

## The Influence Of Principals' Charismatic Leadership And Teacher Motivation On Teacher Performance At SMP Panca Budi Medan

### Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Kepala Sekolah Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Panca Budi Medan

Ahmad Syarif <sup>1)</sup>; Saimara AM Sebayang <sup>2)</sup>; Muhamad Toyib Daulay <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Pembangunan Pancabudi

Email: <sup>1)</sup> [ahmdsyrrff@gmail.com](mailto:ahmdsyrrff@gmail.com); <sup>2)</sup> [saimarasebayang@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:saimarasebayang@dosen.pancabudi.ac.id)

<sup>3)</sup> [toyib.daulay@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:toyib.daulay@dosen.pancabudi.ac.id)

#### ARTICLE HISTORY

Received [20 Maret 2026]

Revised [28 April 2026]

Accepted [30 April 2026]

#### KEYWORDS

Charismatic Leadership, Motivation, Teacher Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan mutu pendidikan, karena guru yang berkinerja tinggi mampu menciptakan proses pembelajaran efektif, inovatif, dan mendukung pengembangan kompetensi siswa. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan Kharismatik kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SMP Panca Budi Medan, serta menilai peran motivasi sebagai faktor pendukung kinerja guru. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode asosiatif eksplanatori, melibatkan seluruh guru SMP Panca Budi Medan sebanyak 40 orang sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui angket, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas), regresi linear berganda, serta uji hipotesis parsial ( $t$ ) dan simultan ( $F$ ). Hasil penelitian menunjukkan seluruh instrumen valid dan sangat reliabel, dengan Cronbach's Alpha :  $X_1=0,977$ ,  $X_2=0,968$ , dan  $Y=0,962$ . Uji asumsi klasik terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan. Analisis regresi berganda mengungkap bahwa kepemimpinan Kharismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $B=0,965$ ;  $Sig.=0,000$ ), sementara motivasi juga berpengaruh positif tetapi belum signifikan ( $B=0,049$ ;  $Sig.=0,267$ ). Uji  $F$  menunjukkan pengaruh simultan  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  signifikan ( $F=174,318$ ;  $Sig.=0,000$ ) dengan  $R^2=0,904$ . Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan Kharismatik merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan motivasi berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat pengaruh kepemimpinan. Kepala sekolah yang mampu memimpin dengan karisma sekaligus memberikan dukungan motivasional dapat meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran.

#### ABSTRACT

Teacher performance is a crucial factor in determining the quality of education, as high-performing teachers are able to create effective and innovative learning processes that support students' competency development. This study aims to analyze the influence of the principal's charismatic leadership ( $X_1$ ) and teacher motivation ( $X_2$ ) on teacher performance ( $Y$ ) at SMP Panca Budi Medan, as well as to examine the role of motivation as a supporting factor in improving teacher performance. A quantitative approach with an associative explanatory method was employed, involving all 40 teachers of SMP Panca Budi Medan as the research sample. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation, and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, and hypothesis testing through partial ( $t$ -test) and simultaneous ( $F$ -test) analyses. The results indicate that all research instruments are valid and highly reliable, with Cronbach's Alpha values of 0.977 for  $X_1$ , 0.968 for  $X_2$ , and 0.962 for  $Y$ . The classical assumption tests were fulfilled, indicating that the regression model is appropriate for analysis. Multiple regression analysis reveals that charismatic leadership has a positive and significant effect on teacher performance ( $B = 0.965$ ;  $Sig. = 0.000$ ), while teacher motivation also shows a positive effect but is not statistically significant ( $B = 0.049$ ;  $Sig. = 0.267$ ). The  $F$ -test demonstrates that  $X_1$  and  $X_2$  simultaneously have a significant effect on  $Y$  ( $F = 174.318$ ;  $Sig. = 0.000$ ), with a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.904. These findings confirm that charismatic leadership is the primary factor in enhancing teacher performance, while motivation functions as a supporting factor that strengthens the influence of leadership. Principals who demonstrate charismatic leadership while providing motivational support can foster greater teacher professionalism and improve the overall quality of learning.

## PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, semangat kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja individu dan keseluruhan organisasi (Daulay, 2024). Berbagai studi menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tidak hanya bergantung pada sistem atau struktur organisasi, tetapi juga pada kemampuan, komitmen, dan peran aktif sumber daya manusia sebagai pelaksana utama kebijakan organisasi (Sebayang et al., 2025). Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan mutu pendidikan, karena guru yang berkinerja tinggi mampu menciptakan proses

pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Guru mempunyai peranan penting dalam pengembangan diri anak dengan memberikan berbagai macam pengetahuan dan keterampilan serta pembentukan kepribadian (Ahmad, 2017). Guru yang memiliki kinerja tinggi mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif, inovatif, dan mampu mengembangkan kompetensi siswa secara menyeluruh. Pendidikan berkualitas, sebagaimana ditekankan dalam Sustainable Development Goals (SDG 4), menuntut guru yang profesional, termotivasi, dan memiliki kemampuan pedagogik yang mumpuni untuk mempersiapkan generasi masa depan yang kompeten dan adaptif (Nurfatihah et al., 2022). Di Indonesia, upaya peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung pada kapasitas guru dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan mengembangkan pembelajaran. Guru memegang peranan penting dalam dunia pendidikan Indonesia, karena guru tidak hanya mengajar, tetapi juga berperan sebagai fasilitator, motivator, dan pengelola pembelajaran (Susila, 2025).

Secara global, bahwa peningkatan kualitas guru berbanding lurus dengan prestasi siswa dan daya saing negara dalam bidang pendidikan. Guru merupakan elemen fundamental dalam sistem pendidikan yang berperan sebagai fasilitator pembelajaran, pembentuk karakter, dan agen perubahan sosial (A. Susanto et al., 2024). Guru bukan hanya sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai motivator, pembimbing, dan penggerak budaya belajar di sekolah (Mohamad Aso Samsudin, 2021). Oleh karena itu, kinerja guru menjadi indikator utama keberhasilan sistem pendidikan dan target strategis bagi peningkatan mutu sekolah, yang menuntut perhatian serius dari pengambil kebijakan dan peneliti pendidikan.

Fenomena nyata di SMP Panca Budi Medan menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara idealitas kinerja guru dan praktik yang berlangsung di lapangan. Berdasarkan data internal sekolah selama tiga tahun terakhir (2022–2024), rata-rata kinerja guru pada tiga indikator utama—perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian/evaluasi hasil belajar belum sepenuhnya optimal:

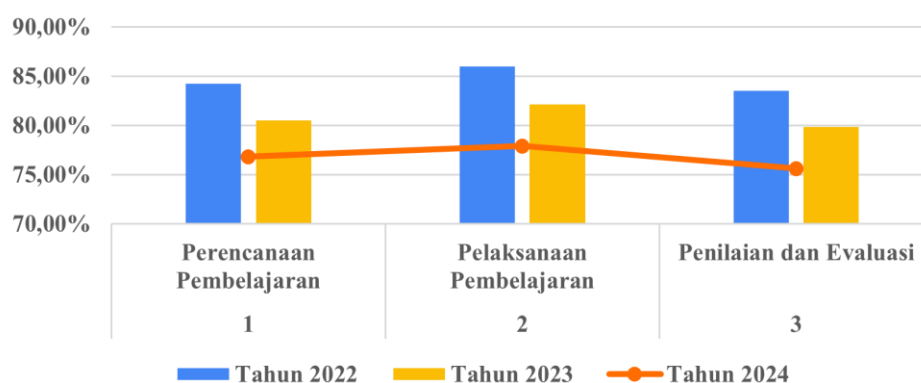
**Tabel 1. Rata-Rata Kinerja Guru SMP Panca Budi Medan (2022–2024)**

