**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS I METRO PUSAT**

A. Zahra Intan Sucia1, Riswandi2, Siti Nurjanah3

1PGSD FKIP Universitas Lampung

2PGSD FKIP Universitas Lampung

3PGSD FKIP Universitas Lampung

Alamat e-mail :1azahrasucia17@gmail.com, Alamat e-mail :2riswandi.1976@fkip.unila.ac.id, Alamat e-mail :3sitinurjanah@fkip.unila.ac.id

***ABSTRACT***

*This study was conducted to identify the extent to which transformational leadership styles affect the performance of elementary school teachers in Cluster I of the Central Metro. A type of quantitative research with an ex post facto, non-experimental approach. The sample used in this study uses the proportionate stratified random sampling technique. The total teacher population is 110 teachers from 6 (six) elementary school locations in Cluster I of the Central Metro. Researchers used the Yamane formula as a research sample to produce 86 teachers. Data was collected by distributing questionnaires to respondents and analyzed using the Likert scale. Data from the calculation of the SPSS Version 25 program obtained a regression coefficient value of 0.823 and a decision was obtained through the t-test technique which resulted in a Thcount (9.360) > Ttable (1.663) a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05 indicating that the hypothesis (H0) was rejected. In addition, it was strengthened based on the determination coefficient (KD) test of 0.511 or 51.1%. Transformational leadership style (X) contributed to the transformational leadership style variable explaining teacher performance (Y) by 51.1%, while the remaining 48.9% was influenced by other factors beyond the scope of this study. explained is influenced by other factors beyond the variables studied. Based on the findings of this study, it is known that transformational leadership styles are proven to have a positive and significant effect on the performance of elementary school teachers in Cluster I of Metro City from the 6 research locations that school leaders contribute very well in improving teacher performance.*

*Keywords: Transformational Leadership Style, Teacher Performance, Elementary School*

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja guru sekolah dasar di Gugus I Metro Pusat. Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto*, *non-eksperimental*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Total populasi guru sebanyak 110 guru dari 6 (enam) lokasi SD di Gugus I Metro Pusat. Peneliti menggunakan rumus *Yamane* sebagai sampel penelitian untuk menghasilkan 86 guru. Data dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan skala Likert. Data dari perhitungan program SPSS Versi 25 memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,823 dan diperoleh keputusan melalui teknik uji-t yang menghasilkan Thitung (9,360) > Ttabel (1,663) nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis (H0) ditolak. Selain itu, diperkuat berdasarkan uji koefisien determinasi (KD) sebesar 0,511 atau 51,1%. Gaya kepemimpinan transformasional (X) memberikan kontribusi variabel gaya kepemimpinan transformasional menjelaskan kinerja guru (Y) sebesar 51,1%, sementara 48,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian ini. dijelaskan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti. Berdasarkan temuan penelitian ini, diketahui gaya kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus I Kota Metro dari 6 lokasi penelitian tersebut bahwa pemimpin sekolah kontribusi dengan sangat baik dalam meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru, Sekolah Dasar

**A. Pendahuluan**

Kontribusi pendidikan dapat bersignifikan guna mempersiapkan generasi penerus yang unggul serta memajukan pembangunan bangsa. Tantangan global dan perkembangan zaman, kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru, khususnya di jenjang sekolah dasar, yang merupakan fondasi awal pembentukan karakter dan kompetensi peserta didik. Tingkat kinerja guru yang rendah merupakan masalah utama dalam pendidikan sekolah dasar saat ini (Fadliah, 2023).

Kinerja guru adalah persoalan yang menjadi perhatian utama bagi tenaga guru dan pimpinan sekolah di dunia pendidikan (Sauri, S., & Hanafiah, 2022). Oleh karena itu, standar keberhasilan guru harus dipenuhi. Guru sangat penting tidak hanya sebagai pendidik tetapi juga sebagai penganjur, motivator, dan pembimbing. Guru yang sukses dapat membuat lingkungan belajar yang menyenangkan, membangun hubungan positif dengan siswa, dan membuat metode pembelajaran yang inovatif dan efektif. Menurut data survei UNESCO tahun 2016, laporan GEM menunjukkan bahwa Dari 14 negara berkembang, Indonesia menduduki peringkat ke-10 dalam hal pendidikan, dan peringkat ke-14 dalam hal kualitas guru (Hoesny & Darmayanti, 2021).

