

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 PALU

Risma Triamandani¹, Isnada Waris Tasrim², Hamdi Rudji³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Palu, Indonesia

*corresponding author: triamandani24@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transformational leadership and academic supervision by school principals on teacher performance at MAN 2 Palu, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach using a survey method. The research subjects consisted of all 89 teachers at MAN 2 Palu, taken as a total sample. The research instrument was a Likert-scale questionnaire (1–5) that had been tested for validity and reliability. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results showed that transformational leadership had a positive and significant effect on teacher performance ($t = 2.998$; $p = 0.000$), as did academic supervision ($t = 2.103$; $p = 0.038$). Simultaneously, both variables had a significant effect on teacher performance ($F = 10.261$; $p = 0.000$), with a coefficient of determination (R^2) of 0.174, indicating that 17.4% of the variance in teacher performance was explained by these two variables. In conclusion, transformational leadership and academic supervision are important factors in improving teacher performance, so strengthening both aspects should continue to be pursued by school principals.

Keywords: *Transformational Leadership, Academic Supervision, Teacher Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN 2 Palu, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Subjek penelitian adalah seluruh guru MAN 2 Palu sebanyak 89 orang yang dijadikan sampel total. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert 1–5 yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = 2,998$; $p = 0,000$), demikian pula supervisi akademik ($t = 2,103$; $p = 0,038$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F = 10,261$; $p = 0,000$), dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,174, yang berarti 17,4% variasi kinerja guru dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Kesimpulannya, kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga penguatan kedua aspek ini perlu terus dilakukan oleh kepala sekolah.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Akademik, Kinerja Guru*

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia dan pembentukan karakter bangsa. Dalam konteks ini, sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peran strategis dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Keberhasilan sebuah sekolah dalam menjalankan fungsinya sangat bergantung pada berbagai faktor, di antaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru (Mulyasa, 2013). Kepemimpinan dalam konteks sekolah merujuk pada kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan seluruh komponen di lingkungan pendidikan, termasuk guru, staf, siswa, dan orang tua, agar bersama-sama mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membentuk tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan

(Wahab, 2008). Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan mempengaruhi faktor-faktor penentu kinerja seperti motivasi dan komitmen karyawan, mengarahkan upaya mereka ke arah tujuan penting, sehingga kepemimpinan sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap pembelajaran siswa, terutama melalui pengaruhnya terhadap motivasi staf, komitmen, dan kondisi kerja.

Kepemimpinan transformasional ialah gaya kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi anggota tim, sehingga mereka dapat mencapai potensi maksimal dan berkontribusi secara efektif terhadap tujuan organisasi (Burns, 1978; Bass, 1985). Konsep ini kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bass dan Avolio (1994) yang menekankan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan efektivitas organisasi, serta oleh Bass dan Riggio (2006) yang merumuskan dimensi-dimensi utamanya secara lebih komprehensif. Dalam dinamika manajemen pendidikan modern, keberhasilan institusi pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kepala sekolah mampu menjalankan

perannya secara efektif, tidak hanya sebagai manajer administratif, tetapi lebih jauh sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang visioner dan transformatif. Salah satu bentuk konkret dari peran tersebut adalah implementasi gaya kepemimpinan transformasional dalam praktik supervisi akademik yang dilakukan terhadap guru. Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk berkontribusi melampaui kepentingan pribadi demi tercapainya visi bersama, melalui penciptaan perubahan positif dalam budaya organisasi dan peningkatan kapasitas individu secara berkelanjutan (Bass & Riggio, 2006). Gaya kepemimpinan ini dicirikan oleh kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memberikan perhatian individual, menstimulasi intelektual, dan menjadi panutan bagi bawahannya, sebagaimana dijelaskan dalam kerangka *Multifactor Leadership Questionnaire* (Avolio & Bass, 2004) dan dielaborasi lebih jauh oleh Avolio dan Bass (1995) mengenai perhatian individual dalam berbagai level analisis kepemimpinan transformasional.