No	Indikator Kinerja Guru	2022	2023	2024
	Perencanaan Pembelajaran	84,2%	80,5%	76,8%
	Pelaksanaan Pembelajaran	86,0%	82,1%	77,9%
	Penilaian dan Evaluasi	83,5%	79,8%	75,6%
	<b>Rata-rata Kinerja Guru</b>	<b>84,6%</b>	<b>80,8%</b>	<b>76,8%</b>

Sumber : Pengolahan data 2025

Hasil pra-survei dari 20 guru menguatkan temuan ini. Hanya 35–45% guru melaporkan menyusun perencanaan yang jelas, melaksanakan pembelajaran interaktif, dan memanfaatkan evaluasi untuk perbaikan. Mayoritas guru merasa bahwa proses pembelajaran belum sepenuhnya sesuai standar profesional, yang menunjukkan kesenjangan nyata antara praktik dan harapan ideal.

**Gambar 1**



Sumber : Pengolahan data 2025

Fenomena ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Kesenjangan ini tidak hanya berdampak pada kualitas pembelajaran, tetapi juga berpotensi menurunkan motivasi siswa dan efektivitas sekolah secara keseluruhan. Dengan kondisi tersebut, analisis mendalam diperlukan untuk memahami penyebab, sehingga intervensi dapat dilakukan secara tepat. Dua faktor yang diduga kuat menjadi penyebab penurunan kinerja guru adalah kepemimpinan Kharismatik kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi guru ( $X_2$ ).

Kepemimpinan kharismatik dalam (Nadir et al. 2023) merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang berakar pada daya tarik pribadi (*charisma*), yang meliputi kepercayaan, spiritualitas atau moral yang tinggi, serta kemampuan mempengaruhi dan menginspirasi pengikutnya agar mengikuti visi dan nilai-nilai yang diyakini (Fadhilah et al., 2025). Dalam budaya kolektivistik dan religius seperti SMP Panca Budi Medan, kepala sekolah berperan tidak hanya sebagai manajer administrasi, tetapi juga sebagai figur teladan moral dan sosial. Guru cenderung bekerja lebih baik ketika dipimpin oleh sosok yang memiliki daya tarik personal dan mampu membangkitkan loyalitas serta komitmen. Manajemen sebagai pendukung Pendidikan dan sumber daya yang efektif memastikan bahwa guru memiliki alat dan dukungan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efisien. Sumber daya manajemen yang efektif dan efisien dapat mendorong guru dan pegawai untuk bekerja secara optimal, sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai (Widyandari & Sebayang, 2025). Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia yang profesional, diharapkan guru dan pegawai akan bekerja secara produktif.

Selain itu, motivasi guru menjadi faktor internal penting yang menentukan kualitas kinerja. Motivasi intrinsik (kepuasan batin, panggilan pengabdian) dan ekstrinsik (penghargaan, insentif, dukungan profesional) memengaruhi konsistensi guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran (Haratua et al., 2024). Penurunan kinerja guru di SMP Panca Budi Medan dapat diasosiasikan dengan rendahnya persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan kurang optimalnya dukungan motivasional. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, berbagai terobosan diperlukan, baik dalam pengembangan kurikulum, inovasi pembelajaran, maupun pemenuhan sarana dan prasarana Pendidikan (Wahyuni, 2022). Kombinasi faktor ini menjadi dasar hipotesis penelitian bahwa kepemimpinan Kharismatik dan motivasi secara signifikan memengaruhi kinerja guru. silae

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam Penelitian (Fadhilah et al., 2024) membuktikan bahwa kepemimpinan Kharismatik kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, karena kepala sekolah yang memiliki karisma mampu menjadi teladan, memberikan inspirasi, serta menumbuhkan kepercayaan diri guru dalam melaksanakan tugasnya. Sejalan dengan itu, Masruri dkk. (2025) menemukan bahwa kepemimpinan Kharismatik kepala sekolah juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru, yang tercermin dari meningkatnya semangat kerja, loyalitas, dan komitmen guru terhadap sekolah (Supriyatno et al., 2025). Motivasi kerja guru selanjutnya berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja guru, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian Imamuddin (2024), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Imamuddin Tsalis, 2024).

