

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo

Nasib Rianto Hasan¹, Irwan Yantu², Andi Juanna³, Rezkiawan Tantawi⁴

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia⁴

Email: irwan.yantu@ung.ac.id

Abstract: This study aims to determine the effect of transformational leadership style on teacher performance at SMP Negeri 5 Gorontalo City. The data collection methods in this study were observation, questionnaires, and documentation with a population of 18 PNS teachers at SMP Negeri 5 Gorontalo City. The sampling method uses probability sampling where all members of the population have the opportunity to be selected as samples, because the total population is less than 100, the provisions for sampling are to take all members of the population totaling 18 people. Data analysis techniques used in testing this research are validity test, reliability test, multiple regression equation test, and hypothesis testing. The results of the study show that transformational leadership has a significant effect on teacher performance at SMP Negeri 5 Gorontalo City. The influence of transformational leadership on teacher performance reaches 79.8% and the rest is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Transformational Leadership; Teacher Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, angket, dan dokumentasi dengan populasi yaitu guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo sebanyak 18 orang guru PNS. Metode sampling menggunakan probability sampling di mana semua anggota populasi berpeluang dipilih menjadi sampel, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka ketentuan penarikan sampel adalah mengambil keseluruhan anggota populasi yang berjumlah 18 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji persamaan regresi berganda, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo. Besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru mencapai 79,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu variabel yang sangat penting dalam suatu instansi (Sartika, 2021). Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2001). Di sektor pendidikan pun, kinerja pendidik menjadi tolak ukur lembaga dalam menentukan kebijakan pengembangan mutu pendidikan (Pandipa, 2019). Hal ini tidak terlepas dari perannya sebagai institusi yang melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga guru sebagai tenaga pendidik dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan profesional. Baik secara teori maupun berdasarkan riset empiris, kinerja guru dikatakan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan (Sartika, 2021).

Indikator seorang guru memiliki kinerja yang baik dalam proses pembelajaran menurut dinas pendidikan yang dikutip oleh Danim (2002) yaitu terdiri dari perencanaan (seperti perumusan tujuan pembelajaran dan pemilihan materi), strategi pembelajaran dengan menyesuaikan materi ajar dengan tujuan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dengan menyesuaikan antara teknik penilaian dengan tujuan pembelajaran, lingkungan belajar dengan salah satunya menciptakan budaya belajar, dan pengembangan atau peningkatan profesi dan komunikasi secara jelas.

Riset yang dilakukan oleh Talebizadeh et al (2021) dalam menguji hubungan antara kepemimpinan yang berpusat pada pembelajaran kepala sekolah dan pembelajaran profesional guru di sekolah dasar Iran menemukan bahwa kepemimpinan yang berpusat pada pembelajaran secara langsung dapat mempengaruhi pembelajaran profesional (kinerja) guru, dan hubungan semacam itu sepenuhnya dimediasi oleh variabel tingkat kepercayaan guru kepada kepala sekolah. Hasil ini memberikan bukti bahwa kepala sekolah dapat meningkatkan pembelajaran guru dengan menekankan belajar mengajar untuk mengembangkan kepercayaan di antara guru dan mendorong berbagi pengetahuan. Hal ini tentu saja juga dikarenakan kepala sekolah sebagai perancang, pengorganisasi, pelaksana, pengelola tenaga kependidikan, dan pengawas program pendidikan di sekolah (Mulyasa, 2011).

Terkait dengan peran kepala sekolah yang disebutkan di atas, kepala sekolah juga perlu bekerjasama dengan seluruh stakeholder pendidikan di sekolah, menjadi contoh yang baik terhadap guru, staf-stafnya dan peserta didik. Mulyasa (2011) mengemukakan kriteria kepemimpinan sekolah yang efektif sebagai berikut: 1) Kepala sekolah harus mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif; 2) Kepala sekolah harus dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan; 3) Kepala sekolah harus mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat; 4) Kepala sekolah harus berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai; 5) Kepala sekolah harus bekerja dengan tim manajemen; 6) Kepala sekolah harus berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Guna mewujudkan sekolah yang produktif, peran guru juga tidak kalah pentingnya dengan kepala sekolah. Guru berperan sebagai transformator (orang yang memindahkan) ilmu pengetahuan, menanamkan keimanan, ketaqwaan dan membiasakan peserta didik berakhlakul karimah serta mandiri (Tantawi et al., 2016). Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional mencatat bahwa Pendidikan Nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (Pemerintah Pusat, 2003). Menurut Castetter (1996) ada 5 cara yang bisa dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu: 1) Pembinaan kinerja guru; 2) Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru; 3) Pembinaan disiplin tenaga kependidikan; 4) Pemberian motivasi; dan 5) Pemberian penghargaan.

