Jurnal Strategi Bisnis Teknologi
Volume. 3 Nomor. 3 Agustus 2026
E-ISSN .: 3046-9716; P-ISSN .: 3046-9708, Hal. 39-48
DOI: https://doi.org/10.61132/jusbit.v3i3.1507
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUSBIT

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, dan *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Bireuen

Firman [1]*, Yusuf A. Samad [2], Irne Aryanie [3]

[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI), Bireuen, Indonesia

*Penulis Korespondensi : firman130604@gmail.com

Abstract. *This study was designed to evaluate and analyze the determination of transformational leadership, intrinsic motivation, and emotional intelligence on the job performance of educators at SMA Negeri 2 Bireuen. Applying a quantitative approach with an associative design, this observation involved the entire population of active teachers with Civil Servant (PNS) status at the school, totaling 44 respondents, where the sample selection was operationalized through a saturated sampling method (census). Primary data collection was executed using a structured questionnaire instrument adopting a five-point Likert scale. Data processing utilized multiple linear regression estimation techniques processed via SPSS software. Partial testing results confirmed that transformational leadership makes a positive and significant contribution to enhancing teacher performance, with a statistical value of t_"count" >t_"table" and a significance value of p<0.05. Similarly, the intrinsic motivation variable was verified to exert a positive and significant effect on teacher performance, with a statistical value of t_"count" >t_"table" and a significance value of p<0.05. Contrary to these two constructs, emotional intelligence was partially detected to have no significant impact on educator performance, with a statistical value of t_"count" <t_"table" and a significance value of p>0.05. Nevertheless, simultaneously, all three independent variables were proven to significantly stimulate teacher performance, with a statistical value of F_"count" >F_"table" and a significance value of p<0.05. The coefficient of determination (R^2) value of 0.349 indicates that the predictive ability of the research model in explaining the variance in teacher performance reaches 34.9%, while the remaining proportion of 65.1% is influenced by other determinants outside the estimation framework of this study.*

Keywords: *Emotional Intelligence; Intrinsic Motivation; Senior High School; Teacher Performance; Transformational Leadership.*

Abstrak. Penelitian ini dirancang untuk mengevaluasi serta menganalisis determinasi kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) terhadap performa kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 2 Bireuen. Mengaplikasikan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, pengamatan ini melibatkan seluruh cakupan populasi guru aktif berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan sekolah tersebut yang berjumlah 44 responden, di mana penetapan sampel dioperasionalkan melalui metode pengambilan sampel jenuh (*sensus*). Pengumpulan data primer dieksekusi melalui instrumen kuesioner terstruktur yang mengadopsi skala Likert lima tingkat. Pemrosesan data memanfaatkan teknik estimasi regresi linier berganda yang diolah dengan peranti SPSS. Hasil pengujian secara parsial mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dengan statistik $t_{\text{hitung}} = 2{,}415 > t_{\text{tabel}} = 1{,}680$ serta nilai signifikansi sig $= 0{,}020 < 0{,}05$. Demikian pula, variabel motivasi intrinsik terverifikasi menyumbang pengaruh positif dan signifikan terhadap performa guru dengan statistik $t_{\text{hitung}} = 2{,}142 > t_{\text{tabel}} = 1{,}680$ serta nilai signifikansi sig $= 0{,}038 < 0{,}05$. Berlawanan dengan kedua konstruk tersebut, kecerdasan emosional secara parsial terdeteksi tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pendidik dengan statistik $t_{\text{hitung}} = 0{,}812 < t_{\text{tabel}} = 1{,}680$ dan nilai signifikansi sig $= 0{,}421 > 0{,}05$. Meski demikian, secara simultan ketiga variabel independen secara bersama-sama terbukti menstimulasi kinerja guru secara signifikan dengan statistik $F_{\text{hitung}} = 7{,}148 > F_{\text{tabel}} = 2{,}840$ serta nilai signifikansi sig $= 0{,}001 < 0{,}05$. Besaran koefisien determinasi (R^2) senilai 0,349 mengindikasikan bahwa kemampuan prediktif model penelitian dalam menjelaskan variansi kinerja guru mencapai 34,9%, sedangkan sisa proporsi sebesar 65,1% dipengaruhi oleh determinan lain di luar kerangka estimasi studi ini.