Temuan-temuan tersebut relevan dengan kondisi SMP Panca Budi Medan, di mana kinerja guru menjadi faktor utama dalam mewujudkan pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Keberadaan kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan Kharismatik di SMP Panca Budi Medan diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kepala sekolah memberikan dukungan baik dalam bidang akademik maupun administratif melalui serangkaian arahan dan petunjuk untuk melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang menantang, sebagai fasilitator dan pemecah masalah (Saleem et al., 2020). Dengan adanya data empiris berupa tren kinerja guru yang belum optimal, penelitian ini menghadirkan kontribusi baru (*novelty*) dalam tiga aspek; (1) menghubungkan kepemimpinan Kharismatik kepala sekolah dengan motivasi kepada guru; (2) memfokuskan pada konteks sekolah dengan budaya kolektivistik dan religius; (3) memberikan rekomendasi berbasis data kuantitatif yang relevan untuk peningkatan kinerja guru di level praktis.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas profesional, termasuk mengajar, membimbing, menilai, dan mengembangkan diri, yang berdampak langsung pada kemajuan siswa dan kualitas pendidikan di sekolah (Siemze Joen, 2022). Faktor yang memengaruhi kinerja guru mencakup motivasi, kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan profesional, fasilitas, lingkungan kerja, dan beban kerja. Kinerja guru dapat diukur melalui tiga indikator utama, yaitu perencanaan pembelajaran yang jelas dan terstruktur, pelaksanaan pembelajaran yang efektif dan

interaktif, serta penilaian dan evaluasi yang objektif dan berkelanjutan (Siemze Joen, 2022). Dalam konteks pendidikan Indonesia, kinerja guru menjadi penentu utama mutu pembelajaran karena guru merupakan pelaksana langsung proses pendidikan yang mampu memengaruhi hasil belajar siswa.

### **Kepemimpinan Kharismatik**

Salah satu faktor yang diduga kuat memengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan Kharismatik kepala sekolah. Pemimpin adalah individu yang memiliki visi dan mencapai tujuan dengan menggunakan kebijaksanaan atau otoritas (Sahira et al., 2024). Kepemimpinan Kharismatik dalam pandangan Weber merupakan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan membangun hubungan emosional dengan guru sehingga mendorong mereka bekerja lebih baik dari standar yang diharapkan (Epley, 2015). Faktor-faktor yang membentuk kepemimpinan Kharismatik meliputi pesona pribadi, visi yang kuat, kemampuan komunikasi, keteladanan, empati, serta kemampuan mendorong dan memotivasi guru. Indikator kepemimpinan Kharismatik meliputi penyampaian visi yang inspiratif, keteladanan yang konsisten, dan kepedulian terhadap kebutuhan guru (Muchtaron, 2000). Kepala sekolah yang Kharismatik mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, memperkuat loyalitas guru, dan memacu produktivitas dalam pelaksanaan tugas pembelajaran. Sekolah sebagai lembaga pendidikan berfungsi sebagai forum dalam menanamkan nilai-nilai moral kepada siswa dalam proses pembelajaran (Wahyuni, 2022).

### **Motivasi**

Selain kepemimpinan, motivasi guru juga merupakan variabel penting yang mendorong guru bekerja sungguh-sungguh, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik (Muflih, 2024). Motivasi juga berperan dalam mendorong guru dan pegawai untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik (Mirdhatillah et al., 2025). Motivasi dapat diperkuat oleh kepala sekolah melalui kepemimpinan yang inspiratif, pemberian penghargaan, insentif yang adil, komunikasi terbuka, dukungan pengembangan profesional, serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Indikator motivasi mencakup pengakuan prestasi, pemberian insentif, dan fasilitasi pengembangan diri. c. Kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang kuat merupakan faktor fundamental dalam mendorong kinerja, produktivitas, dan keberlanjutan, pada sektor pendidikan dan kinerja guru (Saimara et al., 2025).

