PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI GUGUS I METRO PUSAT

Skripsi

Oleh

A. ZAHRA INTAN SUCIA
NPM 2153053020

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI GUGUS I METRO PUSAT

Oleh

A. Zahra Intan Sucia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus I Metro Pusat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto,* yang berarti penelitian non eksperimen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Jumlah populasi guru berjumlah 110 orang guru dari 6 (enam) SD di Gugus I Metro Pusat. Peneliti menggunakan rumus Yamane sehingga menghasilkan 86 guru yang akan peneliti gunakan sebagai data sampel penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diukur dengan skala likert. Berdasarkan pengolahan data hasil perhitungan program SPSS Versi 25, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,823 dan memperoleh keputusan melalui teknik uji-t menghasilkan T_{hitung} (9,360) > T_{tabel} (1,663) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < (0,05), maka H_0 ditolak. Selain itu, diperkuat berdasarkan uji koefisien determinasi (KD) atau R2 sebesar 0,511 atau sebesar 51,1%. Oleh karena itu, artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) menerangkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 51,1%, sedangkan sisanya yaitu 48,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus 1 Metro Pusat, dari ke-6 tempat penelitian bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang sangat baik dalam meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transformasional, kinerja guru

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON ELEMENTARY SCHOOL TEACHER PERFORMANCE IN CLUSTER I CENTRAL METRO

By

A. Zahra Intan Sucia

This study aims to determine the effect of transformational leadership style on the performance of elementary school teachers in Gugus I Central Metro. This study used a type of quantitative research with an ex post facto approach, which means non-experimental research. The sample used in this study was proportionate stratified random sampling technique. The total population of teachers were 110 teachers from 6 (six) elementary schools in Gugus I Metro Pusat. Researchers used Yamane's formula to produce 86 teachers that researchers would used as research sample data. Data collection methods using questionnaires and measured by Likert scale. Based on data processing from the calculation of the SPSS Version 25 program, the regression coefficient value of 0.823 was obtained and obtained a decision through the t-test technique resulting in T_{hitung} (9.360) > T_{tabel} (1.663) with a significance value of 0.000 < (0.05), then H0 was rejected. In addition, it was strengthened based on the test of the coefficient of determination (KD) or R2 of 0.511 or 51.1%. Therefore, it meaned that the transformational leadership style variable (X) explains the teacher performance variable (Y) by 51.1%, while the remaining 48.9% was explained by other variables not studied. Based on the results of these calculations, it could be concluded from this study that there was a positive and significant influence between transformational leadership style on the performance of elementary school teachers in Gugus 1 Metro Pusat, from the 6 research sites that the principal's leadership makes a very good contribution in improving teacher performance.

Keywords: transformational leadership style, teacher performance

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI GUGUS I METRO PUSAT

Oleh

A. Zahra Intan Sucia

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN

Pada

Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Jurusan Ilmu Pendidikan

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025

Judul Skripsi	:	**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI GUGUS I METRO PUSAT**
Nama Mahasiswa	:	**A. Zahra Intan Sucia**
Nomor Pokok Mahasiswa	:	**2153053020**
Program Studi	:	**S-1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar**
Jurusan	:	**Ilmu Pendidikan**
Fakultas	:	**Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dosen Pembimbing I	Dosen Pembimbing II
Dr. Riswandi, M.Pd.	**Siti Nurjanah, M.Pd.**
NIP 197608082009121001	NIP 199309172024062002

2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag, M.Si
NIP 197412202009121002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Riswandi, M.Pd.** .....

Sekretaris : **Siti Nurjanah, M.Pd.** .....

Penguji Utama : **Dr. Riswanti Rini, M.Si.** .....

2. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dr. Albet Maydiantoro, M. Pd.
NIP. 198705042014041001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **26 Maret 2025**

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: A. Zahra Intan Sucia
NPM	: 2153053020
Program Studi	: S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD)
Jurusan	: Ilmu Pendidikan
Fakultas	: Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus I Metro Pusat" tersebut adalah hasil penelitian saya, kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dan apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup dituntut berdasarkan Undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Metro, 26 Maret 2025

Yang Menyatakan

A. Zahra Intan Sucia

NPM 2153053020

RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama A. Zahra Intan Sucia lahir di Kota Metro, Prov. Lampung. Pada tanggal 17 Januari 2003, sebagai anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Suliyono dan Ibu Dentia Triyanti. Peneliti memiliki adik bernama M. Alif Irfan Zalil.

Riwayat Pendidikan formal yang telah ditempuh peneliti:

1. TK Yayasan Kartika Jaya di TK Kartika II-29 Koordinator REM 043 Cabang II, Daerah II/Sriwijaya, terdaftar pada tahun 2008 dan lulus 2009.
2. SD Negeri 5 Metro Pusat, terdaftar pada tahun 2009 dan lulus 2015.
3. SMP Negeri 4 Metro, terdaftar pada tahun 2015 dan lulus 2018.
4. SMA Negeri 5 Metro, terdaftar pada tahun 2018 dan lulus 2021.

Pada tahun 2021 peneliti tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung, Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar melalui jalur mandiri. Pada bulan Januari Periode 1 di tahun 2024, peneliti melaksanakan Kuliah Kerja Nyata Tematik (KKN-Tematik) Kampus Merdeka di Desa Bumi Restu, Kecamatan Palas, Kabupaten Lampung Selatan. Selain itu, peneliti melaksanakan Pengenalan Lapangan Persekolahan (PLP I dan PLP II) di SD Negeri 02 Bumi Restu, Kecamatan Palas, Kabupaten Lampung Selatan. Selama menjalani studi, peneliti juga aktif dalam organisasi kampus, yaitu FORKOM PGSD (Forum Komunikasi PGSD) dan HIMAJIP (Himpunan Mahasiswi Jurusan Ilmu Pendidikan) Universitas Lampung sebagai anggota. Peneliti juga mengikuti sebuah Program Kampus Mengajar Angkatan 7 di semester 6 pada tahun 2024.

MOTTO

"*Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) dunia.*"

(QS. Al-Qasas: 77)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim
Segala Puji Bagi Allah SWT. Dzat Yang Maha Sempurna.
Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Uswatun Hasanah Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya ini sebagai rasa syukur kepada Allah dan sebagai tanda cinta, kasih sayang serta terima kasihku kepada:

Kedua orang tuaku, Papaku tercinta (Suliyono) dan Mamaku tercinta (Dentia Triyanti) yang telah membesarkan dan mendidik dengan penuh kasih sayang menjadi sumber inspirasi dan motivasi dalam setiap langkahku. Terima kasih atas segala cinta yang telah diberikan kepada putrimu ini, selalu mendoakan yang terbaik, selalu memberikan semangat dan pengorbanan tanpa batas sehingga putrimu yakin bahwa Allah selalu memberikan apa yang hamba-Nya butuhkan. Semoga Allah SWT menyayangi kedua orang tuaku sebagaimana kedua orang tuaku menyayangiku.

Almamater Universitas Lampung tercinta.

SANWACANA

Puji syukur peneliti haturkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam selalu tercurahkan pada kekasih Allah yang senantiasa selalu rindu dengan umatnya, yaitu Rasulullah Muhammad SAW. Skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus I Metro Pusat" disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Jurusan Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung.

Penyusunan skripsi ini disadari tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati yang tulus peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A, I.P.M., ASEAN Eng., Rektor Universitas Lampung yang telah berkontribusi membangun Universitas Lampung dan mempermudah mahasiswa dalam penyusunan skripsi.
2. Dr. Albet Maydiantoro, M.Pd., Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan surat guna syarat skripsi.
3. Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si., Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah membantu dan mendukung peneliti menyelesaikan skripsi ini.
4. Fadhilah Khairani, M.Pd., Koordinator Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang senantiasa mendukung kegiatan di PGSD Kampus B FKIP Universitas Lampung serta menunjang peneliti menyelesaikan skripsi ini.

5. Dr. Riswandi, M.Pd., Ketua Penguji yang telah senantiasa meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan, memberikan sumbang saran, juga nasihat, kritik, motivasi, dan semangat kepada peneliti selama penyusunan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Siti Nurjanah, M.Pd., Sekretaris Penguji yang telah senantiasa meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan, memberikan sumbang saran, juga nasihat, kritik, motivasi, dan semangat kepada peneliti selama penyusunan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Dr. Riswanti Rini, M.Si., Penguji Utama yang telah memberikan bimbingan, saran, nasihat, dan kritik yang sangat bermanfaat untuk penyempurnaan skripsi ini.
8. Dosen dan Tenaga Kependidikan S-1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan pengalaman serta membantu peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Ibu Dra. Sumarni, M.Pd. sebagai Kepala Sekolah UPTD SD Negeri 1 Metro Pusat, serta seluruh guru yang terlibat yang telah memberikan izin dan membantu peneliti untuk melaksanakan penelitian dan uji instrumen di sekolah tersebut.
10. Bapak Muhammad Feri H, S.Pd. SD. sebagai Kepala Sekolah UPTD SD Negeri 2 Metro Pusat, serta seluruh guru yang terlibat yang telah memberikan izin dan membantu peneliti untuk melaksanakan penelitian dan uji instrumen di sekolah tersebut.
11. Ibu Nunik Mindarwati, S.Pd. sebagai Kepala Sekolah UPTD SD Negeri 3 Metro Pusat, serta seluruh guru yang terlibat yang telah memberikan izin dan membantu peneliti untuk melaksanakan penelitian dan uji instrumen di sekolah tersebut.
12. Ibu Yuyun Kurniasih, S.Pd. sebagai Kepala Sekolah UPTD SD Negeri 4 Metro Pusat, serta seluruh guru yang terlibat yang telah memberikan izin dan membantu peneliti untuk melaksanakan penelitian dan uji instrumen di sekolah tersebut.

13. Bapak Atang Sujana, S.Pd. SD. sebagai Kepala Sekolah UPTD SD Negeri 5 Metro Pusat, serta seluruh guru yang terlibat yang telah memberikan izin dan membantu peneliti untuk melaksanakan penelitian dan uji instrumen di sekolah tersebut.
14. Ibu Atut Dwi Sartika, M.Pd. sebagai Kepala Sekolah UPTD SD Negeri 6 Metro Pusat, serta seluruh guru yang terlibat yang telah memberikan izin dan membantu peneliti untuk melaksanakan penelitian dan uji instrumen di sekolah tersebut.
15. Para pendidik yang telah mengajar dan mendidik dengan penuh kesabaran dan ketulusan.
16. Keluarga besar Bejo Keromo, kepada mbah Poniyem, bude Rohimawati, bulek Ras, bulek Yani, om Heru, dan bulek Siti, terima kasih atas doa, dukungan, dan semangat agar peneliti segera menyelesaikan skripsi ini.
17. Keluarga besar M. Yusuf, kepada nenek Hamidah serta keluarga besar lainnya, terima kasih atas doa, dukungan, dan semangat peneliti agar segera menyelesaikan skripsi ini.
18. Adik laki-laki yang aku sayangi M. Alif Irfan Zalil, serta seluruh keluarga besar memberikan dukungan, memberikan doa, dan semangat selama ini.
19. Adik Sepupu Ku Ferdika Suherman dan Cika terima kasih atas bantuannya yang telah menemani dan mengantar peneliti selama mengurus berkas dan bimbingan, semoga kalian sehat selalu.
20. Rekan-rekan mahasiswa PGSD FKIP Unila angkatan 2021 dan kelas G terima kasih atas kebersamaan dan dukungan yang diberikan selama ini.
21. Sahabatku Silfia Marca A. A., Frenika Supiyati, Frenita Supiyani, Maria Natalisa, Kadek Asih Septiyani, dan Lisa Ariyanti terima kasih atas segala bantuan dalam proses penyusunan skripsi ini, atas kebersamaan yang penuh kehangatan, menjadi sahabat sekaligus keluarga ternyaman selama perkuliahan. Terima kasih juga telah saling mengingatkan dalam kebaikan dan mendukung dalam setiap langkah perjalanan menyelesaikan skripsi ini.
22. Teman seperjuangan bimbingan Selli Oftiah, terima kasih atas semangat yang selalu diberikan dalam perjalanan menyelesaikan skripsi ini.

23. Kepada seseorang yang namanya tidak bisa peneliti sebutkan, seseorang yang pernah menjadi bagian dari perjalanan cinta peneliti. Terima kasih untuk patah hati dan seluruh kebahagiaan yang telah diberikan saat proses penyusunan skripsi ini. Ternyata perginya anda dari kehidupan peneliti memberikan cukup motivasi untuk terus maju dan berproses menjadi pribadi yang jauh lebih baik, dewasa, serta menjadi pribadi yang lebih memahami bahwa setiap orang ada masanya dan setiap masa ada orangnya.
24. Terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam kelancaran penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT, melindungi dan membalas semua pihak atas kebaikan yang diberikan kepada peneliti. Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak kekurangan, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Metro, 26 Maret 2025

A. Zahra Intan Sucia
NPM 2153053020

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR GAMBAR ix

DAFTAR LAMPIRAN x

I. PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 11
C. Batasan Masalah 11
D. Rumusan Masalah 11
E. Tujuan Penelitian 12
F. Manfaat Penelitian 12

II. KAJIAN PUSTAKA 14
A. Kinerja Guru 14
1. Definisi Kinerja Guru 14
2. Indikator Kinerja Guru 17
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru 28
B. Gaya Kepemimpinan Transformasional 32
1. Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional 32
2. Prinsip-prinsip Gaya Kepemimpinan Transformasional 35
3. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional 40
4. Dimensi-dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional 42
5. Efektivitas Gaya Kepemimpinan Transformasional 45
C. Kerangka Pikir 46
D. Hipotesis Penelitian 47

III. METODE PENELITIAN 49
A. Jenis dan Desain Penelitian 49
B. *Setting* Penelitian 49
1. Tempat Penelitian 49
2. Waktu Penelitian 50
3. Prosedur Penelitian 50
C. Populasi dan Sampel Penelitian 51
1. Populasi Penelitian 51
2. Sampel Penelitian 51

D. Variabel Penelitian 54
1. Variabel Bebas (*independent*) 54
2. Variabel Terikat (*dependent*) 55
E. Definisi Konseptual dan Operasional 55
1. Definisi Konseptual 55
2. Definisi Operasional 55
F. Teknik Pengumpulan Data 59
1. Kuesioner/Angket 60
G. Instrumen Penelitian 61
1. Jenis Instrumen 61
2. Uji Coba Instrumen 62
H. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis 64
1. Teknik Analisis Data 64
2. Uji Prasyarat Analisis Data 66
3. Uji Hipotesis 68

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 70
A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian 70
1. Profil Sekolah Lokasi Penelitian 70
B. Pelaksanaan Penelitian 72
1. Persiapan Penelitian 72
2. Karakteristik Responden 72
C. Uji Coba Instrumen 74
1. Uji Validitas 74
2. Uji Reliabilitas 77
D. Analisis Deskriptif Data Penelitian 78
1. Deskripsi data variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) .. 79
2. Deskripsi data variabel Kinerja Guru (Y) 81
E. Uji Prasyarat Analisis Data 84
1. Uji Normalitas 84
2. Uji Linearitas 86
F. Uji Hipotesis 87
1. Uji Regresi Linear Sederhana 87
2. Uji Parsial (Uji-T) 88
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2 / R-Square) 89
G. Pembahasan Hasil Penelitian 89

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN 99
A. Kesimpulan 99
B. Saran 100

DAFTAR PUSTAKA 102

LAMPIRAN 109

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1. Data nama sekolah, akreditasi, dan jumlah guru di Gugus I Metro Pusat tahun 2024/2025 9
2. Data alamat sekolah dasar yang dijadikan tempat penelitian di Gugus I Metro Pusat 50
3. Data populasi penelitian guru di Gugus I Metro Pusat tahun 2024/2025 51
4. Data sampel penelitian guru di Gugus I Metro Pusat, Kota Prov. Lampung 54
5. Kisi-kisi instrumen kuesioner variabel (X) penelitian tahun 2024/2025 56
6. Kisi-kisi instrumen kuesioner variabel (Y) penelitian tahun 2024/2025 59
7. Data skala penelitian kuesioner/angket 61
8. Klasifikasi TCR 62
9. Koefisien Reliabilitas 64
10. Rentang pengklasifikasi skor semua variabel (X) dan variabel (Y) 66
11. Hasil uji validitas instrumen variabel (X) 75
12. Hasil uji validitas instrumen variabel (Y) 76
13. Hasil uji reliabilitas variabel (X) 77
14. Hasil uji reliabilitas variabel (Y) 78
15. Responden terkait data variabel X (gaya kepemimpinan transformasional) . 79
16. Data hasil distribusi frekuensi variabel X 81
17. Responden terkait data variabel Y (kinerja guru) 82
18. Data hasil distribusi frekuensi variabel Y 83
19. Hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* 84
20. Hasil analisis uji linearitas 86
21. Hasil uji regresi linear sederhana 87
22. Hasil uji parsial (uji-t) 88
23. Hasil uji koefisien determinasi (R-*Square*/r^2) 89

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

1. Diagram hasil penilaian angkatan 5 BGP Provinsi Lampung tahun 2022..... 4
2. Berbagai faktor penyebab penurunan kinerja 28
3. Kerangka pikir penelitian..... 47
4. Teknik *stratified random sampling*..... 52
5. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin..... 72
6. Karakteristik responden berdasarkan status jabatan 73
7. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja..... 73
8. Distribusi frekuensi variabel X 81
9. Distribusi frekuensi variabel Y 84
10. Analisis grafik normal Q-Q plot variabel X..... 85
11. Analisis grafik normal Q-Q plot variabel Y..... 85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman

1. Surat izin penelitian pendahuluan 110
2. Surat balasan izin penelitian pendahuluan 116
3. Surat izin uji coba instrumen penelitian 122
4. Surat balasan izin uji coba instrumen penelitian 128
5. Surat izin penelitian 134
6. Surat balasan izin penelitian 140
7. Instrumen kuesioner penelitian 146
8. Data responden uji coba instrumen penelitian 150
9. Data responden penelitian 151
10. Tabulasi hasil data uji coba instrumen penelitian 153
11. Hasil perhitungan uji validitas dan reliabilitas variabel X 154
12. Hasil perhitungan uji validitas dan reliabilitas variabel Y 155
13. Tabulasi hasil data penelitian variabel X 156
14. Tabulasi hasil data penelitian variabel Y 157
15. Hasil uji analisis deskriptif variabel X 158
16. Hasil uji analisis deskriptif variabel Y 158
17. Tabel distribusi nilai r *product moment pearson* 158
18. Tabel distribusi T 159
19. Hasil pengolahan data uji regresi linear sederhana 160
20. Surat keterangan validasi dosen 161
21. Dokumentasi foto penelitian pendahuluan 163
22. Dokumentasi gfrom kuesioner penelitian 165
23. Dokumentasi pengisian kuesioner 166

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru sangat penting untuk menghasilkan generasi penerus yang unggul, karena pendidikan merupakan asas utama atau faktor yang sangat penting untuk pembangunan suatu negara. Pendidikan akan menghilangkan sumber penderitaan masyarakat yang berasal dari kebodohan dan keterbelakangan. Pendidikan nasional bertanggung jawab untuk membangun keterampilan dan kepribadian yang beradab serta nilai-nilai bangsa untuk memajukan negara. Kemajuan sebuah negara dipengaruhi oleh pendidikan negara tersebut. Akibatnya, pendidikan harus dirancang dengan baik untuk memaksimalkan potensi siswa.