Kata Kunci:*Emotional Intelligence;* Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Guru; Motivasi Intrinsik; Sekolah Menengah Atas.

Naskah Masuk: 19 Juni 2026; Revisi: 31 Juli 2026; Diterima: 21 Agustus 2026; Terbit: 31 Agustus 2026

1. PENDAHULUAN

Dalam paradigma organisasi publik modern, keberadaan sumber daya manusia (SDM) menempati posisi sentral s ebagai pilar utama penggerak efektivitas dan keberlanjutan institusi. Pengelolaan SDM yang terarah tidak sekadar berfokus pada administrasi ketenagakerjaan, melainkan mencakup seluruh rangkaian strategi untuk mengoptimalkan potensi intelektual, emosional, dan profesional pegawai (Armstrong & Taylor, 2020; Dessler, 2020). Dalam lanskap pendidikan formal, keberadaan guru memegang peranan sebagai aset strategis yang berinteraksi secara intensif dengan peserta didik untuk mentransmisikan pengetahuan, mengonstruksi karakter, serta menanamkan nilai-nilai kebangsaan. Implikasinya, dinamika efektivitas kerja pendidik mentransformasikan diri menjadi indikator vital yang menentukan derajat pencapaian hasil belajar sekaligus merefleksikan mutu pendidikan secara komprehensif.

Efektivitas kerja pendidik diartikulasikan sebagai manifestasi capaian performa, baik dalam dimensi kuantitas maupun kualitas, yang direalisasikan oleh seorang tenaga pengajar saat mengoperasionalkan tanggung jawab inti dan peran profesionalnya selaras dengan standar mutu yang ditargetkan oleh institusi (Mangkunegara, 2017; Robbins & Judge, 2017). Berdasarkan kriteria Priansa (2018) dan kerangka integratif Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022, kinerja guru diukur melalui empat dimensi substantif: perancangan pembelajaran, pelaksanaan proses instruksional, evaluasi hasil belajar, serta penyelenggaraan pembimbingan dan pelatihan siswa. Kendati peran guru sangat vital, fakta empiris di lapangan sering memperlihatkan fluktuasi produktivitas dan kualitas pengajaran. Di SMA Negeri 2 Bireuen, fenomena pendahuluan mengindikasikan masih terdapat kesenjangan kinerja, seperti penyusunan perangkat pembelajaran yang cenderung bersifat administratif formalis, variasi model pembelajaran kelas yang belum optimal, serta belum meratanya pemberian umpan balik evaluasi secara personal kepada peserta didik.

Fluktuasi serta degradasi performa tenaga pengajar dipicu oleh interaksi kompleks antara faktor intrinsik diri maupun eksogen institusional. Dari jajaran prediktor eksternal, pola kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah memegang peranan paling dominan dalam mengondisikan efektivitas kerja tersebut. Konstruk kepemimpinan transformasional mengemuka sebagai paradigma berbasis visi yang sanggup mengeskalasi inspirasi, menstimulasi daya nalar kritis, serta mengintegrasikan atensi individual demi memotivasi sumber daya manusia agar mampu melampaui tolok ukur capaian yang diproyeksikan (Northouse, 2021). Rasa dihormati dan dorongan untuk berinovasi dalam proses pengajaran

pada diri pendidik muncul dari iklim kerja emosional yang kondusif, yang berhasil diciptakan melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah (Kurniawan, 2025).

Di samping faktor kepemimpinan, elemen psikologis internal berupa motivasi intrinsik memegang peranan pivotal. Konstruk motivasi intrinsik merepresentasikan daya dorong alamiah yang bersumber dari ranah internal individu guna menuntaskan beban tugas atas dasar preferensi minat, pemenuhan kepuasan psikologis batiniah, serta komitmen tanggung jawab moral tanpa menggantungkan diri pada intervensi stimulan maupun insentif eksternal (Ryan & Deci, 2020; Uno, 2016). Ketahanan dalam menghadapi dinamika kurikulum, inisiatif pengembangan diri, dan komitmen yang konsisten merupakan bentuk manifestasi dari tingginya motivasi intrinsik seorang guru (Budiman et al., 2025; Saptono, 2016).