Terkait hubungan antara praktik kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, Peneliti melakukan observasi awal menggunakan kuisioner dengan indikator yang dirumuskan oleh Castetter (1996). Prasarvye ini dilakukan dengan tujuan untuk mengumpulkan data awal tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah. Survey dilakukan di SMP Negeri 5 Gorontalo dengan melibatkan 18 orang Guru berstatus Pegawai Negeri Sipil. Alasan dipilihnya guru PNS sebagai responden adalah karena guru PNS secara rutin dinilai kinerjanya sementara guru honorer tidak pernah dilakukan penilaian kinerja.

Hasil survey awal yang dilaksanakan tanggal 4 april 2022 menggunakan kuisioner menunjukkan bahwasannya pola kegiatan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam rangka mendorong kinerja guru cenderung mengarah ke gaya kepemimpinan transformasional. Bass (1999) mendefinisikan gaya kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu, adapun indikator pengukuran gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass (1985) meliputi tiga jenis perilaku transformasional: pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan pertimbangan intelektual. Seorang kepala sekolah disebut menerapkan kaidah gaya kepemimpinan transformasional, apabila kepala sekolah mampu mengubah energi sumber daya, baik manusia, instrumen maupun situasi untuk mencapai tujuan-tujuan reformasi sekolah.

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target pencapaian yang telah ditetapkan. Peran gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengimplementasikan upaya-upaya pembaharuan dalam kependidikan, adalah sangat penting. Tanpa dibarengi gaya kepemimpinan kepala sekolah yang aspiratif terhadap

perubahan, rancangan upaya pembaharuan pendidikan seideal apa pun, nampaknya tidak akan membawa hasil yang optimal (Arokiasamy et al., 2016).

Mendukung data kuisioner, berikut disajikan data laporan kinerja guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo sebagai berikut:

Tabel 1 Rekapitan Penilaian Kinerja Guru (PKG) SMP Negeri 5 Kota Gorontalo Tahun 2021

No	Nilai PKG	Ket.
1	94.64	Amat Baik
2	92.86	Amat Baik
3	92.86	Amat Baik
4	89.71	Baik
5	89.29	Baik
6	94.64	Amat Baik
7	94.64	Amat Baik
8	87.5	Baik
9	94.64	Amat Baik
10	91.07	Amat Baik
11	87.9	Baik
12	87.5	Baik
13	87.5	Baik
14	92.86	Amat Baik
15	87.5	Baik
16	94.64	Amat Baik
17	87.5	Baik

Sumber: Laporan PKG SMP Negeri 5 Kota Gorontalo (2022)

Data di atas menunjukkan bahwa rata-rata nilai PKG seluruh Guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo adalah 91,04. Sementara skor per individu berkisar antara 87 – 94 dengan kategori baik – amat baik. Ini menunjukkan bahwa ada efek positif dari pola kegiatan yang diterapkan oleh kepala sekolah sebagaimana tercantum pada tabel 1.1. Data tersebut mendukung pendapat yang dikemukakan oleh Bass (1999) dan Arokiasamy et al (2016).

Temuan dari beberapa penelitian terdahulu seperti yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru juga dilakukan oleh Rifa'i (2020), S (2016), dan Mailani et al (2019) dan menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja. Meski begitu, riset yang dilakukan oleh Lomanjaya (2019) dan Nugroho (2011) justru menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan temuan pada riset terdahulu membuktikan bahwa ada gap dalam penelitian terdahulu, sehingga perlu dilakukan pengujian kembali. Ini mendasari peneliti untuk melakukan riset dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini yaitu metode obeservasi, angket dan dokumentasi. Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui wawancara maupun dari hasil survey menggunakan instrument kuesioner yang disebarkan kepada responden dan data sekunder berupa data jumlah guru. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan interview (wawancara), observasi dan dokumentasi. Jenis data pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Lokasi dalam penelitian ini yaitu di SMP Negeri 5 Kota Gorontalo. Pemilihan populasi dalam penelitian ini yaitu guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo sebanyak 18 orang guru PNS. Metode sampling menggunakan probability sampling di mana semua anggota populasi berpeluang dipilih menjadi sampel, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka ketentuan penarikan sampel adalah mengambil keseluruhan anggota populasi yang berjumlah 18 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji persamaan regresi berganda, dan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Penelitian diawali dengan menyebarkan angket penelitian kepada responden, dalam hal ini respondennya adalah guru yang telah memenuhi standar sampel.

