan dengan kajian mutakhir yang menempatkan kepemimpinan transformasional sebagai faktor penting dalam pengembangan budaya sekolah yang inovatif dan kinerja guru di era digital. Temuan penelitian ini menambah konteks empiris pada lingkungan Sekolah Bala Keselamatan Palu: kepemimpinan bukan sekadar pengaturan pekerjaan, tetapi juga pembentukan kondisi yang membuat guru memiliki keberanian untuk belajar, mencoba, dan memperbaiki praktik pembelajaran (Fitria et al., 2025).

Motivasi berprestasi juga tetap signifikan setelah kepemimpinan dimasukkan bersama dalam model. Nilai $\beta = 0,198$ dan $p = 0,036$ menunjukkan bahwa dorongan dari dalam diri guru masih memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja. Guru yang memiliki target perkembangan pribadi cenderung lebih tekun ketika menghadapi kesulitan, lebih siap memperbaiki kemampuan, dan lebih terbuka terhadap perubahan. Namun, besarnya Beta yang lebih rendah dibandingkan kepemimpinan menunjukkan bahwa motivasi pribadi tidak bekerja dalam ruang kosong; lingkungan kepemimpinan tetap berperan penting.

Dalam konteks perubahan digital, peningkatan kompetensi guru tidak cukup dilakukan melalui pelatihan teknis. Sekolah juga perlu membangun budaya yang mendukung pembelajaran profesional, menyediakan ruang kolaborasi, memberi pengakuan terhadap usaha, serta memastikan bahwa teknologi benar-benar membantu pekerjaan guru. Kebijakan pengembangan kompetensi pedagogik digital juga menunjukkan pentingnya dukungan institusional agar pelatihan tidak berhenti pada kemampuan menggunakan perangkat, tetapi terhubung dengan praktik pembelajaran (Mawarni et al., 2025).

Secara simultan, kedua prediktor menjelaskan 46,2 persen variasi kinerja guru. Besaran ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi merupakan dua faktor yang bermakna dalam model, tetapi belum mencakup seluruh determinan kinerja. Sisa 53,8 persen mengisyaratkan adanya faktor lain di luar model, seperti kompetensi digital, budaya sekolah, beban kerja, fasilitas, kesejahteraan, efikasi diri, pengalaman kerja, dan iklim organisasi. Karena itu, nilai R^2 tidak tepat dibaca sebagai ukuran kausalitas tunggal, melainkan sebagai proporsi variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh dua prediktor pada data penelitian ini.

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,448 yang berdekatan dengan R^2 sebesar 0,462 menunjukkan bahwa kemampuan penjelasan model tetap relatif stabil setelah memperhitungkan jumlah prediktor. Secara substantif, temuan ini memberi dua pesan. Pertama, penguatan kepemimpinan dan motivasi layak menjadi bagian penting dalam strategi peningkatan kinerja. Kedua, sekolah tetap perlu mengidentifikasi faktor lain yang belum diuji agar intervensi tidak hanya bertumpu pada dua variabel tersebut. Pembacaan seperti ini lebih proporsional dan mencegah generalisasi yang melampaui daya jelaskan model penelitian.

Hubungan antara kepemimpinan dan motivasi juga lebih tepat dipahami sebagai dua sumber daya yang saling melengkapi. Kepemimpinan transformasional membentuk kondisi organisasional melalui arah yang jelas, dukungan, rasa aman untuk belajar, dan kesempatan berkembang, sedangkan motivasi berprestasi memengaruhi kesungguhan guru dalam memanfaatkan kondisi tersebut. Dengan kata lain, kepemimpinan menyediakan lingkungan yang memungkinkan perubahan, sementara motivasi menjaga keberlanjutan usaha personal. Signifikansi kedua prediktor dalam model memperkuat alasan bahwa program pengembangan sekolah akan kurang optimal jika hanya menuntut motivasi individu tanpa membangun kepemimpinan yang mendukung, atau sebaliknya.