Faktor psikologis lain yang sering dikaitkan dengan efektivitas kerja adalah *emotional intelligence* (kecerdasan emosional). Goleman (2018) serta Petrides (2021) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional melibatkan kapasitas diri dalam mengenali, memahami, mengelola emosi pribadi, serta membangun empati sosial. Namun, beberapa literatur empiris menunjukkan hasil yang tidak konsisten (research gap); Temuan empiris yang diidentifikasi oleh Ridwan et al. (2024) mengindikasikan bahwa konstruk kecerdasan emosional tidak senantiasa memberikan determinasi secara kausalitas dan signifikan terhadap performa efektivitas kerja pegawai pada tipologi tatanan organisasional tertentu.

Berlandaskan pada sintesis konseptual dan dinamika realitas di lapangan, studi ini dirancang guna mengevaluasi secara komprehensif kontribusi spasial individual maupun kombinasi simultan dari variabel kepemimpinan transformasional, dorongan motivasi intrinsik, serta kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) terhadap efektivitas kerja tenaga pendidik di SMA Negeri 2 Bireuen. Kebaruan saintifik (*novelty*) dari eksplorasi ini berakar pada pendalaman verifikasi konstruk pola kepemimpinan beserta pemetaan diferensiasi peranan kecerdasan emosional dalam lingkup instansi sekolah menengah atas di wilayah Kabupaten Bireuen, Provinsi Aceh.

2. TINJAUAN PUSTAKA & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Guru

Performa efektivitas kerja pendidik direpresentasikan sebagai akumulasi luaran unjuk kerja yang didemonstrasikan oleh tenaga pengajar dalam memenuhi kriteria mutu, proporsi kuantitas, serta ketepatan durasi pemenuhan kewajiban instruksional (Dr. Masrum, 2021; Kurniati et al., 2018). Dalam kerangka operasionalisasinya, Priansa (2018) menegaskan bahwa

instrumen pengukuran efektivitas kerja guru menitikberatkan pada empat fondasi utama, yakni perancangan skenario pembelajaran, eksekusi proses pengajaran di kelas, evaluasi capaian hasil belajar, serta penyediaan bimbingan dan pelatihan bagi peserta didik. Proses penilaian kapabilitas kerja tersebut turut diselaraskan dengan internalisasi *core values* Aparatur Sipil Negara (ASN) BerAKHLAK sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022.

Kepemimpinan Transformasional

Paradigma kepemimpinan transformasional diartikulasikan sebagai orientasi kepemimpinan yang merekonstruksi tata nilai, preferensi sikap, serta keyakinan para bawahan agar mampu mengeskalasi capaian performa melampaui ambang batas ekspektasi minimal yang dipersyaratkan (Northouse, 2021; Ridwal, 2018). Dalam kerangka konseptual Robbins sebagaimana disintesiskan oleh Saputra (2022), pengoperasian konstruk kepemimpinan transformasional ini ditopang oleh empat dimensi fundamental, mencakup pemancaran pengaruh ideal berorientasi karisma (*idealized influence*), penyulutan motivasi yang menginspirasi (*inspirational motivation*), penggalakan stimulasi nalar intelektual (*intellectual stimulation*), serta curahan kepedulian yang bersifat personal (*individualized consideration*).

Motivasi Intrinsik

Paradigma motivasi intrinsik diartikulasikan sebagai daya dorong internal yang mengarahkan individu untuk mengeksekusi suatu aktivitas atas dasar kenikmatan pribadi, pencarian tantangan, serta pemenuhan pilar-pilar kebutuhan psikologis fundamental (Ryan & Deci, 2020; Sardiman, 2017). Dalam konteks pemetaan operasionalisasinya, Saptono (2016) mengemukakan bahwa konstruk motivasi internal ini dapat diukur melalui lima domain indikator utama, yang mencakup kebanggaan atas capaian keberhasilan tugas, perolehan apresiasi terhadap performa kerja, keterlibatan pada karakteristik pekerjaan yang menantang, manifestasi kesadaran tanggung jawab, serta ketersediaan ruang bagi pengembangan potensi diri secara berkelanjutan.