Data yang didukung oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan diberikan. Hasil uji kompetensi guru (UKG) tahun 2018 jauh di bawah standar kompetensi minimal 55,00, hanya sekitar 53,02 dari rata-rata nasional. Kompetensi guru dipenuhi hanya oleh tujuh provinsi di Indonesia. Penyebabnya adalah ketidakmampuan untuk memenuhi persyaratan pendidikan minimum (Hermawan, 2020).

Selain itu, nilai kompetensi pedagogik rata-rata adalah 48,94, dan nilai kompetensi profesional rata-rata adalah 54,77. Nilai uji kompetensi guru (UKG) rata-rata berada di bawah target, sehingga guru tidak memenuhi syarat (Roisah & Margunani, 2018). Balai Guru Penggerak (BGP) pemenuhan target capaian indikator kinerja kegiatan akan dimulai dengan menemukan masalah dan kesulitan yang terjadi selama tahun 2022 agar dapat meningkat secara berkelanjutan. Hasil penilaian angkatan 5 telah selesai pada bulan Desember 2022, dengan 238 peserta dengan hasil "amat baik" 234 dan hasil "baik" 4 orang. Jumlah peserta di kota Metro hanya 25, jauh lebih sedikit daripada di tempat lain di kabupaten. Oleh karena itu, guru penggerak harap ditingkatkan lagi, agar kinerja guru dapat meningkat (Surpriyadi, 2023). Dengan demikian, peningkatan kinerja guru dapat berperan sebagai elemen utama dalam strategi peningkatan kualitas pendidikan. Namun, informasi yang dikumpulkan dari sejumlah sekolah dasar di Kota Metro, khususnya Gugus I Metro Pusat, menunjukkan bahwa guru masih menghadapi masalah seperti kurang profesionalisme guru, ketidakmerataan kompetensi guru, dan keterbatasan dalam menggunakan teknologi.

Kondisi ini menciptakan urgensi untu menemukan strategi peningkatan kinerja guru yang efektif dan berkelanjutan. Kinerja adalah hasil dari proses kerja secara keseluruhan, digunakan sebagai pilar untuk menentukan kualitas pekerjaan seseorang (Joen dkk, 2022). Guru adalah seorang pendidik memiliki tanggung jawab utama dalam menyampaikan ilmu dan nilai-nilai melalui bimbingan terhadap peserta didik (Fadilah dkk, 2019).

Kinerja guru (*teacher performance*) adalah jumlah pekerjaan upaya yang dilakukan guna meraih tujuan, visi, dan misi sekolah secara sah, tidak bertentangan dengan hukum, serta sejalan dengan nilai moral dan etika, guru bertanggung jawab dalam melakukannya (Madjid, 2016). Teori kinerja guru adalah sebagai suatu kondisi atau capaian perilaku individu yang diharapkan terpenuhi berdasarkan kriteria tertentu, seperti hasil kerja, yang menunjukkan cara guru bertindak dan kemampuan, nilai, dan pengetahuan yang dimiliki selama menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik (Uno dkk, 2012). Guru harus memiliki kompetensi pedagogis, sosial, profesional, dan kepribadian. Selain hasil pekerjaan, perilaku guru saat bekerja menunjukkan seberapa baik mereka bekerja. Tugas guru tidak terbatas pada penyampaian pengetahuan, melainkan juga mencakup peran lainnya dalam perkembangan siswa dan memberikan prinsip moral kepada siswa mereka, yang akan diwariskan ke generasi berikutnya. Akibatnya, peningkatan kapasitas guru berdampak pada pengukuran yang lebih baik dari kinerja siswa. Kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi adalah subvariabel dimensi kinerja guru, yang menunjukkan profesionalisme dan efektivitas guru ketika melaksanakan peran dan fungsinya.

Oleh karena itu, kinerja guru mencerminkan etika, profesionalisme, dan kewajiban yang diemban oleh guru. Kinerja rendah guru adalah masalah umum di dunia pendidikan (Taufik, 2019). Lanskap sekolah saat ini menunjukkan bahwa guru tertentu tidak mencapai tujuan, meskipun semua guru berusaha sebaik mungkin untuk mencapainya. Keberhasilan guru dapat dipengaruhi oleh aspek internal meliputi tingkat akademik, sifat kepribadian, komitmen kerja, kemampuan pedagogis, dan sikap disiplin, sedangkan aspek eksternal mencakup suasana sekitar dan dukungan kesejahteraan seperti lingkungan, jaminan kesejahteraan, kemampuan untuk mengelola sekolah, dan hubungan masyarakat (Syafarina et al., 2021).