Dalam konteks pendidikan, pemimpin transformasional memfokuskan perhatian pada pembinaan moral, pengembangan profesional guru, dan penciptaan iklim kerja yang mendorong inovasi pembelajaran. Ketika kepemimpinan transformasional diterapkan dalam supervisi akademik, kepala sekolah tidak hanya menilai atau mengawasi proses pembelajaran secara formal, melainkan lebih kepada membimbing, menginspirasi, dan memfasilitasi guru agar mampu berkembang secara kompeten dan reflektif (Glickman, Gordon, & Ross-Gordon, 2013; Sergiovanni & Starratt, 2007). Supervisi akademik yang dibingkai dalam paradigma transformasional mendorong terjadinya dialog profesional yang konstruktif antara kepala sekolah dan guru, sekaligus menjadi sarana peningkatan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap efektivitas supervisi akademik, baik dalam hal perencanaan supervisi, pelaksanaan observasi, maupun dalam memberikan umpan balik yang mendorong pertumbuhan guru secara

personal dan profesional (Marzuki, Wibowo, & Supardi, 2022). Hal ini pada akhirnya berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja guru, baik dari aspek pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian. Lebih jauh, kepemimpinan transformasional dalam supervisi akademik terbukti mampu membangun budaya pembelajaran yang kolaboratif dan adaptif terhadap perubahan, sesuatu yang sangat dibutuhkan di era transformasi digital dan kurikulum merdeka saat ini (Al-Harthi & Almahdy, 2022). Temuan-temuan ini juga selaras dengan berbagai kajian internasional lain yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara konsisten berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, kreativitas, inovasi, dan sikap kerja pengikutnya di berbagai konteks organisasi (Afsar & Umrani, 2020; Buil, Martinez, & Matute, 2019; Carleton, Barling, & Trivisonno, 2018; Dong, Bartol, Zhang, & Li, 2017; Hoch, Bommer, Dulebohn, & Wu, 2018; Jiang, Zhao, & Ni, 2017; Kark, Van Dijk, & Vashdi, 2018; Khalili, 2016; Ng, 2017; Steinmann, Klug, & Maier, 2018; Stone, Russell, & Patterson, 2004; Wang, Liu, & Liu, 2019),

meskipun sejumlah kajian juga mengingatkan pentingnya kewaspadaan terhadap potensi bias positif berlebihan dalam studi-studi kepemimpinan otentik dan transformasional (Alvesson & Einola, 2019), serta pentingnya konteks dalam memahami efektivitas kepemimpinan (Hallinger, 2021) dan pengembangan kepemimpinan secara berkelanjutan (Day & Dragoni, 2015; Megheirkouni & Mejheirkouni, 2020).

Selain kepemimpinan transformasional, supervisi akademik juga merupakan aspek penting dalam pengelolaan sekolah. Supervisi akademik bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembinaan dan pengawasan terhadap kinerja guru (Glickman, Gordon, & Ross-Gordon, 2018). Kepala sekolah, sebagai supervisor, memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa proses belajar mengajar berjalan efektif dan sesuai dengan standar yang ditetapkan (Sergiovanni & Starratt, 2007). Berbagai kajian turut memperkuat pemahaman mengenai model dan praktik supervisi akademik yang efektif, di antaranya terkait supervisi sebagai bentuk kepemimpinan

proaktif (Daresh, 2021), efektivitas supervisi dalam mendukung seni dan ilmu mengajar (Marzano, Frontier, & Livingston, 2011), penggunaan catatan anekdot dalam supervisi akademik (Handayani, 2022), penerapan *lesson study* sebagai strategi supervisi akademik (Rahman, 2022), strategi supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran guru (Arifin & Supriyono, 2023), pengaruh supervisi akademik dan kepemimpinan terhadap kinerja guru (Arifin & Supriyono, 2023), pengaruh supervisi akademik terhadap efektivitas mengajar (Arifin, Rahmawati, & Ningsih, 2022), efektivitas supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru (Setiawan & Widodo, 2023), dampak supervisi akademik terhadap kualitas mengajar guru (Sudrajat, 2022), serta pengaruhnya terhadap pengembangan profesionalisme guru (Sudrajat, 2023). Kajian lain turut menyoroti hambatan-hambatan dalam praktik supervisi klinis di sekolah (Moswela & Mphale, 2015), kontribusi kepemimpinan transformasional, supervisi akademik, kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru (Sukayana, Yudana, & Divayana, 2019), serta

pengaruh kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik terhadap kinerja guru dalam konteks sekolah menengah (Fadlin & Musoli, 2024).

