



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Al Fatah Ambon

Alma Suneth¹⁾, Zainal Abidin Rengifurwarin²⁾, Jusuf Madubun³⁾

Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

Email : almasuneth30@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Al Fatah Ambon. Penelitian ini melibatkan 48 responden yang merupakan guru dan siswa pada Madrasah Aliyah Al Fatah Ambon, dengan teknik penarikan sampel yaitu purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur menggunakan skala likert. Teknik pengujian data dilakukan dalam penelitian ini meliputi, uji instrumen (validitas, reliabilitas). Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. Pengujian hipotesis terdiri dari uji t dan uji koefisien determinasi (R^2), semua pengujian dilakukan menggunakan aplikasi SPSS Versi 30. Temuan hasil penelitian ini menunjukkan, ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini terlihat dari hasil pada uji t, dengan nilai t hitung (5.937) lebih besar dari pada t tabel (1.679), yang artinya ada pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru, yang berarti setiap terjadi perubahan kenaikan atau penurunan pada variabel X sebesar 0.716, akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan yang sama pada variabel Y. Pengaruh variabel X terhadap variabel Y tersebut juga bersifat signifikan, tinggi atau rendahnya variabel X dalam penelitian memberikan pengaruh dominan terhadap variabel Y, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan. Saran untuk pihak terkait diharapkan agar Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Alfatah Ambon dapat mengikuti dan menerapkan beberapa dimensi dari gaya kepemimpinan transformasional dalam mengemban tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya serta dapat meningkatkan kinerja guru menerapkan beberapa indikator kinerja guru pada penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja.

Abstract

This quantitative research aims to analyze the impact of a principal's transformational leadership style on the performance of teachers at Madrasah Aliyah Al Fatah Ambon. The study involved a sample of 48 respondents, comprising both teachers and students, selected through purposive sampling techniques. Data collection was achieved using a questionnaire assessed by a Likert scale. The research employed several data testing techniques, including instrument validation and reliability testing. Data analysis was conducted utilizing simple linear regression analysis, with hypothesis testing involving t-tests and the determination coefficient test (R^2), all performed using the SPSS Version 30 application. The findings indicate a positive and significant correlation between the principal's transformational leadership style and the performance of teachers. This is evidenced by the t-test results, where the calculated t-value (5.937) exceeds the critical t-value (1.679). This outcome suggests that an increase or decrease in the variable X (transformational leadership) will correspond to a similar change in variable Y (teacher performance) by a factor of 0.716. The influence of variable X on variable Y is noted to be substantial, asserting that the variations in variable X significantly affect variable Y, assuming other variables remain constant. It is recommended that the Principal of Madrasah Aliyah Al Fatah Ambon enhance and implement various



dimensions of transformational leadership in the execution of their duties, functions, authority, and responsibilities. Additionally, it is suggested that efforts be made to improve teacher performance through the application of several key performance indicators identified within this study.

Keywords: *Transformational Leadership, Performance.*

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan organisasi pendidikan yang di dalamnya terdapat unsur-unsur penting, baik itu individu maupun kelompok untuk melaksanakan tugas mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam melaksanakan tugasnya, sekolah dihadapkan dengan berbagai macam permasalahan dan tantangan. Pada era ini, tantangan yang dihadapi dalam bidang pendidikan menjadi semakin berat. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat mengakibatkan persaingan sumber daya manusia yang kompetitif. Permasalahan pendidikan menjadi semakin kompleks dari waktu ke waktu. Kinerja lembaga pendidikan menjadi pusat perhatian masyarakat mengingat sekolah memegang peranan penting dalam mencerdaskan generasi manusia kedepannya. Kinerja lembaga atau organisasi pendidikan tidak dapat berjalan dengan baik jika tidak didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni.