Berdasarkan penjelasan di atas, kerangka berpikir penelitian dapat dirumuskan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa, kepemimpinan Kharismatik kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi guru, motivasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru, serta kepemimpinan Kharismatik kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui motivasi guru sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru dalam meningkatkan kinerja guru serta mutu pendidikan di sekolah.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Analisis**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data berupa angka yang dianalisis secara statistik untuk menguji pengaruh kepemimpinan Kharismatik kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru. Pendekatan kuantitatif berlandaskan pada positivisme, yang menekankan pengukuran objektif fenomena sosial melalui data numerik (Sugiyono, 2013). Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan metode eksplanatori, bertujuan mengetahui hubungan antarvariabel dan menjelaskan pengaruh kausal.

Lokasi penelitian adalah SMP Panca Budi Medan, dipilih karena karakteristik kepemimpinan kepala sekolah yang Kharismatik serta penerapan program motivasi guru. Penelitian berlangsung selama lima bulan (Oktober 2025-Februari 2026) untuk memastikan pengumpulan data sistematis dan valid. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP Panca Budi Medan tahun 2025, berjumlah 40 orang, dengan teknik total sampling, sehingga seluruh guru dijadikan sampel. Penelitian melibatkan tiga variabel. Kinerja guru (Y) didefinisikan sebagai hasil kerja guru dalam menjalankan tugas profesional, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran (Sugiyono, 2013).

Kepemimpinan Kharismatik kepala sekolah ( $X_1$ ) merujuk pada kemampuan kepala sekolah untuk menginspirasi, memotivasi, dan membangun hubungan emosional dengan guru, sebagaimana dijelaskan oleh Weber dalam Epley (2015). Indikatornya meliputi keteladanan, komunikasi efektif, visi yang inspiratif, dan kemampuan memotivasi. Motivasi guru ( $X_2$ ) adalah dorongan internal dan eksternal yang meningkatkan semangat kerja guru, baik intrinsik maupun ekstrinsik, sebagaimana dikemukakan oleh Hizbul (2024). Indikator motivasi mencakup penghargaan, pengakuan, dukungan pengembangan profesional, dan komunikasi yang memotivasi. Data dikumpulkan melalui angket/kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Angket menggunakan skala Likert 1–5. Observasi difokuskan pada perilaku guru

dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan interaksi dengan siswa. Dokumentasi meliputi daftar hadir, laporan kinerja, dan catatan kegiatan guru, berfungsi sebagai data pendukung dan triangulasi. Instrumen diuji validitas menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* dan reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* ( $\geq 0,60$ ). Analisis data dilakukan menggunakan SPSS, meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas), regresi linear berganda, dan uji hipotesis parsial (t) maupun simultan (F). Persamaan regresi yang digunakan Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menilai sejauh mana kepemimpinan Kharismatik dan motivasi menjelaskan variasi kinerja guru.

Metodologi ini dirancang untuk memastikan pengaruh kepemimpinan Kharismatik kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru dapat dianalisis secara akurat, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan, sekaligus memberikan dasar ilmiah untuk peningkatan kualitas manajemen sekolah dan profesionalisme guru.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Responden penelitian ini terdiri dari 40 guru di SMP Panca Budi Medan, dengan 22 laki-laki (55%) dan 18 perempuan (45%). Usia guru bervariasi antara 18 hingga 55 tahun, dengan sebagian besar berada pada rentang 25–36 tahun, menunjukkan kombinasi antara guru muda dan guru yang berpengalaman. Kondisi ini menggambarkan sampel yang representatif untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Kharismatik kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru di sekolah.