Dominannya kontribusi relatif kepemimpinan transformasional dibandingkan motivasi berprestasi sejalan dengan penelitian yang menempatkan peran kepala sekolah sebagai faktor penting dalam pembentukan budaya kerja dan kinerja guru di era digital. Namun, besar koefisien tetap harus dibaca dalam konteks karakteristik sekolah, responden, serta desain *ex post facto*. Oleh sebab itu, istilah pengaruh dalam artikel ini menunjuk pada kontribusi statistik dalam model regresi, bukan pembuktian sebab-akibat eksperimental. Penegasan ini penting agar interpretasi hasil tetap sesuai dengan kekuatan desain penelitian dan tidak melampaui bukti yang tersedia.

Perbedaan standardized Beta memberikan implikasi praktis yang jelas. Nilai $\beta = 0,574$ pada kepemimpinan lebih besar daripada $\beta = 0,198$ pada motivasi, sehingga penguatan kapasitas kepala sekolah layak ditempatkan sebagai salah satu prioritas strategis. Prioritas tersebut bukan berarti motivasi guru dapat diabaikan, melainkan menunjukkan bahwa kebijakan sekolah perlu lebih dahulu memastikan hadirnya kepemimpinan yang mampu mengomunikasikan visi, memberi umpan balik, melakukan pendampingan, dan mendorong inovasi, kemudian menghubungkannya dengan kesempatan guru menetapkan sasaran perkembangan serta memperoleh pengakuan atas kemajuan yang dicapai.

Temuan mengenai kuatnya kontribusi kepemimpinan transformasional perlu diterjemahkan ke dalam kebijakan pengembangan sekolah yang terukur. Kepala sekolah yang mampu menjelaskan tujuan perubahan, mendampingi guru ketika mengalami kesulitan, dan memberi ruang untuk mencoba pendekatan baru dapat mengurangi ketidakpastian dalam proses adaptasi digital. Dengan demikian, penguatan kepemimpinan tidak berhenti pada keterampilan administratif, tetapi mencakup kemampuan membangun kepercayaan, komunikasi, pendampingan, dan budaya belajar yang memungkinkan guru berkembang secara berkelanjutan. Arah ini konsisten dengan kajian tentang budaya organisasi inovatif dan kepemimpinan adaptif di era digital (Fitria et al., 2025; Widodo et al., 2026).

Dalam kerangka tersebut, motivasi berprestasi berfungsi sebagai daya personal yang menentukan bagaimana guru merespons dukungan organisasi. Guru yang berorientasi pada peningkatan mutu cenderung lebih aktif menetapkan target perkembangan, mengevaluasi kekurangan, dan mempertahankan usaha ketika menghadapi hambatan. Motivasi akan lebih mudah dipelihara ketika sekolah memberikan sasaran yang jelas, umpan balik yang teratur, kesempatan belajar yang relevan, dan pengakuan terhadap kemajuan. Karena itu, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kinerja guru tidak cukup dibangun melalui tuntutan individual; kepemimpinan dan motivasi perlu ditempatkan sebagai dua unsur yang saling menguatkan dalam proses pengembangan profesional (Indrawati et al., 2025).

Implikasi tersebut semakin penting karena Sekolah Bala Keselamatan Palu mencakup jenjang TK, SD, SMP, SMA, dan SMK dengan kebutuhan pedagogis yang berbeda. Program pengembangan guru tidak seharusnya diterapkan secara seragam tanpa mempertimbangkan karakter peserta didik, tuntutan kurikulum, pola asesmen, dan tingkat pemanfaatan teknologi pada setiap jenjang. Pemetaan kebutuhan dapat digunakan untuk menentukan prioritas pelatihan dan pendampingan, sementara guru yang lebih siap dapat dilibatkan sebagai rekan belajar bagi guru lain. Pendekatan kolaboratif seperti ini membuat proses adaptasi lebih kontekstual dan mengurangi ketergantungan pada pelatihan satu kali yang belum tentu menjawab kebutuhan nyata di kelas (Mawarni et al., 2025; Wasgita et al., 2026).