Kondisi ideal untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar, kepala sekolah harus menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif. Penerapan gaya kepemimpinan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Sekolah dasar menghadapi kondisi tantangan dalam meningkatkan kinerja guru di tengah tuntutan pendidikan yang terus meningkat. Sejalan dengan Fadliah (2023: 1114), menjelaskan bahwa pendidikan di sekolah dasar saat ini menghadapi masalah utama, yaitu tingkat kinerja guru yang masih rendah. Meskipun, semua orang mengharapkan siswa melakukan yang terbaik, beberapa guru tidak melakukannya.

Menurut penelitian Pahira dan Rinaldy (2023: 811), bahwa setiap organisasi harus berusaha memenuhi tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya dengan memastikan tujuan jangka panjang organisasi. Kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin, memberikan arahan, dan menginspirasi guru untuk memaksimalkan potensi guru. Gaya kepemimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif di mana guru dihormati

dan termotivasi untuk membuat kemajuan dalam pembelajaran. Menurut Kusumaningrum dkk., (2024: 106), guru profesional memiliki tanggung jawab, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan negara. Peran guru tidak pernah berkurang selama proses pembelajaran di sekolah. Akibatnya, seorang guru dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan, tugas, atau kegiatan yang telah guru selesaikan. Tujuan kinerja guru adalah untuk mengetahui apakah siswa telah mengikuti program pendidikan, kurikulum, atau pelatihan yang diberikan. Beberapa cara untuk menilai kinerja guru termasuk kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi.

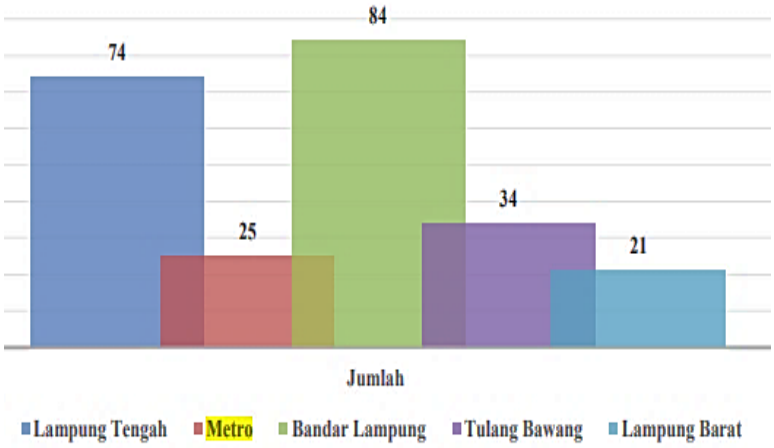
Berdasarkan penelitian Usman dkk., (2023: 10463), kinerja mencakup pencapaian tujuan kemampuan untuk melaksanakan tugas, tingkat kontribusi terhadap keberhasilan organisasi, dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Kinerja tercapai ketika tugas diselesaikan dengan baik dan efektif sambil mempertahankan keinginan seluruh pemimpin *stakeholder*. Guru memiliki akses yang memadai terhadap pelatihan dan pengembangan profesional yang sesuai dengan tujuan sekolah. Istijarti (2023: 165), menjelaskan bahwa kepala sekolah memiliki izin untuk menerapkan sistem kepemimpinan di institusi pendidikan. Sauri dan Hanafiah (2022: 2100), masalah kinerja guru adalah masalah besar bagi guru dan kepala sekolah di dunia pendidikan. Oleh karena itu, standar keberhasilan guru harus dipenuhi.

Tanggung jawab utama kepala sekolah adalah meningkatkan kinerja guru melalui pendidikan dan pelatihan. Melalui kegiatan ini, sumber daya manusia yang ada di sekolah harus ditingkatkan dan dikembangkan. Bersumber pada penelitian Wahyudi dkk., (2022: 18), menjelaskan bahwa data dari *global human capital report*, Indonesia dalam bidang pendidikan menduduki peringkat 65 dari 130 negara berkembang dengan minat belajar serta tingkat literasi kurang. Sementara itu, menurut penelitian terbaru dari UNESCO (*the united nations educational, scientific, and culture organization*), GEM (*global education monitoring*) 2020, kualitas pendidikan telah menurun di

seluruh dunia sejak pandemi *covid*-19, sampai dengan saat ini masih mengalami dampaknya, sehingga anak kelas tinggi masih banyak yang belum bisa membaca, menulis, bahkan berhitung untuk itu diharapkan kinerja guru diharapkan harus lebih ditingkatkan lagi.

Hoesny dan Darmayanti (2021: 124), menurut laporan GEM berdasarkan data survei UNESCO tahun 2016, Indonesia menduduki peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang dalam hal pendidikan, dan peringkat ke-14 dari 14 negara berkembang dalam hal *teacher quality*. Menurut penelitian Hermawan (2020: 119), hasil ini didukung oleh data dari kementerian pendidikan dan kebudayaan. Hasil uji kompetensi guru (UKG) 2018 jauh di bawah standar kompetensi minimal 55,00, mencapai hanya sekitar 53,02 dari rata-rata nasional. Hanya tujuh Provinsi Indonesia yang memenuhi kriteria uji kompetensi guru (UKG). Ketidakmampuan untuk memenuhi persyaratan pendidikan minimum adalah penyebabnya. Hasilnya menunjukkan bahwa guru tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk mendukung kinerja guru.

Menurut Roisah dan Margunani (2018: 60), selain itu nilai profesional rata-rata 54,77, dan nilai kompetensi pedagogik rata-rata 48,94. Kemampuan guru yang tidak memenuhi syarat menunjukkan bahwa nilai uji kompetensi guru (UKG) rata-rata di bawah target. Menurut Surpriyadi (2023: 18), balai guru penggerak (BGP) pemenuhan target capaian indikator kinerja kegiatan agar dapat meningkat secara berkelanjutan, diawali dengan mengidentifikasi masalah dan hambatan yang terjadi selama tahun 2022. Strategi yang telah dibuat akan digunakan sebagai referensi untuk mengantisipasi perbaikan pada masa mendatang. Indikator kinerja kegiatan BGP Provinsi Lampung pada tahun 2022 dicapai melalui pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan program pendidikan guru penggerak. Rincian kabupaten pelaksana angkatan 5 sebagai berikut :



Gambar 1. Diagram hasil penilaian angkatan 5 BGP Provinsi Lampung tahun 2022
Sumber: BGP Provinsi Lampung (2022)

Berdasarkan gambar di atas hasil kegiatan ini mencakup tahapan koordinasi teknis, pengenalan LMS, pembelajaran modul, pendampingan individu, dan pendampingan kelompok serta pleno hasil penilaian angkatan 5 telah selesai dilakukan pada bulan Desember 2022, jumlah peserta 238 orang dengan hasil "amat baik" 234 dan hasil "baik" sejumlah 4 orang. Diketahui bahwa pada kota Metro jumlah pesertanya hanya berjumlah 25 orang, sangat sedikit dibandingkan dengan tempat kabupaten lainnya. Guru penggerak harus ditingkatkan lagi, agar kinerja guru yang ada di kota Metro dapat meningkat.

Suwandi (2023: 39), permasalahan pada penelitian ini adalah kinerja guru yang kurang optimal diakibatkan persebaran guru yang belum merata sesuai kompetensinya di semua jenjang sekolah dasar, dan sebagian guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja guru di Kota Metro. Sejalan dengan beberapa data di atas menunjukkan bahwa jika pemerintah ingin meningkatkan kualitas kinerja guru, pemerintah harus memberikan perhatian lebih besar pada pendidikan dan pengembangan profesionalisme guru. Sebuah bukti bahwa guru tidak memenuhi kompetensi yang ditetapkan adalah fakta nilai uji kompetensi guru (UKG) rata-rata masih di bawah target.

Kinerja yang rendah akan berdampak pada kemampuan untuk mencapai tujuan akademik. Oleh karena itu, keadaan dan kondisi sehari-hari akan memengaruhi kinerja guru. Sesuai dengan pendapat Joen dkk., (2022: 2), tanggung jawab utama guru yang profesional di bidang pendidikan adalah mengajar, membimbing, memimpin, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal dengan standar tertentu dianggap sebagai guru yang efektif. Keadaan seperti ini, kinerja guru menjadi elemen strategis penting dalam pendidikan. Selain kemampuan mengajar, kinerja guru juga mencakup profesionalisme, komitmen, motivasi, dan kemampuan menyesuaikan diri dengan kemajuan pendidikan dan teknologi.

Berhubungan dengan penelitian Taufik (2019: 466), permasalahan umum di dunia pendidikan ialah kinerja guru yang rendah. Lanskap sekolah saat ini menunjukkan guru tertentu tidak mencapai tujuan, meskipun semua orang berusaha sebaik mungkin. Kualitas guru secara signifikan memengaruhi proses dan hasil pendidikan karena guru berinteraksi secara luas dengan siswanya. Meningkatkan kinerja guru sangat penting untuk mencapai hasil terbaik. Guru menunjukkan permasalahan dalam merancang pembelajaran yang inovatif dan rendahnya penguasaan materi pembelajaran. Meskipun demikian, merencanakan, melaksanakan, menyiarkan, dan menilai pembelajaran adalah tantangan bagi banyak guru. Proses pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor, bukan hanya kualitas guru.

Berbagai faktor dari dalam maupun luar menyebabkan ketidakmampuan memaksimalkan potensi kreatif tersebut. Kepala sekolah belum maksimal dalam memberikan perhatian kepada guru, sehingga lingkungan yang penuh tekanan dapat memengaruhi kinerja guru. Kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dengan guru. Kurangnya motivasi guru dalam mengajar. Ketidakmampuan guru dalam mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Oleh karena itu, analisis mendalam diperlukan untuk mengetahui faktor mana yang memengaruhi kinerja guru, seperti kompetensi, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, pelatihan, dan kepemimpinan.

Sesuai dengan penelitian Syafarina dkk., (2021: 2038), keberhasilan guru dipengaruhi oleh faktor *internal*, seperti tingkat pendidikan, kepribadian, komitmen, kemampuan mengajar, dan kedisiplinan, dan faktor *eksternal*, seperti lingkungan, jaminan kesejahteraan, keterampilan manajemen kepala sekolah, dan interaksi dengan masyarakat. Secara kolektif, semua komponen ini membentuk dan memengaruhi kinerja guru. Banyak pakar ahli berpendapat bahwa perubahan dan peningkatan kualitas guru tidak mungkin terjadi di sekolah tanpa peran guru dalam mengubah input pendidikan. Kinerja guru meningkatkan pendidikan, terutama dalam hal pembelajaran, karena hasil yang buruk menyebabkan variasi dalam kinerja, kompetensi, dan kemampuan guru.

Bersumber pada penelitian Wijayanto dkk., (2021: 55), masalah ini sering muncul di sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan birokrasi berakibat tidak membantu guru memaksimalkan potensi dan kreativitas dari guru. Akibatnya, kinerja guru tidak memenuhi harapan, dan guru tidak termotivasi untuk membantu siswa belajar. Sebaliknya, peningkatan kinerja guru membutuhkan rencana dan upaya yang komprehensif untuk mencapainya. Beberapa faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru antara lain disiplin kerja, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Kinerja guru dinilai berdasarkan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.

Guru tidak memiliki keterampilan empati ini untuk memenuhi tugas mengajar sekolah, maka guru dianggap tidak mampu. Juniarti dkk., (2020: 194), kepala sekolah harus mengawasi proses pendidikan, dapat membuat keputusan, berkomunikasi, memberikan tugas kepada orang lain; dan lingkungan sekolah dapat mendorong atau menghambat kinerja guru. Oleh karena itu, kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan mereka sebagai kepala sekolah. Kepala sekolah harus segera beradaptasi dengan perkembangan saat ini, seperti penggunaan teknologi dan pendekatan pembelajaran yang inovatif. Menurut penelitian Fahrurrobi dkk., (2020: 100), menerapkan gaya kepemimpinan

transformasional, para pemimpin dapat berkonsentrasi pada pencapaian tujuan organisasi, memberikan inspirasi dan motivasi kepada guru mengembangkan ide inovatif dan kreatif untuk membangun sekolah yang unggul.

Berlandaskan penelitian oleh Yuliawati dkk., (2023: 14), hasil penelitian kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh kepala sekolah memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja guru. Ariani dkk., (2024: 845), pemimpin transformasional dapat membuat anggota komunitas sekolah menyadari bahwa tujuan lebih penting daripada kepentingan pribadi pemimpin. Kepala sekolah mengetahui dan menanggapi kebutuhan dan tingkat kepuasan guru serta menetapkan kebijakan yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan anggota tim. Kepemimpinan transformasional, membangun dan mendorong orang lain, dapat sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional guru.

Menurut Iqbal dan Hamdaniyah (2023: 512), situasi sekolah yang dipimpin dengan gaya ini menunjukkan hasil belajar siswa yang lebih baik karena kepuasan karyawan dan komitmen guru meningkat. Sejalan dengan pendapat Lin *et al.* (2022: 3), bahwa kepemimpinan transformasional seorang pemimpin mendorong pengikutnya dengan mengembangkan minat mereka di masyarakat, menetapkan tujuan yang sama untuk kelompok, dan mendorong pemimpin untuk melampaui kepentingan pribadi pemimpin untuk kepentingan kelompok. Kepemimpinan sekolah transformasional dalam pendidikan berarti para pemimpin dapat menumbuhkan keyakinan guru tentang kemampuan pemimpin.

Peneliti memetakan beberapa penelitian terdahulu bahwa sebagian besar penelitian tentang gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada pendidikan menengah atau perguruan tinggi. Akan tetapi, penelitian yang secara khusus menyelidiki pengaruh gaya kepemimpinan transformasional

pada guru di sekolah dasar masih terbatas, seperti penelitian yang dilakukan oleh Muharram dkk., (2024: 607), hasil survei yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 22 Palembang diantara variabel gaya kepemimpinan transformasional.

Selain itu, peneliti memperoleh hasil penelitian terdahulu yang diketahui bahwa terdapat perbedaan hasil pada penelitiannya. Akibatnya, masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut, seperti penelitian oleh Irawati dan Mustafa (2023: 348), hasil penelitian gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kota Ternate. Berbeda dengan penelitian oleh Danarti dkk., (2024: 2398), hasil penelitian gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan memengaruhi kinerja guru, dengan menunjukkan hubungan positif yang kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru sekolah dasar. Kesimpulan dari hasil *research gap* penelitian tersebut bahwa dapat memberikan landasan empiris yang kuat untuk mendukung hipotesis tentang kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

Berdasarkan landasan empiris di atas, maka didukung dengan fakta tambahan mengenai gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan melakukan survei awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 4 November 2024 dan tanggal 5 November 2024. Survei dilakukan dengan pihak kepala sekolah sebanyak 6 orang kepala sekolah, yang dilaksanakan pada sekolah UPTD SD Negeri 1 Metro Pusat, UPTD SD Negeri 2 Metro Pusat, UPTD SD Negeri 3 Metro Pusat, UPTD SD Negeri 4 Metro Pusat, UPTD SD Negeri 5 Metro Pusat, dan UPTD SD Negeri 6 Metro Pusat yang berada di Gugus I Metro Pusat Kota Metro.

Berikut penjelasan terkait data akreditasi sekolah dan jumlah guru yang ada di Gugus I Metro Pusat dengan penjelasan tabel berikut.