Kinerja guru menjadi faktor kunci dalam keberhasilan proses pendidikan. Guru yang berkinerja baik tidak hanya mampu mentransfer pengetahuan, tetapi juga dapat memotivasi, membimbing, dan menjadi teladan bagi siswa (Stronge, 2018). Kinerja guru sebagai hasil kerja guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pendidik profesional dalam proses pembelajaran ini juga tidak terlepas dari standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang telah ditetapkan secara nasional (Kemendiknas, 2007), serta didukung oleh pengembangan profesional guru yang berkelanjutan dan efektif (Darling-Hammond, 2013; Darling-Hammond, Hyler, & Gardner, 2017; Kennedy, 2016; Popham, 2018). Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja guru menjadi sangat penting dalam konteks peningkatan mutu pendidikan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan yang efektif mampu

menciptakan iklim kerja yang kondusif, membangun semangat kerja kolektif, serta mendorong guru untuk terus meningkatkan kapasitas dan profesionalismenya. Salah satu model kepemimpinan yang relevan dalam konteks perubahan dan peningkatan mutu pendidikan adalah kepemimpinan transformasional, sebagaimana ditegaskan pula dalam kajian mengenai kepemimpinan transformasional sekolah untuk reformasi berskala besar dan dampaknya terhadap siswa, guru, serta praktik pembelajaran di kelas (Leithwood & Jantzi, 2006), yang diperkuat melalui kajian meta-analitik mengenai sifat dan dampak kepemimpinan transformasional sekolah (Leithwood & Sun, 2012, 2021), dan kajian mengenai kepemimpinan yang mendorong perubahan pendidikan melalui praktik kepemimpinan instruksional dan transformasional (Hallinger, 2003).

Selain kepemimpinan, bentuk lain dari peran strategis kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah melalui supervisi akademik. Supervisi akademik bertujuan untuk membina dan membantu guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan

mengevaluasi pembelajaran secara profesional. Supervisi yang efektif dapat mendorong guru untuk merefleksi dan meningkatkan kualitas praktik mengajar mereka, sejalan dengan pedoman supervisi berbasis kolaboratif yang dikembangkan oleh Depdiknas (2021). Hasil observasi awal yang dilakukan di MAN 2 Palu menunjukkan bahwa meskipun kepala sekolah telah menjalankan peran kepemimpinan dan supervisi, namun penerapannya belum sepenuhnya optimal. Beberapa guru menyampaikan bahwa mereka belum merasa dilibatkan secara aktif dalam pengambilan keputusan sekolah dan belum menerima pembinaan yang bersifat konstruktif dan berkelanjutan. Kondisi ini berdampak pada kinerja guru yang belum merata dan masih menunjukkan variasi dalam komitmen dan kualitas pengajaran. Dengan demikian, penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru, khususnya di MAN 2 Model Palu. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam upaya peningkatan

mutu pendidikan melalui penguatan peran kepemimpinan kepala sekolah.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena masih terdapat variasi kinerja guru di MAN 2 Palu yang belum merata, baik dari segi komitmen maupun kualitas pengajaran. Di sisi lain, peran kepemimpinan kepala sekolah dan praktik supervisi akademik yang efektif merupakan faktor strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru serta mutu pendidikan. Dengan mengkaji hubungan kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru, dan mengacu pada pendekatan kuantitatif melalui metode survei sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2012, 2016, 2022) serta didukung teknik analisis statistik deskriptif (Siregar, 2010) dan desain penelitian kuantitatif-kualitatif (Creswell & Creswell, 2018; Kumar, 2019; Purba et al., 2021; Siyoto & Sodik, 2015), penelitian ini diharapkan dapat memberikan data empiris terbaru yang relevan dengan kebutuhan penguatan manajemen pendidikan madrasah di era perubahan kurikulum dan tuntutan transformasi digital.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang diterapkan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN 2 Palu secara statistik. Populasi penelitian mencakup seluruh guru MAN 2 Palu, dan karena jumlahnya terbatas (89 orang), peneliti menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling) sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 yang mengukur tiga variabel: kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik sebagai variabel bebas, serta kinerja guru sebagai variabel terikat. Sebelum digunakan, instrumen tersebut lebih dulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan setiap item pertanyaan benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten.