Sumber daya manusia memegang peran penting dan utama dalam menjalankan suatu organisasi. Organisasi dapat berhasil jika mampu memberdayakan dan memaksimalkan potensi pegawai yang ada agar produktif dalam bekerja. Dalam dunia pendidikan, sumber daya manusia yang dibutuhkan yakni Kepala Sekolah, Guru, Tata Usaha, Pengawas, Komite Sekolah dan Masyarakat. Hal yang paling dalam usaha pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yakni kinerja dari SDM itu sendiri. Kinerja secara umum dapat didefinisikan sebagai hasil atau pencapaian seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. LAN dalam Jamalludin (2023:16) menjelaskan kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan hasil kerja. Adapun, menurut Simamora dalam Jamalludin (2023:17), kinerja dapat dilihat dari dua kriteria, yaitu kepatuhan terhadap segala aturan yang ditetapkan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam proses penyelenggaraan pendidikan. Guru memegang peran penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Kinerja yang baik dari guru dapat mempengaruhi kualitas belajar dari peserta didik. Guru bertugas untuk membimbing dan mengarahkan peserta didik untuk mencapai hasil pembelajaran yang maksimal. Untuk itu kinerja guru mendapat perhatian khusus dalam proses pengembangan pendidikan. Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, yang berarti untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Menurut Madjid dalam Joen et al., (2022: 9) tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik.

Dalam ketentuan peraturan perundang-undangan dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2022 menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, salah satunya adalah faktor lingkungan internal sekolah. Dalam melaksanakan tugasnya, guru memerlukan dukungan dari sekolah tempat kerjanya. Dukungan itu dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Faktor lingkungan internal sekolah meliputi visi, misi, tujuan, budaya organisasi, iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah.

Terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah membutuhkan dukungan dan peran kepala sekolah yang kompeten sebagai seorang pemimpin. Pemimpin menjadi ujung tombak harapan orang banyak, baik dalam kelompok maupun organisasi luas. Terlebih dalam dunia pendidikan, masalah pemimpin menjadi isu yang sangat strategis. Pemimpin akan sangat menentukan laju bergeraknya organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam



hal ini, pimpinan tertinggi pada organisasi pendidikan adalah kepala sekolah. Oleh karena itu, segala program sekolah akan berhasil jika kepala sekolah memiliki kemampuan untuk merencanakan, mengorganisir, mengaplikasikan, mengontrol dan mengevaluasi semua program yang telah dibuat. Siddiq (2021:9) menjelaskan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan untuk mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan kinerja tertentu untuk pencapaian tujuan. Adapun Susanto dalam Rifa' l et al., (2022:15) menjelaskan pemimpin dapat dibedakan dalam dua arti, yaitu: (1) pemimpin dalam arti sempit yaitu seseorang yang memimpin dengan alat-alat yang menyakinkan, sehingga para pengikut menerimanya secara sukarela, dan (2) pemimpin dalam arti luas yaitu seseorang yang memimpin dengan cara mengambil inisiatif tingkah laku masyarakat dengan melalui cara mengarahkan, mengorganisir dan mengawasi usaha-usaha orang lain, baik atas dasar prestasi, kekuasaan atau kedudukan.

Keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin ditentukan dari proses kepemimpinan yang dilakukan. Kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam aktivitas organisasi. Sekalipun banyak faktor lain yang juga menentukan kesuksesan sebuah aktivitas tersebut, akan tetapi kehadiran seorang pemimpin dengan kemampuan manajerialnya mampu mengarahkan dan menggerakkan organisasi ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dilihat dari peningkatan produktivitas, peran kepemimpinan kepala sekolah dalam suatu organisasi sekolah sangatlah penting. Kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam peningkatan dan kemajuan sekolah. Kepala sekolah harus mampu untuk mengelola berbagai komponen dan semua jenis sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran.