Tabel 1. Data nama sekolah, akreditasi, dan jumlah guru di Gugus I Metro Pusat tahun 2024/2025

No	Nama Sekolah	Akreditasi	Jumlah Guru
1.	UPTD SD Negeri 1 Metro Pusat	A	36
2.	UPTD SD Negeri 2 Metro Pusat	A	10
3.	UPTD SD Negeri 3 Metro Pusat	A	18
4.	UPTD SD Negeri 4 Metro Pusat	A	9
5.	UPTD SD Negeri 5 Metro Pusat	B	25
6.	UPTD SD Negeri 6 Metro Pusat	A	12

Sumber: Data pokok pendidikan 2024/2025

Berdasarkan data pokok pendidikan di atas, seluruh sekolah di Gugus I Metro Pusat sebagian besar menerima akreditasi tinggi, yaitu akreditasi A (kecuali satu sekolah yang menerima akreditasi B). Akan tetapi, meskipun akreditasi sekolah tergolong tinggi, masih ditemukan kinerja guru yang belum optimal, menunjukkan bahwa capaian akreditasi tidak selalu sejalan dengan kinerja individu guru. Beberapa kemungkinan mengapa kinerja guru di sekolah dasar menunjukkan berbagai gejala masalah yang signifikan adalah sebagai berikut: fokus penilaian akreditasi dibandingkan dengan kinerja individu menunjukkan bahwa akreditasi sekolah menilai aspek kelembagaan seperti sarana, manajemen, dan administrasi, sehingga akreditasi tinggi tidak selalu mencerminkan kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, dukungan kepala sekolah, beban kerja, dan kompetensi profesional.

Penyebab lain jumlah guru tidak seimbang dengan beberapa sekolah memiliki jumlah guru yang sangat banyak (misalnya SDN 1 Metro Pusat dengan 36 guru) sedangkan lainnya sedikit (seperti SDN 4 Metro Pusat dengan hanya 9 guru). Ketidakseimbangan dapat menimbulkan kesenjangan dalam beban kerja, distribusi tugas, serta kolaborasi antar guru, berdampak pada penurunan kinerja individu. Peneliti melakukan survei awal di Gugus I Metro Pusat, yang menunjukkan bahwa persentase kinerja guru kurang dari standar. Keenam kepala sekolah menyatakan bahwa guru melakukan pekerjaannya

dengan baik. Akan tetapi, guru masih membutuhkan lebih banyak instruksi tentang manajemen waktu. Guru kurang mampu dalam bidang teknologi informasi (IT), terutama bagi guru yang hampir pensiun. Berdasarkan jawaban keenam kepala sekolah, ada persamaan faktor penghambat yang sangat memengaruhi kinerja guru. Faktor internal terdiri dari ketidakdisiplinan dan ketidaksadaran, yang berdampak pada kinerja guru. Faktor eksternal terdiri dari lingkungan sekolah, kekurangan sarana dan prasarana, dan kompensasi yang rendah.

Menurut enam kepala sekolah, peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui *in house training* (IHT), partisipasi guru dalam kegiatan kelompok kerja guru (KKG), peningkatan pengawasan, membangun kerja sama, dan memberikan motivasi untuk dukungan tim. Sangat penting untuk memahami mengapa guru tertentu tidak terlibat dalam proses pembelajaran, maka kinerja guru rendah. Kinerja guru memengaruhi kesuksesan akademik, keterampilan sosial, dan pengembangan karakter. Pemimpin sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat membantu guru melakukan yang terbaik dari diri guru sendiri. Reformasi pendidikan yang sedang berlangsung juga diikuti oleh penelitian ini. Kepemimpinan transformasional dapat menjadi strategi yang efektif untuk mengatasi masalah pendidikan seperti peningkatan kualitas pendidikan, kurangnya kualitas guru, dan perubahan kurikulum.

Gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi semangat kerja dan efektivitas pengajaran guru, sehingga memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus I Metro Pusat, mengingat bahwa kinerja guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting guna keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian siswa untuk kebijakan pendidikan yang lebih baik.

B. Identifikasi Masalah

Tercatat bahwa masih terdapat banyak guru yang masih menghadapi kesulitan, diantaranya sebagai berikut.

1. Penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang masih kurang optimal.
2. Kurangnya perhatian optimal dari kepala sekolah berkontribusi pada terbentuknya lingkungan yang kurang kondusif, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja guru.
3. Guru menunjukkan permasalahan dalam merancang pembelajaran yang inovatif dan rendahnya penguasaan materi pembelajaran.
4. Kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dengan guru.
5. Kurangnya motivasi guru dalam mengajar.
6. Ketidakmampuan guru dalam mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

C. Batasan Masalah

Peneliti memberikan batasan masalah, yaitu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah berdampak pada kinerja guru sekolah dasar di Gugus I Metro Pusat. Meningkatkan validitas data, penelitian ini dilakukan selama tahun ajaran 2024/2025 dan hanya melibatkan guru dan kepala sekolah dengan pengalaman mengajar lebih dari dua tahun. Batasan ini dibuat untuk mengumpulkan data yang relevan.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus I Metro Pusat?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui “apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus I Metro Pusat.”

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut.

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini akan memperkuat teori kepemimpinan, terutama yang berkaitan dengan pendidikan dasar diharapkan akan meningkatkan pengetahuan khususnya tentang hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja guru di sekolah dasar. Para peneliti yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi kinerja guru dalam berbagai hal, seperti pengembang dan kualitas pengajaran, dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini, yaitu untuk siswa, guru, kepala sekolah, dan peneliti selanjutnya.

a. Guru

Penelitian ini memberi guru pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja guru. Guru dapat mengetahui pemahaman tentang betapa pentingnya kepala sekolah membantu kinerja guru dalam hal inovasi pengajaran, motivasi, dan perkembangan profesional. Membantu guru menjadi lebih siap untuk menerima dan menerapkan pendekatan pengajaran baru berfokus pada siswa.

b. Kepala Sekolah

Penelitian ini memberi kepala sekolah informasi penting tentang pentingnya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah memahami bahwa kepemimpinan transformasional yang menginspirasi dan mendorong inovasi berkontribusi secara signifikan pada peningkatan motivasi dan kinerja guru. Kepala sekolah mengembangkan metode kepemimpinan yang lebih baik untuk menciptakan lingkungan yang efektif.

c. Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk peneliti selanjutnya tentang bagaimana gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi pendidikan dasar. Peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian mereka tentang kepemimpinan dengan mempertimbangkan komponen kepemimpinan lain yang relevan atau mencoba menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam berbagai lingkungan sekolah sebagai referensi.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Definisi Kinerja Guru

Pendidikan dan keberhasilan siswa sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja guru, sehingga lembaga harus terus mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru. Menurut Uno (2012: 62), istilah kinerja terjemahan dari *performance*. Teori kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu. Secara teoretis, kinerja guru dapat dijelaskan menggunakan teori manajemen kinerja, di mana Robbins dan Judge (2022: 183), menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian tugas yang dihasilkan oleh seorang individu sesuai dengan standar/tujuan tertentu.

Sesuai dengan pendapat Joen dkk., (2022: 10), kinerja adalah hasil dari proses kerja seseorang secara keseluruhan, yang dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan apakah pekerjaan seseorang baik atau tidak. Pada buku yang ditulis oleh Wehelmina (2021: 1), kinerja juga dikenal sebagai *performance* adalah perolehan prestasi kerja dan pencapaian hasil kerja, baik secara individu, kelompok, maupun organisasi. Kinerja saling bersinergi untuk menghubungkan serangkaian aktivitas organisasi atau perusahaan dengan kemampuan kinerja yang telah dirancang sebelumnya.

Kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang mampu menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Menurut Baihaki dkk., (2023: 5), kinerja adalah jumlah perilaku dan kontribusi yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil kerja karyawan menunjukkan

tingkat kinerja. Krismon dkk., (2020: 118), kinerja adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, akan tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang disepakati bersama.

Seorang guru tidak hanya bertugas untuk mengajar, tetapi juga memiliki peran yang lebih luas dalam membentuk karakter dan kepribadian siswa. Menurut pendapat Kusumaningrum dkk., (2024: 106), guru adalah pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Menurut Fadilah dkk., (2019: 2), guru merupakan seorang pendidik yang mempunyai peranan penting untuk mentransfer ilmu pengetahuan sekaligus nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan terhadap anak didik. Masrum (2021: 1), menjelaskan guru merupakan komponen paling menentukan, karena di tangan gurulah kurikulum, sarana dan prasarana, dan iklim pembelajaran menjadi suatu yang berarti bagi kehidupan siswa.

Sistem pendidikan formal, guru memegang peran yang sangat penting. Guru tidak hanya menjadi pengajar, namun juga menjadi panutan bagi siswa. Sejalan dengan beberapa pendapat ahli terkait pengertian kinerja guru diantaranya, menurut Fitria dan Limgiani (2024: 142), dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya sebagai seorang guru atau pengajar dalam rangka mencapai tujuan secara baik. Latifah Ummi dkk., (2024: 113), mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan seorang guru untuk menyelesaikan tugas pembelajarannya dan mendidik siswa sesuai dengan kompetensi yang berlaku dalam bidang penyampaian materi, pengelolaan kelas, dan evaluasi pembelajaran.

Keberhasilan pendidikan bergantung pada kemampuan guru dalam menyiapkan siswa untuk melalui proses belajar mengajar. Menurut Suharsaputra (2013: 166), pada dasarnya kinerja guru adalah hasil atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Kualitas kinerja guru sangat berpengaruh pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Oleh karena itu, keadaan dan kondisi sehari-hari akan memengaruhi kinerja guru. Sejalan dengan pendapat Mauliya dkk., (2023: 155), menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan perilaku nyata yang ditunjukan guru pada saat memberikan pelajaran kepada siswa, saat melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk bagaimana guru dalam mempersiapkan proses belajar.

Berdasarkan konteks pendidikan, kinerja guru tidak hanya diukur dari keberhasilan dalam mengajar, tetapi juga dari keterlibatan dalam pengembangan kurikulum, inovasi pembelajaran, dan interaksi dengan siswa serta lingkungan sekolah. Menurut Madjid (2016: 11), menjelaskan kinerja guru (*teacher performance*) adalah hasil kerja guru yang dapat dicapai dalam suatu sekolah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab sekolah untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja guru terkait dengan kompetensi, sehingga guru yang berprestasi tinggi harus didukung oleh kompetensi yang sama. Tanpa kompetensi yang baik, seorang guru tidak mungkin berprestasi dengan baik.

Berdasarkan beberapa ahli, kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja yang mencerminkan cara guru bertindak, serta keterampilan, nilai, dan pengetahuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Oleh karena itu, moral, profesionalisme, serta tanggung jawab yang dipikul oleh guru menjadi cerminan dari kinerjanya.

2. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru adalah tolak ukur atau standar kinerja bagi setiap individu, kelompok, atau organisasi, begitu pula seorang guru. Menurut pendapat Masrum (2021: 1), menjelaskan bahwa guru dianggap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan institusi pendidikan. Sebagai profesional yang bertindak dengan kemampuan dan profesionalisme guru tidak hanya harus mengajar atau memberikan pengetahuan. Seorang guru juga harus memimpin, mengajar, melatih, dan pengapdian masyarakat, selain melakukan tugas administrasi lainnya.

Sesuai dengan penelitian Alfaiz (2024: 11), guru memiliki tanggung jawab strategi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa. Menjadi guru profesional adalah tugas yang sulit. Kinerja guru adalah hasil dari usaha guru untuk mencapai tujuan pendidikan dalam sebuah organisasi, seperti sekolah atau madrasah, dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Salah satu cara untuk mengukur kesuksesan seorang guru adalah memenuhi standar. Seorang guru dapat memenuhi standar tersebut, jika guru dianggap berhasil dan memiliki prestasi yang baik. Sebaliknya, jika guru tidak dapat memenuhi standar tersebut, guru dianggap berhasil dan memiliki prestasi yang baik.

Guru adalah pekerjaan yang selalu berubah dan beradaptasi dengan kondisi siswa, perkembangan lingkungan, dan harapan masyarakat terhadap pendidikan. Menurut Astuti (2019: 791), guru dihormati oleh masyarakat karena mereka percaya bahwa hanya guru yang dapat mengajarkan anak didiknya menjadi orang baik. Masyarakat percaya bahwa guru memikul tanggung jawab yang besar karena banyak pekerjaan di luar sekolah. Oleh karena itu, kinerja guru harus berdasarkan kepercayaan masyarakat.

Guru memberikan instruksi individu dan kelompok, yang berarti guru harus terus mengamati sikap, perilaku, dan tindakan anak didiknya, baik di dalam maupun di luar sekolah. Wardany dan Rigianti (2023: 253), menjelaskan bahwa seorang guru harus memiliki empat kemampuan utama: kemampuan pedagogik, kemampuan kepribadian, kemampuan profesional, dan kemampuan sosial. Akibatnya, seorang guru harus memiliki kemampuan untuk memimpin pendidikan di kelas. Proses belajar berhasil, guru yang baik harus memahami kondisi fisik dan mental siswa, mampu menggunakan teknologi, dan berkomunikasi dengan baik dengan siswa untuk memungkinkan guru menggunakan evaluasi dan kegiatan refleksi saat belajar.

Penilaian mengacu pada kuantitas dan tingkat prestasi. Penelitian Wijayanti (2021: 75), menjelaskan bahwa melakukan penilaian kinerja secara objektif adalah tugas penting seorang guru. Interaksi yang positif harus terjadi, yang dapat menumbuhkan rasa setia karena guru diperlakukan dengan adil. Guru harus selalu memiliki kapasitas untuk berprestasi untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Dwiyani dan Yanti (2024: 617), guru memainkan peran penting dalam proses pendidikan, terutama pendidikan yang diberikan secara resmi di sekolah atau madrasah.

Kinerja dicapai ketika tugas atau pekerjaan diselesaikan dengan baik dan efisien sambil mempertahankan keinginan semua pemimpin *stakeholder*. Pendidikan yang baik sangat penting untuk menentukan jalan sosial, ekonomi, dan politik suatu negara. Oleh karena itu, metode utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah peningkatan kualitas pendidik. Sesuai dengan penelitian Musnaeni dkk., (2022: 99), strategi pembelajaran guru ditentukan oleh penilaian kinerja guru.

Guru harus memiliki perencanaan yang jelas dan terukur dan mengelola proses pembelajaran secara efektif dan efisien agar praktik pembelajaran berjalan dengan baik dan hasilnya dapat diandalkan. Joen dkk., (2022: 15), kinerja guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran. Tugas utama guru mencakup: a) perencanaan, b) pelaksanaan, dan c) penilaian pembelajaran. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya tercermin dari peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas atau di luar kelas, seperti sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih.

Kinerja guru merupakan salah satu cara untuk meningkatkan profesionalisme guru. Menurut Ashlan (2021: 80), tiga kegiatan pembelajaran di kelas dinilai berdasarkan indikator kinerja guru: a) perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran: tahap ini berkaitan dengan kemampuan guru untuk memahami materi pelajaran. Kemampuan guru dapat diukur melalui proses pembuatan program kegiatan pembelajaran; b) pelaksanaan kegiatan pembelajaran: tahap ini mencakup manajemen kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penerapan metode pembelajaran; c) evaluasi dan penilaian pembelajaran: kegiatan yang bertujuan untuk menentukan apakah tujuan pembelajaran telah dicapai dan bagaimana proses pembelajaran dilakukan.

Kinerja guru juga dapat dilihat dari seberapa banyak kriteria kompetensi yang diperlukan untuk mengukur kinerja. Sejalan dengan pendapat Sutrisno (2009: 179), mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

a. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
b. Pengetahuan pekerjaan: pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan, yang akan memengaruhi kuantitas dan kualitas hasil kerja.

c. Inisiatif: tingkat inisiatif yang ditunjukkan oleh pekerja selama melaksanakan tugas pekerjaan, terutama dalam menangani masalah yang muncul.
d. Kecekatan mental: tingkat kemampuan atau kecepatan dalam menerima instruksi pekerjaan dan menyesuaikannya dengan situasi kerja saat ini.
e. Sikap: sikap yang positif terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan.
f. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

Pengukuran indikator kinerja harus dilakukan menggunakan dimensi yang sama karena kinerja memiliki dimensi yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Dimensi kinerja untuk satu pekerjaan mungkin berbeda dari dimensi lainnya. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, namun juga perilaku dalam bekerja.

Standar kompetensi yang harus dipenuhi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, dengan penjelasan sebagai berikut.

a. Kompetensi pedagogik

Terdapat beberapa kompetensi pedagogik bagi guru diantaranya menurut Astuti (2019: 793), kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru untuk memahami siswa, merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil belajar, dan membantu siswa memaksimalkan potensi mereka. Sejalan dengan pendapat Mu’arif (2023: 178), menjelaskan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan untuk memahami siswa secara menyeluruh, termasuk pemahaman tentang psikologi perkembangan anak dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik.

Kompetensi pedagogik juga mencakup kemampuan untuk merancang pembelajaran, menerapkan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan terus melakukan perbaikan. Kompetensi pedagogik diukur dengan

beberapa indikator utama, yang mencerminkan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran secara efektif. Menurut Madjid (2016: 32), menyebutkan 5 aspek dalam kompetensi pedagogik yang wajib dikuasai guru sebagai berikut:

1) Memahami siswa,
2) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran,
3) Melaksanakan pembelajaran, menata latar (*setting*) pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif,
4) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki,
5) Mengembangkan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Kemampuan pribadi seorang guru didefinisikan sebagai kompetensi kepribadian. Kemampuan ini tercermin pada orang yang kuat, konsisten, dewasa, arif, berkuasa, menjadi teladan bagi siswanya, dan berakhlak mulia. Menurut Madjid (2016: 30), kriteria kompetensi kepribadian meliputi:

1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional indonesia.
2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi siswa dan masyarakat.
3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
4) Menunjukan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional guru adalah kemampuan atau keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi guru secara optimal. Kompetensi profesional berkaitan dengan kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran, metode pembelajaran, dan keterampilan yang mendukung proses pendidikan secara efektif.

Kinerja guru termasuk dalam kompetensi profesional, yang merujuk pada kemampuan teknis guru. Madjid (2016: 37), berikut ini adalah kriteria kompetensi profesional guru, sebagai berikut.