Emotional Intelligence

Konstruk *emotional intelligence* merujuk pada kapabilitas kognitif-afektif individu dalam mendeteksi dan mengawasi dinamika emosi internal maupun eksternal, memvalidasi spektrum diferensiasi antarjenis perasaan, serta mendayagunakan basis informasi afektif tersebut guna memandu orientasi nalar dan tindakan (Dâmbean & Gabor, 2021; Goleman, 2018). Dalam konteks pengukuran empiris, Alonazi (2020) memetakan operasionalisasi dimensi kecerdasan ini ke dalam empat domain utama, yang mencakup identifikasi serta evaluasi emosi diri, estimasi persepsi afektif orang lain, pendayagunaan emosi untuk

mendukung efektivitas aktivitas, serta mekanisme regulasi atau pengendalian afeksi secara konstruktif.

Perumusan Hipotesis

Melalui kristalisasi landasan teoretis serta integrasi temuan-temuan empiris terdahulu yang komprehensif, maka proposisi hipotesis dalam eksplorasi ini ditransformasikan serta dirumuskan ke dalam kerangka postulasi berikut:

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Bireuen.

H2: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Bireuen.

H3: *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Bireuen.

H4: Kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan *emotional intelligence* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Bireuen.

3. METODE PENELITIAN

Berlokasi di SMA Negeri 2 Bireuen, Provinsi Aceh, penelitian ini dijalankan pada rentang waktu Januari hingga April 2026. Desain asosiatif kausal berpendekatan kuantitatif dipilih untuk mengidentifikasi keterkaitan kausalitas antarvariabel yang diteliti (Sugiyono, 2019).

Sebanyak 44 guru PNS aktif di SMA Negeri 2 Bireuen ditetapkan sebagai populasi dalam studi ini. Mengingat jumlahnya yang terbatas, seluruh populasi tersebut dijadikan sampel penelitian melalui pendekatan *census sampling* (Sugiyono, 2020).

Mekanisme penghimpunan empiris dioperasionalkan memanfaatkan instrumen kuesioner terstruktur yang diukur melalui rentang skala Likert lima tingkatan (1 hingga 5). Merujuk pada kerangka metodologis Ghozali (2019) dan Kuncoro (2019), pengujian keabsahan atau validitas butir instrumen mendasarkan pada koefisien *Pearson Product Moment* ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$), sedangkan tingkat keandalan atau reliabilitas instrumen dievaluasi melalui besaran koefisien *Cronbach's Alpha* ($\alpha > 0{,}60$). Pada tahapan pembuktian hipotesis, pemrosesan data dieksekusi memanfaatkan teknik estimasi regresi linier berganda berbasis perangkat lunak SPSS versi 25.0, dengan prasyarat mutlak terpenuhinya seluruh pengujian

asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji heteroskedastisitas, serta uji multikolinearitas.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Profil Responden

Hasil pendataan terhadap 44 responden guru di SMA Negeri 2 Bireuen menyajikan distribusi karakteristik demografis sebagaimana terangkum dalam Tabel 1.

Tabel 1. Profil Demografi Responden Guru (N = 44).

Kategori Demografi	Klasifikasi	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	10	22,7%
	Perempuan	34	77,3%
Usia Responden	31 – 40 Tahun	16	36,4%
	> 40 Tahun	28	63,6%
Status Pernikahan	Belum Menikah	1	2,3%
	Menikah	42	95,5%
	Duda / Janda	1	2,3%
Pendidikan Terakhir	Sarjana (S1)	44	100,0%

Uji Validitas, Reliabilitas, dan Asumsi Klasik

Uji validitas membuktikan bahwa keseluruhan indikator pertanyaan mencatatkan koefisien korelasi *Pearson* di atas ambang batas 0,30, sehingga seluruh butir instrumen dikonfirmasi sah dan valid secara empiris. Sementara itu, estimasi keandalan instrumen menghasilkan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,812 untuk konstruk Kepemimpinan Transformasional, 0,835 pada Motivasi Intrinsik, 0,841 untuk *Emotional Intelligence*, serta 0,829 pada variabel Kinerja Guru, di mana seluruh capaian numerik tersebut secara konsisten melampaui batas minimum konsistensi internal senilai 0,60.