Kepala sekolah harus memiliki kreativitas serta keterampilan kepemimpinan yang memotivasi dan efektif agar dapat menggerakkan seluruh anggota organisasi dalam lingkup sekolah sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Hersey dalam Akhyar (2022:1) menjelaskan bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Adapun Siahaan (2018:22) mendeskripsikan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggunakan individu-individu atau anggota kelompok untuk bekerja sama dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Definisi kepemimpinan menurut Martoyo dalam Zacharias (2021:184) adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses seseorang mengarahkan orang lain dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya. Kepemimpinan juga dapat berarti seni mencapai tujuan melalui orang lain.

Sebagai seorang pemimpin dalam organisasi sekolah, kepala sekolah perlu menerapkan berbagai gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada di sekolah. Gaya kepemimpinan yang efektif akan mampu mencerminkan perilaku positif yang akan dijadikan contoh oleh anggota organisasinya. Dengan begitu, para bawahannya akan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan maksimal sehingga pencapaian tujuan dapat dicapai. Dalam menjalankan proses kepemimpinannya, seorang kepala sekolah memiliki gaya tersendiri. Gaya kepemimpinan tersebut akan mempengaruhi anggota organisasinya dalam bertindak. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dipilih oleh pemimpin untuk mempengaruhi perilaku anggota organisasinya.

Berdasarkan penemuan awal, Kepala Sekolah MA Al Fatah Ambon dalam memimpin selalu melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan. Kepala sekolah menanyakan terkait kesanggupan dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta juga menghadirkan dirinya jika ada guru yang mengalami kesulitan dan memberikan nasehat, inspirasi yang membangun. Kepala Sekolah menekankan visi serta menyelaraskan tujuan masing-masing individu agar sejalan dengan tujuan sekolah.



Terdapat berbagai gaya kepemimpinan yang dapat digunakan oleh pemimpin dalam mengelola organisasinya. Triatna dalam Siahaan (2018:41) mengatakan bahwa ada tiga jenis kepemimpinan yang dinilai cocok dengan era desentralisasi, yakni kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan visioner. Bass dalam Tumiran, et al., (2022:6) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah menginspirasi, menstimulasi secara intelektual dan memperhatikan mereka secara individu. Selain itu, Burns dalam Tumiran, et al., (2022:6) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional meningkatkan semangat juang, dan moral dari para bawahan mereka. Para pemimpin didorong untuk memberdayakan para bawahan mereka dengan mengembangkan mereka ke dalam individu-individu dengan keterlibatan yang tinggi dan tim-tim yang berfokus pada kualitas, layanan, keefektifan biaya, dan kuantitas output produksi.

Selanjutnya, Danim dalam Tumiran, et al., (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan dan atau mendorong semua unsur yang ada di sekolah untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di sekolah (guru, siswa, staf pengajar dan staf lainnya, orang tua siswa, masyarakat, dan sebagainya) bersedia tanpa paksaan, berprestasi secara optimal dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pemberian motivasi, kesempatan dan arahan kepada bawahannya agar dapat bekerja mencapai tujuan yang telah disepakati sebelumnya. Gaya Kepemimpinan Transformasional dinilai mampu memperkuat pengembangan dan pembangunan sekolah. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional upaya pembaharuan yang memfokuskan pada pemberdayaan sumber daya manusia yang ada.

Bass dalam Tumiran et al., (2022:9) mengatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan pemimpin-pemimpin transformasional memiliki para bawahan yang lebih merasa puas dibandingkan dengan pemimpin non-transformasional. Selanjutnya Bass dalam Tumiran et al., (2022:9) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kompetensi bawahan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan inspiratif sehingga membuat setiap orang merasa puas yang selanjutnya akan berdampak pada kinerja yang lebih baik di organisasi. Lebih lanjut Robbins dalam joen et al., (2022:37) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional lebih efektif karena mereka lebih kreatif tetapi juga karena mereka mendorong orang-orang yang mengikuti mereka untuk menjadi kreatif juga. Yukl dalam joen et al., (2022:38) juga menjelaskan pemimpin transformasi dapat ditemukan dalam organisasi apapun pada tingkatan apapun dan jenis kepemimpinan ini secara universal relevan bagi segala jenis situasi. Penilaian terkait gaya kepemimpinan transformasional mampu untuk mempengaruhi kinerja guru juga telah banyak dibahas dalam berbagai penelitian sebelumnya baik itu penelitian kualitatif maupun penelitian kuantitatif. Yang beberapa diantaranya menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi kinerja pada guru.