Setelah data terkumpul dari 89 responden, analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik ini dipilih untuk mengetahui pengaruh kedua variabel bebas terhadap kinerja guru, baik

secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji F), sekaligus mengukur besarnya kontribusi kedua variabel tersebut melalui koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menunjukkan kepemimpinan transformasional ($t = 2,998$; $p = 0,000$) dan supervisi akademik ($t = 2,103$; $p = 0,038$) masing-masing berpengaruh signifikan secara parsial, sementara secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan ($F = 10,261$; $p = 0,000$) dengan R^2 sebesar 0,634, menunjukkan 63,4% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil pengujian hipotesis penelitian yang disusun secara sistematis berdasarkan tiga rumusan masalah, yaitu: (1) pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru; dan (3) pengaruh kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN 2 Palu. Analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda

dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 26, menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 33,686 + 0,306X_1 + 0,206X_2$$

Konstanta (α) sebesar 33,686 menunjukkan bahwa jika nilai kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik adalah nol, maka kinerja guru akan bernilai 33,686. Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,306 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,306 satuan, dengan asumsi variabel supervisi akademik tetap. Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,206 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor supervisi akademik akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,206 satuan, dengan asumsi variabel kepemimpinan transformasional tetap. Nilai koefisien regresi yang positif untuk kedua variabel independen mengindikasikan bahwa baik kepemimpinan transformasional maupun supervisi akademik memiliki pengaruh searah terhadap kinerja guru.

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa

Pengujian hipotesis pertama dilakukan melalui uji signifikansi parsial (uji t) untuk menjawab rumusan masalah: *"Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 2 Palu?"*

- a) H_{a1} : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru MAN 2 Palu.
- b) H_{o1} : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru MAN 2 Palu.

Berdasarkan hasil perhitungan, untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,998 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t tabel dengan $df = n - k - 1 = 89 - 2 - 1 = 86$ pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 0,175. Karena nilai t hitung (2,998) > t tabel (0,175) dan nilai signifikansi (0,004) <

0,05, maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak.

Kesimpulan Hipotesis 1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru MAN 2 Palu. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh kepala sekolah secara statistik terbukti memiliki kontribusi yang bermakna terhadap peningkatan kinerja guru di MAN 2 Palu.

2. Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis kedua menjawab rumusan masalah: *"Apakah supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 2 Palu?"*

- a) H_{a2} : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru MAN 2 Palu.
- b) H_{o2} : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru MAN 2 Palu.

Berdasarkan hasil perhitungan, untuk variabel supervisi akademik (X_2)

diperoleh nilai t hitung sebesar 2,103 dengan nilai signifikansi 0,038. Nilai t tabel dengan $df = 86$ pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 0,175. Karena nilai t hitung ($2,103 > t$ tabel ($0,175$)) dan nilai signifikansi ($0,038 < 0,05$), maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak.

Kesimpulan Hipotesis 2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru MAN 2 Palu. Hal ini berarti bahwa praktik supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah secara statistik terbukti memiliki kontribusi yang bermakna terhadap peningkatan kinerja guru di MAN 2 Palu.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Supervisi Akademik secara Simultan terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan melalui uji signifikansi simultan (uji F) untuk menjawab rumusan masalah: *"Apakah kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN 2 Palu?"*

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai F hitung sebesar

10,261 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F tabel dengan $df_1 = k = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 86$ pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 3,17. Karena nilai F hitung ($10,261 > F$ tabel ($3,95$)) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan signifikan.

Kesimpulan Uji F : Kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik kepala sekolah secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Palu. Model regresi yang dibangun terbukti layak digunakan untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan kedua variabel independen tersebut.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai R (korelasi berganda) sebesar 0,439 dan nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,174. Nilai R^2 sebesar 0,174 ini berarti bahwa 17,4% variasi kinerja guru di MAN 2 Palu dapat dijelaskan oleh variasi kepemimpinan transformasional dan supervisi

akademik kepala sekolah. Sisanya, yaitu 36,6%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, iklim sekolah, fasilitas pembelajaran, kompensasi, dan variabel-variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja guru.

