

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SDN 548 RANTE ALANG

Darnalia¹, Besse Herlina², Darmawan³, Hartadinata Akib⁴, Hasni⁵, Erni
Hasmuddin⁶, Dewi Yulianti⁷, Nurcaya⁸

¹⁻⁸Universitas Puangrimaggalatung

⁸nurcaya.aydin17@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the principal's transformational leadership on teachers' performance at SDN 548 Rante Alang. The research employed a quantitative approach with an ex post facto design, using a saturated sampling technique in which all teachers were selected as respondents. The research instrument consisted of a Likert-scale questionnaire developed based on the dimensions of transformational leadership proposed by Bernard M. Bass and teacher performance indicators aligned with the standards set by the Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Data were analyzed using descriptive statistics and simple linear regression. The results indicate that both the principal's transformational leadership and teachers' performance are in the high category. Regression analysis shows a positive and significant effect of transformational leadership on teachers' performance ($\text{sig} < 0.05$). The better the implementation of transformational leadership, the higher the teachers' performance.

Keywords: *transformational leadership, teachers' performance, principal*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 548 Rante Alang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain ex post facto serta teknik pengambilan sampel jenuh, di mana seluruh guru dijadikan sebagai responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert yang disusun berdasarkan dimensi kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass serta indikator kinerja guru yang mengacu pada standar yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru berada pada kategori tinggi. Analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru ($\text{sig} < 0,05$). Semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kinerja guru, kepala sekolah

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan bangsa yang berfungsi membentuk sumber daya manusia yang berkarakter, kompeten, dan adaptif terhadap perubahan zaman (Suhartini, S., & Hasibullah, M. U. 2025). Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memegang peranan strategis dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (Marsembon, S. S. 2021). Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pengelolaan sekolah yang efektif, profesional, dan berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan.

Dalam konteks manajemen pendidikan, kepala sekolah memiliki posisi sentral sebagai pemimpin organisasi sekolah (Mulyasa, H. E. 2022). Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab dalam aspek

administratif, tetapi juga berperan sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader), manajer, supervisor, inovator, dan motivator bagi seluruh warga sekolah (Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandu, W. 2022). Keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya, membangun budaya organisasi yang positif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru untuk berkembang secara profesional (Permatasari, F., Lestari, N. A., Christie, C. D. Y., & Suhaimi, I. 2023). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan menciptakan sinergi antara visi sekolah dengan pelaksanaan pembelajaran di kelas.

Guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan memiliki tanggung jawab langsung terhadap proses pembelajaran di kelas (Arsini, Y., Yoana, L., & Prastami, Y. 2023). Kinerja guru menjadi indikator penting dalam menilai kualitas pendidikan di suatu sekolah. Kinerja tersebut mencakup kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang efektif dan inovatif, melakukan

evaluasi hasil belajar, serta membimbing dan mengembangkan potensi peserta didik secara optimal. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru tidak hanya diukur dari hasil akademik peserta didik, tetapi juga dari profesionalisme, kedisiplinan, kreativitas, dan komitmen dalam menjalankan tugas.

Secara normatif, guru diharapkan mampu menunjukkan kinerja profesional sesuai dengan standar kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Refiny, M., Maharani, M., Hidayatullah, R., Salam, A., & Trinova, Z. 2025). Namun demikian, dalam praktiknya, kinerja guru sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, komitmen, dan kompetensi individu, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, budaya organisasi, serta gaya

kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai penggerak utama organisasi pendidikan.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang dinilai relevan dalam meningkatkan kinerja guru adalah kepemimpinan transformasional (Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. 2023). Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh James MacGregor Burns (1978) dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard M. Bass dan Bruce J. Avolio (1994). Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan positif dengan cara menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi (Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. 2023). Bass dan Avolio mengemukakan empat dimensi utama kepemimpinan transformasional, yaitu: (1) *idealized influence*, yakni kemampuan pemimpin menjadi teladan dan memperoleh kepercayaan bawahan;

(2) inspirational motivation, yakni kemampuan memberikan visi dan motivasi yang menginspirasi; (3) intellectual stimulation, yakni kemampuan mendorong kreativitas dan inovasi; serta (4) individualized consideration, yakni perhatian terhadap kebutuhan dan pengembangan individu bawahan.

Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional diharapkan mampu membangun visi sekolah yang jelas, menumbuhkan semangat kolektif, mendorong guru untuk berinovasi dalam pembelajaran, serta memberikan dukungan personal dalam pengembangan profesional guru (Aminah, A., Asrin, A., Hakim, M., Mustari, M., & Wilian, S. 2025). Kepemimpinan semacam ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian target administratif, tetapi juga pada perubahan budaya kerja menuju profesionalisme dan kolaborasi yang lebih kuat. Kepala sekolah yang transformasional mampu menciptakan rasa memiliki (sense of belonging) di antara guru sehingga tercipta komitmen bersama terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Berbagai hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan

transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Studi-studi yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah pendidikan menyimpulkan bahwa kepala sekolah yang mampu memberikan motivasi inspiratif, dukungan individual, serta stimulasi intelektual kepada guru cenderung berhasil meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan produktivitas guru. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap terciptanya iklim sekolah yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

Meskipun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional belum sepenuhnya optimal di setiap sekolah. Pada beberapa satuan pendidikan, kepala sekolah masih lebih menekankan pada pendekatan administratif dan kontrol formal, sehingga ruang partisipasi dan inovasi guru menjadi terbatas. Kurangnya komunikasi dua arah, minimnya penghargaan terhadap kinerja guru, serta belum optimalnya pembinaan profesional dapat memengaruhi semangat kerja

dan kualitas pembelajaran yang dilaksanakan guru. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kesenjangan antara harapan normatif dan kenyataan empiris di sekolah.

SDN 548 Rante Alang sebagai salah satu lembaga pendidikan dasar memiliki tantangan tersendiri dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru. Dalam dinamika pelaksanaan pendidikan, diperlukan kepemimpinan yang mampu menjawab perubahan kurikulum, tuntutan profesionalisme, serta kebutuhan peserta didik yang semakin kompleks. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara empiris sejauh mana kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut. Kajian ini menjadi penting karena setiap sekolah memiliki karakteristik organisasi dan budaya kerja yang berbeda, sehingga hasil penelitian pada konteks tertentu belum tentu dapat digeneralisasikan tanpa pengujian lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 548

Rante Alang. Adapun tujuan umum penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 548 Rante Alang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya kajian tentang kepemimpinan transformasional, serta kontribusi praktis sebagai bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex post facto* yang bersifat korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru secara objektif melalui pengukuran angka dan analisis statistik. Desain penelitian yang digunakan adalah desain asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk

mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru. Penelitian dilaksanakan di SDN 548 Rante Alang pada tahun ajaran 2025/2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SDN 548 Rante Alang. Mengingat jumlah guru yang relatif terbatas, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, semua guru yang aktif mengajar di sekolah tersebut menjadi responden dalam penelitian ini. Teknik ini dipilih agar data yang diperoleh lebih representatif dan mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket (kuesioner) dengan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Ragu-Ragu (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Instrumen kepemimpinan transformasional disusun berdasarkan konsep yang

dikemukakan oleh Bernard M. Bass yang meliputi empat dimensi utama, yaitu idealized influence (pengaruh ideal), inspirational motivation (motivasi inspiratif), intellectual stimulation (stimulasi intelektual), dan individualized consideration (perhatian individual). Sementara itu, instrumen kinerja guru disusun berdasarkan indikator kompetensi guru yang merujuk pada standar yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, yang mencakup aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, serta tanggung jawab profesional. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Product Moment Pearson untuk mengetahui tingkat ketepatan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan rumus Alpha Cronbach untuk memastikan konsistensi internal instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, penyebaran angket, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi sekolah dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Angket diberikan kepada seluruh guru sebagai responden untuk mengukur persepsi mereka terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan tingkat kinerja guru. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung seperti jumlah guru, struktur organisasi sekolah, serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan tingkat kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru berdasarkan nilai rata-rata, persentase, dan kategori skor. Kedua, dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi analisis regresi. Ketiga, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan

transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + bX$, di mana Y merupakan kinerja guru, X merupakan kepemimpinan transformasional, a adalah konstanta, dan b adalah koefisien regresi. Signifikansi pengaruh diuji menggunakan uji t pada taraf signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan transformasional dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik untuk memperoleh hasil yang akurat dan objektif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap seluruh guru di SDN 548 Rante Alang, diperoleh data mengenai tingkat kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru melalui penyebaran angket yang disusun berdasarkan indikator teoritis yang relevan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk melihat kecenderungan umum dari masing-masing variabel penelitian. Hasil

analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata skor keseluruhan yang berada pada interval kategori tinggi berdasarkan pedoman konversi skor yang telah ditetapkan sebelumnya. Capaian tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* secara konsisten dalam praktik kepemimpinannya sehari-hari.

