

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Sri Rahaju Supandi

SMPN 1 Banyuglugur, Indonesia

email : sriahajusupandi@gmail.com

Abstract : This study aims to find out whether there is an influence of transformational leadership of principals on improving teacher performance. This research is motivated by the low performance of teachers both in terms of planning learning, implementing learning, and evaluating learning. To determine whether or not there is an influence between the transformational leadership of the principal on teacher performance, this study uses quantitative research where the data obtained from the results of the questionnaire. This study took place at SMPN 1 Banyuglugur with a population of 56 people. The types of data required in this study include primary data and secondary data. The data collection technique in this study is to use the Field Research method. Research instruments in the form of questionnaires filled out through the Google Form. The validity test of correlation data includes a normality test and a linearity test. The normality test was performed with the SPSS Version 20 for windows application with the formula One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. The result of the study is that the influence of the principal's transformational leadership on the performance of teachers and staff in schools is acceptable and there is a significant influence between the transformational leadership variables of the principal and the variables of teacher and staff performance at SMPN 1 Banyuglugur. Based on the results of the calculation of the correlation coefficient, there is a fairly strong influence, as well as the results of the calculation of the coefficient of determination show that the influence of the transformational leadership of the principal with the performance of teachers and staff in the school shows a positive and linear direction.

Keywords : *Transformational Leadership, Principal, Teacher Performance*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya kinerja guru baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran. Untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidak antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru, maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dimana data yang diperoleh dari hasil angket. Penelitian ini bertempat di SMPN 1 Banyuglugur dengan populasi sebanyak 56 orang. Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode *Field Research*. Instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner yang diisi melalui *Google Form*. Uji keabsahan data korelasi meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan dengan aplikasi *SPSS Versi 20 for windows* dengan rumus *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil dari penelitian adalah pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru dan staf di sekolah dapat diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan variabel kinerja guru dan staf di SMPN 1 Banyuglugur. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi terdapat pengaruh yang cukup kuat, begitu pula dengan hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru dan staf di sekolah menunjukkan arah positif dan linear.

Kata kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Istilah kepemimpinan bukan hal baru bagi kalangan masyarakat. Seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi dan mengarahkan tindakan anggota masyarakat ke arah tujuan tertentu selalu hadir dalam kelompok masyarakat. Oleh karena itu, pemimpin dianggap mewakili tujuan komunitas, dapat mengadvokasi kepentingan anggota, dan dapat mewujudkan harapan sebagian orang (Wahyudi, 2009).

Dalam asosiasi instruktif, kepala pelatihan adalah kepala. Sebagai perintis instruktif, kepala suku memiliki berbagai kewajiban dan kewajiban yang sangat berat. Selanjutnya, keberadaan seorang pionir memegang peranan penting dalam jalannya perkumpulan, sesuai dengan tugasnya sebagai ketua dan tujuan masa depan (*direct setter*), *problem solver (change specialist)*, mediator (*representative*) dan sebagai mentor (*mentor*). Namun tanpa disadari seorang pelopor dalam melakukan pekerjaannya seringkali menggunakan cara-cara khasnya sendiri dan teknik-teknik yang digunakannya merupakan cerminan dari sifat-sifat karakter yang esensial dari seorang pelopor, meskipun pemahaman ini tidak serta merta. Tata cara seseorang dalam melakukan suatu prakarsa dikenal dengan gaya atau model prakarsa. Sehingga untuk dapat melakukan tugasnya secara ideal, kepala sekolah perlu menerapkan model inisiatif yang tepat (Eka Prihatin, 2011).

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk di dalamnya sebagai pemimpin pengajaran. Harapan yang segera mencul dari kalangan guru, siswa, staf administrasi, pemerintah, dan masyarakat adalah agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan seefektif mungkin untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang diemban dalam mengoprasikan sekolah (Prim Masrokan Mutohar, 2013).

Kepemimpinan transformasional hadir untuk menjawab kesulitan zaman yang sarat dengan perubahan. Kewibawaan yang inovatif bukan hanya karena kebutuhan akan harga diri, tetapi tumbuhnya kesadaran para pelopor untuk memberikan segalanya sesuai dengan perkembangan eksekutif dan administrasi berfokus pada pandangan bahwa pada individu, kinerja dan pembangunan berwibawa biasanya merupakan sisi yang kuat.