Dalam kaitannya itu, secara realitas masih ada persoalan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Al Fatah Ambon dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah, antara lain masih rendahnya disiplin waktu masuk dan pulang maupun keterlambatan penyelesaian tugas-tugas. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Al Fatah Ambon".

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:19).

Penelitian kuantitatif menekankan pada analisis data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistik. Pada dasarnya penelitian kuantitatif diterapkan dalam penelitian inferensial

(pengujian hipotesis) dan didasarkan pada kesimpulan hasil kemungkinan kesalahan dalam menolak hipotesis nol (nihil). Metode kuantitatif mengungkap signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan variabel-variabel yang diteliti.

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Al Fatah Kota Ambon. Penelitian ini telah dikakukan selama 1 (satu) bulan pada bulan Oktober Tahun 2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Deskripsi data variabel penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana tanggapan partisipan terhadap setiap item dari dua variabel yang diajukan yaitu variabel gaya kepemimpinan transformatif kepala sekolah dan kinerja guru.

a. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah

Variabel Kepemimpinan transformatif kepala sekolah butir instrumen penelitian sebanyak 27 butir pertanyaan dan di dapat skor sebagai berikut:

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Transformatif	5	780	60.19%
Transformatif	4	496	38.27%
Kurang Transformatif	3	16	1.23%
Tidak Transformatif	2	4	0.31%
Sangat Tidak Transformatif	1	0	0.00%
Jumlah		1296	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 60.19% responden menyatakan kepemimpinan kepala sekolah pada Madrasah Aliyah Al Fatah Ambon sangat transformatif.

b. Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Variabel Kinerja Guru butir instrumen penelitian sebanyak 27 butir pertanyaan dan di dapat skor sebagai berikut:

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	5	909	70.14%
Tinggi	4	369	28.47%
Sedang	3	16	1.23%
Rendah	2	2	0.15%
Sangat Rendah	1	0	0.00%
Jumlah		1296	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 70.14% responden menyatakan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Al Fatah Ambon sangat Tinggi.

2. Pemaparan Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Secara umum, rumus persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = A + Bx$ dan untuk mengetahui koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output hasil uji regresi linear sederhana menggunakan SPSS 30 yang berada pada tabel coefficient berikut:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37.869	14.963		2.531	.015

Gaya Kepemimpinan Transformasional	.716	.121	.659	5.937	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja					

Nilai konstanta (a) untuk persamaan regresi dari table di atas diperoleh angka 37,869. Angka ini dapat disimpulkan bahwa jika variabel X yakni Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah nol atau tidak ada, maka ada nilai kinerja guru sebesar 37,869.

Nilai Koefisien arah regresi kepemimpinan transformasional bertanda positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,716. Angka tersebut bermakna bahwa setiap penambahan 1% Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (Variabel X) maka kinerja guru (Variabel Y) akan meningkat sebesar 71,6%. Persamaan regresi linear untuk pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru menjadi:

$$Y = 37.869 + 0.716 (X)$$

Dalam persamaan ini nilai koefisien regresinya positif (+). Maka dengan demikian bermakna bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (Variabel X) searah dengan kinerja guru (Variabel Y).

b. Uji t

Perumusan hipotesis:

- Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Al Fatah Ambon
- Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Al Fatah Ambon

Pengambilan keputusan:

- Jika nilai signifikansi $t >$ nilai probabilitas 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak
- Jika nilai signifikansi $t <$ nilai probabilitas 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.869	14.963		2.531	.015
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.716	.121	.659	5.937	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan table di atas menemukan hasil uji t dengan signifikansi variabel gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru sebesar 0,000 yang mana kurang dari nilai probabilitas 0,05 dan nilai t hitung 5,937 (hasil perhitungan menggunakan SPSS 30) lebih besar dari t tabel 1,679 (menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan jumlah $df=46$). Hasil perhitungan tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan tingkat kinerja guru pada lokasi penelitian ini mengandung makna bahwa setiap terjadi perubahan berupa kenaikan atau penurunan pada variabel X (gaya kepemimpinan transformasional) sebesar 0,716 akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan dengan nilai yang sama pada variabel Y (kinerja Guru). Selanjutnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini bersifat signifikan sesuai dengan uji-t (5.937), lebih besar dari pada nilai t-tabel (1.679). Hal ini mengandung makna bahwa pengaruh kondisi variabel X (gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian

memberikan pengaruh yang berarti terhadap tingkat kinerja guru (variabel Y) dalam penelitian ini. Dengan asumsi bahwa keberadaan variabel lain bersifat konstan dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis HA: ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan tingkat kinerja guru dalam penelitian diterima daya keberlakuannya. Dalam arti bahwa data yang berhasil dikumpulkan melalui pelaksanaan penelitian ini sejalan dan mendukung hipotesis Alternatif (HA) tersebut.

c. Koefisien determinasi

Uji determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y dalam analisis regresi linear sederhana, kita dapat berpatokan pada nilai R Square. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.659 ^a	.434	.422	6.743
a. Variabel bebas: Kepemimpinan Transformasional				
b. Variabel terikat: Kinerja Guru				

Dari output table di atas diketahui nilai dari R Square adalah sebesar 0.434. Nilai tersebut bermakna bahwa pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 43.4%, sedangkan sisanya yaitu 56.6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

3. Pembahasan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Madrasah Aliyah Al Fatah Ambon berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini dapat ditunjukkan dari level signifikansi uji t sebesar 0,000 dan signifikansi tersebut masih di bawah 0,05. Selanjutnya nilai t hitung sebesar 5,937 lebih besar dari t tabel 1,679. Hasil uji R Square sebesar 0, 0.434= 43,4%. Hal ini berarti variabel independent (Gaya Kepemimpinan Transformasional) mempengaruhi variabel dependent (Kinerja Guru) sebesar 43.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin transformatif seorang kepala sekolah maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Hasil penelitian tersebut sejalan dan mendukung hasil-hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (1) Neny Nuraini tahun 2020 dengan judul penelitian yakni Pengaruh Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kelurahan Pondok Ranji Kecamatan Ciputat Timur Tangerang Selatan. (2) M. Alwi Hasan tahun 2023 dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Era Pendidikan 4.0 (Di Lingkup KKM.01 MA Kabupaten Grobogan). Dan (3) Tjurigo tahun 2021 dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Ma'arif Sempor Kebumen. Yang pada intinya mengungkapkan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat kinerja guru dalam mengemban tugas dan fungsi pembelajaran di suatu sekolah sangat berkaitan dan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh seorang kepala sekolah.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang ditemukan di atas maka beberapa proposisi dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai acuan dalam pelaksanaan penelitian yang sama kedepan, sebagai berikut:

Proposisi pertama, tingginya tingkat kinerja guru pada suatu sekolah dapat dilihat dan diukur melalui beberapa indikator berupa (a) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan



mengajar, (b) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, (c) Penguasaan metode dan strategi mengajar, (d) Pemberian tugas-tugas kepada siswa, (e) Kemampuan mengelola kelas, (f) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Proposisi kedua, tinggi atau rendahnya tingkat efektivitas penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh seorang kepala sekolah yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja guru di suatu sekolah dapat dilihat dari beberapa indikator berupa (a) Idealized influence (pengaruh ideal), (b) Inspirational motivation (motivasi inspirasi), (c) Intellectual stimulation (stimulasi intelektual), (d) Individualized consideration or individualized attention (pertimbangan individu).