1) Mampu memahami materi pelajaran yang diajarkan, yang mencakup struktur, konsep, dan pola pikir keilmuannya.
2) Memiliki pemahaman yang baik terkait standar kompetensi pelajaran (SK), kompetensi dasar pelajaran (KD), dan tujuan pembelajaran pelajaran dari mata pelajaran yang diampu.
3) Memiliki kemampuan untuk mengembangkan materi pelajaran secara kreatif untuk memberi siswa pengetahuan yang lebih luas dan mendalam.
4) Mampu dan ingin untuk bertindak secara reflektif upaya mengembangkan profesionalismenya sebagai guru secara berkelanjutan.
5) Mampu dan ingin menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran untuk menjawab tantangan zaman.

d. Kompetensi Sosial

Kemampuan sosial adalah salah satu keterampilan yang harus dimiliki guru. Menurut Masrum (2021: 29), kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan siswa, sesama guru, orang tua/wali siswa, dan masyarakat sekitar. Madjid (2016: 37), menyebutkan beberapa indikator dari kompetensi sosial guru dapat dilihat sebagai berikut:

1) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa.
2) Memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama guru dan tenaga kependidikan.
3) Mampu berinteraksi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali siswa serta orang-orang di lingkungan sekitar.

Semua guru harus memiliki empat kemampuan dasar: kemampuan pedagogik, kemampuan sosial, kemampuan profesional, dan kemampuan kepribadian. Menjadi guru tidak hanya memberikan pengetahuan kepada siswa tetapi juga memberikan nilai moral kepada siswa, sehingga siswa tersebut menjadi generasi penerus. Akibatnya, peningkatan kemampuan guru berdampak pada pengukuran kinerja yang lebih baik.

Guru dapat mengikuti tugas pelatihan, seminar, dan melakukan penelitian pendidikan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Joen dkk., (2022: 16), dimensi tugas utama ini diturunkan menjadi indikator kinerja, merupakan pengembangan instrumen kinerja guru yang mencakup tiga dimensi tugas utama: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran, sebagai berikut.

a. Perencanaan Pembelajaran

1) Memformulasikan modul ajar, yang mencakup semua indikator ketercapaian hasil belajar dan dirancang disesuaikan dengan kurikulum dan silabus serta karakteristik siswa. Modul ajar memiliki tujuan yang jelas dan dapat dilaksanakan oleh siswa disesuaikan dengan tingkatan kelas dan dapat diukur melalui nilai tertulis, lisan, atau bentuk hasil kerja lainnya.

2) Menyusun bahan ajar secara mutakhir, runut, logis, dan kontekstual. Bahan ajar harus disusun dari yang sederhana hingga yang kompleks dan dari konkrit ke yang abstrak sesuai dengan tujuan pembelajaran Bahan ajar dirancang dengan mempertimbangkan potensi siswa, seperti ketepatan atau kecepatan belajar siswa, dan tingkat motivasi siswa.

3) Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, strategi, pendekatan, dan metode pembelajaran harus sesuai dengan tujuan dan kemampuan siswa. Strategi, pendekatan, dan metode pembelajaran harus sesuai dengan pemahaman siswa dan tingkat perkembangan *kognitif*, *psikomotor*, dan *afektif*. Setiap tahap pembelajaran harus dialokasikan waktu secara proporsional dengan mempertimbangkan tingkat kompleksitas materi yang dipelajari.

4) Memilih media pembelajaran dan sumber belajar berdasarkan materi dan strategi pembelajaran. Modul kompetensi kognitif, buku, media *audio visual*, dan komputer digunakan untuk mencapai tujuan dan kompetensi pembelajaran. Teknologi informasi dan komunikasi

(TIK) dipilih karena sesuai dengan perkembangan *kognitif, psikomotor*, dan *afektif* siswa dan memudahkan pemahamannya.

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Terdapat tujuh pelaksanaan pembelajaran, sebagai berikut.

1) Memulai pembelajaran dengan efektif

   Mengajukan pertanyaan menantang, memberikan penjelasan tentang manfaat materi pembelajaran, dan menunjukkan hal-hal yang berkaitan dengan materi pembelajaran. Menghubungkan materi pembelajaran saat ini dengan pengetahuan atau pengalaman sebelumnya siswa. Komunikasikan kemampuan dengan bahasa siswa.

2) Menguasai materi Pelajaran

   Materi ajar disampaikan sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ditetapkan dalam modul ajar. Materi ajar dikaitkan dengan bidang studi lain, sesuai dengan topik yang dibahas, dan disampaikan secara sistematis, dari mudah hingga sulit.

3) Menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran efektif

   Kompetensi yang dapat dicapai (*kognitif*, *psikomotor*, dan *afektif*) disesuaikan dengan kegiatan belajar, materi, dan strategi. Memberikan informasi secara sistematis membutuhkan metode pembelajaran yang tepat. Belajar mengajarkan siswa untuk berpikir kritis, bekerja sama, bertanggung jawab, dan menghargai satu sama lain. Pembelajaran dimulai dan berakhir pada waktu yang telah ditentukan.

4) Memanfaatan sumber belajar/media belajar

   Guru terampil dalam memanfaatkan lingkungan dan sumber belajar lainnya untuk mencapai target sesuai alokasi waktu dan menggunakan media pembelajaran (alat laboratorium, teknologi informasi dan komunikasi, dan media lainnya) memfokuskan

perhatian siswa, sehingga materi menjadi jelas dan mudah dipahami oleh siswa. Siswa dapat ikut berpartisipasi dalam pembuatan dan pemanfaatan sumber belajar dan media pembelajaran.

5) Memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa
   Guru dan siswa berinteraksi secara aktif secara fisik, mental, dan emosional selama kegiatan pembelajaran. Memberi pujian kepada siswa, meminta siswa untuk berinteraksi dengan siswa lain, dan menegur siswa yang melanggar tanpa merendahkan martabatnya.

6) Menggunakan bahasa yang benar dan tepat
   Bahasa tulisan yang digunakan (lembar kerja siswa, soal, dan modul) memenuhi kaidah bahasa yang benar, mudah, jelas, dan tidak menimbulkan salah tafsir dan dimengerti siswa sesuai tingkat perkembangannya. Bahasa lisan digunakan guru juga mudah, jelas, dan tidak menimbulkan salah tafsir. Ekspresi wajah, intonasi suara, dan gerak tubuh digunakan untuk menyampaikan informasi.

7) Mengakhiri pembelajaran dengan efektif
   Guru mendorong siswa untuk mengingat kembali peristiwa penting yang terjadi selama kegiatan belajar (dengan mengajukan pertanyaan tentang materi, prosedur, dan peristiwa lainnya) dan memfasilitasi siswa membuat ringkasan. Memberikan tugas atau kegiatan khusus kepada siswa yang belum dan telah mencapai kompetensi.

c. Penilaian Pembelajaran

Ada tiga penilaian pembelajaran, sebagai berikut.

1) Merancang alat evaluasi mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar.
2) Menggunakan metode dan strategi penilaian digunakan untuk mengawasi kemajuan dan hasil belajar dalam mencapai kompetensi tertentu sesuai modul ajar yang telah dibuat.

3) Memanfatkan hasil penilaian untuk memberikan umpan balik tentang kemajuan belajar dan bahan penyusunan selanjutnya dengan hasil analisis penilaian mengidentifikasi topik/kompetensi dasar mudah, sedang dan sulit untuk kegiatan remedial dan pengayaan.

Terdapat sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas kinerja seseorang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan pendidikan dan profesional guru, dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dan melakukan tugas dengan baik.

Kinerja guru dapat diukur melalui beberapa subvariabel dan dimensi utama yang mencerminkan efektivitas dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Menurut Uno (2012:71) subvariabel dimensi dari kinerja guru adalah kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi, dengan penjelasan sebagai berikut:

1) **Kualitas kerja**

   Indikator dari kualitas kerja seorang guru dapat dilihat dari kemampuannya dalam mampu menguasai bahan, mengelola proses belajar mengajar dengan lebih baik, dan mengelola kelas dengan baik.

2) **Kecepatan/ketepatan kerja**

   Indikator dari kecepatan/ketepatan kerja adalah guru harus mampu menggunakan media belajar dan sumber belajar, kemudian mampu menguasai landasan pendidikan, dan sebelum dimulainya kegiatan belajar mengajar (KBM) diharapkan guru memiliki kesiapan untuk merencanakan program pengajaran.

3) **Inisiatif dalam bekerja**

   Indikator dari inisiatif dalam bekerja adalah guru harus mempunyai kemampuan memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar agar terjalin komunikasi dua arah antara guru dan siswa, dan melakukan penilaian hasil belajar siswa.

4) Kemampuan Kerja

Indikator dari kemampuan kerja adalah guru harus menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran. Selain itu, guru harus memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan untuk menyelesaikan masalah sehingga tidak menjadi penghalang bagi siswa untuk belajar.

d. Komunikasi

Indikator dari komunikasi adalah guru harus dapat memahami dan menyelenggarakan sebuah administrasi sekolah dan guru harus dapat memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kinerja guru dapat diukur melalui beberapa indikator utama yang mencerminkan efektivitas dan profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil dari pelaksanaan tugas mengajar yang berkualitas. Pada penelitian ini, kinerja guru diukur melalui lima dimensi menurut Uno (2012: 71) yaitu: a. kualitas kerja; b. kecepatan/ketepatan kerja; c. inisiatif dalam bekerja; d. kemampuan kerja; dan e. komunikasi. Aspek-aspek dalam kelima dimensi inilah yang dijadikan peneliti sebagai standar minimum kinerja guru dalam penelitian ini.

Oleh karena itu, memahami komponen tugas utama dan fungsi sebagai seorang guru sangat penting, dan indikator kinerja dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru. Akan tetapi, saat guru mengembangkan tugas profesional, kinerja guru harus diperhatikan dan dievaluasi. Artinya, tugas-tugas hanya dapat diselesaikan dengan kemampuan khusus yang dipelajari melalui program pendidikan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru adalah pusat keberhasilan pendidikan bergantung pada guru, yang dianggap berperan penting dalam mencapai tujuan pendidikan dan merupakan perwakilan dari kualitas pendidikan. Meningkatkan kinerja guru sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal. Akan tetapi, banyak guru menghadapi kesulitan dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan menilai pembelajaran. Tidak hanya kualitas guru dipengaruhi oleh guru itu sendiri, masih terdapat banyak faktor lain yang memengaruhi proses pendidikan di institusi pendidikan.

Gambar 2. Berbagai faktor penyebab penurunan kinerja
Sumber: Wardhana (2022)

Menurut Hafidulloh dkk., (2021: 52), tiga faktor memengaruhi kinerja: a. faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang); b. faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja); dan c. faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan). Joen dkk., (2022: 57), menjelaskan dalam bukunya bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru harus dipertimbangkan dan diperhatikan, yaitu: a. kinerja manusia yang menunjukkan kemampuan (*ability*) yang didukung oleh motivasi yang kuat; b. kemampuan yang menunjukkan pengetahuan yang didukung oleh keterampilan (*skill*); dan c. motivasi yang menunjukkan sikap yang didukung oleh lingkungan yang mendukung.

Selama guru melakukan tugas dan kewajibannya, guru tidak bebas dari faktor *internal* dan *eksternal* yang memengaruhi kinerja guru. Menurut penelitian Syafarina dkk., (2021: 2038), keberhasilan guru dipengaruhi oleh faktor *internal*, seperti tingkat pendidikan guru, kepribadian, komitmen, kemampuan mengajar, dan kedisiplinan, dan faktor *eksternal*, seperti lingkungan, jaminan kesejahteraan, keterampilan manajemen kepala sekolah, dan interaksi dengan masyarakat. Penelitian Bumay *et al*. (2023: 182), ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru di sekolah, seperti termasuk kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas yang tersedia, dan lingkungan sekolah, dan berbagai faktor lainnya.

Secara kolektif, elemen-elemen ini membentuk dan berdampak pada kinerja guru. Oleh karena itu, keadaan dan kondisi sehari-hari akan memengaruhi kinerja guru. Menurut Kamijan (2021: 631), faktor *internal* adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat memengaruhi kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Faktor kesulitan dalam pengajaran juga berpengaruh pada prestasi belajar siswa. Sementara itu, faktor *eksternal* seperti lingkungannya, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan, dan sistem administrasi gaji. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa dorongan guru sangat penting untuk mencapai tujuan peningkatan kualitas siswa.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa berbagai faktor dari dalam maupun luar menyebabkan ketidakmampuan untuk memaksimalkan potensi kreatif tersebut. Analisis mendalam diperlukan untuk mengetahui faktor mana yang memengaruhi kinerja guru, seperti kompetensi, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, pelatihan, dan kepemimpinan.

Ada beberapa faktor penting yang berkontribusi terhadap kondisi ini: a. kurangnya penerapan modul ajar, b. ketidakpercayaan guru terhadap berbagai pendekatan pengajaran, c. masalah ketepatan waktu bagi guru yang memenuhi tugas, dan d. peristiwa perilaku yang tidak disiplin, seperti

keberangkatan dan keterlambatan guru yang menghambat kemajuan pendidikan. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor dalam diri seseorang, seperti motivasi, keterampilan, dan pendidikan. Ada juga faktor dari luar, seperti lingkungan kerja, gaji, dan sebagainya. Oleh karena itu, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor *internal* dan *eksternal*.

Menurut Hafidulloh dkk., (2021: 53), ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru antara lain:

a. **Kepribadian dan Dedikasi**

   Kepribadian guru memengaruhi interaksi siswa-guru. Akibatnya, cara seorang guru berperilaku menunjukkan seberapa tinggi harga dirinya. Bagaimana seorang guru memperlakukan dan mengajar siswanya akan mencerminkan kepribadiannya. Semakin baik kepribadian seorang guru, semakin berdedikasi dia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Menunjukkan bahwa guru sangat berdedikasi untuk melakukan tugas dan fungsinya.

b. **Pengembangan Profesi**

   Seiring dengan perubahan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, profesi guru menjadi semakin penting. Agar tetap kompetitif, guru harus siap. Mengantisipasi perubahan dan tuntutan yang lebih besar terhadap profesi guru, pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan.

c. **Kemampuan Mengajar**

   Kemampuan diperlukan untuk guru melaksanakan tugas-tugas dengan baik. Guru harus memiliki kemampuan untuk merencanakan pengajaran, menulis tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.

d. Hubungan dan Komunikasi

Hubungan dan komunikasi di lingkungan sekolah, guru dapat mengembangkan kreativitasnya karena mereka memiliki cara untuk berinteraksi dan menerima tanggapan dari orang lain di sekolah. Menjadi penggerak bagi guru untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif, dapat menghasilkan inovasi tidak hanya dalam tugas utama mereka tetapi juga dalam tugas lain yang diberikan sekolah. Hubungan dan komunikasi yang baik harus dibangun untuk meningkatkan kinerja sekolah.

e. Hubungan dengan Masyarakat

Hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan bentuk tanggung jawab dan tujuan yang sama dalam hubungan komunikasi *eksternal*. Orang-orang dalam masyarakat berusaha membantu pendidikan. Dalam mendukung pendidikan, ada lembaga keagamaan, kepramukaan, politik, sosial, olahraga, dan kesenian yang bergerak dalam usaha pendidikan.

f. Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana anggota organisasi dengan senang hati mengikuti peraturan organisasi yang telah ada. Disiplin artinya ketaatan dan ketepatan terhadap aturan yang dilakukan secara sadar tanpa dorongan atau paksaan dari pihak lain atau dalam keadaan di mana tidak ada pelanggaran, baik secara langsung maupun tidak langsung.

g. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya karena seseorang yang lebih sejahtera memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meningkatkan kinerjanya dan memenuhi berbagai kebutuhan manusia, yang menghasilkan kepuasan dalam melakukan apapun tugasnya.

h. Iklim Kerja

Iklim kerja adalah kumpulan elemen pribadi, sosial, dan budaya yang memengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah. Iklim kerja ini tercermin dalam lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dan guru, antara guru satu sama lain, dan antara guru dan karyawan sekolah. Iklim kerja harus membangun hubungan dengan siswa untuk mencapai tujuan akademik dan pengajaran.

B. Gaya Kepemimpinan Transformasional

1. Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, tetapi juga dalam memotivasi, menginspirasi, dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi anggotanya. Menurut Syahril (2019: 209), kepemimpinan adalah proses yang kompleks di mana seorang pemimpin memengaruhi bawahannya untuk melaksanakan dan mencapai tujuan, visi, misi, atau tugas organisasi, maka akan membawa organisasi menjadi lebih maju. Seorang peneliti bernama Bernard M. Bass kemudian menerapkan gagasan dari peneliti Burn untuk didasarkan pada apa yang sekarang dikenal sebagai teori Bass tentang kepemimpinan transformasional.

Bass membentuk sebagian besar konsep kepemimpinan transformasional. Menurut Bass (2006: 4), kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang bermaksud memotivasi dan menginspirasi pengikut untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi melalui perubahan besar dalam tujuan, nilai, dan kepercayaan. Oleh karena itu, mendorong orang lain untuk melakukan lebih dari apa yang pemimpin inginkan dan percayai, serta memberikan dukungan dan bimbingan untuk memenuhi kebutuhan dan pengembangan pribadi, meningkatkan potensi kepemimpinan mereka sendiri.

Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kewenangan formal, tetapi juga dengan kemampuan seorang pemimpin dalam membangun kepercayaan dan memberikan inspirasi kepada anggotanya. Menurut Suharsaputra (2013: 134), seorang pemimpin yang memberikan inspirasi kepada anggota organisasi untuk berjuang mencapai visi yang telah ditetapkan serta mendorong inovasi dan perubahan dikenal sebagai pemimpin transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah gagasan yang mendorong orang untuk menghadapi masalah yang dihadapi oleh organisasi melalui insentif intelektual dan mendorong pertumbuhannya. Visi ini juga berfungsi sebagai inspirasi untuk kemajuan organisasi dengan memberi perhatian, membimbing, dan memberi saran kepada anggota organisasi tentang bagaimana pemimpin dapat meningkatkan kinerja guru sebagai hasil dari perubahan.

Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional tetaplah yang karisma. Menurut Yunanto (2022: 61), teori kepemimpinan transformasional, ketika seorang pemimpin dapat memotivasi bawahannya dan mencapai hasil lebih baik dari yang diharapkan mendorong anggota organisasi untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi lebih tinggi saat berinteraksi dengan orang lain. Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk menerapkan perubahan akademik dalam model manajemen berbasis sekolah. Kepala sekolah termotivasi akan mendukung upaya terbaik untuk meningkatkan pendidikan. Kepemimpinan transformasional dianggap dapat mengatasi tiga masalah manajemen berbasis sekolah: daya tarik, pertimbangan individu, dan insentif intelektual untuk guru.

Seorang pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi, anggota tim, dan tujuan organisasi agar dapat mencapai hasil yang optimal. Chaniago (2017: 50), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah gambaran tentang bagaimana seorang pemimpin bertindak, termasuk kemampuan untuk memimpin. Pola tindakan seorang pemimpin secara keseluruhan, seperti yang diacu oleh

bawahannya disebut gaya kepemimpinan. Jahari (2020: 20), mengemukakan bahwa secara etimologis, kata "kepemimpinan" berasal dari kata bahasa Inggris "*leader*", merupakan bentuk kata kerja dari "*to lead*", berarti memimpin. Pemimpin tidak ada, organisasi tidak akan jelas atau ada. Pemimpin terbaik didasarkan pada nilai moral, budaya, keteladanan, aturan, kemampuan, gaya, pendekatan, dan perilaku mereka.

Pemimpin yang bertanggung jawab menetapkan tujuan dan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk berprestasi melampaui harapan dalam kepemimpinan transformasional. Sikap kepemimpinan yang elegan, dinamis, dan selalu menunjukkan semangat dan "*transfer of Energy*" yang positif kepada bawahannya menjadikan kepemimpinan transformasional sebagai paradigma baru kepemimpinan muncul dalam arus globalisasi. Menurut Joen dkk., (2022: 35), kepemimpinan transformasional adalah cara kepemimpinan yang mendorong bawahan untuk berkomitmen pada tujuan dan visi organisasi.

Gaya kepemimpinan ini mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi; mengembangkan kapasitas bawahan; dan mendorong untuk bekerja dengan gigih, bertekad menggunakan semua kemampuannya. Sementara itu, sejalan dengan pendapat Hafidulloh dkk., (2021: 1), kepemimpinan transformasional memungkinkan karyawan berkembang dan mencapai tingkat kinerja yang jauh melebihi harapan. Kepemimpinan transformasional berfokus pada inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan anggotanya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus dapat memotivasi bawahannya untuk melakukan lebih dari yang pemimpin harapkan. Penelitian Mahyadi dan Safrizal (2023: 67), menjelaskan bahwa seorang ahli kepemimpinan dan penulis biografi presiden James MacGregor Burns adalah orang pertama yang mendukung konsep kepemimpinan transformasional. Burns berpendapat bahwa

kepemimpinan transformasional dapat dilihat ketika seorang pemimpin dan pengikutnya bekerja sama meningkatkan akhlak dan motivasi satu sama lain dengan memanfaatkan kekuatan visi dan kepribadian pengikutnya. Pemimpin transformasional dapat menjadi inspirasi bagi pengikutnya mengubah cara mereka melihat dunia dan mendorong untuk melakukan upaya mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan penjelasan di atas, gaya kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan visioner dan karismatik, yang memotivasi dan menginspirasi bawahan. Pertimbangan pribadi, motivasi, prinsip, dan logika adalah komponen kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional harus mengoptimalkan sumber daya manusia, fasilitas, dana, serta komponen eksternal perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2. Prinsip-prinsip Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pada gaya kepemimpinan transformasional, ide-ide dari pendekatan watak, gaya, dan kontingensi digabungkan. Dianggap sebagai pendekatan kepemimpinan transformasional yang paling berhasil untuk menggambarkan karakteristik seorang pemimpin. Guru dapat mengubah institusi pendidikan mereka dengan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dianggap berhasil dalam lingkungan dan budaya apapun; pemimpin harus dapat menetapkan visi organisasi dan membuat karyawan menerima dan mengakui kredibilitas pemimpin. Kepemimpinan transformasional juga dapat membantu guru berkembang lebih cepat untuk menyesuaikan diri dengan program reformasi sekolah.

Kepemimpinan dapat terjadi di semua tingkatan dan oleh individu mana pun. Hasil penelitian oleh Permatasari dkk., (2023: 933), menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola sekolah dan meningkatkan kualitas pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat dasar. Pemimpin bahkan menyadari bahwa harus mengajarkan kepemimpinan kepada pengikutnya

yang berada di bawah mereka. Bass (2006: 2), menjelaskan paradigma kepemimpinan transformasional terdiri dari gagasan kepemimpinan transformasional. Prinsip-prinsip yang berasal dari teori transformasional diterapkan pada banyak aspek kehidupan, seperti pekerjaan, keluarga, olahraga, ruang kelas, dan masalah perubahan sosial.

Pemimpin *pseudotransformasional* artinya mementingkan diri sendiri, eksploitatif, berorientasi pada kekuasaan, dan menyimpang dari etika. Berbeda dengan pemimpin transformasional yang sebenarnya, melampaui keinginan pribadi pemimpin karena alasan moral atau keuntungan. Memenuhi misi yang menantang dan bermanfaat bagi orang lain, komunitas, organisasi, atau diri mereka sendiri adalah tujuan pemimpin jika bermanfaat. Tujuannya berdasarkan prinsip moral untuk bertindak dengan benar dan sesuai dengan prinsip moralitas, tanggung jawab, rasa disiplin, rasa hormat terhadap otoritas, norma, dan kebiasaan masyarakat.

Implementasi kepemimpinan transformasional sebagai paradigma baru, sebagian besar orang percaya bahwa organisasi dan pemimpin memiliki tanggung jawab sosial. Menurut Hafidulloh dkk., (2021: 4), dalam bukunya memaparkan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan paradigma baru, maka dalam implementasinya perlu diperhatikan prinsip-prinsipnya, sebagai berikut.

a. Simplikasi, keahlian, dan kemampuan untuk menyampaikan visi secara jelas, praktis, dan transformasional.
b. Motivasi, kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari semua yang terlibat dalam visi yang sudah ditetapkan.
c. Fasilitasi, kemampuan untuk memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan organisasi secara efektif
d. Inovasi, kemampuan untuk berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan-perubahan secara baru.
e. Mobilitas, berarti mengalokasikan semua sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi.
f. Tekad, yaitu tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan mengembangkan disiplin spiritual, emosi, dan fisik, serta komitmen.

Menerapkan prinsip-prinsip, kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan sekolah yang lebih dinamis, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja guru serta mutu pendidikan. Basirun dan Turimah (2022: 39), dalam penelitiannya menjelaskan Prinsip merupakan dasar atau pedoman. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik yang membedakannya dari yang lain. Kepemimpinan model transformasional didasarkan pada beberapa prinsip, antara lain:

a. Pemimpin harus pandai menjelaskan visi dan misi mereka. agar bawahan memahami tujuan awal dan langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapainya.
b. Kemampuan menjadi pemimpin yang bersemangat, maka seorang pemimpin harus memiliki kepribadian yang ramah dan aura optimisme. Bukan hanya untuk dirinya sendiri, akan tetapi juga untuk bawahannya. Pemimpin dapat dengan mudah mengendalikan bawahan yang termotivasi dengannya.
c. Inovasi salah satu terobosan pemimpin yang selalu membuat ide baru. Pemimpin harus siap menghadapi perubahan yang ekstrim dan berusaha menyesuaikan diri dengan cepat. Melakukan inovasi, organisasi atau perusahaan dapat tetap hidup meskipun mengalami perubahan zaman.
d. Setiap anggota, termasuk pemimpin, harus memiliki sifat saling membantu. Pada dasarnya, gaya kepemimpinan transformasional bergantung pada kolaborasi dan pengakuan kelemahan satu sama lain.
e. Terbuka: gaya komunikasi ini memungkinkan pemimpin berkomunikasi dengan bawahannya secara dua arah, sehingga pemimpin harus menerima kritik dan saran secara lapang dada.

Pemimpin yang baik harus mendorong anggota timnya untuk menemukan makna dalam hidup pengikutnya dan melampaui kepentingan pribadi untuk kepentingan bersama. Menurut Juhro (2020: 134), sebuah prinsip dasar teori kepemimpinan transformasional kepemimpinan yang efektif

harus berhubungan dan terlibat dengan pengikutnya pada tingkat lebih dalam, ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Konsep kepemimpinan transformasional, spiritualitas harus dianggap sebagai ciri penting dari kepemimpinan transformasional yang memungkinkan seseorang untuk melupakan kepentingan diri sendiri demi kebaikan yang lebih besar. Meyakinkan bahwa pemimpin transformasional dapat meningkatkan moralitas dan motivasi anggota kelompoknya melalui visi, inspirasi, dan kepribadian mereka.

Pemimpin mampu menantang persepsi anggota kelompok, memotivasi pengikut untuk mengambil tanggung jawab atas tindakan mereka sendiri dan mengikat upaya pengikut ke dalam identitas kolektif. Pemimpin transformasional dihormati oleh pengikutnya, biasanya memberikan banyak kepercayaan kepada pemimpin. Pemimpin transformasional juga bertanggung jawab untuk membangun visi, mengkomunikasikan harapan yang tinggi, meningkatkan keyakinan diri, mengajar, dan memenuhi kebutuhan dan nilai pengikutnya untuk mencapai potensi tertinggi.

Elemen penting dari kepemimpinan transformasional, memaksimalkan peluang para pengikut, dan mencapai potensi tertinggi semua lapisan organisasi. Munajat (2023: 127), menjelaskan prinsip yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin transformasional, di antaranya:

a. *Principle of simplification,* kesuksesan manajemen dimulai dari visi yang menjadi cermin dan tujuan bersama.
b. *Principle of motivation,* kemampuan untuk membuat setiap orang berkomitmen pada visi yang dijelaskan, adalah hal lain yang perlu kita lakukan.
c. *Principle of facilitation,* dalam arti kemampuan untuk mempromosikan secara efektif pembelajaran yang berlangsung dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok atau individu.

d. *Principle of innovation,* kemampuan untuk dengan berani memulai perubahan melalui kepercayaan (doa) saat dibutuhkan.
e. *Principle of mobilization,* pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat semua yang terlibat dalam perwujudan visi dan tujuan.
f. *Principle of preparation,* kemampuan untuk selalu siap belajar dari diri sendiri dan merangkul perubahan dengan paradigma baru yang positif.
g. *Principle of determination,* yaitu keputusan untuk selalu menyelesaikan, keputusan untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas.

Kepala sekolah menentukan perubahan antara sekolah dan komunitas pembelajaran. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional sangat baik dalam membantu orang lain yang ingin melakukan perubahan. Kepemimpinan transformasional, kepala sekolah harus mengikuti beberapa prinsip, sebagai berikut.

a. Menjadi individu yang dapat diteladani, dipercaya, dihormati, dan menjadi inspirasi bagi guru dan karyawannya. Mampu membuat keputusan yang paling menguntungkan sekolah.
b. Memotivasi guru dan karyawan untuk berkomitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat tim untuk mencapai tujuan pendidikan sekolah.
c. Meningkatkan kualitas sekolah yang lebih baik, pendidik dan karyawan harus didorong untuk menjadi inovatif dan kreatif melalui teknik pemecahan masalah dan pemikiran kritis.
d. Mampu berfungsi sebagai instruktur dan penasihat sekaligus memberi inspirasi kepada karyawan dan gurunya.

Oleh karena itu, setiap elemen kepemimpinan transformasional dapat dipelajari secara khusus, penting untuk mempelajari prinsip kepemimpinan transformasional akan mengetahui apakah elemen tersebut menunjukkan transformasional kepemimpinan yang sebenarnya. Elemen transformasional dari pengaruh yang diidealkan dan motivasi yang

inspiratif, misalnya, dapat digunakan untuk mendorong pengikut untuk berkomitmen dan termotivasi untuk mencapai tujuan.

3. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional

Setiap model kepemimpinan memiliki ciri-ciri tersendiri. Kepemimpinan transformasional sangat efektif dalam meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan adaptif. Menurut Bass, ciri-ciri pemimpin transformasional adalah pertama senantiasa merangkul organisasi; kedua suka berbagi kekuasaan kepada pengikutnya; melatih, menasehati, memberi jawaban bagi kemajuan karir pengikutnya; dan ketiga berusaha mempertimbangkan persyaratan dan keinginan pengikutnya memiliki tanggung jawab lebih besar.

Pemimpin transformasional memotivasi pengikutnya untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga tujuan sekolah dapat dicapai dengan cepat. Juhro (2020: 74) menjelaskan bahwa karakteristik kepemimpinan ini secara umum sejalan dengan ciri-ciri kepemimpinan transformasional, yaitu suatu kepemimpinan partisipasi ketika *leader* dan *followers* bersinergi mencapai visi dan misi bersama. Pemimpin transformasional dapat memberikan inspirasi, motivasi, dan fleksibilitas dalam berbagai situasi; pemimpin juga dapat menjadi ujung tombak transformasi dalam organisasi, bahkan negara.

Tidak ada organisasi yang dapat berubah sebelum para pemimpinnya berubah. Sejalan dengan Yunanto (2022: 8) memaparkan pemimpin transformasional yang efektif akan menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut.

a. Melihat diri sendiri sebagai agen perubahan,
b. Pengambil resiko yang berhati-hati,
c. Memiliki kepercayaan kepada karyawan dan peka terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawan,
d. Mampu membimbing karyawan,
e. Fleksibel dan terbuka terhadap pengalaman,
f. Memiliki kemampuan kognitif, disiplin dan mampu menganalisa masalah secara hati-hati dan
g. Memiliki visi.

Ciri-ciri kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa model kepemimpinan ini menitikberatkan pada perubahan positif, pengembangan individu, dan pencapaian tujuan organisasi dengan pendekatan yang inspiratif serta kolaboratif. Sejalan dengan penjelasan tersebut Munajat (2023: 129), menjelaskan terdapat ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional antara lain:

a. *Idealized influence*, terutama pemimpin adalah sebagai panutan dan inspirasi bagi seluruh karyawan. Pemimpin ini sangat dihargai dan dipercaya oleh karyawan karena mengambil risiko dalam membuat keputusan penting bagi perusahaan.
b. *Charismatic influence*, yaitu perilaku karismatik yang ditunjukkan melalui tindakan dalam implementasi nilai-nilai visi dan misi organisasi.
c. *Inspiring motivation*, yaitu gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi karyawan dan menunjukkan optimisme yang tinggi terhadap prestasi kerja.
d. *Intellectual stimulation*, yaitu gaya kepemimpinan yang mendorong semua karyawan untuk menjadi inovatif, kreativitas, pengetahuan baru, dan kemampuan pemecahan masalah yang tinggi.
e. *Individualized consideration*, khususnya gaya mentoring pemimpin; pemimpin seperti ini sangat menghargai keinginan setiap karyawannya dan cenderung menawarkan pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawannya.

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk memahami secara mendalam seluruh pengikutnya, dalam dunia usaha adalah karyawan. Pemimpin transformasional memahami setiap kebutuhan dan kemampuan dari setiap karyawan yang mampu mendukung pengambilan keputusan. Maidin (2021: 53), menjelaskan mengenai kepemimpinan transformasional mempunyai ciri-ciri, sebagai berikut.

a. Pemimpin dan pengikut berbagi tujuan yang menunjukkan nilai-nilai, motivasi, keinginan, kebutuhan, aspirasi, dan harapan. Pemimpin

menyadari tujuan ini dan bertindak atas namanya sendiri dan atas nama pengikutnya.

b. Baik pemimpin maupun pengikut memiliki tujuan yang sama, tetapi motivasi dan kemampuan mereka untuk mencapainya berbeda.
c. Kepemimpinan mentransformasi berusaha mengembangkan sistem yang sedang berlangsung dengan mengemukakan visi dan mendorong berkembangnya masyarakat baru. Visi ini menghubungkan pemimpin dan pengikut untuk mencapainya, mengangkat satu sama lain ke tingkat yang lebih tinggi, yang menghasilkan moral yang terus meningkat.
d. Kepemimpinan transformasi mengajarkan pengikut bagaimana bertindak sebagai pemimpin dan berpartisipasi aktif dalam perubahan. Keikutsertaan membuat pengikut menjadi pemimpin. Manifestasi dari nilai-nilai masyarakat utama seperti kebebasan, kemerdekaan, persamaan, dan persaudaraan.

Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bagaimana seorang pemimpin dapat menginspirasi, memberdayakan, dan mengembangkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melibatkan pengembangan individu, bukan hanya tugas sehari-hari. Sering menggunakan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan pemberdayaan psikologis bawahannya. Berfokus pada individu, pemimpin transformasional dapat mengarahkan organisasi dan tujuan, menawarkan dukungan, dan menemukan cara baru untuk bekerja.