Sebelum dilakukan analisis regresi, data penelitian diuji terlebih dahulu untuk memastikan kualitas dan kelayakannya. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel kepemimpinan Kharismatik ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kinerja guru ( $Y$ ) dinyatakan valid karena memiliki korelasi yang signifikan dengan total skor item. Selanjutnya, uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing 0,977, 0,968, dan 0,962, yang berarti instrumen penelitian sangat reliabel dan konsisten dalam mengukur konstruk yang diteliti. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan distribusi data residual mengikuti distribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Selanjutnya, uji multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi adanya hubungan linear yang terlalu kuat antarvariabel independen. Nilai tolerance sebesar 0,978 dan VIF sebesar 1,023 untuk  $X_1$  dan  $X_2$  menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas, sehingga kedua variabel dapat dianalisis secara bersamaan dalam model regresi.

Selain itu, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan varians residual konstan pada setiap pengamatan. Hasil menunjukkan nilai signifikansi variabel  $X_1$  sebesar 0,075 dan  $X_2$  sebesar 0,389, keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya semua uji asumsi klasik ini data valid, reliabel, normal, serta bebas dari multikolinieritas dan heteroskedastisitas model regresi dinyatakan layak digunakan untuk menganalisis pengaruh  $X_1$  (kepemimpinan Kharismatik) dan  $X_2$  (motivasi) terhadap  $Y$  (kinerja guru).

**Tabel 2. Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas, Multikolinieritas, & Heteroskedastisitas**

Kode Variabel	Variabel	Validitas	Reliabilitas	Normalitas	Multikolinieritas	Heteroskedastisitas
$X_1$	Kepemimpinan Kharismatik	Valid	0,977 (Sangat Reliabel)	Normal	Tidak ada (VIF=1,023)	Tidak ada (Sig.=0,075)
$X_2$	Motivasi	Valid	0,968 (Sangat Reliabel)	Normal	Tidak ada (VIF=1,023)	Tidak ada (Sig.=0,389)
$Y$	Kinerja Guru	Valid	0,962 (Sangat Reliabel)	Normal	–	–

Sumber : Pengolahan data SPSS

Sebelum menguji hipotesis, model regresi diuji terlebih dahulu kelayakannya melalui uji F dan uji t. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen, yaitu kepemimpinan Kharismatik ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru ( $Y$ ). Selanjutnya, uji-t digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji ini akan menentukan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak, baik secara simultan maupun parsial.

**Tabel 3. Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1322,722	2	661,361	174,318	.000 <sup>b</sup>
	Residual	140,378	37	3,794		
	Total	1463,100	39			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU  
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan Kharismatik

Sumber : Pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 174,318 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara simultan. Artinya, variabel kepemimpinan Kharismatik ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

**Tabel 4. Uji Parsial (t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,351	4,316		-0,545	0,589
	Kepemimpinan Kharismatik ( $X_1$ )	0,965	0,052	0,958	18,600	0,000
	Motivasi ( $X_2$ )	0,049	0,044	0,058	1,127	0,267

a. Dependent Variable : Kinerja Guru (Y)

Sumber : Pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel kepemimpinan Kharismatik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kharismatik ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan Kharismatik kepala sekolah, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Sementara itu, variabel motivasi ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,049, namun nilai signifikansinya sebesar 0,267 ( $> 0,05$ ). Dengan demikian, variabel motivasi ( $X_2$ ) menunjukkan pengaruh positif, tetapi belum signifikan secara statistik terhadap kinerja guru. Artinya, motivasi memiliki kecenderungan memengaruhi kinerja guru (Y).

**Tabel 5 Uji R**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 <sup>a</sup>	0,904	0,899	1,948

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan Kharismatik

Sumber : Pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel *Model Summary*, diperoleh nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,904. Hal ini menunjukkan bahwa 90,4% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan Kharismatik dan motivasi secara bersama-sama. Sementara itu, 9,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti.

**Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis**

No.	Hipotesis	Nilai Uji	Sig.	Kesimpulan
1	Kepemimpinan Kharismatik ( $X_1$ ) → Kinerja Guru (Y)	t = 18,600	0,000	Berpengaruh positif
2	Motivasi ( $X_2$ ) → Kinerja Guru (Y)	t = 1,127	0,267	Berpengaruh positif
3	Kepemimpinan Kharismatik ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) → Kinerja Guru (Y)	F = 174,318	0,000	Berpengaruh positif dan simultan

Sumber : Pengolahan data SPSS

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan Kharismatik ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja guru ( $Y$ ), motivasi ( $X_2$ ) juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru ( $Y$ ) meskipun pengaruhnya belum signifikan secara statistik, dan secara simultan kepemimpinan Kharismatik ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Kharismatik kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan Kharismatik yang dikemukakan oleh Max Weber, yang menyatakan bahwa pemimpin Kharismatik memiliki kemampuan luar biasa dalam memengaruhi pengikut melalui visi, keteladanan, dan kekuatan personal sehingga mendorong perubahan perilaku dan peningkatan kinerja. Epley (2015) menegaskan bahwa kepemimpinan Kharismatik merupakan bagian dari kepemimpinan transformasional yang mampu membangkitkan komitmen dan loyalitas bawahan melebihi kepentingan pribadi. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang Kharismatik mampu menjadi teladan, mengomunikasikan visi secara inspiratif, serta membangun hubungan emosional dengan guru, sehingga guru terdorong untuk melaksanakan tugas pembelajaran secara lebih optimal. Hal ini tercermin dari nilai koefisien regresi dan uji t yang sangat signifikan, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan Kharismatik merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Panca Budi Medan.

Selanjutnya, motivasi guru menunjukkan pengaruh positif namun belum signifikan secara statistik terhadap kinerja guru. Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori motivasi kerja, khususnya teori motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Menurut Hizbul Muflihah (2024), motivasi berfungsi sebagai pendorong internal dan eksternal yang mengarahkan individu untuk bekerja lebih giat dan produktif. Namun, dalam praktiknya, motivasi tidak selalu berdampak langsung dan signifikan terhadap kinerja apabila tidak diikuti oleh faktor pendukung lain, seperti kepemimpinan yang kuat, sistem penghargaan yang konsisten, serta budaya kerja yang kondusif. Dengan kata lain, meskipun guru memiliki motivasi yang baik, kinerja mereka belum tentu meningkat secara signifikan apabila motivasi tersebut belum terinternalisasi secara optimal dalam perilaku kerja sehari-hari. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi guru di SMP Panca Budi Medan berperan sebagai faktor pendukung, namun bukan faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja guru secara langsung.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan Kharismatik dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 90,4%. Temuan ini memperkuat pandangan teori manajemen pendidikan yang menyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil interaksi antara faktor kepemimpinan dan faktor psikologis individu, seperti motivasi. Menurut Muchtarom (2000), kepemimpinan Kharismatik tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga menciptakan kondisi psikologis yang mendorong tumbuhnya motivasi kerja guru. Dengan demikian, kepemimpinan Kharismatik kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama yang memperkuat motivasi guru, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja guru secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung teori bahwa kepemimpinan Kharismatik kepala sekolah merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui penguatan motivasi kerja. Meskipun motivasi guru secara parsial belum menunjukkan pengaruh yang signifikan, keberadaannya tetap penting sebagai variabel pendukung yang memperkuat efektivitas kepemimpinan. Dengan demikian, temuan ini memberikan implikasi teoritis bahwa keberhasilan peningkatan kinerja guru di sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan Kharismatik yang inspiratif, visioner, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kharismatik kepala sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ), menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan Kharismatik, semakin meningkat pula kinerja guru. Motivasi guru ( $X_2$ ) juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja guru, meskipun secara statistik pengaruhnya belum signifikan, yang mengindikasikan bahwa motivasi memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerja guru namun belum cukup kuat dalam konteks penelitian ini. Secara simultan, kepemimpinan Kharismatik dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi variabel independen sebesar 90,4% terhadap variasi kinerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan Kharismatik merupakan faktor utama dalam peningkatan kinerja guru, sementara motivasi berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Oleh karena itu,