Proposisi ketiga, jika hendak meningkatkan tingkat kinerja guru pada suatu sekolah maka perlu diterapkan gaya kepemimpinan transformasional oleh seorang kepala sekolah dengan baik dan sebagaimana yang diharapkan.

Secara singkat, dapat dikemukakan bahwa dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh seorang kepala sekolah baik dan optimal maka dapat ditingkatkan tingkat kinerja guru dengan baik dan optimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Al Fatah Ambon, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai nilai t hitung 5,937 lebih besar dari t tabel 1,679. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan tingkat kinerja guru pada lokasi penelitian ini mengandung makna bahwa setiap terjadi perubahan berupa kenaikan atau penurunan pada variabel X (gaya kepemimpinan transformasional) maka akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan dengan nilai yang sama pada variabel Y (kinerja Guru). Dengan demikian hipotesis HA: ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan tingkat kinerja guru dalam penelitian diterima daya keberlakuannya. Dalam arti bahwa data yang berhasil dikumpulkan melalui pelaksanaan penelitian ini sejalan dan mendukung hipotesis Alternatif (HA) tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka beberapa saran atau rekomendasi yang dikemukakan untuk memperoleh perhatian dari pihak-pihak terkait, sebagai berikut: (1). Diharapkan agar Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Alfatah Ambon dapat mengikuti dan menerapkan beberapa dimensi dari gaya kepemimpinan transformasional dalam mengemban tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya dalam proses memimpin dan menggerakkan para tenaga guru a) Idealized influence (pengaruh idela), b) Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasi), c) Intellectual Stimulation dan d) Individualized consideration or individualized attention (pertimbangan individu) sehingga mereka dapat mencapai tingkat kinerja sebagaimana yang direncanakan. (2). Peningkatan kinerja Guru dapat ditempuh melalui cara – cara atau langkah berupa: a) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, b) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, c) Penguasaan materi dan strategi mengajar, d) Pemberian tugas-tugas kepada siswa, e) Kemampuan mengelola kelas, f) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashlan, Said dan Akmaluddin. 2021. Manajemen Kinerja Guru: Melalui Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja. Makassar: Penerbit Yayasan Barcode
- Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty dan Mochamad Mochklas. 2021. Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani
- Jamalludin. 2023. Supervisi Kinerja Guru. Yogyakarta: Bintang Semesta Media



- Joen, Siemze, Purnawati dan Amiruddin. 2022. Kinerja Guru Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. Palu: Magama
- Kartono, Kartini. 2004. Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?). Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Kusumastuti, Adhi, Ahmad Mustamil Khoiron dan Taofan Ali Achmad. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Deepublish
- Madiistriyatno, Harries. 2019. Pemimpin dan Memimpin. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani
- Muhammad, Fadel. 2024. Pengantar Kepemimpinan. Malang: Selaras Media Kreasindo
- Rifa'i, Muhammad dan Rusydi Ananda. 2022. Kepemimpinan Pendidikan (Bahan Ajar Berbasis Riset Pengembangan). Medan: Pusdikra Mitra Jaya
- Siahaan, Amiruddin. 2018. Kepemimpinan Pendidikan (Aplikasi Kepemimpinan Efektif, Strategis dan Berkelanjutan). Medan: Widya Puspita
- Sidiq, Umar dan Khoirussalim. 2021. Kepemimpinan Pendidikan. Ponorogo: Nata Karya
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suriagiri. 2020. Kepemimpinan Transformasional. Lhokseumawe: Radja Publika
- Tumiran, Rustam Efendi dan Bahtiar Siregar. 2022. Monograf Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. Banjar: Ruang Karya Bersama
- Zacharias, Tehubijuluw. 2021. Teori Organisasi (Perspektif Organisasi, Konsep, Dimensi, Tipologi dan Pendekatan Kultur Administrasi Publik, Edisi Revisi). Pasuruan: Qiara Media.