Kepemimpinan transformasional adalah pionir yang memiliki pengalaman luar biasa dan berupaya meningkatkan dan membina asosiasi hingga pemberitahuan lebih

lanjut dan seterusnya. Kepemimpinan transformasional adalah pemecah masalah dan bertindak sebagai pendorong, khususnya orang-orang yang memberikan tugas untuk mengubah sistem ke arah yang lebih baik (Maris et al., 2016).

Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam meningkatkan kinerja bawahannya dengan mementingkan kepentingan, kebutuhan, serta memberikan reward kepada bawahan, sehingga dapat terjalin sebuah komitmen dan keterikatan kerja bagi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi (Putra Rustamaji et al., 2017).

Sejalan dengan itu, salah satu model administrasi kepala sekolah yang harus dilaksanakan dan diciptakan di sekolah-sekolah di Indonesia adalah terobosan kewenangan. Kepemimpinan transformasional adalah kepala sekolah yang berfokus pada pemberian pintu terbuka dan pintu terbuka potensial, dan mendukung semua warga sekolah (siswa, pendidik dan tenaga kependidikan) untuk menangani premis situasi nilai yang layak dan benar, sehingga semua warga sekolah akan, tanpa tekanan, dan berperan secara ideal dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya ditunjukkan oleh meningkatnya kesadaran para guru untuk meningkatkan kinerjanya sebagai salah satu faktor dari kinerja, meningkatnya keterampilan guru dalam melaksanakan, tugas pembelajaran, meningkatnya prestasi guru secara professional, dan meningkatnya prestasi belajar peserta didiknya (Jaya, 2022)

Penelitian yang diarahkan oleh Inayatillah et al., (2016), menunjukkan adanya dampak positif yang sangat besar antara inisiatif terobosan kepala sekolah terhadap pelaksanaan instruktur di Mama Miftahul Huda. Hal ini dibangun dari peninjauan Budiwibowo (2016) bahwa ada dampak terobosan administrasi kepala sekolah terhadap pelaksanaan pendidik. Pendekatan gaya kepemimpinan inovatif kepala sekolah ini memungkinkan para pendidik dan karyawan untuk terlibat dan mengambil bagian dalam dinamika yang membuat mereka merasa dihargai dan menjadi bagian dari sekolah untuk mendorong disiplin dalam melakukan kewajiban mereka untuk mencapai kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil pengamatan singkat, kewenangan yang diterapkan oleh kepala SMPN 1 Banyuglugur sangat penting dalam pengembangan lebih lanjut pelaksanaan pendidikan, hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian sekolah siswa, prestasi siswa dan

alumni yang berkualitas. Pengembangan lebih lanjut pelaksanaan instruktur pada dasarnya adalah penyajian atau pelaksanaan yang dilakukan oleh pendidik dalam menuntaskan kewajibannya sebagai seorang guru.

Fakta bahwa guru sebagai pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik selama proses pendidikan dan pembelajaran di lembaga pendidikan, maka kualitas kerja guru sangat berpengaruh terhadap hasil Pendidikan, proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Akibatnya, guru harus meningkatkan kualitas pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Fenomena yang terjadi adalah masih banyak guru di SMPN 1 Banyuglugur yang memiliki kinerja yang masih kurang baik, baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran. Fenomena ini menimbulkan kekhawatiran akan menurunnya mutu pendidikan. Sejatinya, kinerja pendidik yang lebih berkembang tidak hanya mengandalkan guru yang sebenarnya, akan tetapi membutuhkan bantuan dari orang-orang yang terlibat erat di sekolah, oleh karena itu diperlukan hubungan sosial yang baik di sekolah karena akan mempengaruhi tingkah laku individu di sekolah, termasuk otoritas kepala gaya.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk memfokuskan penelitian dalam rangka mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN 1 Banyuglugur.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menapsirkan kuantitatif yang kokoh. Penelitian ini berlangsung di SMPN 1 Banyuglugur yang merupakan lembaga pendidikan formal tingkat menengah pertama yang terletak di Kec. Banyuglugur, Kabupaten Situbondo, Provinsi Jawa Timur. jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 56 orang dari kalangan guru tetap atau guru tidak tetap, kepala sekolah serta staf di SMPN 1 Banyuglugur. Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode *Field Research*.

Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner. Penyebaran angket dilakukan dengan menggunakan *google form* yang disebarakan pada grup *WhatsApp* sekolah. Teknik analisis data menggunakan statistik dengan tujuan untuk

menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Uji keabsahan data korelasi meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan dengan aplikasi *SPSS Versi 20 for windows* dengan rumus *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Adapun hipotesis dasar pengambilan keputusan uji normalitas yang digunakan oleh peneliti adalah dengan melihat *Asymptotic significance 2-tailed* pada tabel hasil uji normalitas dengan bantuan aplikasi program *SPSS versi 20 for windows* sebagai berikut: Ho: tidak terdapat perbedaan antara distribusi data dengan normal (berdistribusi normal); Ha: terdapat perbedaan antara distribusi data dengan distribusi normal (berdistribusi tidak normal).

Dasar pengambilan keputusan dengan ketentuan sebagai berikut: 1) Nilai *asymptotic significance 2-tailed* $> 0,05$, maka Ho diterima berarti tidak terdapat perbedaan antara distribusi data dengan distribusi normal; 2) Nilai *asymptotic significance 2-tailed* $< 0,05$, maka Ha diterima berarti tidak terdapat perbedaan antara distribusi data dengan distribusi normal.

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linier menggambarkan bahwa perubahan pada variabel akan membentuk garis linier. Adapun kedua variabel berhubungan secara linier atau tidak yaitu sebagai berikut: 1) Jika Skor $P < 0,05$ maka kedua variabel dinyatakan linier; 2) Jika Skor $P > 0,05$ maka kedua variabel dinyatakan tidak linier. Penghitungan uji linearitas hubungan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS versi 20 for windows*. Pada tabel anova terdapat nilai signifikansi yang dimana jika $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear diantara kedua variabel sedangkan jika $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear diantara kedua variabel tersebut. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah sudah linier, sehingga dengan terpenuhinya kedua asumsi tersebut (normalitas dan linearitas), maka analisis data dapat diteruskan dengan uji hipotesis melalui teknik *Analisis Product Moment*.

1. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Analisis koefisien korelasi

Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa koefisien korelasi adalah suatu alat statistik, yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-

variabel ini Suharsimi Arikunto (2006). Adapun rumus korelasi product-moment (rumus 3) yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Korelasi antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru dan staf

x = Variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah

y = Variabel kinerja guru dan staf

xy = Jumlah skor hasil perkalian skor X dan Y

n = Jumlah sampel yang diteliti

Dengan internal koefisien: $0 \leq r \leq 1$, menafsirkan besarnya koefisien korelasi dengan klasifikasi diperoleh dari (Sugiyono, 2013) sebagai berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

a. Uji signifikansi koefisien korelasi

Pengujian signifikansi koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur tingkat signifikansi keterkaitan antara variabel X dan variabel Y. Membandingkan t_h dengan t_t untuk $\alpha = 0,05$, uji satu pihak, dan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$, dengan kaidah pengujian sebagai berikut: Jika $t_h \geq t_t$, maka H_0 ditolak artinya signifikan, dan Jika \leq , maka H_0 diterima artinya tidak signifikan, Tingkat kesalahan dalam uji signifikan ini adalah 5% dengan derajat kebebasan (dk) = $n-2$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Staf

Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa “kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja.” Tingkat hubungan antara

variabel X (kinerja) dan Y (kepemimpinan transformasional) dalam hasil pengolahan data menunjukkan hal tersebut.

Tabel 1. Tingkat Hubungan Variabel

		X	Y
X	Pearson correlation	1	.370**
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	56	56
Y	Pearson correlation	.370	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	56	56

Nilai korelasi antara variabel X (gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah) dan Y (kinerja guru dan staf) dapat dilihat sebesar 0,370 dari perhitungan tersebut. Koefisien korelasi yang bernilai r dikonsultasikan dengan skor untuk menentukan derajat hubungan antara kedua variabel tersebut. Koefisien korelasi sebesar 0,370 tergolong rendah, yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antar variabel rendah. Berdasarkan hal tersebut, terdapat korelasi yang rendah antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja staf dan guru.