4. Dimensi-dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Dimensi kepemimpinan ialah aspek-aspek utama yang menentukan efektivitas seorang pemimpin dalam mengelola organisasi dan membimbing anggota tim. Pemimpin membantu pertumbuhan perusahaan dan memotivasi dan mendorong upaya karyawan. James McGregor Burns menciptakan gaya kepemimpinan transformasional yang menarik dan mudah dipahami. Menurut Bass (2006: 8), praktik kepemimpinan

transformasional memungkinkan perubahan yang lebih mendasar, seperti perubahan tujuan, nilai, dan kebutuhan bawahan. Kebutuhan yang lebih tinggi dipenuhi, perubahan ini menghasilkan komitmen.

Berikut ini adalah deskripsi komponen dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bass (2006: 6), ada empat yaitu *idealized influence* (II), *inspirational motivation* (IM), *intellectual stimulation* (IS), dan *individualized consideration* (IC), dengan penjelasan sebagai berikut:

a. *Idealized influence* (II)

Indikator dari *idealized influence* adalah pemimpin bertindak sebagai panutan bagi pengikutnya yang dikagumi, dihormati, dan dipercaya oleh orang lain. Pemimpin diberkahi oleh pengikut yang memiliki kemampuan, kegigihan, dan tekad yang luar biasa. Para pemimpin juga harus bermoral, bersedia mengambil risiko, dan dapat diandalkan untuk bertindak dengan benar.

b. *Inspirational motivation* (IM)

Indikator dari *inspirational motivation* adalah pemimpin transformasional berperilaku dengan cara memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka, pemimpin mampu menciptakan semangat tim, antusiasme dan optimisme, dan pemimpin menginginkan pengikut terlibat serta berkomitmen terhadap visi dan tujuan bersama.

c. *Intellectual stimulation* (IS)

Indikator dari *intellectual stimulation* adalah pemimpin transformasional berusaha mendorong pengikut untuk menjadi kreatif dan inovatif. Pemimpin menunjukkan cara melihat masalah dan menyelesaikannya dengan cara yang baru. Pemimpin mampu memberikan solusi dan gagasan ide-ide yang baru kepada guru dalam mengajar.

d. *Individualized consideration* (IC)

Indikator dari *individualized consideration* adalah pertama pemimpin transformasional bertindak sebagai mentor atau pelatih untuk membantu pengikutnya mencapai potensi yang diinginkan. Kedua, pemimpin menciptakan peluang belajar baru dan lingkungan yang mendukung. Ketiga, pemimpin menunjukkan penerimaan perbedaan individu dengan meningkatkan hubungan mereka dengan pengikut. Keempat, pemimpin juga memberikan tugas kepada pengikutnya untuk membantu pemimpin berkembang, dan kelima pemimpin menghargai ketika bawahannya melakukan pekerjaan dengan baik.

Penerapan dimensi kepemimpinan transformasional memungkinkan pemimpin meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja pengikutnya, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Joen dkk., (2022: 45), menjelaskan bahwa transformasi atau pengukuran kepemimpinan transformasional dapat dilakukan dengan mempertimbangkan elemen-elemen berikut:

a. *Idealized influence* (karisma)

1) Memberikan wawasan visi dan rasa misi
2) Menanamkan kebanggaan
3) Mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan

b. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi)

1) Memotivasi mengkomunikasikan harapan dan tantangan
2) Menggunakan simbol untuk memfokuskan usaha
3) Mengekspresikan tujuan penting dengan cara yang sederhana

c. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)

1) Mempromosikan kecerdasan
2) Rasionalitas masalah
3) Pemecahan masalah yang cermat

d. *Individualized consideration* (pertimbangan individual)

1) Memberikan perhatian pribadi
2) Memperlakukan setiap karyawan secara individu
3) Melatih dan memberi saran

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, dimensi dari gaya kepemimpinan transformasional adalah diukur melalui empat dimensi menurut Bass (2006: 6), ada empat yaitu *Idealized Influence* (II), *Inspirational Motivation* (IM), *Intellectual Stimulation* (IS), dan *Individualized Consideration* (IC). Aspek- aspek dalam keempat dimensi inilah yang dijadikan peneliti sebagai standar minimum gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini.

5. Efektivitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin yang baik dapat memanfaatkan sumber daya manusia perusahaan, jadi kepemimpinan adalah bagian penting dari meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Harsoyo (2022: 255), menjelaskan bahwa Bass mengatakan efektivitas (kinerja) kepemimpinan transformasional mencakup sejumlah hal, sebagai berikut.

a. Peningkatan Kreativitas

Pemimpin transformasional lebih siap untuk mendorong pengikut mereka untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam bisnis dan produk melalui inspirasi dan stimulasi intelektual. Studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kreativitas dan motivasi intrinsik pengikut mereka. Selain itu, pemimpin transformasional menciptakan lingkungan intelektual yang mendorong pengikut untuk berpikir "*outside of the box*". Dengan demikian, pemimpin transformasional menciptakan lingkungan yang mendukung untuk kreativitas dan inovasi.

b. Mengatasi Stres/Krisis

Pemimpin transformasional dapat mengurangi stres karyawan dan meningkatkan komitmen pengikut pada saat yang sama. Pemimpin yang tidak peduli dengan pekerjaan mereka mungkin mengalami lebih banyak stres daripada karyawan yang sangat berdedikasi, mengambil pekerjaan pemimpin di rumah pada malam hari, dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pengurangan perasaan stres serta memberi pengikut merupakan indikator tambahan seberapa efektif kepemimpinan transformasional.

c. Implementasi Perubahan

Perubahan dalam kelompok dan organisasi telah dikaitkan dengan kepemimpinan transformasional, terutama aspek karismatiknya. Studi baru menunjukkan bahwa stimulasi intelektual dan karisma *CEO* atau kepala sekolah memiliki efek yang sangat strategis terhadap perubahan organisasi dan kinerja perusahaan.

d. Pengembangan Pemimpin

Kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan pengikut untuk menjadi lebih baik dalam memimpin. Pemimpin transformasional bertindak sebagai panutan mendorong pengikutnya untuk belajar dan mengembangkan kesejahteraan, potensi, kepercayaan diri, dan identitas pribadi mereka. Akibatnya, pemimpin transformasional lebih cenderung bertindak sebagai mentor, dan mentor cenderung menunjukkan berbagai tingkat transformasi perilaku kepemimpinan.

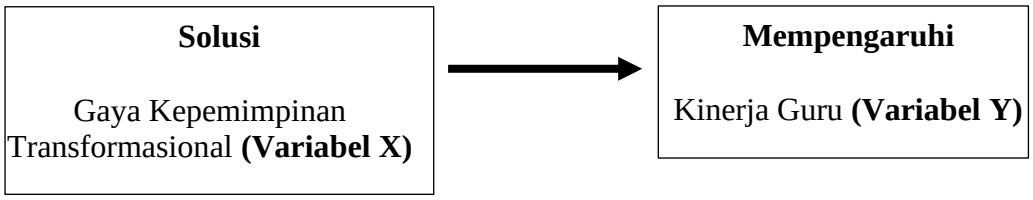
C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual yang menggambarkan keterkaitan antara teori dengan berbagai elemen yang telah ditetapkan sebagai aspek penting dalam penelitian. Keberadaan kerangka berpikir membantu peneliti dalam mengidentifikasi pengaruh antara kedua variabel. Secara

prinsip, kerangka berpikir dibutuhkan untuk merumuskan penalaran yang mengarah pada jawaban sementara atas permasalahan yang telah dirumuskan.

Kerangka pikir dalam penelitian ini merujuk pada teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass (2006), yang diukur melalui empat dimensi utama, yaitu idealized influence (II), inspirational motivation (IM), intellectual stimulation (IS), dan individualized consideration (IC). Sementara itu, teori mengenai kinerja guru mengacu pada pendapat Uno (2012), yang mengukur kinerja melalui lima dimensi utama, yakni kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Kedua teori ini digunakan untuk memahami hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru di sekolah dasar. Kondisi ini akan meningkatkan mutu kerja, efisiensi, inisiatif, kompetensi, serta komunikasi guru dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional yang efektif akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru sekolah dasar.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti merumuskan kerangka pikir, dengan penjelasan di bawah ini sebagai berikut.



Gambar 3. Kerangka pikir penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir, langkah ketiga dalam penelitian adalah perumusan hipotesis. Penting untuk diingat bahwa tidak semua penelitian harus merumuskan hipotesis. Menurut Sugiyono (2020: 63), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang ditulis dalam bentuk kalimat pertanyaan. Akan tetapi, jawaban

yang diberikan tidak didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data, akan tetapi didasarkan pada teori yang relevan. Oleh karena itu, hipotesis juga dapat dianggap sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, bukan jawaban yang empirik. Mengetahui pengaruh antara variabel (X) dan variabel (Y), maka hipotesis yang dilakukan yaitu :

H_a : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus I Metro Pusat.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus I Metro Pusat.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data, fakta, dan informasi untuk mengungkapkan dan menjelaskan masalah. Penelitian ini menggunakan pendekatan *ex post facto,* yang berarti penelitian *non-eksperimental* yang mencari hubungan sebab-akibat ketika variabel independen sudah terjadi dan tidak dapat diubah oleh peneliti diperoleh melalui survei atau dokumentasi bentuk desain penelitian *asosiatif*. Menurut Sugiyono (2020: 8), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berasal dari filsafat positivisme dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu.

Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian seperti angket, disebarkan kepada guru untuk mengukur pendapat mereka tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. Analisis statistik akan dilakukan pada data yang dikumpulkan menggunakan teknik analisis regresi sederhana untuk melihat pengaruh antara variabel dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. *Setting* Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Gugus I Metro Pusat, Kecamatan Metro Pusat, Kota Metro, Provinsi Lampung, yang terdiri atas enam sekolah dasar yang tergabung dalam satu kelompok gugus. Terdapat dua kelompok gugus sekolah dasar di Metro Pusat, peneliti memilih untuk meneliti satu gugus saja. Gugus I Metro Pusat memiliki enam sekolah dasar, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 2. Data alamat sekolah dasar yang dijadikan tempat penelitian di Gugus I Metro Pusat

No.	Nama Sekolah	Alamat
1.	UPTD SD Negeri 1 Metro Pusat	Jl. Brig. Jend. Sutiyoso No.44, Metro, Kec. Metro Pusat, Kota Metro, Prov. Lampung
2.	UPTD SD Negeri 2 Metro Pusat	Jl. Ade Irma Suryani Nasution No.12, Metro, Kec. Metro Pusat, Kota Metro, Prov. Lampung
3.	UPTD SD Negeri 3 Metro Pusat	Jl. Yos Sudarso 15 Polos, Kecamatan Metro Pusat, Kota Metro, Prov. Lampung.
4.	UPTD SD Negeri 4 Metro Pusat	Jl. Mr. Gale Harun No. 65, Kecamatan Metro Pusat, Kota Metro, Lampung.
5.	UPTD SD Negeri 5 Metro Pusat	Jl. Brig. Jend. Sutiyoso No. 50, Metro, Kec. Metro Pusat, Kota Metro Prov. Lampung
6.	UPTD SD Negeri 6 Metro Pusat	Jl. Brig. Sutiyoso No 48, Metro, Kec. Metro Pusat, Kota Metro Prov. Lampung

Sumber: Data pokok pendidikan (2024)

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini serentak dilaksanakan di 6 (Enam) sekolah dasar yang telah ditentukan oleh peneliti, pada semester genap tahun ajaran 2024/2025.

3. Prosedur Penelitian

Memilih subjek penelitian, menyusun kisi-kisi dan instrumen pengumpul data, menguji coba instrumen, menganalisis data dari hasil uji coba instrumen, melaksanakan penelitian dan menganalisis penelitian data, interpretasi hasil perhitungan data yang telah dilakukan.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Penelitian ini, populasi adalah yang mencakup keseluruhan kelompok atau individu yang menjadi subjek penelitian dan dari mana peneliti ingin menarik kesimpulan. Menurut Sugiyono (2020: 80), populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan tentangnya. Dengan demikian, populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, akan tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki dari objek atau subjek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh guru di Gugus I Metro Pusat, sebagai berikut.

Tabel 3. Data populasi penelitian guru di Gugus I Metro Pusat tahun 2024/2025

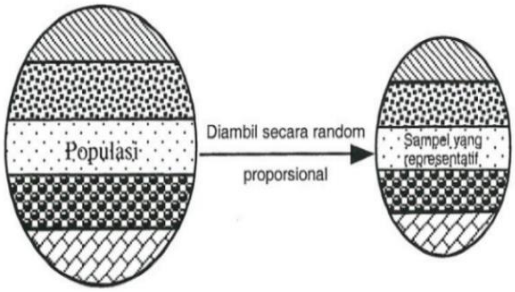
No.	Sekolah Dasar	Data Guru
1.	UPTD SD Negeri 1 Metro Pusat	36
2.	UPTD SD Negeri 2 Metro Pusat	10
3.	UPTD SD Negeri 3 Metro Pusat	18
4.	UPTD SD Negeri 4 Metro Pusat	9
5.	UPTD SD Negeri 5 Metro Pusat	25
6.	UPTD SD Negeri 6 Metro Pusat	12
	Jumlah	**110**

Sumber: Data pokok pendidikan (2024)

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian penarikan dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2020: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. *Proportionate stratified random sampling* adalah teknik ini digunakan dalam situasi di mana komponen populasi tidak homogen dan secara proporsional berstrata. Penelitian ini menggunakan teknik proportionate stratified random sampling karena populasi guru di Gugus I Metro Pusat terdiri dari beberapa sekolah dasar dengan jumlah guru yang

berbeda-beda. Meskipun semua responden adalah guru, namun terdapat perbedaan karakteristik berdasarkan sekolah, jenis kelamin, status jabatan, dan masa kerja, sehingga diperlukan pengambilan sampel secara proporsional untuk memastikan keterwakilan yang seimbang dari setiap sekolah.



Gambar 4. Teknik *stratified random sampling*
Sumber: Sugiyono (2020: 130)

Penelitian ini, sampel diambil dari populasi dengan menggunakan persentase tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi sebesar 5%. Oleh sebab itu, dilakukan karena persentase ini menunjukkan tingkat ketidakpastian yang rendah dan menunjukkan hasil yang lebih akurat, yang dapat diterima untuk tujuan penelitian. Berlandaskan dari pendapat Sugiyono (2020: 137), penentuan sampel responden yang dapat ditarik dari populasi dengan menentukan ukuran sampel yang ditentukan bisa menggunakan rumus *Yamane*, dengan penjelasan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \times e^2}$$

Keterangan: n = ukuran sampel
N = jumlah populasi (110)
e^2 = *margin of error* (biasanya menggunakan 0.05 atau 5%)

Rumus *Yamane* ada ketentuan:

Nilai e = 0,01 (1%)

Nilai e = 0,05 (5%)

Nilai e = 0,1 (10%)

Penelitian ini sampel yang digunakan adalah jumlah populasi guru keseluruhan berjumlah 110 guru dari 6 (enam) tempat sekolah dasar di Gugus I Metro Pusat. Oleh karena itu, persentase taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% dan hasilnya dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Sampel penelitian, dilakukan dengan perhitungan, yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N \times e^2}$$

$$n = \frac{110}{1+110 \times 0{,}05^2}$$

$$n = \frac{110}{1+110 \times 0{,}0025}$$

$$n = \frac{110}{1+0{,}275}$$

$$n = \frac{110}{1{,}275}$$

n = **86,27 (dibulatkan menjadi 86 responden guru).**

Berdasarkan populasi yang sudah dihitung ukuran sampel yang diperlukan adalah sekitar 86 guru.

Oleh sebab itu, untuk menentukan jumlah sampel dari setiap sekolah. Pengambilan masing-masing sampel dari setiap tempat sekolah yang dilakukan peneliti dengan menggunakan sampel proporsional dengan jumlah populasi awal 110 guru. Peneliti menggunakan rumus yamane sehingga dihasilkan 86 guru yang akan peneliti gunakan sebagai data sampel penelitian. Peneliti menggunakan sampel proporsional, dengan rumus sebagai berikut:

Rumus sampel proporsional, sebagai berikut.

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan:

n_i = jumlah sampel dari kelompok (strata) ke-i

N_i = jumlah populasi dari kelompok (strata) ke-i

N = jumlah populasi keseluruhan

n = jumlah sampel total yang ingin diambil

Berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah sampel pada setiap kelompok sekolah yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Data sampel penelitian guru di Gugus I Metro Pusat, Kota Metro, Prov. Lampung

Nama Sekolah	Jumlah Guru	Perhitungan	Sampel
UPTD SD Negeri 1 Metro Pusat	36	$= (\frac{36}{110} \times 86)$	28
UPTD SD Negeri 2 Metro Pusat	10	$= (\frac{10}{110} \times 86)$	8
UPTD SD Negeri 3 Metro Pusat	18	$= (\frac{18}{110} \times 86)$	14
UPTD SD Negeri 4 Metro Pusat	9	$= (\frac{9}{110} \times 86)$	7
UPTD SD Negeri 5 Metro Pusat	25	$= (\frac{25}{110} \times 86)$	20
UPTD SD Negeri 6 Metro Pusat	12	$= (\frac{12}{110} \times 86)$	9
Jumlah	**110**		**86**

Sumber: Hasil olah data penelitian (2024)

Jadi, total jumlah seluruh hasil sampel proporsional adalah **86 Guru.**

D. Variabel Penelitian

Penelitian harus memiliki variabel, baik variabel bebas maupun terikat. Sugiyono (2020: 67), variabel penelitian adalah segala sesuatu dapat berbentuk apa pun yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel bebas merupakan memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional **(X)**.

2. Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat dari adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru **(Y)**.