Nilai R^2 yang cukup tinggi (0,174) menunjukkan bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini memiliki kontribusi yang substansial dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik merupakan faktor-faktor yang penting dan perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MAN 2 Palu.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik kepala sekolah masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Palu secara parsial. Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung sebesar 2,998 (signifikansi 0,000),

sementara supervisi akademik juga berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung sebesar 2,103 (signifikansi 0,038). Kedua temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional dan pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah, semakin baik pula kinerja guru yang dihasilkan.

Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik kepala sekolah juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Palu, dengan nilai F hitung sebesar 10,261 (signifikansi 0,000), sehingga model regresi yang dibangun dinyatakan layak digunakan untuk memprediksi kinerja guru. Kontribusi kedua variabel tersebut terhadap variasi kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,174, yang berarti 17,4% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, penguatan kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik kepala sekolah menjadi strategi penting yang perlu terus

ditingkatkan dalam upaya mengoptimalkan kinerja guru di MAN 2 Palu.

REFERENSI

- Abdul Aziz Wahab. (2008). *Anatomi organisasi dan kepemimpinan pendidikan* (Cet. 1). CV Alfabeta.
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402–428.
- Al-Harthi, A. S., & Almahdy, A. M. (2022). Transformational leadership and instructional supervision: Exploring school principals' practices. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(2), 279–296. <https://doi.org/10.1177/1741143220977313>
- Alvesson, M., & Einola, K. (2019). Warning for excessive positivity: Authentic leadership and other traps in leadership studies. *The Leadership Quarterly*, 30(4), 383–395.
- Arifin, I., & Supriyono, E. (2023a). Strategi supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran guru. *Jurnal Administrasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, 5(1), 23–34.
- Arifin, I., & Supriyono, E. (2023b). The effect of academic supervision and leadership on teacher performance. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 5(2), 145–160.
- Arifin, Z., Rahmawati, R., & Ningsih, D. (2022). Academic supervision and its influence on teaching effectiveness. *Jurnal Kependidikan dan Pengajaran*, 18(2), 88–97.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 199–218.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership*

- Questionnaire (MLQ). Mind Garden.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112–121.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006a). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006b). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Boehm, S. A., Dwertmann, D. J., Bruch, H., & Shamir, B. (2015). The missing link? Investigating organizational identity strength and transformational leadership climate as mechanisms that connect CEO charisma with firm performance. *The Leadership Quarterly*, 26(2), 156–171.
- Buil, I., Martinez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Carleton, E. L., Barling, J., & Trivisonno, M. (2018). Leaders' trait mindfulness and transformational leadership: The mediating roles of leaders' positive affect and leadership self-efficacy. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 50(3), 185–194.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Daresh, J. C. (2021). *Supervision as proactive leadership*. Waveland Press.
- Darling-Hammond, L. (2013). *Getting teacher evaluation right: What really matters for effectiveness and improvement*. Teachers College Press.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective*

- teacher professional development. Learning Policy Institute.
- Day, D. V., & Dragoni, L. (2015). Leadership development: An outcome-oriented review based on time and levels of analyses. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 133–156.
- Depdiknas. (2021). *Pedoman supervisi berbasis kolaboratif untuk guru*. Pusdiklat GTK.
- Dong, Y., Bartol, K. M., Zhang, Z. X., & Li, C. (2017). Enhancing employee creativity via individual skill development and team knowledge sharing: Influences of dual-focused transformational leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 439–458.
- Elidawaty Purba et al. (Eds.). (2021). *Metode penelitian ekonomi* (Cet. 1). Yayasan Kita Menulis.
- Fadlin, F., & Musoli, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik terhadap kinerja Guru SMA Negeri 1 Gamping. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat LPPM Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 2, 1107–1115.
<http://proceeding.unisayogya.ac.id/index.php/prosemnaslppm/article/view/653>
- Firmansyah, E. (2023). Various Paradigms in Islamic Educational Thought: Fundamentalism, Modernism, and Liberalism. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 5(2), 139-145.
- Firmansyah, E., & Idris, A. (2024). Moderation as a Solution to Religious Harmony in Poso Central Sulawesi. *International Journal of Law and Society*, 3(1), 1-9.
- Firmansyah, E., & Romelah, R. (2022). Tanggapan Guru Terhadap Perannya Dalam Melaksanakan Pembelajaran Di Sdit Al-Qolam Kecamatan Marawola Kabupaten Sigi. *Research and Development Journal of Education*, 8(1), 345-353.
- Firmansyah, E., Arifin, S., & Humaidi, M. N. (2023). Kebijakan Pendidikan Agama Islam di Sekolah Umum Zaman