Hasil penelitian juga dapat digunakan untuk memperluas cara sekolah membaca kinerja guru. Evaluasi tidak hanya diarahkan pada kelengkapan administrasi, tetapi juga pada perkembangan kualitas pembelajaran, kemampuan beradaptasi, keterlibatan dalam komunitas belajar, kesediaan menerima umpan balik, dan kontribusi terhadap budaya kerja sekolah. Cara pandang ini membuat pengembangan kinerja lebih terkait dengan proses belajar profesional daripada sekadar pemenuhan indikator formal. Dalam konteks pendidikan Kristen, profesionalitas tetap perlu berjalan bersama nilai pelayanan, tanggung jawab, keteladanan, dan kepedulian terhadap peserta didik, sehingga teknologi ditempatkan sebagai sarana peningkatan mutu pendidikan, bukan sebagai tujuan akhir (Gultom et al., 2022).

Secara manajerial, temuan ini dapat diterjemahkan ke dalam siklus pengembangan yang menghubungkan visi, pendampingan, pelaksanaan, dan evaluasi. Kepala sekolah perlu mengomunikasikan sasaran perubahan secara konkret, memastikan guru memperoleh dukungan untuk menerapkannya, lalu menggunakan umpan balik dan refleksi bersama untuk memperbaiki praktik. Siklus ini penting karena kepemimpinan transformasional tidak hanya bekerja melalui inspirasi, tetapi juga melalui konsistensi pemimpin dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan guru mencoba, mengevaluasi, dan memperbaiki pembelajaran. Kajian tentang kepemimpinan kepala sekolah di era digital juga menegaskan bahwa pengelolaan perubahan harus terarah agar inovasi berkembang menjadi kebiasaan profesional sekolah (Ahsan, 2025; Efendi, 2025; Suherman et al., 2025).

Temuan tersebut juga menegaskan pentingnya membedakan motivasi sesaat dari motivasi berprestasi yang dipelihara melalui lingkungan kerja. Guru dapat memiliki kemauan kuat untuk berkembang, tetapi dorongan tersebut dapat melemah apabila target tidak jelas, dukungan tidak tersedia, atau upaya perbaikan tidak memperoleh respons organisasi. Sebaliknya, ketika kepala sekolah memberikan kepercayaan, ruang inovasi, pengakuan terhadap kemajuan, dan kesempatan belajar yang relevan, motivasi guru dapat diarahkan pada pencapaian profesional yang lebih konsisten. Hal ini membantu menjelaskan mengapa kepemimpinan menunjukkan kontribusi relatif lebih kuat tanpa meniadakan peran motivasi berprestasi (Hafizi et al., 2025; Ridlo, 2024).

Bagi pengelola Sekolah Bala Keselamatan Palu, penerapan hasil dapat dimulai dari langkah yang sederhana tetapi terukur: memetakan kebutuhan kompetensi tiap jenjang, menetapkan sasaran pengembangan per semester, menjalankan pendampingan sejawat, dan mengevaluasi perubahan praktik pembelajaran secara berkala. Data evaluasi tersebut dapat digunakan untuk menilai apakah dukungan yang diberikan benar-benar membantu guru meningkatkan kinerja atau masih memerlukan penyesuaian. Pendekatan ini juga memberi ruang untuk mengenali faktor di luar model, seperti fasilitas, beban kerja, budaya sekolah, dan efikasi diri. Karena model menjelaskan 46,2 persen variasi kinerja, faktor lain tetap perlu dibaca secara proporsional dalam evaluasi sekolah (Tobondo, 2025).

Meskipun kontribusi kepemimpinan lebih besar, motivasi guru tetap signifikan pada $p = 0,036$ setelah kedua prediktor dianalisis bersama. Karena itu, pengembangan sekolah perlu berjalan melalui dua jalur yang saling melengkapi: peningkatan kapasitas kepala sekolah dalam mengomunikasikan visi, memberi umpan balik, melakukan pendampingan, dan mendorong inovasi; serta penyediaan kesempatan bagi guru untuk menetapkan sasaran pengembangan, mengikuti pembelajaran profesional, berbagi praktik baik, dan memperoleh pengakuan atas kemajuan.