Memasuki tahap pengujian asumsi klasik, verifikasi normalitas melalui visualisasi grafik Normal *P-P Plot* memperlihatkan bahwa pola distribusi data berhimpit dan meluruh secara harmonis memediasi garis diagonal residual. Pada domain multikolinearitas, kalkulasi menghasilkan nilai *Tolerance* di atas 0,10 disertai besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10,0 untuk ketiga prediktor independen ($VIF_{X1} = 1{,}421$; $VIF_{X2} = 1{,}388$; $VIF_{X3} = 1{,}452$), yang mengindikasikan bahwa model regresi terbebas dari gejala korelasi sempurna antarvariabel bebas. Akhirnya, pengujian heteroskedastisitas melalui plot sebaran (*Scatterplot*)

mengonfirmasi bahwa distribusi titik residual terpencar secara acak tanpa mengonstruksi pola sistematik tertentu.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Estimasi model regresi linier berganda yang dieksekusi memanfaatkan aplikasi SPSS menghasilkan rincian estimasi koefisien serta capaian statistik pengujian yang terdistribusi secara sistematis pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t (Parsial)

Variabel Model	Unstandardized B	Std. Error	Standardized Beta	t_{hitung}	Sig.	Kesimpulan
(Constant)	12,415	3,112	-	3,989	0,000	Signifikan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,418	0,114	0,462	3,673	0,001	H1 Diterima
Motivasi Intrinsik (X2)	0,285	0,133	0,281	2,142	0,038	H2 Diterima
Emotional Intelligence (X3)	0,024	0,110	0,029	0,218	0,828	H3 Ditolak

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square (R^2)	Adjusted R^2	F_{hitung}	Sig.	Kesimpulan
1	0,591	0,349	0,300	7,142	0,001	H4 Diterima

Persamaan matematis regresi linear berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = 12{,}415 + 0{,}418\ X_1 + 0{,}285\ X_2 + 0{,}024\ X_3$$

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru

Verifikasi pengujian hipotesis secara parsial mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja tenaga pendidik di SMA Negeri 2 Bireuen ($t_{\text{hitung}} = 3{,}673 > t_{\text{tabel}} = 1{,}680$; $\text{sig} = 0{,}001 < 0{,}05$), sehingga estimasi hipotesis pertama (H_1) dinyatakan diterima secara sahih. Implikasi dari temuan ini mengindikasikan bahwa eskalasi performa pendidik bergerak selaras dengan kapabilitas kepala sekolah dalam mengartikulasikan visi institusional, mentransformasikan keteladanan peran, menstimulasi inovasi instruksional, serta mengintegrasikan atensi individual kepada bawahan. Hasil konfirmasi empiris ini tidak hanya memperkokoh konstruksi teoretis Northouse (2021), tetapi juga mengafirmasi konsistensi temuan terdahulu yang dipublikasikan oleh Kurniawan (2025) serta Kirana et al. (2021).

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru

Kalkulasi inferensial membuktikan bahwa motivasi intrinsik memberikan determinasi positif dan signifikan terhadap pemaksimalan efektivitas kerja pendidik di SMA Negeri 2 Bireuen ($t_{\text{hitung}} = 2{,}142 > t_{\text{tabel}} = 1{,}680;\ \text{sig} = 0{,}038 < 0{,}05$), yang berimplikasi pada penerimaan hipotesis kedua (H_2) secara meyakinkan. Internalisasi kesadaran nurani, kepuasan atas ketercapaian target instruksional, serta kepemilikan komitmen tanggung jawab profesional terbukti bertindak sebagai katalis internal yang memicu tenaga pengajar untuk terus mempertahankan stabilitas performa unggul. Implikasi empiris ini secara substantif menguatkan proposisi teoretis Ryan & Deci (2020) sekaligus mengafirmasi temuan ilmiah terdahulu yang dieksplorasi oleh Budiman et al. (2025).

Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Guru

Uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa H_3 ditolak karena *emotional intelligence* tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja guru SMA Negeri 2 Bireuen ($t_{\text{hitung}} = 0{,}218 < t_{\text{tabel}} = 1{,}680;\ \text{sig} = 0{,}828 > 0{,}05$). Hal tersebut mengisyaratkan bahwa stabilitas emosi individual baru bisa berkontribusi pada kinerja formal apabila diselaraskan dengan sistem organisasi serta petunjuk kerja dari pimpinan. Temuan ini mendukung riset empiris terdahulu oleh Ridwan et al. (2024) dan Tubagus Regiasa (2023).

Pengaruh Simultan Variabel Bebas

Hasil uji F membuktikan adanya pengaruh simultan yang signifikan dari kepemimpinan *transformasional*, motivasi *intrinsik*, dan *emotional intelligence* terhadap kinerja guru ($F_{hitung} = 7{,}142 > F_{tabel} = 2{,}84;\ \ p < 0{,}05$). *Nilai* R^2 sebesar 0,349 menyimpulkan bahwa daya jelaskan model ini mencapai 34,9%, sedangkan 65,1% variabilitas kinerja guru sisanya didorong oleh elemen luar seperti sarana sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Melalui sintesis komprehensif atas hasil kalkulasi data empiris yang telah diolah, maka konklusi ilmiah dalam eksplorasi ini dirumuskan ke dalam beberapa pilar inferensi utama sebagai berikut: a.) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Bireuen (t_{hitung} = 3,673; sig = 0,001);b) Kalkulasi inferensial mengonfirmasi bahwa variabel motivasi intrinsik memberikan determinasi positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja tenaga pendidik di SMA Negeri 2 Bireuen

($t_{\text{hitung}} = 2{,}142;\ \text{sig} = 0{,}038$);c.) *Emotional intelligence* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Bireuen (t_{hitung} = 0,218; sig = 0,828);d.) Kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan *emotional intelligence* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Bireuen (F_{hitung} = 7,142; sig = 0,001) dengan kontribusi pengaruh sebesar 34,9%.

Saran

Bagi Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Bireuen, disarankan untuk mengintensifkan gaya kepemimpinan transformasional melalui penyediaan ruang diskusi inovasi pengajaran serta pemberian apresiasi individual bagi guru berprestasi. Bagi para guru, diharapkan terus memelihara motivasi intrinsik melalui pengembangan kompetensi mandiri untuk memperluas jangkauan analisis model, penelitian lanjutan perlu mempertimbangkan penambahan variabel eksogen baru, di antaranya iklim organisasi, beban kerja, atau keterampilan digital.

DAFTAR PUSTAKA

Alonazi, W. B. (2020). The Impact of Emotional Intelligence on Healthcare Leadership Performance. *Journal of Healthcare Leadership*, 12, 125–135.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.

Budiman, N. D., Haryanto, A., & Setyowati, E. (2025). Sinergi Komunikasi Transformatif dan Kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Motivasi Intrinsik Dosen. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 15(1), 45–58.

Dâmbean, C., & Gabor, M. R. (2021). Emotional Intelligence in Educational Leadership: A Systematic Review. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 238, 110–119.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.

Dr. Masrum, M. (2021). *Kinerja Guru dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya*. Deepublish.

Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goleman, D. (2018). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.

Kirana, K. C., Setyawati, N. D., & Kurniawan, I. S. (2021). Memperkuat OCB: Peran Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik. *Jurnal Riset Manajemen*, 8(2), 101–112.

Kurniawan, S. Y. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja dan Kesejahteraan Psikologis Tenaga Kesehatan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 18(1), 22–34.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). SAGE Publications.

Petrides, K. V. (2021). Trait Emotional Intelligence Theory and Applications. *Personality and Individual Differences*, 168, 110–120.

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.

Ridwan, M., Games, D., & Lukito, H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(1), 88–99.