- Jepang. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12), 10446-10453.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2013). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. Pearson Education.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2018). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (10th ed.). Pearson.
- Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 329–352.
- Hallinger, P. (2021). Bringing context out of the shadows of leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(1), 20–39.
- Hamdani, M., & Prihandoko, A. T. (2019). Implementasi supervisi akademik dalam peningkatan profesionalisme guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 23–38.
- Handayani, L. (2022). Penggunaan catatan anekdot dalam supervisi akademik. *Jurnal Kajian Pendidikan*, 17(1), 67–75.
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of Management*, 44(2), 501–529.
- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: The mediating role of organizational citizenship behavior. *Sustainability*, 9(9), 1567.
- Juhdi, N., Pa'wan, F., & Hansaram, R. M. K. (2013). HR practices and turnover intention: The mediating roles of organizational commitment and organizational engagement in a selected region in Malaysia. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(15), 3002–3019.
- Kark, R., Van Dijk, D., & Vashdi, D. R. (2018). Motivated or

- demotivated to be creative: The role of self-regulatory focus in transformational and transactional leadership processes. *Applied Psychology*, 67(1), 186–224.
- Kemendiknas. (2007). *Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Kementerian Pendidikan Nasional.
- Kennedy, M. M. (2016). How does professional development improve teaching? *Review of Educational Research*, 86(4), 945–980.
- Khalili, A. (2016). Linking transformational leadership, creativity, innovation, and innovation-supportive climate. *Management Decision*, 54(9), 2277–2293.
- Kumar, R. (2019). *Research methodology: A step-by-step guide for beginners* (5th ed.). Sage Publications.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201–227.
- Leithwood, K., & Sun, J. (2012). The nature and effects of transformational school leadership: A meta-analytic review of unpublished research. *Educational Administration Quarterly*, 48(3), 387–423.
- Leithwood, K., & Sun, J. (2021). Transformational school leadership: A research review. *Educational Administration Quarterly*, 57(1), 3–34.
- Lythreatis, S., Mostafa, A. M. S., & Wang, X. (2021). Participative leadership and organizational identification in SMEs in the MENA region: Testing the roles of CSR perceptions and pride in membership. *Journal of Business Ethics*, 171(3), 517–534.
- Marzano, R. J., Frontier, T., & Livingston, D. (2011). *Effective supervision: Supporting the art and science of teaching*. ASCD.
- Marzuki, M., & Yunus, N. (2022). The role of academic supervision in improving teacher performance. *International Journal of Instruction*, 15(3), 211–225.

- Marzuki, M., Wibowo, M. E., & Supardi, S. (2022). The role of academic supervision in developing teacher performance through transformational leadership. *Journal of Educational and Social Research*, 12(4), 212–219.
<https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0104>
- Megheirkouni, M., & Megheirkouni, A. (2020). Leadership development trends and challenges in the twenty-first century: Rethinking the priorities. *Journal of Management Development*, 39(1), 97–124.
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Cooper, B. (2019). CEO entrepreneurial leadership and performance outcomes of top management teams in entrepreneurial ventures: The mediating effects of psychological safety. *Journal of Small Business Management*, 57(3), 1119–1135.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1992). *Analisis data kualitatif: Buku sumber tentang metode-metode baru* (T. Rohendi Rohidi, Trans.; Cet. 1). UI-Press.
- Moswela, B., & Mphale, L. M. (2015). Barriers to clinical supervision practices in Botswana schools. *Journal of Education and Training Studies*, 3(6), 61–70.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2022). *Menjadi kepala sekolah profesional di era merdeka belajar*. Remaja Rosdakarya.
- Ng, T. W. (2017). Transformational leadership and performance outcomes: Analyses of multiple mediation pathways. *The Leadership Quarterly*, 28(3), 385–417.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Nurhakim, M., Tobroni, T., Hasan, I., & Firmansyah, E. (2023). TRANSFORMASI PEMIKIRAN JAMAAH SALAFI DALAM MERESPON TUNTUTAN PEMBAHARUAN KURIKULUM PENDIDIKAN AGAMA ISLAM:

- Paham. keagamaan, transformasi. pemikiran, pimpinan pesantren. Salafi. *TAJDID: Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan*, 7(2), 195-205.
- Nurkholis. (2019). *Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Donggala* [Tesis, Universitas Tadulako].
- Popham, W. J. (2018). *Assessment literacy for educators in a hurry*. ASCD.
- Rahman, A. (2022). Penerapan lesson study sebagai strategi supervisi akademik. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 55(2), 189–198. <https://doi.org/10.23887/jpp.v55i2.40790>
- Sagala, S. (2020). *Konsep dan makna kinerja guru dalam dunia pendidikan*. Alfabeta.
- Sandu Siyoto, & M. Alis Sodik. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sari, Y., & Nurlela, E. (2023). Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia*, 7(2), 112–123.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2007). *Supervision: A redefinition* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Setiawan, A., & Widodo, J. (2023). Efektivitas supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(1), 45–56. <https://doi.org/10.21009/jap.v10i1.1389>
- Steinmann, B., Klug, H. J., & Maier, G. W. (2018). The path is the goal: How transformational leaders enhance followers' job attitudes and proactive behavior. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 2338.
- Stone, A. G., Russell, R. F., & Patterson, K. (2004). Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(4), 349–361.
- Stronge, J. H. (2018). *Qualities of effective teachers* (3rd ed.). ASCD.
- Sudarjat, J., Abdullah, T., & Sunaryo, W. (2015). Supervision, leadership, and working motivation to teachers' performance. *International*

- Journal of Managerial Studies and Research*, 3(6), 146–152.
- Sudrajat, A. (2022). Academic supervision and its impact on teachers' teaching quality. *Journal of Educational Research and Practice*, 12(2), 145–157.
<https://doi.org/10.55953/jerp.v12i2.1567>
- Sudrajat, A. (2023). Supervisi akademik kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap pengembangan profesionalisme guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 28(1), 88–102.
- Sugiyono. (2012). *Memahami penulisan kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Cet. 23). Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukayana, I. W., Yudana, M., & Divayana, D. G. H. (2019). Kontribusi kepemimpinan transformasional, supervisi akademik kepala sekolah kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Kertha Wisata Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 157–162. https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/view/2804
- Sutoyo, S., & Andayani, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama. *Jurnal Kependidikan dan Keislaman*, 15(1), 23–35.
- Syah, E. F., Khozin, K., & Haris, A. (2023). Merenda The History of Sheik Sya'ban in The Framework of Banggai Ethnic Islamic Educational Anthropology 8th Century Ad. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(03).
- Syofian Siregar. (2010). *Statistik deskriptif untuk penelitian*. Rajawali Pers.
- Taddese, S., & Taye, T. (2021). The role of transformational leadership in improving teacher performance. *International Journal of Educational Leadership*, 14(3), 122–135.
- Tobroni, T., & Firmansyah, E. (2022). Tipologi manajemen tradisional dan modern dalam perkembangan pendidikan pesantren. *Research and*

*Development Journal of
Education*, 8(1), 333-338.

Trianto. (2011). *Pengantar penulisan pendidikan bagi pengembangan profesi pendidikan dan tenaga pendidikan*. Kencana.

Vivi Herlina. (2019). *Panduan praktis mengelola data kuesioner menggunakan SPSS*. PT Elex Media Komputindo.

Wang, Z., Liu, Y., & Liu, S. (2019). Authoritarian leadership and task performance: The effects of leader-member exchange and dependence on leader. *Frontiers of Business Research in China*, 13(1), 1–15.

Wasisi. (2008). *Pedoman riset praktis untuk profesi perawat* (Cet. 1). Kedokteran UGC.