Secara lebih rinci, pada dimensi *idealized influence*, guru memberikan penilaian positif terhadap integritas, komitmen, dan keteladanan kepala sekolah dalam menjalankan tugas. Kepala sekolah dinilai mampu menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, serta konsistensi dalam pengambilan keputusan, sehingga menjadi figur yang dihormati dan dipercaya oleh guru. Keteladanan ini tidak hanya tercermin dalam aspek administratif, tetapi juga dalam keterlibatan langsung pada kegiatan akademik dan nonakademik di sekolah. Ketika seorang pemimpin mampu menjadi role model yang baik, maka akan tercipta budaya kerja yang

positif dan penuh tanggung jawab di lingkungan sekolah.

Pada dimensi *inspirational motivation*, guru merasakan adanya dorongan semangat dan motivasi yang kuat dari kepala sekolah. Kepala sekolah dinilai mampu menyampaikan visi dan misi sekolah secara jelas serta mengajak guru untuk berkomitmen dalam mencapai tujuan bersama. Penyampaian arahan yang komunikatif, optimis, dan penuh keyakinan turut membangun rasa percaya diri guru dalam menghadapi berbagai tantangan pembelajaran. Motivasi yang diberikan tidak hanya bersifat verbal, tetapi juga diwujudkan dalam bentuk dukungan nyata terhadap kegiatan pembelajaran dan pengembangan kompetensi guru.

Pada dimensi *intellectual stimulation*, kepala sekolah dinilai memberikan ruang bagi guru untuk berinovasi dan mengembangkan kreativitas dalam pembelajaran. Guru didorong untuk mencoba pendekatan baru, mengembangkan perangkat pembelajaran yang lebih kontekstual, serta melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran yang telah dilaksanakan. Lingkungan kerja yang terbuka terhadap ide-ide baru ini menunjukkan bahwa kepala sekolah

mendorong budaya belajar yang berkelanjutan. Guru tidak merasa takut untuk mengemukakan gagasan atau melakukan perbaikan, karena adanya dukungan dan apresiasi dari pimpinan sekolah.

Sementara itu, pada dimensi *individualized consideration*, kepala sekolah menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan dan perkembangan profesional masing-masing guru. Bentuk perhatian tersebut terlihat dari adanya pembinaan rutin, supervisi akademik yang konstruktif, serta kesempatan mengikuti pelatihan atau workshop. Guru merasa diperhatikan sebagai individu yang memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda-beda. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja dan loyalitas guru terhadap sekolah.

Di sisi lain, hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja guru juga menunjukkan kategori tinggi. Pada aspek perencanaan pembelajaran, guru telah menyusun perangkat pembelajaran secara lengkap dan sistematis sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Hal ini menunjukkan adanya kesiapan guru sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Pada aspek

pelaksanaan pembelajaran, guru mampu menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi dan berpusat pada siswa, serta mampu mengelola kelas dengan baik sehingga tercipta suasana belajar yang kondusif. Guru juga menunjukkan kemampuan dalam memanfaatkan media pembelajaran untuk meningkatkan pemahaman siswa.

Pada aspek evaluasi pembelajaran, guru melaksanakan penilaian secara objektif dan berkelanjutan, baik melalui penilaian formatif maupun sumatif. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan pembelajaran. Selain itu, dalam aspek tanggung jawab profesional, guru menunjukkan komitmen terhadap tugas, disiplin waktu, serta partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Kinerja yang baik ini tidak terlepas dari dukungan dan arahan kepala sekolah sebagai pemimpin.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi statistik yang diperlukan dalam analisis regresi. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data

berdistribusi normal, sedangkan uji linearitas menunjukkan adanya hubungan yang linear antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru. Terpenuhinya asumsi tersebut menunjukkan bahwa model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk menguji pengaruh antarvariabel secara tepat.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan, melainkan memiliki makna statistik yang kuat. Koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Dengan kata lain, kepemimpinan yang efektif mampu menjadi faktor pendorong utama dalam peningkatan mutu kerja guru.