Tiga faktor memengaruhi kinerja: Faktor personal mencakup kapasitas individu, keahlian, kondisi keluarga, riwayat pekerjaan, status sosial, karakteristik demografis, serta aspek psikologis. Faktor kedua berkaitan dengan organisasi, meliputi bagaimana individu memandang tugasnya, peran yang diemban, sikap terhadap pekerjaan, kepribadian, motivasi internal, dan perasaan puas terhadap pekerjaannya. Faktor selanjutnya mencakup elemen struktur organisasi, rancangan pekerjaan, pola kepemimpinan, serta bentuk sistem penghargaan yang diterapkan (Hafidulloh dkk, 2021). Guru sering menghadapi masalah seperti tidak menguasai materi pembelajaran dan tidak dapat merancang, merencanakan, dan melaksanakan pembelajaran yang inovatif. Banyak faktor memengaruhi kinerja guru, seperti lingkungan mereka; gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satunya.

Seorang pemimpin tidak hanya memiliki otoritas formal, tetapi mereka juga dapat memupuk kepercayaan dan memberikan inspirasi kepada rekan-rekannya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bertindak, termasuk memimpin bawahannya (Chaniago, 2017). Kepemimpinan merupakan suatu proses dinamis di mana seorang pemimpin memberikan pengaruh kepada para anggotanya untuk melaksanakan tugas demi mencapai tujuan, visi, misi, atau sasaran organisasi. Dengan kepemimpinan ini, organisasi akan maju (Syahril, 2019).

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung, menumbuhkan budaya organisasi yang positif, dan mendorong pengembangan guru. Dengan demikian, dianggap *transformational leadership* dikenal luas sebagai gaya kepemimpinan yang mampu memberikan hasil optimal untuk mengatasi tantangan pendidikan abad ke-21. Kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang berperan aktif dalam membina dan memotivasi pengikut agar mereka mampu mencapai hasil kinerja lebih tinggi melalui perubahan besar dalam tujuan, nilai, dan kepercayaan (Bass, 2006). Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mendorong inovasi dan perubahan serta mendorong anggota organisasi untuk berjuang untuk mencapai tujuan (Suharsaputra, 2013). Kepemimpinan bukan hanya posisi formal; seorang pemimpin juga harus dapat membangun kepercayaan dan memberikan inspirasi kepada rekannya. Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk menerapkan perubahan akademik dalam model manajemen berbasis sekolah. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, para pemimpin dapat berkonsentrasi pada pencapaian tujuan organisasi dan mendorong guru untuk membuat kreasi dan inovasi yang bertujuan untuk membangun sekolah yang unggul. Mereka juga dapat membuat anggota komunitas sekolah menyadari bahwa tujuan lebih penting daripada kepentingan pribadi pemimpin (Ariani dkk, 2024). Prinsip dasar teori kepemimpinan transformasional kepemimpinan yang efektif harus berhubungan dan terlibat dengan pengikutnya pada masuk ke ranah yang lebih fundamental, yaitu moralitas dan dorongan motivasi yang lebih kuat (Juhro, 2020). Suatu lembaga tidak dapat berubah jika pemimpinnya tidak berubah. Pemimpin transformasional yang baik adalah mereka yang mengambil resiko dengan hati-hati, percaya pada karyawan dan peka terhadap kebutuhan mereka, membimbing karyawan, fleksibel dan terbuka terhadap pengalaman baru, mampu menganalisa masalah dengan hati-hati, dan memiliki visi (Yunanto, 2022). Berdasarkan subvariabel dimensi kepemimpinan transformasional ada empat yaitu *idealized influence* (II), *inspirational motivation* (IM), *intellectual stimulation* (IS), dan *individualized consideration* (IC) (Bass, 2006). Penerapan dimensi kepemimpinan transformasional, para pemimpin dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan karyawannya, sekaligus juga dapat mewujudkan atmosfer kerja yang unggul dan damai.

Pemimpin sekolah yang bersemangat akan mendukung upaya terbaik untuk meningkatkan pendidikan. Mayoritas penelitian terdahulu menitikberatkan pada konteks sekolah menengah dan universitas, tetapi tidak banyak penelitian yang secara khusus menyelidiki dampak kepemimpinan transformasional terhadap performa kerja guru di jenjang sekolah dasar. Muharram menemukan jika variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang nyata dan positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 22 Palembang (Muharram dkk., 2024). Studi Kusumaningrum menemukan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan membantu guru membuat lingkungan kerja yang produktif dan sehat (Kusumaningrum dkk., 2024).