Konsistensi antara Pearson dan Spearman memberikan informasi tambahan bagi pembacaan hasil. Walaupun skor variabel menyimpang dari normalitas, arah hubungan tidak berubah ketika digunakan korelasi nonparametrik: kepemimpinan tetap menunjukkan hubungan positif yang lebih kuat dengan kinerja, sedangkan motivasi tetap positif dan signifikan. Temuan ini tidak menghapus keterbatasan distribusi data, tetapi menunjukkan bahwa arah hubungan tidak bergantung pada satu teknik korelasi saja. Bukti yang tersedia mendukung hubungan positif dan kontribusi statistik, tetapi tidak cukup untuk menyatakan hubungan sebab-akibat eksperimental (Adestya & Dewi, 2026).

Dari sisi metodologis, penyimpangan distribusi skor perlu dicatat sebagai keterbatasan. Spearman digunakan sebagai pemeriksaan tambahan terhadap konsistensi arah hubungan, sedangkan regresi tidak menunjukkan indikasi multikolinearitas berdasarkan Tolerance 0,830 dan VIF 1,205. Namun, dokumen induk tidak menyediakan keluaran uji heteroskedastisitas yang dapat diverifikasi. Karena itu, interpretasi regresi harus dilakukan secara hati-hati dan tidak digunakan untuk menyatakan bahwa seluruh asumsi model telah terbukti terpenuhi.

Bagi Sekolah Bala Keselamatan Palu, pengembangan kepala sekolah dan guru perlu dilakukan secara bersamaan dengan prioritas sesuai hasil model. Kepala sekolah perlu memperkuat komunikasi visi, pendampingan, keteladanan, dan ruang inovasi, sedangkan guru perlu memperoleh kesempatan belajar yang relevan serta dukungan untuk mempertahankan motivasi berprestasi. Sinergi tersebut membantu menempatkan teknologi sebagai sarana peningkatan mutu pembelajaran dan pelayanan pendidikan.

Pada tingkat pelaksanaan, strategi pengembangan perlu disesuaikan dengan kebutuhan tiap jenjang. Kepala sekolah dapat memetakan kebutuhan guru, menentukan kompetensi prioritas, dan membangun pendampingan yang tidak berhenti pada pelatihan satu kali. Guru yang lebih siap menggunakan teknologi dapat dilibatkan sebagai rekan belajar bagi guru lain. Evaluasi kinerja kemudian dihubungkan dengan proses pengembangan, bukan hanya pemenuhan administrasi, sehingga inovasi pembelajaran dan motivasi berprestasi berkembang sebagai bagian dari budaya kerja sekolah.

Bagi pengelola pendidikan Kristen, transformasi digital perlu dijalankan tanpa memisahkan profesionalitas dan karakter pelayanan. Kepemimpinan yang kuat mencakup kesediaan mendengar kebutuhan guru, memberi ruang belajar dari kesalahan, dan memastikan teknologi tetap melayani tujuan pendidikan. Motivasi berprestasi pun diarahkan pada peningkatan mutu pelayanan, bukan semata-mata pencapaian individual, sehingga budaya kerja dapat menghargai kompetensi, tanggung jawab, kolaborasi, dan keteladanan secara bersamaan.

4. Kesimpulan

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja guru Sekolah Bala Keselamatan Palu di era digital. Kepemimpinan memiliki kontribusi relatif lebih kuat ($\beta = 0,574$; $p < 0,001$) dibandingkan motivasi ($\beta = 0,198$; $p = 0,036$). Kedua prediktor bersama menjelaskan 46,2 persen variasi kinerja dengan Adjusted R^2 sebesar 44,8 persen. Dalam desain *ex post facto*, pengaruh tersebut dipahami sebagai kontribusi statistik, bukan bukti kausalitas eksperimental.