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap

variasi kinerja guru. Meskipun demikian, terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi intrinsik, pengalaman kerja, iklim organisasi, kesejahteraan, serta dukungan sarana dan prasarana. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan berbagai faktor pendukung lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi melalui pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional sangat relevan karena proses pendidikan menuntut kolaborasi, inovasi, serta komitmen yang tinggi dari seluruh warga sekolah.

Temuan ini juga memperkuat kebijakan peningkatan mutu pendidikan yang ditekankan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia

bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan. Kepala sekolah yang berperan sebagai instructional leader akan mampu menciptakan budaya akademik yang kuat dan berorientasi pada hasil belajar siswa.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SDN 548 Rante Alang telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Penerapan gaya kepemimpinan yang visioner, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan individu terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab profesional, serta kualitas pembelajaran. Dengan demikian, penguatan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah melalui pelatihan berkelanjutan, supervisi efektif, serta evaluasi kinerja secara sistematis menjadi langkah strategis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah dasar.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh

kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 548 Rante Alang, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepemimpinan transformasional kepala sekolah berada pada kategori tinggi. Kepala sekolah telah menerapkan dimensi idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration secara konsisten dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya. Guru menilai bahwa kepala sekolah mampu menjadi teladan, memberikan motivasi yang membangun, mendorong inovasi dalam pembelajaran, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan perkembangan profesional guru.

Kinerja guru di SDN 548 Rante Alang juga berada pada kategori tinggi. Guru telah melaksanakan perencanaan pembelajaran secara sistematis, melaksanakan proses pembelajaran sesuai standar, melakukan evaluasi pembelajaran secara berkelanjutan, serta menunjukkan tanggung jawab profesional dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kualitas kerja guru telah

memenuhi harapan dan standar profesional yang berlaku.

Hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi tingkat penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru. Kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang cukup berarti terhadap variasi kinerja guru, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kinerja tersebut. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor strategis dalam meningkatkan mutu kerja guru dan kualitas pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah perlu mempertahankan dan meningkatkan praktik kepemimpinan transformasional, khususnya dalam aspek stimulasi intelektual dan perhatian

individual, agar guru semakin terdorong untuk berinovasi dan mengembangkan profesionalismenya.

2. Guru diharapkan terus meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerjanya melalui pengembangan diri, pelatihan, serta kolaborasi antar guru sehingga mutu pembelajaran dapat terus meningkat.
3. Pihak sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan perlu memberikan dukungan berupa pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah guna memperkuat kemampuan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara efektif dan berkelanjutan.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau iklim sekolah, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, A., Asrin, A., Hakim, M., Mustari, M., & Wilian, S. (2025). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 1 Mataram. *Reflection Journal*, 5(1), 304-316.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(2), 1061-1070.
- Arsini, Y., Yoana, L., & Prastami, Y. (2023). Peranan Guru Sebagai Model dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 3(2), 27-35.
- Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandu, W. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 11-19.
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). Efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen kerja terhadap kinerja guru merdeka belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 19-32.
- Marsembon, S. S. (2021). *Tinjauan Kembali Peran Guru Bimbingan Konseling di Sekolah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Doctoral dissertation, IAIN Ambon).
- Mangkunegara, A. A. P., Evaluasi Kinerja, S. D. M., Aditama, P. R., & Penerbit, B. P. F. E. (2017). BPFE. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 74.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- 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), 923-944.

Refiny, M., Maharani, M., Hidayatullah, R., Salam, A., & Trinova, Z. (2025). Relevansi Kompetensi Guru Berdasarkan Undang-Undang No 14 Tahun 2005 di Era Society 5.0. *Pendikdas: Jurnal Pendidikan Dasar*, 6(1), 79-90.

Suhartini, S., & Hasibullah, M. U. (2025, June). Tranformasi Pendidikan sebagai Fondasi Pembangunan Nasional di Era Globalisasi. In *International Conference on Humanity Education and Society (ICHES)* (Vol. 4, No. 1).