Selain itu, penelitian Pahira dan Rinaldy menemukan Pemimpin sekolah dengan pendekatan transformasional mampu mendorong peningkatan loyalitas, tanggung jawab, dan kualitas pengajaran guru (Pahira & Rinaldy, 2023). Penelitian oleh Yuliawati menjelaskan hasil penelitian kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh pengaruh positif dan signifikan dari kepala sekolah terhadap kinerja guru (Yuliawati dkk, 2023).

Peneliti juga menemukan bahwa hasil penelitian sebelumnya berbeda. Dengan demikian, dibutuhkan studi lanjutan untuk memperdalam pemahaman terkait hal ini. Menurut hasil penelitian Danarti tentang gaya kepemimpinan transformasional, kinerja guru secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Danarti dkk, 2024) Berbeda dengan penelitian lain, penelitian Irawati dan Mustafa menemukan pendekatan kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh kepala sekolah SMK Negeri 1 Kota Ternate tidak berdampak signifikan atau negatif pada kinerja guru (Irawati & Mustafa, 2023). Hasil yang berbeda menunjukkan bahwa ada ruang untuk kajian yang lebih khusus dan kontekstual, terutama pada tingkat sekolah dasar di wilayah tertentu. Kepala sekolah telah menerapkan pelatihan internal, supervisi akademik, kegiatan KKG, dan penguatan budaya sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, menurut penelitian di Gugus I Metro Pusat, Kota Metro.

Selain menyelidiki berbagai aspek kinerja guru, seperti penilaian hasil belajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan keterlibatan guru dalam pengembangan profesional, penelitian ini secara khusus menyelidiki pengaruh yang ditimbulkan oleh Dampak gaya kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kinerja guru di tingkat sekolah dasar. Oleh karena itu, hasilnya dapat lebih kontekstual dan relevan.

Berdasarkan latar belakang penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar Gugus I Metro Pusat. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah metode yang berguna untuk mengatasi masalah pendidikan seperti peningkatan kualitas pendidikan, kekurangan guru, dan perubahan kurikulum. Penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki penelitian sebelumnya tentang kepemimpinan pendidikan di level dasar dan menjawab ketidakkonsistensi temuan sebelumnya tentang kinerja guru berdampak pada kesuksesan akademik, keterampilan sosial, dan pengembangan karakter.

**B. Metode Penelitian**

Penelitian korelatif jenis kuantitatif ini menggunakan pendekatan *ex post facto*, atau pendekatan non-eksperimental, yang mencari hubungan sebab-akibat ketika variabel independen sudah ada dan tidak dapat diubah oleh peneliti. Penelitian ini dilakukan melalui survei atau dokumentasi desain penelitian asosiatif. Studi ini dilakukan di Gugus I Metro Pusat, Kec. Metro Pusat, Kota Metro, Provinsi Lampung yang terdiri dari enam sekolah dasar yang tergabung dalam satu kelompok gugus. Tabel berikut menampilkan penjelasan lokasi penelitian.

**Tabel 1. Data alamat sekolah dasar tempat penelitian di Gugus I Metro Pusat**

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

Sumber: Data pokok pendidikan (2024)

Data primer dikumpulkan dan disebarkan kepada guru untuk mengukur pendapat mereka tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Ini dilakukan dengan menggunakan alat penelitian seperti angket. Penelitian ini menggunakan sampel total guru, yang berjumlah 110 guru dari enam tempat sekolah dasar di Gugus I Metro Pusat. Peneliti memilih 86 guru sebagai sampel penelitian dengan menggunakan rumus *Yamane*. Uji instrumen penelitian, uji prasyarat analisis data, Uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur proporsi variasi yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Hasil uji instrumen penelitian, yang mencakup uji validasi dan reliabilitas, dijelaskan di bawah ini.

1. **Uji Validitas**

Koefisien validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu pengukuran atau alat ukur mencerminkan konsep yang dimaksud (Sugiyono, 2020). Sebanyak tiga puluh pernyataan diuji cobakan di enam lokasi sekolah dasar di Gugus I Metro Pusat. 24 guru menerima hasil uji validitas ini. Setelah uji coba soal selesai, rumus korelasi moment produk *pearson* digunakan menganalisis butir soal. Dalam menguji hubungan antara skor tiap butir soal dan skor keseluruhan, dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, didapatkan rtabel = 0,404. Jika rhitung lebih tinggi dibandingkan dengan rtabel, instrumen dianggap valid. Namun, jika rhitung lebih rendah dari rtabel, instrumen tidak memenuhi syarat validitas. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari para responden, diperoleh hasil sebagai berikut.