Tabel 2. Koefisien Korelasi

Model	Unstandardized coefficients			t	Sig.
	Standardized coefficients				
	B	Std. error	Beta		
1	Constan	53.483	8.010	6.677	.000
	X	.260	.089	.370	.005

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh hasil dari uji-t sebesar 2,928. Koefisien korelasi dianggap signifikan apabila t hitung $>$ t tabel. Maka hasil yang diperoleh dari harga t hitung adalah 2,928, sedangkan harga t tabel dengan $(dk = n-2)$ maka t tabel adalah 1,70562. Kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara variabel X (Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah) dan variabel Y (Kinerja guru dan staf). Dari analisis regresi di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai konstan (*constant*) sebesar 53,483 dan nilai beta sebesar 0,260 serta t hitung sebesar 2,928 dan tingkat signifikansi 0,005. Dari tabel koefisien di atas maka diperoleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y}=53,483+0,260X$ yang artinya bahwa nilai regresi 0,260 menyatakan bahwa setiap penambahan satu poin gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar 0,260.

Hal ini menunjukkan bahwa prediksi dapat dibuat secara linier atau sejalan. Informasi berdasarkan perubahan variabel bebas (X) dapat digunakan untuk menentukan

ada atau tidaknya variabel terikat (Y) sebesar 0,260 yang diperoleh dari data yang dianalisis menggunakan tabel WMS adalah skor rata-rata untuk variabel X. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah 2,86 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah setara dengan kategori baik. Hasil pengolahan data yang dikonsultasikan dengan tabel WMS maka dapat dibuat kesimpulan secara keseluruhan bahwa rata-rata skor untuk variabel Y (etos kerja guru dan staf) adalah 3,25 yang menunjukkan bahwa etos kerja guru dan staf termasuk dalam kategori sangat baik.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru dan staf dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru dan staf memiliki hubungan yang signifikan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Carudin (2011) yang menyatakan bahwa persentase kinerja menyumbang relatif besar dikarenakan pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional.

Pada penelitian ini sudah terlihat berdasarkan informasi yang didapatkan dari hasil analisis data bahwa memang gaya kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja guru dan staf. Senada dengan penelitian yang dilakukan Solechah et al (2011) menerangkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Rasyid (2013) dalam penelitiannya juga menerangkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

A. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Tabel 3. Hasil Angket Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Indicator	No	Alternatif jawaban								Jumlah	Rata-rata	
		4		3		2		1				
		f	x	f	x	f	x	f	x			
Idealized	1	10	40	31	93	14	28	1	1	56	162	2,89
	2	9	36	33	99	13	26	1	1	56	162	
Influence	3	9	36	31	93	14	28	2	2	56	159	2,83
	4	9	36	35	105	10	20	2	2	56	163	
Charismatic (Karismatik)	5	9	36	39	117	8	16	0	0	56	169	3,01
	6	5	20	33	99	16	32	1	1	56	153	
	7	11	44	42	126	3	6	0	0	56	176	3,14
2,91												
Inspirational Motivation (Motivation Inspirasional)	8	8	32	34	102	11	22	3	3	56	159	2,83
	9	12	48	31	93	12	24	1	1	56	166	
	10	12	48	27	81	16	32	1	1	56	162	2,89
	11	11	44	33	99	11	22	1	1	56	166	2,96

	12	10	40	26	78	19	38	1	1	56	157	2,80
	13	12	48	36	108	8	16	0	0	56	172	3,07
	14	12	48	28	84	15	30	1	1	56	163	2,91
	2,91											
Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)	15	9	36	29	87	17	32	2	2	56	157	2,80
	16	12	48	35	105	7	14	2	2	56	169	3,01
	17	7	28	30	90	17	34	2	2	56	154	2,75
	18	8	32	35	105	12	24	1	1	56	162	2,89
	19	9	36	32	96	14	28	1	1	56	161	2,87
	20	13	52	35	105	8	16	0	0	56	173	3,08
	21	13	52	32	96	11	22	0	0	56	170	3,03
	2,91											
Individual Consideration (Perhatian terhadap Individu)	22	7	28	33	99	14	28	2	2	56	157	2,80
	23	4	16	29	87	20	40	3	3	56	146	2,60
	24	5	20	35	105	13	26	3	3	56	154	2,75
	25	6	24	34	102	13	26	3	3	56	155	2,76
	26	6	24	32	96	10	20	8	8	56	148	2,64
	27	4	16	35	105	16	32	1	1	56	154	2,75
	28	8	32	31	93	16	32	1	1	56	158	2,82
	2,73											
Total Rata-Rata Variabel X: 2,86												

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, maka dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa rata-rata skor untuk variabel X (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah) adalah 2,86 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan perhitungan Weight Means Score (WMS), penelitian ini menemukan bahwa gambaran kepemimpinan transformasional kepala sekolah memperoleh skor rata-rata 2,86. Tabel konsultasi hasil perhitungan WMS digunakan untuk mengkonsultasikan skor, menemukannya pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMPN 1 Banyuglugur secara umum menjalankan peran kepemimpinan transformasional dengan baik. Kepala sekolah telah mampu menjalankan dan menerapkan peran kepemimpinan transformasional di SMPN 1 Banyuglugur dengan menekankan indikator menjadi sosok yang karismatik, mampu memberikan motivasi inspiratif, intelektual stimulasi, dan juga perhatian individu, sesuai dengan hasil penilaian guru dan staf (responden).