E. Definisi Konseptual dan Operasional

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah sebuah pemaknaan yang diungkapkan dalam kata-kata yang dapat membantu memudahkan pemahaman peneliti. Penelitian ini mendefinisikan konsep sebagai berikut.

a. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah suatu model kepemimpinan yang dapat menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dengan mengubah kebutuhan, nilai, dan kepercayaan.

b. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja seorang guru berkaitan dengan tugas yang diembannya dan didasarkan pada tanggung jawab profesionalnya sebagai pendidik dan pengajar. Kinerja guru mencakup tugas, seperti kemampuan mengajar, pengelolaan kelas, interaksi dengan siswa, penguasaan materi, dan kemampuan untuk merancang dan mengevaluasi pembelajaran.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan mengenai variabel penelitian berupa sekumpulan instruksi mengenai cara mengukur variabel yang telah didefinisikan secara konseptual dalam penelitian ini adalah.

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Nilai indikator angket dari teori Bass (2006: 6), memaparkan bahwa terdapat 4 (empat) subvariabel dimensi gaya kepemimpinan transformasional, sebagai berikut.

1) ***Idealized Influence*** **(II)**: pemimpin bertindak sebagai panutan yang dihormati dan dipercaya oleh pengikutnya.
2) ***Inspirational Motivation*** **(IM)**: pemimpin memberikan visi dan misi yang kuat serta memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan bersama.
3) ***Intellectual Stimulation*** **(IS)**: pemimpin mendorong kreativitas dan inovasi dengan menantang asumsi dan memecahkan masalah secara kreatif.
4) ***Individualized Consideration*** **(IC)**: pemimpin memperhatikan kebutuhan pengembangan setiap individu dan memberikan dukungan serta bimbingan yang tepat.

Berikut adalah kisi-kisi instrumen kuesioner untuk variabel X (gaya kepemimpinan transformasional) berdasarkan teori Bass (2006) yang terdiri dari empat dimensi.

Tabel 5. Kisi-kisi instrumen kuesioner variabel (X) penelitian tahun 2024/2025

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Soal
Variabel X (Gaya Kepemimpinan Transformasional)	*Idealized influence* (II)	1. Pemimpin bertindak sebagai panutan bagi pengikutnya yang dikagumi, dihormati, dan dipercaya oleh orang lain.	1, 2
		2. Pemimpin diberkahi oleh pengikutnya yang memiliki kemampuan, kegigihan, dan tekad yang luar biasa.	3, 4
		3. Pemimpin harus bermoral.	5, 6
		4. Pemimpin bersedia mengambil risiko, dan dapat diandalkan untuk bertindak dengan benar.	7, 8
	Inspirational motivation (IM)	1. Pemimpin berperilaku dengan cara memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka.	9, 10

Lanjutan tabel 5

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Soal
		2. Pemimpin Mampu menciptakan semangat tim, antusias, dan optimisme.	11, 12
		3. Pemimpin menginginkan pengikut terlibat serta berkomitmen terhadap visi dan tujuan bersama.	13, 14
	Intellectual stimulation (IS)	1. Pemimpin transformasional berusaha mendorong pengikut mereka untuk menjadi kreatif dan inovatif.	15, 16
		2. Pemimpin menunjukkan cara melihat masalah dan menyelesaikannya dengan cara yang baru.	17, 18
		3. Pemimpin mampu memberikan solusi dan gagasan ide-ide yang baru kepada guru dalam mengajar.	19, 20
	Individualized consideration (IC)	1. Pemimpin bertindak sebagai mentor atau pelatih untuk membantu pengikutnya mencapai potensi mereka.	21, 22
		2. Pemimpin menciptakan peluang belajar baru dan lingkungan yang mendukung.	23, 24
		3. Para pemimpin menunjukkan penerimaan perbedaan individu dengan meningkatkan hubungan mereka dengan pengikut.	25, 26
		4. Pemimpin juga memberikan tugas kepada pengikutnya untuk membantu mereka berkembang.	27, 28
		5. Pemimpin menghargai ketika bawahannya melakukan pekerjaan dengan baik.	29, 30

Sumber: Bass, (2006: 6)

b. Kinerja Guru

Nilai indikator angket dari teori Uno (2012:71), subvariabel dimensi dari kinerja guru adalah kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi, dengan penjelasan sebagai berikut:

1) **Kualitas kerja**

   Indikator dari kualitas kerja seorang guru dapat dilihat dari kemampuannya dalam mampu menguasai bahan, mengelola proses belajar mengajar dengan lebih baik, dan mengelola kelas dengan baik.

2) **Kecepatan/ketepatan kerja**

   Indikator dari kecepatan/ketepatan kerja adalah guru harus mampu menggunakan media belajar dan sumber belajar, kemudian mampu menguasai landasan pendidikan, dan sebelum dimulainya kegiatan belajar mengajar (KBM) diharapkan guru memiliki kesiapan untuk merencanakan program pengajaran.

3) **Inisiatif dalam bekerja**

   Indikator dari inisiatif dalam bekerja adalah guru harus mempunyai kemampuan memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar agar terjalin komunikasi dua arah antara guru dan siswa, dan melakukan penilaian hasil belajar siswa.

4) **Kemampuan Kerja**

   Indikator dari kemampuan kerja adalah guru harus menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran. Selain itu, guru harus memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan untuk menyelesaikan masalah sehingga tidak menjadi penghalang bagi siswa untuk belajar.

5) **Komunikasi**

   Indikator dari komunikasi adalah guru harus dapat memahami dan menyelenggarakan sebuah administrasi sekolah dan guru harus dapat memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Berikut adalah kisi-kisi instrumen kuesioner untuk variabel Y (kinerja guru) berdasarkan teori Uno (2012) yang terdiri dari lima dimensi.

Tabel 6. Kisi-kisi instrumen kuesioner variabel (Y) penelitian tahun 2024/2025

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Soal
Variabel Y (Kinerja Guru)	Kualitas kerja	1. Kemampuan menguasai bahan.	1, 2
		2. Kemampuan mengelola proses belajar mengajar dengan lebih baik.	3, 4
		3. Kemampuan mengelola kelas dengan baik.	5, 6, 7
	Kecepatan/ ketepatan kerja	1. Mampu menggunakan media belajar dan sumber belajar.	8, 9
		2. Mampu menguasai landasan pendidikan.	10, 11
		3. Sebelum dimulainya kegiatan belajar mengajar (KBM) diharapkan guru memiliki kesiapan untuk merencanakan program pengajaran.	12, 13
	Inisiatif dalam bekerja	1. Guru harus mempunyai kemampuan memimpin kelas.	14, 15
		2. Mengelola interaksi belajar mengajar agar terjalin komunikasi dua arah antara guru dan siswa.	16, 17, 18
		3. Melakukan penilaian hasil belajar siswa.	19, 20
	Kemampuan kerja	1. Guru harus menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran.	21, 22
		2. Guru harus memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.	23, 24
	Komunikasi	1. Guru harus dapat memahami dan menyelenggarakan sebuah administrasi sekolah.	25, 26, 27
		2. Guru harus dapat memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.	28, 29, 30

Sumber : Uno, (2012: 71)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dilakukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang sangat berdampak signifikan pada hasil penelitian, karena pemilihan teknik yang tepat akan memungkinkan data yang dikumpulkan menjadi relevan, akurat, dan reliabel.

Pengambilan data dalam penelitian ini dilaksanakan secara langsung di 6 (Enam), yaitu UPTD SD Negeri 1 Metro Pusat, UPTD SD Negeri 2 Metro Pusat, UPTD SD Negeri 3 Metro Pusat, UPTD SD Negeri 4 Metro Pusat, UPTD SD Negeri 5 Metro Pusat, dan UPTD SD Negeri 6 Metro Pusat yang menjadi satu kelompok di Gugus I Metro Pusat dengan teknik pengumpulan data angket.

1. **Kuesioner/Angket**

   Sugiyono (2020: 199), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efektif yang menggunakan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk diberikan kepada responden yang disurvei untuk dijawab. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan adalah kuesioner langsung, di mana pernyataan dikirim langsung kepada orang yang disurvei untuk menanyakan pendapat dan keyakinannya atau menceritakan keadaan dirinya sendiri. Adanya kontak langsung antara peneliti dan responden akan memberikan kondisi yang cukup untuk responden yang sukarela memberikan data yang objektif dan cepat.

   Peneliti lebih tertuju kuesioner tertutup, yang memiliki lima alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden tanpa kemungkinan untuk memberikan pilihan lain. Sugiyono (2020: 93), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Alat perhitungan skor yang digunakan dalam angket penelitian ini adalah skala *likert*, yang digunakan untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan tentang instrumen. Kuesioner dibuat dengan menggunakan skala pengukuran jenis skala *likert* yang dijangkau dengan 5 poin, dari poin 1 (sangat tidak setuju) dengan pernyataan hingga poin 5 (sangat setuju) dengan pernyataan. Skor rata-rata dari kuesioner ini akan digunakan untuk menentukan tingkat penerapan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk menentukan nilai variabel yang diteliti. Oleh karena itu, jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan bergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Data dalam penelitian ini sangat penting karena mereka berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis dan merupakan representasi dari variabel yang diteliti.

1. Jenis Instrumen

Peneliti menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data dari responden. Alat ini harus dirancang sehingga dapat mengukur variabel penelitian secara akurat dan reliabel. Instrumen penelitian data yang diinginkan dalam penelitian ini yaitu instrumen angket/kuesioner. Bentuk instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner/angket yang mencakup dari masing-masing variabel, variabel (X) memiliki 30 pernyataan tentang gaya kepemimpinan transformasional, dan variabel (Y) memiliki 30 pernyataan tentang kinerja guru. Jenis instrumen penelitian yang menggunakan skala *likert* dapat dibuat dalam bentuk *checklist*. Perhitungan skala *likert* yang digunakan, skor jawaban untuk setiap butir bervariasi dari sering hingga sangat tidak pernah, yang ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 7. Data skala penelitian kuesioner/angket

Alternatif Jawaban	Inisial Skor	Pernyataan
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Ragu-Ragu	RR	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono, (2020: 147)

Tingkatan pencapaian responden digunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rata-rata skor x 100}}{\text{skor maksimum}}$$

Dimana : TCR = Tingkat pencapaian responden

Tabel 8. Klasifikasi TCR

No.	Persentase Pencapaian	Kriteria
1.	85%-100%	Sangat Baik
2.	66%-84%	Baik
3.	51%-65%	Cukup
4.	36%-50%	Kurang Baik
5.	0%-35%	Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2020:207)

2. Uji Coba Instrumen

Kualitas hasil penelitian sangat bergantung pada keakuratan data yang digunakan. Kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data memengaruhi akurasi data. Akibatnya, instrumen penelitian harus memenuhi standar validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan alat ukur melalui fungsinya. Alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur objek yang hendak diukur dianggap valid. Peneliti menggunakan *microsoft office excel*, sebuah program yang dapat mengolah data statistik, selama pengujian instrumen. Menurut Sugiyono (2020: 121), koefisien validitas adalah angka yang menunjukkan validitas yang tinggi atau rendah.

Metode korelasi *product moment pearson* digunakan untuk menguji validitas. Menguji angka koefisiensi korelasi (r_{xy}), menunjukkan hubungan antara skor butir pernyataan dengan skor total (item –total *correlation*). Butir dikatakan sah atau valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel.}$ Rumus *pruduct moment pearson* digunakan sebagai berikut.

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X . \sum Y}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r : nilai koefisien korelasi
$\sum X$: jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$: jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$: jumlah hasil perkalian variabel X dan Y

(ΣX^2) : jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X
$(\Sigma X)^2$: jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel X
(ΣY^2) : jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y
$(\Sigma Y)^2$: jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y
N : jumlah banyaknya data

Rumus di atas dipergunakan untuk menguji korelasi skor butir dengan skor total dengan derajat kebebasan α = 0,05. Instrumen dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, sementara jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka, dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Ketika, jawaban kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dianggap reliabel atau handal. Menurut Sugiyono (2020: 121), teknik pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja.

Penelitian ini dilakukan dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach's alpha* (a). *Cronbach's alpha* adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas atau konsistensi *internal* dari sebuah instrumen penelitian, seperti kuesioner atau tes. Berarti dalam teknik ini membantu menentukan seberapa konsisten item-item dalam suatu instrumen mengukur konsep atau konstruk yang sama.

Rumus teknik *cronbach's alpha*, sebagai berikut.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_b 2}{\sigma^2 t}\right)$$

Keterangan :

R : koefisien reliabilitas instrumen
K : jumlah butir pertanyaan
$\sigma^2 t$: varian total
$\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir

Penjelasan tentang interpretasi nilai *cronbach's alpha.*

1) α > 0,60: instrumen dianggap reliabel, artinya data dari kuesioner memiliki konsistensi *internal* yang cukup baik.
2) α mendekati 1: semakin tinggi nilai *cronbach's alpha*, semakin tinggi pula reliabilitasnya. Artinya, instrumen lebih konsisten dalam mengukur konsep yang sama.
3) α = 1: ini menunjukkan konsistensi yang sempurna, namun, dalam praktiknya, jarang sekali atau bahkan tidak mungkin didapatkan nilai *alpha* yang persis 1. Nilai *alpha* yang terlalu tinggi (mendekati 1) juga bisa menjadi indikasi bahwa item-item dalam kuesioner terlalu mirip satu sama lain (redundansi).

Pengujian *cronbach's alpha* akan dilakukan pada tiap bagian variabel X dan variabel Y dengan bantuan program *microsoft office excel*.

Tabel 9. Koefisien Reliabilitas

No.	Koefisien Reliabilitas	Tingkat Reliabilitas
1.	0,00< 0,19	Sangat Rendah
2.	0,20 – 0,39	Rendah
3.	0,40 – 0,59	Sedang
4.	0,60 – 0,79	Kuat
5.	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Arikunto (2013:276)

H. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain dikumpulkan dalam penelitian kuantitatif. Analisis ini mencakup mengelompokkan data berdasarkan jenis dan variabel responden, membuat tabulasi berdasarkan variabel dari seluruh responden, menampilkan data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan menguji hipotesis yang telah diajukan.

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden dan variabel penelitian tanpa melakukan pengujian. Menyusun tabel distribusi frekuensi adalah langkah pertama dalam analisis ini untuk menentukan apakah tingkat perolehan nilai, atau skor variabel, yang diamati, termasuk dalam kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, atau sangat tinggi. Pada kriteria tersebut, maka dibuat dalam kriteria pengklasifikasian, di mana rentang skor dan rentang skala ditentukan dengan rumus sebagai berikut.

$$RS = \frac{n\,(m-1)}{m}$$

Keterangan : RS : rentang skala
n : jumlah skala
m : jumlah alternatif jawaban item

Sehingga :

$$RS = \frac{n\,(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{86\,(5-1)}{5} = 68{,}8 \text{ dibulatkan menjadi } 69.$$

Penentuan rentang skor terendah = n x skor terendah
= 86 x 1 = 86

Penentuan rentang skor tertinggi = n x skor tertinggi
= 86 x 5 = 430

$$\text{Lebar Interval} = \frac{Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah}{Jumlah\ Interval} = \frac{430 - 86}{5} = 68{,}8 = 69$$

Penelitian ini menggunakan skala *likert*, responden diminta untuk menunjukkan seberapa banyak guru setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan. Penelitian ini, skala *likert* 1-5 digunakan. Kategori pengklafikasian untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja guru dapat dilihat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Rentang pengklasifikasi skor semua variabel (X) dan variabel (Y)

Variabel (X)	Rentang Penilaian	Klasifikasi
Gaya Kepemimpinan Transformasional	86 – 154	Sangat Rendah
	155 – 222	Rendah
	223 – 290	Cukup Baik
	291 – 358	Baik
	359 – 430	Sangat Baik

Variabel (Y)	Rentang Penilaian	Klasifikasi
Kinerja Guru	86 – 154	Sangat Rendah
	155 – 222	Rendah
	223 – 290	Cukup Tinggi
	291 – 358	Tinggi
	359 – 430	Sangat Tinggi

Sumber: Perhitungan peneliti yang digunakan untuk penelitian ini

2. Uji Prasyarat Analisis Data

Uji prasyarat analisis data ini digunakan untuk menentukan data akan dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik atau statistik non-parametrik, berikut ini tahapan uji prasyarat analisis.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang berdistribusi normal artinya data memiliki sebaran merata, sehingga benar-benar mewakili populasi. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan rumus *kolmogorov-smirnov* yang dianalisis menggunakan SPSS versi 25 *windows.*

Model regresi yang baik adalah nilai residual yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan grafik normal *Q-Q Plot* untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak, dengan kriteria sebagai berikut.

1) Tes normalitas dengan uji *kolmogorov – smirnov*
   a) Jika nilai Sig, atau signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal.
   b) Jika nilai Sig, atau signifikansi < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal.

2) Analisis grafik normal *Q-Q Plot*
   a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
   b) Jika data menyebar jauh dan diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Wulandari dkk., (2024: 301), uji linearitas adalah proses statistik yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara dua variabel data penelitian dapat dimodelkan secara linear. Oleh karena itu, berguna dalam analisis regresi, di mana kita ingin memastikan bahwa pengaruh antara variabel *independen* dan *dependen* dapat dijelaskan dengan model linear yang diolah menggunakan bantuan program SPSS versi 25 *windows*.

Muncarno (2017: 111), **uji-F** analisis regresi linear.

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

Adapun data yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

1) Jika nilai Sig. atau signifikansi > 0,05, maka terdapat hubungan linear antara variabel X dan Y.
2) Jika nilai Sig. atau signifikansi < 0,05, maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel X dan Y.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji hipotesis menggunakan uji regresi linear sederhana. Uji regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat variabel X (*independen*) berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel Y (*dependen*). Pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus regresi sederhana yang diolah menggunakan bantuan program SPSS versi 25 *windows*.