1. **Variabel X**

Berdasarkan hasil uji validitas yang diterapkan pada variabel X, ditemukan dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 2. Hasil uji validitas instrumen variabel (X)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Nilai rhitung** | **Nilai rtabel** | **Keterangan** |
| 1 | 0,588089207 | 0,404 | Valid |
| 2 | 0,330265111 | 0,404 | Tidak Valid |
| 3 | 0,578499841 | 0,404 | Valid |
| 4 | 0,661323492 | 0,404 | Valid |
| 5 | 0,687395875 | 0,404 | Valid |
| 6 | 0,656752995 | 0,404 | Valid |
| 7 | 0,587993813 | 0,404 | Valid |
| 8 | 0,657276173 | 0,404 | Valid |
| 9 | 0,707106781 | 0,404 | Valid |
| 10 | 0,714511041 | 0,404 | Valid |
| 11 | 0,692298262 | 0,404 | Valid |
| 12 | 0,614034319 | 0,404 | Valid |
| 13 | 0,48879236 | 0,404 | Valid |
| 14 | 0,707106781 | 0,404 | Valid |
| 15 | 0,614421117 | 0,404 | Valid |
| 16 | 0,761056621 | 0,404 | Valid |
| 17 | 0,534823292 | 0,404 | Valid |
| 18 | 0,790476676 | 0,404 | Valid |
| 19 | 0,551937637 | 0,404 | Valid |
| 20 | 0,5016055 | 0,404 | Valid |
| 21 | 0,264349664 | 0,404 | Tidak Valid |
| 22 | 0,717814767 | 0,404 | Valid |
| 23 | 0,606155018 | 0,404 | Valid |
| 24 | 0,605040642 | 0,404 | Valid |
| 25 | 0,777745005 | 0,404 | Valid |
| 26 | 0,70895543 | 0,404 | Valid |
| 27 | 0,425744921 | 0,404 | Valid |
| 28 | 0,714511041 | 0,404 | Valid |
| 29 | 0,633064186 | 0,404 | Valid |
| 30 | 0,379876668 | 0,404 | Tidak Valid |

 Sumber: Hasil olah data penelitian berbantuan microsoft excel

Perhitungan uji validitas variabel X menunjukkan bahwa dari total 30 pernyataan yang diajukan, ditemukan 27 di antaranya valid, sementara 3 lainnya tidak valid, yakni nomor 2, 21, dan 30. Dengan demikian, pernyataan yang tidak memenuhi validitas akan dihapus menciptakan 27 pernyataan yang sesuai dengan instrumen gaya kepemimpinan transformasional.

1. **Variabel Y**

Hasil pengujian validitas pada variabel Y menunjukkan dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 3. Hasil uji validitas instrumen variabel (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Nilai rhitung** | **Nilai rtabel** | **Keterangan** |
| 1 | 0,473343671 | 0,404 | Valid |
| 2 | 0,620818134 | 0,404 | Valid |
| 3 | 0,444806368 | 0,404 | Valid |
| 4 | 0,548351457 | 0,404 | Valid |
| 5 | 0,542518969 | 0,404 | Valid |
| 6 | 0,539174855 | 0,404 | Valid |
| 7 | 0,518392891 | 0,404 | Valid |
| 8 | 0,366733122 | 0,404 | Tidak Valid |
| 9 | 0,467489329 | 0,404 | Valid |
| 10 | 0,38720016 | 0,404 | Tidak Valid |
| 11 | 0,500344558 | 0,404 | Valid |
| 12 | 0,543611085 | 0,404 | Valid |
| 13 | 0,574714617 | 0,404 | Valid |
| 14 | 0,482460965 | 0,404 | Valid |
| 15 | 0,519871596 | 0,404 | Valid |
| 16 | 0,623132249 | 0,404 | Valid |
| 17 | 0,490274049 | 0,404 | Valid |
| 18 | 0,464085426 | 0,404 | Valid |
| 19 | 0,603893147 | 0,404 | Valid |
| 20 | 0,507307831 | 0,404 | Valid |
| 21 | 0,812643117 | 0,404 | Valid |
| 22 | 0,487354333 | 0,404 | Valid |
| 23 | 0,499535593 | 0,404 | Valid |
| 24 | 0,425207765 | 0,404 | Valid |
| 25 | 0,41312801 | 0,404 | Valid |
| 26 | 0,735592284 | 0,404 | Valid |
| 27 | 0,504600011 | 0,404 | Valid |
| 28 | 0,661823745 | 0,404 | Valid |
| 29 | 0,548439562 | 0,404 | Valid |
| 30 | 0,328909496 | 0,404 | Tidak Valid |