Hal ini diperjelas dengan gambaran uji kecenderungan dari keempat sub variabel yang menjadi karakteristik kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang ada dalam penelitian ini. Dalam sub variabel yang pertama, yaitu idealized influence charismatic memperoleh skor rata-rata sebesar 2,91 dengan kategori baik. Kemudian

inspirational motivation memperoleh skor rata-rata sebesar 2,91 dengan kategori baik. Selanjutnya intellectual stimulation memperoleh skor rata-rata sebesar 2,91 dengan kategori baik. Terakhir, individual consideration memperoleh skor rata-rata sebesar 2,73 dengan kategori baik.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat dikatakan memuaskan. Kepala sekolah telah mampu menjalankan dan menerapkan peran kepemimpinan transformasional di SMP Negeri 1 Banyuglugur dengan menekankan indikator menjadi sosok karismatik yang mampu memberikan motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan juga perhatian individu, sesuai dengan hasil penilaian guru dan staf (responden).

Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa kepemimpinan transformasional dicirikan oleh pemimpin karismatik yang berperan sentral dalam pencapaian tujuan organisasi, mampu menyelaraskan visi masa depan organisasi dengan bawahannya, dan mengutamakan kebutuhan bawahan di atas apa yang ada. diperlukan (Danim, 2004). Selain itu, mampu berkolaborasi dengan dan/atau melalui individu lain untuk secara optimal mengubah sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang berarti sesuai dengan target pencapaian yang telah ditentukan, di mana pengikut termotivasi untuk melakukan lebih dari yang mereka antisipasi, dan di mana pemimpin berada dipandang dengan rasa hormat, kekaguman, dan kepercayaan (Yukl, 2010).

Hal senada dikemukakan oleh S. Robbins & Timothy A (2010) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki karismatik, stimulus, intelektual, pertimbangan individu, dan motivasi yang inspiratif. Dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh, dan loyal kepada perusahaan, yang akan menghasilkan dalam peningkatan kinerja jika pemimpin berhasil mempengaruhi bawahannya dengan visinya, menanamkan kharismanya, memotivasi dan menginspirasi, merangsang secara intelektual, kreatif, dan menghargai karyawannya.

B. Kinerja Guru dan Staf di Sekolah

Tabel 4. Hasil Angket Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Indikator	No	Alternatif jawaban								Jumlah		Rata-rata	
		4		3		2		1		f	x		
		f	x	f	x	f	x	f	X				
Tanggung jawab dalam	1	4	180	1	33	0	0	0	0	5	21	3,80	
		5		1						6	3		
	2	3	124	2	72	1	2	0	0	5	19		3,53
		1		4						6	8		

melakukan pekerjaan	3	3	140	2	63	0	0	0	0	5	20	3,62
		5		1						6	3	
	4	3	120	2	78	0	0	0	0	5	19	3,53
		0		6						6	8	
	5	2	104	3	90	0	0	0	0	5	19	2,46
	6		0						6	4		
6	2	92	3	96	1	2	0	0	5	19	3,39	
	3		2						6	0		
7	2	104	3	90	0	0	0	0	5	19	3,46	
	6		0						6	4		
Prestasi yang dicapai	8	1	68	3	105	4	8	0	0	5	18	3,23
		7		5						6	1	
	9	2	84	2	75	9	1	1	1	5	17	3,17
		1		5			8			6	8	
	10	1	72	2	75	8	1	5	5	5	16	3
		8		5			6			6	8	
	11	2	92	2	84	5	1	0	0	5	18	3,32
	3		8			0			6	6		
12	2	100	3	93	0	0	0	0	5	19	3,44	
	5		1						6	3		
13	1	64	3	96	7	1	1	1	5	17	3,12	
	6		2			4			6	5		
14	2	84	2	84	7	1	0	0	5	18	3,25	
	1		8			4			6	2		
Pengembangan diri	15	1	76	3	99	3	6	1	1	5	18	3,25
		9		3						6	2	
	16	2	96	3	93	1	2	0	0	5	19	3,41
		4		1						6	1	
	17	1	60	3	102	7	1	0	0	5	17	3,14
		5		4			4			6	6	
18	2	80	3	105	1	2	0	0	5	18	3,33	
	0		5						6	7		
19	1	76	2	81	9	1	1	1	5	17	3,14	
	9		7			8			6	6		
20	1	48	2	84	16	3	0	0	5	16	2,92	
	2		8			2			6	4		
Kemandirian dalam bertindak	21	1	68	2	72	10	2	5	5	5	16	2,94
		7		4			0			6	5	
	22	1	76	3	96	5	1	0	0	5	18	3,25
		9		2			0			6	2	
	23	1	72	3	102	4	8	0	0	5	18	3,25
	8		4						6	2		
24	1	72	3	105	2	4	0	0	5	18	3,3	
	9		5						6	5		
25	1	72	3	90	7	1	0	0	5	18	3,21	
	9		0			4			6	0		