Tabel 2 Frekuensi Jawaban Kepemimpinan Transformatif

Item	Skala					Mean
	TP	P	S	SS	SL	
Memberi panutan (role model)	0	0	0	4	14	4,78
Memberi petunjuk tentang pekerjaan	0	0	0	8	10	4,56
Menanamkan rasa bangga	0	0	0	6	12	4,67
Memberikan motivasi	0	0	1	6	11	4,56
Memberikan penghormatan	1	0	0	4	13	4,56
Menumbuhkan rasa percaya diri	0	0	1	10	7	4,33
Memberikan keyakinan	1	0	1	5	11	4,39
Membangkitkan antusiasme	0	0	0	10	8	4,44
Intens melakukan komunikasi	0	0	0	10	8	4,44
Mendorong kreativitas	1	0	1	7	9	4,28
Mendorong inovasi	0	0	0	11	7	4,39
Mendengarkan gagasan	0	0	1	9	8	4,39
Mendorong penyelesaian masalah	0	0	0	11	7	4,39
Menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang	0	0	0	11	7	4,39
Mengembangkan diri bawahan	0	0	0	12	6	4,33
Memperlakukan bawahan secara baik	0	0	0	15	3	4,17
Mendengarkan keluhan	0	0	1	15	2	4,06
Memberikan nasihat	0	0	1	16	1	4,00
Memperlakukan bawahan dengan adil	0	0	1	16	1	4,00

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan analisis jawaban responden, diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah SMP Negeri 5 Kota Gorontalo cenderung ke perilaku transformatif. Ini dibuktikan dengan rata-rata skor yang relatif tinggi dan cenderung mengarah ke skala 4 dan 5 atau dengan kata lain intensitas penerapan indikator transformatif relatif sangat sering dan selalu diterapkan. Perilaku ini mesti dipertahankan bahkan ditingkatkan agar dapat mendorong kinerja guru.

Tabel 3 Frekuensi Jawaban Kinerja Guru

Item	Skala					Mean
	TP	P	S	SS	SL	
Melaksanakan segala tugas	1	0	1	5	11	4,39
Membantu pekerjaan guru lain	0	0	0	10	8	4,44
Menjadi penengah bagi siswa yang berseteru	1	0	1	7	9	4,28
Membiasakan siswa berdoa sebelum belajar	1	1	0	12	4	3,94
Rutin mengikuti pelatihan	0	1	0	8	9	4,39
Intens berdiskusi dengan rekan guru	1	0	0	5	12	4,50
Merencanakan kegiatan pembelajaran	0	0	0	6	12	4,67
Mempersiapkan rencana pembelajaran	0	0	1	6	11	4,56
Mengajar sesuai rencana pembelajaran	1	0	0	4	13	4,56
Mengevaluasi setiap materi	0	0	1	10	7	4,33
Hadir sesuai jadwal	0	0	1	15	2	4,06
Rutin absensi	0	0	1	16	1	4,00
Memvariasikan metode belajar	0	0	0	15	3	4,17
Mengelola kelas dengan baik	0	0	2	13	3	4,06

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil analisis jawaban responden tentang kinerja guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo menunjukkan bahwa skor rata-rata kinerja guru tercatat baik. Ini mengacu pada perolehan skor rata-rata yang mengindikasikan bahwa setiap aspek pembelajaran senantiasa terpenuhi dengan kategori sangat sering. Korelasi antara jawaban responden tentang kinerja dengan jawaban responden tentang kepemimpinan transformatif, semakin memperkuat dugaan peneliti bahwa kinerja yang baik ini

terbentuk karena adanya dorongan dari sikap pimpinan/kepala sekolah yang cenderung menerapkan aspek – aspek kepemimpinan transformasional.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dilakukan dengan uji statistik t. Formulasi bentuk hipotesis statistik untuk uji t parsial untuk adalah sebagai berikut:

H0: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo.

Ha: Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo.