kepala sekolah yang mampu memimpin dengan karisma sekaligus memberikan motivasi yang tepat akan mampu meningkatkan profesionalisme dan kualitas kinerja guru secara keseluruhan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kepala sekolah perlu terus meningkatkan kualitas kepemimpinan kharismatik dengan menunjukkan visi yang jelas, keteladanan, dan kemampuan memotivasi guru, serta didukung oleh upaya sekolah dalam memberikan pelatihan dan program peningkatan motivasi, sehingga kinerja guru dapat terus meningkat. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, L. I. (2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 133–142. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4133>
- Daulay, M. T. (2024). Peran Semangat Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kantor Desa Purwodadi. 10(2), 1180–1186.
- Epley, J. L. (2015). Weber's Theory of Charismatic Leadership: The Case of Muslim Leaders in Contemporary Indonesian Politics. *International Journal of Humanities and Social Science*, 5(7), 7–17. [www.ijhssnet.com](http://www.ijhssnet.com)
- Fadhilah, L., Baety, N., Jannah, H., Putri, Z. A., Fadhila, A., & Sylva, Z. (2025). Kepemimpinan Kharismatik-Profetik-Transformasional: Kolaborasi Kepemimpinan Strategis Pesantren Masa Kini. 8, 13331–13339.
- Fadilah, A., Hadiwijaya, D., & Muttaqijn, M. I. (2024). The Influence of School Principal Leadership and Organizational Culture on Teacher Performance. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Manajemen*, 20(2), 243–249. <https://doi.org/10.30872/jinv.v20i2.1771>
- Haratua, C. S., Hanief, M., Toha, A. N., Mauludin, L. M. N., & Ikhsan, M. (2024). Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 5(3), 196–205. <https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>
- Imamuddin Tsalis. (2024). Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah. 5(4), 124.
- Mirdhatillah, Sebayang, S.A.M., & Wahyono, T. (2025). Analisis Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Badan Riset dan Inovasi Nasional. 5(2), 1153–1164.
- Mohamad Aso Samsudin, A. (2021). Peran Guru Profesional Sebagai. *Edupedia*, 5(2), 124–132.
- Muchtarom, Z. (2000). Jurnal Kajian Agama dan Filsafat. *Refleksi: Jurnal Kajian Agama Dan Filsafat*, II(2), 117–130.
- Muflihin, M. H. (2024). Motivasi kinerja. Berkah Aksara Cipta Karya
- Nurfatimah, S. A., Hasna, S., & Rostika, D. (2022). *Jurnal basicedu*. 6(4), 6145–6154.
- Sahira, T. P., Nasution, F. A., & Sebayang, S. A. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan. 5.
- Saleem, A., Aslam, S., & Yin, H. (2020). *Principal Leadership Styles and Teacher Job Performance: Viewpoint of Middle Management*. 1–15.
- Sebayang, S. A. M., Daulay, M. T., Maisyarah, R., Shihab, M. W., & Gulo, A. J.. (2025). Impact of energy transformation on economic productivity and environmental sustainability in Toba- Impact of Energy Transformation on Economic Productivity and Environmental Sustainability in Toba-Asahan, Indonesia. <https://doi.org/10.32479/ijeep.17434>.This
- Siemze Joen. (2022). Kinerja Guru. In *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol. 2, Issue 2).
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Alfabeta.
- Supriyatno, E., Napitupulu, A. M., & Lutfi, A. (2025). Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Islam Nabilah Batam. 15, 616–632.
- Susanto, A., Diana, S., & Dkk. (2024). Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman Peningkatan Kualitas Guru Di Indonesia: *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman*, 166–167.
- Susila, S. (2025). Peran Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Indonesia. *AL-HIKMAH: Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam*, 7(1), 1–29.
- Wahyuni, S. (2022). *Application of Training and Development to Improve the Performance of Teachers at SMP 5 Medan after the Pandemic*. 6(2), 120–125.
- Widyandari, R., & Sebayang, S. A. M. (2025). *The Effect of Workload, Work Environment, and Competence on Employee Performance in the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources of North Sumatera Province*. 9(1), 134–140. <https://doi.org/10.32832/pkm>