26	7	28	2	72	24	4	1	1	5	14	2,66
			4			8			6	9	
27	1	56	3	102	7	1	1	1	5	17	3,08
	4		4			4			6	3	
3,09											
Total Rata-Rata Variabel X: 3, 25											

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel, maka dapat dibuat kesimpulan secara keseluruhan bahwa rata-rata skor untuk variabel Y (Kinerja Guru dan Staf) adalah 3,25 yang menunjukkan bahwa kinerja guru dan staf termasuk dalam kategori sangat baik.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran kinerja guru dan staf berdasarkan perhitungan *weight means score* (WMS) diperoleh skor rata-rata sebesar 3,25. Skor tersebut kemudian dikonsultasikan dengan tabel konsultasi hasil perhitungan WMS, maka skor tersebut berada pada kategori sangat baik. Hal ini memberikan gambaran bahwa, secara umum kinerja guru dan staf di SMPN 1 Banyuglugur dapat dikatakan sangat baik. Berdasarkan hasil angket dapat diartikan guru dan staf telah mampu menjalankan tugasnya dengan menekankan kepada indikator yang dapat tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapai, dapat mengembangkan diri dan juga kemandirian dalam bertindak.

Kinerja guru dan staf terbagi menjadi empat indikator, yaitu: tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, kemandirian dalam bertindak. Untuk memperjelaskan mengenai kinerja guru dan staf di sekolah adalah sebagai berikut:

Pertama, Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik *Weight Means Score* (WMS) dalam tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan termasuk dalam kategori sangat baik;

Kedua, Prestasi yang dicapai, berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik *Weight Means Score* (WMS) dalam prestasi yang dicapai dengan nilai rata-rata sebesar 3,21. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi yang dicapai termasuk dalam kategori sangat baik;

Ketiga, Pengembangan diri, berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik *Weight Means Score* (WMS) dalam pengembangan diri dengan nilai rata-rata

sebesar 3,19 Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan diri termasuk dalam kategori sangat baik;

Keempat, Kemandirian dalam bertindak, berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik *Weight Means Score* (WMS) dalam kemandirian dalam bertindak dengan nilai rata-rata sebesar 3,09. Hal ini menunjukkan bahwa kemandirian dalam bertindak termasuk dalam kategori sangat baik.

Kinerja guru dan staf di SMP Negeri 2 ini tergolong baik, hal itu salah satu faktor pendukungnya karena gaya kepemimpinan kepala sekolah yang cenderung ke arah transformasional. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah bermuara pada perwujudan sekolah yang bermutu. Kepala sekolah dapat mengembangkan kharismanya untuk tujuan memunculkan emosi yang kuat sehingga bisa mengidentifikasi personel sekolah dengan gaya kepemimpinannya sendiri. Kepala sekolah harus memunculkan keteladanan sebagai upaya untuk mengikat emosi pengikut agar bisa memahami apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan sekolah.

Senada dengan penelitian ini, Robbins dalam Monoyasa et al., (2017) mengatakan bahwa kepala sekolah dengan gaya transformasional harus dapat membimbing guru dan staf kepada tujuan sekolah dan juga karisma menjadi salah satu indikator kepemimpinan transformasional yaitu *idealized influence charismatic* yang akan berdampak pada kinerja guru dan staf.