Sumber: Hasil olah data penelitian berbantuan microsoft excel

Dari total 30 pernyataan yang diuji pada variabel Y, 27 pernyataan terbukti valid, sementara 3 pernyataan lainnya tidak valid, yakni nomor 8, 10, dan 30. Oleh karena itu, pernyataan yang tidak valid dibuang, menciptakan 27 pernyataan untuk instrumen kinerja guru yang akan digunakan dalam penelitian.

**2.** **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur hipotesis yang berfungsi sebagai dimensi dari variabel. Dalam penelitian ini, digunakan metode mengevaluasi keandalan menggunakan *statistik alfa* (a) Cronbach's alpha merupakan suatu metode statistik yang dipakai untuk mengukur keandalan instrumen penelitian, seperti kuesioner atau test (Sugiyono, 2020). Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas dari setiap variabel X dan Y, penjelasannya, sebagai berikut.

**Tabel 4. Hasil analisis reliabilitas**

|  |
| --- |
| ***Reliability Statistics*** |
| **Variabel** | **Nilai Acuan** | **Nilai *Cronbach's Alpha*** | **Kesimpulan** |
| **Variabel (X)** | **0,60** | **0,945428917** | **RELIABEL** |
| **Variabel (Y)** | **0,60** | **0,908067718** | **RELIABEL** |

Sumber: Hasil olah data penelitian berbantuan *microsoft excel*

Tabel 4 mengungkapkan bahwa instrumen yang digunakan untuk menilai gaya kepemimpinan transformasional (X) dan kinerja guru (Y) memenuhi kriteria reliabilitas. dengan tingkat hubungan sangat kuat.

**C.Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**1. Uji Prasyarat Analisis Data**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan langkah yang diperlukan dalam analisis data guna memastikan apakah distribusi data bersifat normal. Rumus *kolmogorov-smirnov* digunakan dalam pengujian ini, yang dianalisis dengan SPSS versi 25. Perhitungan uji normalitas kedua variabel ditunjukkan di sini.

1. Tes normalitas dengan uji *kolmogorov – smirnov*

**Tabel 5. Hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov***

|  |
| --- |
| ***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*** |
|  | Gaya Kepemimpinan Transformasional | Kinerja Guru | Unstandardized Residual |
| N | 86 | 86 | 86 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 120.58 | 99.59 | .0000000 |
| Std. Deviation | 5.697 | 6.564 | 4.59260131 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .081 | .090 | .059 |
| Positive | .081 | .048 | .045 |
| Negative | -.076 | -.090 | -.059 |
| Test Statistic | .081 | .090 | .059 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200c,d | .081c | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction. |
| d. This is a lower bound of the true significance. |

Sumber: Hasil olah data penelitian SPSS versi 25

Kriteria dalam uji normalitas menyatakan bahwa data dikategorikan normal apabila nilai signifikansi melebihi 0,05. Berdasarkan hasil uji, variabel X memiliki nilai signifikansi 0,200 dan variabel Y sebesar 0,081. Karena keduanya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

1. Analisis Grafik Normal Q-Q Plot



**Gambar 1. Analisis grafik normal Q-Q Plot variabel X dan variabel Y**

Sumber: Hasil olah data penelitian SPSS versi 25

Berdasarkan hasil yang diperoleh, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria kelayakan karena berdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan oleh gambar yang dihasilkan dari output IBM SPSS Versi 25, yang engindikasikan bahwa sebaran titik-titik mendekati pola garis lurus dan tidak terlalu melebar.

**Uji Linearitas**

Teknik statistik uji linearitas digunakan untuk memastikan apakah dua variabel memiliki keterkaitan secara linier dan signifikan dari data penelitian. Bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat pola hubungan linear yang signifikan antara kedua variabel yang diteliti (Wulandari dkk, 2024). Jika nilai sig > dari 0,05, hubungan ini dianggap linear. Uji ini dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 25.