Kriteria pengambilan keputusan dalam melakukan penerimaan dan penolakan setiap hipotesis dilakukan dengan caramembandingkan nilai thitung dengan ttabel dengan ketentuan;

Jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika, $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Nilai ttabel diperoleh dari tabel distribusi t sebesar 1.739 sedangkan nilai thitung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Nilai Koefisien

B	Konstanta	R	R Square	T Hitung	Sig
1,007	-23,340	0,893	0,798	7,945	0,000

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji hipotesis statistik, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.945 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang hanya sebesar 1.739 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo. Nilai R ada sebesar 0.893 yang jika diformulasikan maka $0 > 0.893 < 1$ atau nilai R berada di antara nilai 0 dengan nilai 1. Hasil ini menjelaskan bahwa antara kepemimpinan transformasional dan kinerja memang memiliki hubungan yang kuat. Adanya hubungan antara kedua variabel ini memperkuat temuan pada uji t sebelumnya, bahwa hubungan yang terjadi adalah hubungan kausalitas di mana kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja. Kontribusi yang diberikan oleh kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi kinerja adalah sebesar 0.798 (Rsquare) yang jika dipersenkan menjadi 79,8%. Nilai ini mempertegas hubungan kuat antara kedua variabel, dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, 79,8% disebabkan oleh kepemimpinan transformasional dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Nilai Y (kinerja) secara konstan adalah sebesar -23.340 dan akan mengalami perubahan sebesar 1.007 poin jika dipengaruhi oleh variabel X (kepemimpinan transformasional) Nilai koefisien bertanda positif (+) mengindikasikan bahwa pengaruh yang diberikan adalah pengaruh positif. Dalam artian, semakin baik penerapan aspek-aspek dalam kepemimpinan transformasional dalam lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja guru.

PEMBAHASAN

Guru merupakan aset yang paling penting dalam lembaga pendidikan. Agar menghasilkan kinerja yang tinggi, maka guru harus diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan. Faktor kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Suatu lembaga pendidikan memerlukan seorang pemimpin yang menginspirasi perubahan dan pemberdayaan bawahan untuk mencapai tujuan yang tinggi, untuk memperbaiki diri dan meningkatkan proses organisasi. Kepemimpinan seperti ini disebut dengan kepemimpinan transformasional.

Dengan kepemimpinan transformasional maka tidak ada jarak hubungan antara pemimpin dengan bawahan, pemimpin akan selalu mendengarkan masukan dari bawahan sehingga akan tercipta kepemimpinan yang efektif (Mohulaingo et al., 2022). Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan meningkatnya kinerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan (Sutikno, 2014). Menurut (Saebeni, 2012). Kepemimpinan adalah kecakapan atau kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan kepemimpinan transformasional menurut Kottler dan Pankowski dalam (Maulana, 2012) diartikan sebagai proses penginspirasi perubahan dan pemberdayaan bawahan untuk mencapai tujuan yang tinggi, untuk memperbaiki diri dan meningkatkan proses organisasi. Sedangkan menurut (Antonakis et al., 2003) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah perilaku yang bersifat proaktif, meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama kepada para pengikut, dan membantu para pengikut mencapai tujuan pada tingkatan yang paling tinggi.

Menurut (Rivai, 2008) fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin serta dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau kerlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi. Karakter pemimpin yang disukai bawahan yaitu sifat pemimpin yang memperhatikan tugas bawahan misalnya perhatian pimpinan akan menambah motivasi dan kepuasan bawahan, selain itu sistem wewenang formal organisasi yang menjelaskan tindakan mana yang disetujui dan tidak disetujui oleh pemimpin serta kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi selalu dihubungkan dengan kepemimpinan. Secara umum fungsi pemimpin adalah memudahkan pencapaian.

Hubungan antar variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja sangat erat, dimana indikator kepemimpinan transformasional menunjukkan antara lain melayani bawahan sehingga menumbuhkan rasa mengagumi, menghormati dan percaya. Kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja, kepemimpinan seorang dapat mempengaruhi kinerja bawahannya oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh seorang pemimpin atau seorang manajer dalam suatu organisasi dapat menciptakan integritas yang serasi dan mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal.