Pandangan di atas ternyata sesuai dengan hasil uji kecenderungan dari keempat sub variabel yang menjadi karakteristik kinerja guru dan staf yang ada didalam penelitian ini. Sub variabel yang pertama, yaitu tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan memperoleh kategori sangat baik. Kemudian prestasi yang dicapai dengan kategori sangat baik. Selanjutnya pengembangan diri dengan kategori sangat baik. Terakhir kemandirian dalam bertindak memperoleh kategori sangat baik. Hal ini menunjukan bahwa kinerja guru dan staf di sekolah berada dalam kategori sangat baik. Kinerja guru dan staf pun menjadi salah satu faktor keberhasilan sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa guru dan staf berada pada kategori sangat baik di tiap indikator yakni tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak.

Berdasarkan hasil rata-rata dengan kategori sangat baik, hal ini menunjukkan kondisi yang positif dalam hal kinerja guru dan staf. Namun perlu diperhatikan terhadap

sub variabel kemandirian dalam bertindak dengan perolehan skor terendah. Maka perlu ditingkatkan lagi dalam hal bagaimana guru dan staf perlu mandiri dalam melakukan sebuah tindakan yang tentunya dalam pengawasan seorang kepala sekolah.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sinamo (2005) dan Anoraga (1992) bahwa etos tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar, merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka kinerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka kinerja dengan sendirinya akan rendah.

Kinerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Akbar & Imaniyati, 2019). Apabila suatu sekolah menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja yang khas. Itulah yang akan menjadi kinerja dan budaya, memandang bahwa kinerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik (Sinamo, 2005).

SIMPULAN

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru dan staf di sekolah dapat diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan variabel kinerja guru dan staf di SMPN 1 Banyuglugur. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi terdapat pengaruh yang cukup kuat, begitu pula dengan hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru dan staf di sekolah menunjukkan arah positif dan linear. Adanya pengaruh yang relatif signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru dan staf. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak optimal dilakukan maka akan berimplikasi kepala kinerja guru dan staf yang kurang baik, sehingga akan berdampak kepada kualitas manajemen sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>
- Anoraga, P. (1992). *Psikologi kerja* (PT. Rineka Cipta (ed.)). PT. Rineka Cipta.
- Budiwibowo, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) Di Kota Madiun. *Premiere Educandum : Jurnal Pendidikan Dasar Dan Pembelajaran*, 4(02), 119–132. <https://doi.org/10.25273/pe.v4i02.312>
- carudin, carudin. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *INVOTEC*, 7(2), 131–144. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.14>
- Danim, S. (2004). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok* (PT. Rineka Cipta (ed.)). PT. Rineka Cipta.
- Eka Prihatin. (2011). *Teori Administrasi Pendidikan* (Alfabeta (ed.); 1st ed.). Alfabeta.
- Inayatillah, S., Abdurakhman, O., & Aliyyah, R. R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Ma Miftahul Huda Dan Ma Fathan Mubina *the Effect of Transformational Leadership Principal on the Teacher Performance At Ma Miftahul Huda and Ma Fathan Mubina*. 5(1), 23–31.
- Jaya, W. S. (2022). Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286–1294. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1738>
- Maris, I. S., Komariah, A., & Bakar, A. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(2). <https://doi.org/10.17509/jap.v23i2.5645>
- Monoyasa, M. W., Sularso, R. A., & Dewi Prihatini. (2017). Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasardengan Motivasi dan Inovasi Guru Sebagai Variabel Intervening di Kota Administratif Jember. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 13(2), 315–335. <http://jurnal.stie-mandala.ac.id/index.php/relasi/article/view/120>
- Prim Masrokan Mutohar. (2013). *Manajemen Mutu Sekolah (Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam* (Ar-Ruzz (ed.); 1st ed.). Ar-Ruzz.

- Putra Rustamaji, A. C., Purwana, D., & Yohana, C. (2017). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(2), 148–161. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.2.3>
- Robbins, S., & Timothy A, J. (2010). *Perilaku organisasi* (Salemba Empat (ed.)). Salemba Empat.
- Sinamo, J. (2005). *Kinerja profesional* (PT. Spirit Mahardika (ed.)). PT. Spirit Mahardika.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Alfabeta (ed.)). Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Rineka Cipta (ed.); 13th ed.). Rineka Cipta.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi (learning organization)* (CV. Alfabeta. (ed.); 3rd ed.). CV. Alfabeta.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi* (PT.Indeks (ed.)). PT.Indeks.