**Tabel 6. Hasil analisis uji linearitas**

|  |
| --- |
| **ANOVA Table** |
|  | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja Guru \* Gaya Kepemimpinan Transformasional | Between Groups | Combined | 2364.646 | 23 | 102.811 | 4.910 | .000 |
| Linearity | 1869.937 | 1 | 1869.937 | 89.311 | .000 |
| Deviation from Linearity | 494.709 | 22 | 22.487 | 1.074 | .398 |
| Within Groups | 1298.110 | 62 | 20.937 |  |  |
| Total | 3662.756 | 85 |  |  |  |

Sumber: Hasil olah data penelitian SPSS versi

25

Perhitungan uji linearitas, yang menjelaskan bahwa tidak ada penyimpangan linear yang signifikan, jadi nilai signifikansi untuk nilai signifikansi deviasi dari linearitas sebesar 0,398, yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif (Ha) dapat diterima. Nilai signifikansi yang ketika nilai signifikansi melebihi 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y memiliki hubungan tetap konsisten, tanpa penyimpangan yang signifikan.

1. **Uji Hipotesis**

**Uji Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh yang diberikan oleh variabel X terhadap variabel Y, baik itu pengaruh positif maupun negatif, melalui model fungsional dengan rumus Ŷ = a + bX. (Muncarno, 2017). Peneliti menggunakan program melalui aplikasi SPSS versi 25, yaitu.

**Tabel 2. Hasil uji regresi linear sederhana**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | .322 | 10.617 |  | .030 | .976 |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional | .823 | .088 | .715 | 9.360 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru |

Sumber: Hasil olah data penelitian SPSS versi 25

*Output* yang diperoleh menunjukkan bahwa persamaan regresi linear sederhana dapat dituliskan sebagai: Y’ = a + bX sehingga dari data yang peroleh yaitu.

1. Koefisien konstanta (a) terdapat pada output regresi di bagian *unstandardized coefficients*. Jika gaya kepemimpinan transformasional (X) = 0, maka kinerja guru tetap 0,322, karena hasil *output* di atas nilainya adalah konstanta.
2. Koefisien regresi (b) bernilai 0,823, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1% dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional berpotensi meningkatkan kinerja guru secara signifikan sebesar 0,823. Hasil ini menandakan bahwa variabel (X) memberikan dampak yang mengarah pada peningkatan variabel (Y), yang tercermin dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif (+). Maka dari itu persamaan regresinya adalah Y = 0,322 + 0,823 X.

**Uji Parsial (Uji-T)**

Tujuan dari uji-t parsial adalah untuk menilai apakah variabel (X) memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel (Y). Dalam uji ini, apabila nilai Fhitung melebihi Ftabel, maka H₀ ditolak, yang mengindikasikan terdapat pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika Fhitung lebih kecil dari Ftabel, maka H₀ diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Data berdasarkan *output coefficients* ditunjukkan dalam tabel berikut.

**Tabel 8. Hasil uji parsial (uji-t)**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | .322 | 10.617 |  | .030 | .976 |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional | .823 | .088 | .715 | 9.360 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru |

**Sumber: Hasil olah data penelitian SPSS versi 25**

Merujuk pada tabel yang ada di atas, hasil uji-T yang akan digunakan. Hipotesis akan ditolak jika P-value atau Thitung memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan dengan Ttabel. Selain itu, nilai signifikansinya dapat digunakan untuk memeriksa standar pengambilan keputusan. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H0 akan ditolak.

Hasil uji-t menghasilkan nilai 9,360, dan dengan df = (n-2) = (86-2) = 84, nilai Ttabel adalah 1,663. Oleh karena itu, nilai Thitung (9,360) > Ttabel (1,663), membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berperan dalam mempengaruhi kinerja guru atau hipotesis alternatif (Ha). Hasil analisis juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa H0 ditolak, mengindikasikan bahwa rumusan hipotesis Ha diterima.

**Uji Koefisien Determinasi**

Peneliti menggunakan program SPSS versi 25, koefisien determinasi, dapat diketahui persentase kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah KD = R² × 100%. Hasilnya adalah sebagai berikut.

**Tabel 9. Hasil uji koefisien determinasi (R-Square/r2)**

|  |
| --- |
| **Model *Summary*b** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .715a | .511 | .505 | 4.620 |
| a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional |
| b. Dependent Variable: Kinerja Guru |

Sumber: Hasil olah data penelitian SPSS versi 25

Pada tabel model summary yang ditampilkan sebelumnya, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (KD) atau r2 sebesar 0,511, atau 51,1%. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional (X) mampu menjelaskan kinerja guru (Y) sebesar 51,1%, dengan 48,9% sisanya berasal dari variabel lain yang berada di luar cakupan penelitian.