Rumus regresi sederhana:

$$\hat{Y} : a + bX$$

Keterangan:

Ŷ :Subyek variabel terikat yang diproyeksikan

X :Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diproyeksikan

a : Nilai konstanta harga Ŷ, jika X = 0

$$a = \frac{\sum Y - b.\sum X}{n}$$

b : Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau penurunan (-) variabel Ŷ.

$$b = \frac{n.\sum XY - \sum X.\sum Y}{n.\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Sumber: Muncarno, (2017: 252).

Rumusan hipotesis statistik, sebagai berikut.

H_0: p = 0, "0" berarti tidak ada hubungan

H_a: p ≠ 0, "tidak sama dengan nol" berarti lebih besar atau kurang (-) dari nol berarti ada hubungan,
p = nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan.

b. Uji Parsial (Uji-T)

Sugiyono, (2020: 258) menjelaskan uji-t adalah salah satu uji statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan signifikan antara dua kelompok sampel atau untuk menguji pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dalam regresi. Tingkat signifikansi 5% atau 0,05, untuk menunjukan apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka pengambilan keputusan perumusan hipotesis nya sebagai berikut.

Kriteria uji dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel}.

Jika, $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka Ho ditolak artinya signifikan.

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka Ho diterima artinya tidak

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2 / R-Square)

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari nilai koefisien korelasi, artinya perubahan variabel *dependen* (variabel Y) yang disebabkan variabel *independen* (variabel X) adalah sebesar kuadran koefisien korelasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel X terhadap naik turunnya nilai variabel Y, sedangkan sisa atau selisihnya dari 100% adalah pengaruh yang disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti. Semua perhitungan menggunakan bantuan program SPSS Versi 25 *windows*.

Berikut rumus koefisien determinasi:

$$KD = R^2 \text{ X } 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

Besarnya koefisien determinasi adalah $0 \leq R^2 \leq 1$. Nilai koefisien determinasi berjarak antara nol dan satu, yang artinya semakin mendekati angka satu maka semakin besar pengaruh yang dihasilkan.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah dasar. Penelitian ini mengukur kepemimpinan transformasional melalui *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation,* dan *individualized consideration,* yang terbukti meningkatkan kinerja guru. Selain itu, pada penelitian ini kinerja guru diukur melalui kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi, sehingga menunjukkan peningkatan ketika kepala sekolah menerapkan kepemimpinan yang inspiratif, mendorong kreativitas, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu guru.

Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja kondusif dan meningkatkan kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional di Gugus I Metro Pusat berada pada kategori sangat baik. Perhitungan hasil nilai 27 pernyataan indikator dari variabel X dan variabel Y, gaya kepemimpinan transformasional dengan skor tertinggi 404 pada pernyataan ke-8 dan skor terendah 341 pada pernyataan ke-16. Kinerja guru berada pada kategori cukup tinggi, dengan skor tertinggi 376 pada pernyataan ke-7 dan skor terendah 264 pada pernyataan ke-25.

Kepemimpinan transformasional yang baik menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru dan profesionalisme guru. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja guru (Y) dengan arah positif. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan Y = 0,322 + 0,823X, dengan konstanta 0,322 dan koefisien regresi 0,823. Hasil uji-T menunjukkan T_{hitung} (9,360) > T_{tabel} (1,663), sehingga hipotesis alternatif (Ha)

diterima dan H_0 ditolak, yang berarti gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil dari nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,511 atau sebesar 51,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (Variabel X) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (variabel Y) sebesar 51,1%, sedangkan sisanya yaitu 48,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan penulisan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti sebagai bahan pertimbangan, dan untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya, diantaranya:

1. Kepala Sekolah
    a. Kepala sekolah dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan lebih baik dengan memberikan inspirasi, motivasi, dan dukungan kepada guru untuk meningkatkan kinerja mereka.
    b. Kepala sekolah dapat mengadakan pelatihan atau *workshop* yang mendukung pengembangan profesionalisme guru agar menjadi lebih inovatif dalam pembelajaran.
    c. Kepala sekolah juga dapat menjadi fasilitator untuk membantu guru mengembangkan keterampilan komunikasi yang lebih baik, dan
    d. Memberikan penghargaan atau apresiasi kepada guru yang menunjukkan perilaku inovatif dalam pembelajaran sebagai bentuk motivasi ekstrinsik.

2. Guru
    a. Guru diharapkan dapat lebih adaptif terhadap perubahan dan terus mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif sesuai dengan kebutuhan siswa.
    b. Meningkatkan partisipasi dalam komunitas profesional atau forum diskusi yang mendukung pengembangan inovasi dalam pengajaran.
    c. Memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam proses mengajar.

3. Penelitian Selanjutnya
    a. Disarankan untuk menggunakan metode penelitian campuran (*mixed methods*) agar mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.
    b. Menggunakan teknik analisis data yang lebih kompleks, seperti *Structural Equation Modeling (SEM)*, untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam dan akurat.
    c. Memperluas wilayah penelitian di luar Gugus I Metro Pusat agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan lebih luas.
    d. Penelitian lebih lanjut dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau kesejahteraan guru.

DAFTAR PUSTAKA

Aini, I., Hariri, H., & Rini, R. 2024. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Paramurobi, 7*(1), 164–177. https://doi.org/10.32699/paramurobi.v7i1.6728.

Alfaiz, B. Y. 2024. Optimalisasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Madrasah. *At-Tazakki, 8*(1), 10–20. http://dx.doi.org/10.47006/attazakki.v8i1.20998.

Anas, I. 2025. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAN Kota Payakumbuh. *EduYorasaki, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 1*(1), 1–8. https://ejournal.yorasakiedu.com/jmpi/article/view/8.

Ariani, D., Riswandi, R., & Maulina, D. 2024. Development of a Model of Transformational Leadership Behavior and Ethical Leadership of Elementary School Principals in Creating Excellent Schools. *Ijorer: International Journal of Recent Educational Research*, *5*(4), 835–851. https://doi.org/10.46245/ijorer.v5i4.614.

Ashlan, S. 2021. *Manajemen Kinerja Guru: Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Makasar: Penerbit Yayasan Barcode. Hal iv, 104.

Astuti. 2019. Implementasi Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kinerja Guru. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 8*(1), 784–796. https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/view/418/343.

Baihaki, A., Soewato, H., W. S. 2023. *Panduan Peningkatan Kinerja Guru Melalui Teamwork, Komunikasi Interpersonal Dan Adversity Quotient Serta Motivasi Kerja*. Bandung: Penerbit Widina Media Utama. Hal iv,62.

Basirun, B., & Turimah, T. 2022. Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(1), 34–41. https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.28.

Bass, B. M. 2006. *Transformasional Leadership*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. Hal 1-57.

Bumay, A. F., Hariri, H., & Rini, R. 2023. Teacher Performance: Factors InfluencingTeacher Performance. *International Journal of Educational Management and Innovation*, *4*(3), 181–193. https://doi.org/10.12928/ijemi.v4i3.8213.

Chaniago, A. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Pendekatan Teori dan Studi Kasus*. Jakarta Pusat: Penerbit Lentera Ilmu Cendekia. Hal iv,87.

Danarti, W., Egar, N., & Juliejantiningsih, Y. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Akademik, Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Patebon. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, *10*(1), 2397–2411. https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i1.2774.

Dwiyani, R., & Yanti, D. 2024. Kinerja Guru Agama Islam Di SD Bakti Mulya 400 Jakarta Selatan. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, *3*(5), 617–628. https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/2871.

Fadliah, Rina. 2023. Produktivitas Kerja Guru SD Pada Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *EduCurio Journal*. 1(3), 1113-1117. https://yptb.org/index.php/educurio/article/view/607.

Fadilah, C., Rini, R., & Nawangsasi, D. 2019. Motivasi Kerja Guru PAUD dan Kompetensi Pedagogik. *Jurnal Pendidikan Anak*, *5*(1), 1–8. 13034-libre.pdf.

Fahrurrobi, N., Ihsan, M., Rahmawati, I., & Lestari, H. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor. *Jurnal Sains Indonesia (JSI)*, *1*(2), 99–105. https://doi.org/10.59897/jsi.v1i2.8.

Fitria, A. S., & Limgiani, L. 2024. Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Journal of Student Research (JSR)*, *2*(4), 141–155. https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163.

Hafidulloh, H., Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. 2021. *Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani. Hal xiv, 115.

Harsoyo, R. 2022. Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, *3*(2), 247–262. https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112.

Hasan, N. R., Yantu, I., Juanna, A., & Tantawi, R. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo. *JAMBURA (Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis)*, *6*(2), 962–969. http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB.

Hermawan, I. 2020. Kebijakan Pengembangan Guru Di Era Society 5,0. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, *2*(2), 117–136. https://doi.org/10.51806/an-nahdlah.v2i3.62.

Hoesny, M. U., & Darmayanti, R. 2021. Permasalahan dan Solusi untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Guru : Sebuah Kajian Pustaka. *Scholaria : Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, *11*(2), 123–132. https://ejournal.uksw.edu/scholaria/article/view/3595.

Iqbal, M. I. F. A. J., & Hamdaniyah, S. 2023. Model Kepemimpinan Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam Di Indonesia. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *8*(3), 505–521. https://doi.org/10.23969/jp.v8i3.10635.

Irawati, K., & Mustafa, I. M. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 1 Kota Ternate. *Journal Transformation of Mandalika*, *4*(8), 343–350. http://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jtm/issue/archive.

Istijarti, A. 2023. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, *7*(2), 164–175. https://doi.org/10.26740/jdmp.v7n2.p164-175.

Jahari, J. dan R. 2020. *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Yayasan Darul Hikam. Hal vii, 353.

Joen, S., Purnamawati, P., & Amiruddin, A. 2022. *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. Palu: Magama (Anggota IKAPI). Hal iv,91.

Juhro, S. M. 2020. *Transformational Leadership Konsep, Pendekatan, dan Implikasi pada Pembangunan*. Jakarta: BI Institute. Hal 1-290.

Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, *1*(3), 193–199. https://doi.org/10.2460/javma.1993.202.04.533.

Kamijan, Y. 2021. Faktor Internal Dan Faktor Eksternalterhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *2*(5), 630–638. https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.589.

Krismon, R., Adriani, Z. 2020. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru (SMK Negeri 2 Kerinci). *Jurnal Dinamika*, *8*(3), 115–124. https://repository.unja.ac.id/24878/.

Kusumaningrum, H., Chaerany, C., Kholisah, T. A., & Cahyani, R. 2024. Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Journal Education and Government Wiyata*, *2*(2), 105–125. https://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/e-gov.

Latifah U., Bahriatul, I., Agustin, H, C., W. 2024. Proses Evaluasi Kinerja Guru Di SMP Negeri 47 Surabaya. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, *3*(1), 111–118. https://doi.org/10.31004/jpion.v3i1.228.

Lin, W., Yin, H., & Liu, Z. 2022. The Roles of Transformational Leadership and Growth Mindset in Teacher Professional Development: The Mediation of Teacher Self-Efficacy. *Sustainability (Switzerland)*, *14*(6489), 1–13. https://doi.org/10.3390/su14116489.

Madjid. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi kerja*. DI Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI). Hal viii, 246.

Masbukhin, F. A. A., Abidin, A. A., Raharjo, S. H., & Ningrum, S. U. D. 2024. Studi Kasus Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Kepala Sekolah di Yogyakarta. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, *11*(3), 204-219. https://jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/modeling/article/view/2558.

Mahyadi, M., & Safrizal, H. B. A. 2023. Gaya kepemimpinan Transformasi terhadap kinerja Karyawan: A Literatur Review. *Public Service and Governance Journal*, *4*(1), 66–76. https://doi.org/10.56444/psgj.v4i1.799.

Maidin, M. R. 2021. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Budaya Organisasi*. Makassar: CV Sah Media. Hal vi, 140.

Masrum. 2021. *Kinerja Guru Profesional*. Purbalingga: Cv.Eureka Media Aksara. Hal iv, 112.

Mauliya, D., Syafitri, Z., Husni, M., Hutagaol, S. T. A. B., & Efendi, E. 2023. Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran Di Kelas 4 Mis Kholijah Mukhtar II. *AL Itihadu Jurnal Pendidikan*, *2*(2), 153–160. https://jurnal.asrypersadaquality.com/index.php/alittihadu/article/view/81.

Mu'arif, M. H. 2023. Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, Kompetensi Kepribadian Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru Ma Darussalam Katimoho Kedamean Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis*, *6*(3), 176–184. https://doi.org/10.37504/jmb.v6i3.533.

Muharram, A. F., Hanifa, R., Dekas, R. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 22 Palembang Pada Era Pendidikan 4.0. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, *3*(2), 607–626. https://doi.org/10.61930/jebmak.v3i2.726.

Munajat. 2023. *Manajemen Kepemimpinan: konsep, Teori, dan Aplikasi*. Purbalingga: Eureka Media Aksara. Hal x,168.

Muncarno. 2017. *Cara Mudah Belajar Statistik Pendidikan*. Lampung: Hamim Gruop. Hal 1-136.

Musnaeni, M., Abidin, S., & Purnamawati, P. 2022. Pentingnya Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, *2*(2), 98–104. https://doi.org/10.51878/cendekia.v2i2.1168.

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. 2023. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Comserva : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, *3*(3), 810–817. https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882.

Permatasari, F., Lestari, N. A., Christie, C. D. Y., & Suhaimi, I. 2023. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru: Studi Meta Analisis. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, *4*(3), 923–943. https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i1.p66-73.

Putri, A. O., Salsabila, R. F., & Marini, A. 2024. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *JPDSH: Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, *3*(9), 659–668. https://bajangjournal.com/index.php/JPDSH/article/view/7928.

Riski, D., Idris, J., & Marwan, M. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman*, *13*(1), 71–83. https://doi.org/10.30821/hijri.v13i1.20389.

Riswandi, Rini, R., Surahman, M., Izzatika, A., & Ridha Utami, N. 2023. Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Era Society 5.0. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Ilmu Pendidikan*, *2*(2), 104–113. https://doi.org/10.23960/jpmip.v2i2.219.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2022. *Essentials of organizational behavior, Fifteenth Edition*. London: Pearson Education Limited. Hal 1–441. http://www.theeuropeanlibrary.org/tel4/record/3000089783526.

Roisah, B., & Margunani. 2018. Pengaruh Minat Menjadi Guru, Penguasaan MKDK, dan PPL terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru. *Economic Education Analysis Journal*, *7*(1), 59–74. http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj.

Sauri, S., & Hanafiah, H. 2022. Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, *4*(3), 2099–2104. https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i3.5035.

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal xx, 444.

Surpriyadi, S. 2023. *Laporan Kinerja BGP Provinsi Lampung Tahun 2022*. https://bgplampung.kemdikbud.go.id/files/dokumen/dokumen/1686214753.pdf?utm_source.

Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Hal x, 244.

Suharsaputra, U. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama. Hal xi, 368.

Suwandi. 2023. *Rencana Strategis 2021-2026*. Metro: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Metro. Hal 1-73.

Syafarina, L., Mulyasa, E., & Koswara, N. 2021. Strategi Manajerial Penguatan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Educatio*, *7*(4), 2036–2043. https://doi.org/10.31949/educatio.v7i4.1250.

Syahril, S. 2019. Teori-Teori Kepemimpinan. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, *04*(02), 208–215. https://www.e-journal.ejournal.metrouniv.ac.id/riayah/article/view/1883.

Taufik, M. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Wahana Karya Ilmiah_Pascasarjana (S2) PAI Unsika Vol.*, *3*(2), 465–479. https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i5.3291.

Uno, Hamzah B & Lamatenggo, N. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal xiv,236.

Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N. 2023. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan*, *7*, 10462–10468. https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/8016%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/8016/6573.

Verawati Wote, A. Y., & Patalatu, J. S. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, *3*(4), 455–461. https://doi.org/10.23887/jisd.v3i4.21782.

Wahyudi, L. E., Mulyana, A., Dhiaz, A., Ghandari, D., Putra Dinata, Z., Fitoriq, M., & Hasyim, M. N. 2022. Mengukur kualitas pendidikan di Indonesia. *Ma'arif Journal of Education, Madrasah Innovation and Aswaja Studies*, *1*(1), 18–22. https://doi.org/10.69966/mjemias.v1i1.3.

Wartini, W., & Imaniyati, N. 2018. Kompensasi dan komitmen organisasional untuk meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *3*(1), 102-112. https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/9462.

Wardany, E. P. K., & Rigianti, H. A. 2023. Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa di Sekolah Dasar. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, *6*(2), 250–261. https://doi.org/10.54069/attadrib.v6i2.541.

Wardhana, A. 2022. *Manajemen kinerja (konsep, teori, dan penerapannya)*. Bandung: Media Sains Indonesia. Hal vi,254.

Wehelmina, R. 2021. *Manajemen Kinerja*. Bahu Manado: Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press). Hal vi, 254.

Wijayanti, S. A. 2020. Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Kinerja Pustakawan di Taman Baca Masyarakat Kecamatan Gubeng Surabaya. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, *1*(1), 72–78. https://doi.org/10.31538/tijie.v1i1.8.

Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. 2021. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *9*(1), 54–63. https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741.

Wulandari, Ovi Natasya, Rizki Dwi Masithoh, Arina Dewi Fuad, A. Z. 2024. Pengaruh Non-Linieritas Guru Terhadap Kompetensi Belajar Siswa Di Ma Safinda Surabaya. *Learning : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, *4*(2), 296–306. https://doi.org/10.51878/learning.v4i2.2923.

Yuliawati, Y., Rini, R., Hariri, H., & Handoko, H. 2023. Pengaruh Kepamimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Sd Negeri. *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, *6*(2), 14–26. https://doi.org/10.32699/paramurobi.v6i2.5940.

Yunanto, Y. 2022. *Transformasional Leadership*. Malang: Ahlimedia Press. Hal vi, 89.