Mengacu pada hasil penelitian dan uraian pembahasan di atas, dapat dikatakan bahwa dengan menggunakan perilaku kepemimpinan sebagai variabel bebas, di mana kepemimpinan transformasional dianggap sebagai gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional memainkan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pembahasan, maka temuan yang diperoleh dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo. Kontribusi yang diberikan oleh kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi kinerja adalah sebesar 0.798 (Rsquare) yang jika dipersenkan menjadi 79,8%. Nilai ini mempertegas hubungan kuat antara kedua variabel, dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, 79,8% disebabkan oleh kepemimpinan transformasional dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dari kesimpulan tersebut, maka peneliti merekomendasikan kepada kepala sekolah untuk dapat menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinan secara profesional serta berorientasi pada kemajuan pendidikan. Alangkah baiknya kepala sekolah lebih meningkatkan kepemimpinan transformasional sehingga para guru dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah juga perlu mengupayakan terciptanya relasi yang baik dengan para guru, staff, peserta didik, sehingga akan tercipta lingkungan sekolah yang kondusif demi terlaksananya kegiatan pembelajaran secara baik dan sesuai dengan tujuan pendidikan serta merencanakan pengembangan kompetensi bagi para guru dan peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arokiasamy, A. R. A., Abdullah, A. G. K., @ Shaari, M. Z. A., & Ismail, A. (2016). Transformational Leadership of School Principals and Organizational Health of Primary School Teachers in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 151–157. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.124>
- Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9–32.
- Blaskova, M., Blasko, R., Figurska, I., & Sokol, A. (2015). Motivation and Development of the University Teachers' Motivational Competence. *Science Direct. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 182, 116–126.
- Burns, R. B. (2005). Konsep Diri: Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku. Arcan.
- Castetter, W. B. (1996). *The Human Research for Educational Administration*. Simon & Schuster Company.
- Danim, S. (2002). *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. CV. Pustaka Setia.
- Djamarah, S. B. (2004). *Prestasi Belajar dan Kompetensi Mengajar*. Usaha Nasional.
- Eisenbach, R., Watson, K., and Pillai, R. (1999). Transformational Leadership in The Context of Organizational Change. *Journal of Organizational Change Management*, 12(2), 80–88.
- Ekowati, V. M., Troena, E. A., & Noermijati, N. (2013). Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, 8(17), 1–12. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n17p1>
- Iensufiie, T. (2010). *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Erlangga.
- Jacqueline Lomanjaya, M. L. (2014). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ISS INDONESIA CABANG SURABAYA DI RUMAH SAKIT KATOLIK ST. VINCENTIUS A. PAULO Jacqueline. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(1).
- Mailani, I., Bustanur, & Kurniawati, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Madrasah Aliyah Bahrul Ulum Desa Air Emas Kecamatan Singingi). *Jom Ftk Uniks*, 1(1), 110.
- Mohulaingo, M., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Fisik Desa Pilohayanga, Kecamatan Telaga, Kabupaten Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 109–115. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14253>
- Mulyasa, E. (2011). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Munir. (2008). *Kurikulum Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi* (alfabeta).
- Naidah, & Musa, N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2).
- Natalia. (2020). Meningkatkan Profesionalisme Guru Dalam Proses Pembelajaran Melalui Supervisi Klinis. *Jurnal KANSASI*, 5(242–250).
- Nugroho, D. A. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2).
- Pandipa, A. K. H. (2019). Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 1 Lore Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 12(1).

- Pemerintah Pusat. (2003). Undang-undang (UU) tentang Sistem Pendidikan Nasional. LN.2003/NO.78, TLN NO.4301, LL SETNEG: 37 HLM.
- Rifa'i, A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & ...*, 4(1). <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/view/4379>
- Robbins, Stephen P. Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- S, S. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung. *Epistemé: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 11(1), 185–200. <https://doi.org/10.21274/epis.2016.11.1.185-200>
- Sartika, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Pgri 1 Ciputat. Skripsi: Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformasional Leadership*. Raja Grafindo.
- Shen, J., Ma, X., Mansberger, N., Wu, H., Palmer, L. A. B., Poppink, S., & Reeves, P. L. (2021). The relationship between growth in principal leadership and growth in school performance: The teacher perspective. *Studies in Educational Evaluation*, 70. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101023>
- Soni Raharjo. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Self Monitoring Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Kinerja Guru Kelas Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjung Morawa. Universitas Negeri Medan.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Sulistiyorini. (2001). Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Madrasah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru. *Media Ilmu*.
- Talebizadeh, S. M., Hosseingholizadeh, R., & Bellibaş, M. Ş. (2021). Analyzing the relationship between principals' learning-centered leadership and teacher professional learning: The mediation role of trust and knowledge sharing behavior. *Studies in Educational Evaluation*, 68. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2020.100970>
- Tantawi, R., Armanu, & Sudjatno. (2016). The Role of Job Motivation and Job Satisfaction in Mediating theEffect of Teacher's Certification on The Teacher's Performance in Gorontalo Elementary. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(4), 629–640.
- Veithzal Rivai Zainal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (7th ed.)*. Raja Grafindo.
- Wutun, R. P. (2001). Persepsi Karyawan tentang Perilaku Kepemimpinan Atasan. Suatu Kajian Teori Transformasi-Transaksional. Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Yukl, G. (2012). *Leadership in Organization (8th ed.)*. Prentice Hall.