**E. Kesimpulan**

Studi ini menyelidiki bagaimana gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan sekolah dapat memengaruhi kinerja guru di sekolah dasar. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan transformasional diukur melalui *idealized influence* (II), *inspirational motivation* (IM), *intellectual stimulation* (IS), dan *individualized consideration* (IC). Selain itu, kualitas kerja, kecepatan/ketepatan, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi digunakan untuk mengukur kinerja guru. Kepemimpinan yang baik membangun lingkungan kerja yang positif sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa Gugus I Metro Pusat memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Gaya kepemimpinan transformasional ini merupakan komponen utama yang mempengaruhi profesionalisme dan efektivitas kinerja guru. Persamaan Y = 0,322 + 0,823X ditemukan berdasarkan analisis regresi linear sederhana. Ada konstanta 0,322 dan koefisien regresi 0,823. Hipotesis alternatif (Ha) diterima dan H0 ditolak, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja guru. Berdasarkan hasil uji-T, nilai Thitung (9,360) lebih besar dibandingkan dengan nilai Ttabel (1,663). Hasil koefisien determinasi Angka *R-Square* sebesar 0,511 menandakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y berada pada tingkat 51,1%, sedangkan 48,9% sisanya berasal dari variabel-variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam studi ini.

Hasil penelitian ini menghasilkan beberapa Rekomendasi berikut diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti lain dalam penyempurnaan studi berikutnya, diantaranya:

1. **Kepala Sekolah**
2. Dengan memberikan semangat, motivasi, dan dukungan kepada tenaga pendidik Guna memperbaiki kinerja mereka, kepala sekolah dapat dengan lebih baik menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.
3. Kepala sekolah dapat mengadakan seminar atau pelatihan profesionalisme guru untuk menjadi lebih inovatif dalam pembelajaran.
4. Kepala sekolah juga dapat menjadi fasilitator dapat membantu guru mengembangkan keterampilan komunikasi yang lebih baik.
5. **Guru**
6. Guru diharapkan dapat lebih adaptif terhadap berbagai perubahan dan terus berinovasi dalam merancang metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa.
7. Guru dianjurkan untuk lebih aktif berpartisipasi dalam komunitas profesional yang mendorong inovasi dalam dunia pendidikan, serta memanfaatkan teknologi pembelajaran guna mendukung peningkatan efisiensi dan efektivitas kegiatan pembelajaran.
8. **Peneliti Selanjutnya**
9. Metode *mixed methods* disarankan sebagai pendekatan dalam penelitian lanjutan untuk mengkaji secara lebih lengkap hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja guru.
10. Hasil yang lebih mendalam dan akurat dapat diperoleh dengan menggunakan metode analisis data yang lebih kompleks, seperti model persamaan struktural (SEM).

**DAFTAR PUSTAKA**

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

Bass, B. M. (2006). Transformasional Leadership. In *London: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.*

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

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

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

Fadliah, R. (2023). Produktivitas Kerja Guru Sd Pada Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *EduCurio Journal*, *1*(3), 1113–1117.

Hafidulloh, H., Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. (2021). Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru. In *Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani*.

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

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

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

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

Juhro, S. M. (2020). *Transformational Leadership Konsep, Pendekatan, dan Implikasi pada Pembangunan*. Jakarta: BI Institute. https://www.researchgate.net/publication/354399363\_Transformational\_Leadership\_Konsep\_Pendekatan\_Dan\_Implikasi\_Pada\_Pembangunan

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

Madjid. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi kerja*. DI Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI). www.samudrabiru.co.id

Muharram, A. F., Hanifa, R., Dekas, R., & ... (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 22 Palembang Pada Era Pendidikan 4.0. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, *3*(2), 607–626. https://ejournal.lapad.id/index.php/jebmak/article/view/726%0Ahttps://ejournal.lapad.id/index.php/jebmak/article/download/726/533

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

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

Sauri, S., & Hanafiah, H. (2022). Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, *4*(3), 2099–2104.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Bandung: ALFABETA* (pp. xx, 444).

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

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

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

Syahril, S. (2019). Teori-Teori Kepemimpinan. *Ri’ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, *04*(02), 208–215. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\_Sistem\_Pembetungan\_Terpusat\_Strategi\_Melestari

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

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

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

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

Yunanto, Y. (2022). *Transformasional Leadership*. Malang: Ahlimedia Press.