Peningkatan kinerja karena itu tidak cukup dibebankan kepada guru sebagai individu. Penguatan kapasitas kepala sekolah perlu menjadi prioritas, tetapi tetap berjalan bersama pengembangan motivasi guru, pemetaan kebutuhan tiap jenjang, pendampingan profesional, dan evaluasi berkelanjutan agar transformasi digital mendukung mutu pembelajaran dan pelayanan pendidikan.

Penelitian dibatasi oleh desain *ex post facto*, penyimpangan distribusi skor, serta tidak tersedianya keluaran uji heteroskedastisitas yang dapat diverifikasi. Penelitian berikutnya perlu menggunakan pemeriksaan residual yang lebih lengkap dan menguji faktor lain, seperti kompetensi digital, budaya sekolah, beban kerja, fasilitas, kesejahteraan, efikasi diri, pengalaman kerja, dan iklim organisasi, sehingga variasi kinerja yang belum dijelaskan model dapat dianalisis lebih komprehensif.

Referensi

- Adestya, A. I., & Dewi, P. M. K. (2026). Meta analisis kinerja guru berdasarkan peran kepemimpinan transformasional. *Jurnal Literasi Digital*, 6(1), 11–22. <https://doi.org/10.54065/jld.6.1.2026.1065>
- Ahsan, M. (2025). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di era digital. *Jurnal Tahsinia*, 6(10), 1635–1646. <https://doi.org/10.57171/xzntkp81>

- Efendi, N. (2025). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah dasar pada era digital. *JIPDAS: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 3(2), 57–69. <https://doi.org/10.65946/jqhzz375>
- Fitria, R., Ristiyanto, T. W., Holilah, E., & Atikah, C. (2025). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun budaya organisasi yang inovatif di era digital. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 8(3), 542–550.
- Gultom, J. M. P., Novalina, M., & Yosua, A. (2022). Konsistensi dan resiliensi pelayanan penggembalaan pada era digital. *KHARISMATA: Jurnal Teologi Pantekosta*, 4(2), 229–248. <https://doi.org/10.47167/kharis.v4i2.129>
- Hafizi, R., Suyoto, Rahmadi, Aslamiah, & Cinantya, C. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di era digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(3), 1081–1089. <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i3.728>
- Indrawati, D., Wiyono, B. B., & Romlah, S. (2025). Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru: Kajian literatur sistematis. *Media Manajemen Pendidikan*, 8(1), 63–78. <https://doi.org/10.30738/mmp.v8i1.19618>
- Mawarni, D., Amanda, A., Agustin, A., Salvana, V., & Abdurrahmansyah. (2025). Analisis kebijakan pengembangan kompetensi pedagogik guru di era digital. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 10(1), 260–267. <https://doi.org/10.24815/jimps.v10i1.33996>
- Ridlo, S. (2024). Peningkatan kinerja guru melalui pola kepemimpinan transformasional kepala sekolah di era digital. *Khatulistiwa: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(2), 28–38. <https://doi.org/10.69901/kh.v5i2.282>
- Suherman, M., Subandi, Lestari, R. D., Muthia, D. S., & Agustendra, A. (2025). Manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di era digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(3), 1144–1150. <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i3.735>
- Tobondo, Y. A. (2025). Manajemen sekolah di era digital: Optimalisasi kepemimpinan transformasional untuk peningkatan kinerja guru di Indonesia. *SUKMA: Jurnal Pendidikan*, 9(1), 61–83. <https://doi.org/10.32533/09104.2025>
- Wasgita, E., Restu, & Purba, S. (2026). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, literasi digital, motivasi belajar, dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru di SMP swasta Kecamatan Percut Sei Tuan. *Journal of Education Research*, 7(3), 1721–1728. <https://doi.org/10.37985/jer.v7i3.3977>
- Widodo, W., Hanif, M., & Wiyani, N. A. (2026). Kepemimpinan demokratis-transformasional dan manajemen adaptif dalam memperkuat kinerja guru di era digital. *Media Manajemen Pendidikan*, 9(1), 190–206. <https://doi.org/10.30738/mmp.v9i1.21428>