

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH
PERTAMA (SMP) PADA YAYASAN XAVERIUS TANJUNGPURBAN
DI LAMPUNG**

SKRIPSI SARJANA STRATA I (S-1)



Andreas Nanda Kurnia

182954

**SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
WIDYA YUWANA MADIUN**

2022

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH
PERTAMA (SMP) PADA YAYASAN XAVERIUS TANJUNGPUR
DI LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan kepada
Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Widya Yuwana Madiun
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Ilmu Pendidikan Teologi**



Andreas Nanda Kurnia

182954

**SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
WIDYA YUWANA MADIUN**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Pada Yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung” yang ditulis oleh Andreas Nanda Kurnia telah diterima dan disetujui untuk diuji

Pada tanggal, 25-10.....2022

Oleh
Pembimbing



Dr. Alexius Dwi Widiatna S.S., M.Ed.

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Pada Yayasan Xaverius Tanjungkarang Di Lampung

Oleh : Andreas Nanda Kurnia

NPM : 182954

Telah diuji dan dinyatakan LULUS / ~~TIDAK LULUS~~ untuk memenuhi sebagian persyaratan menyelesaikan Program Studi Ilmu Pendidikan Teologi Sarjana Strata Satu STKIP Widya Yuwana Madiun.

Pada : Semester Gasal 2022 / 2023

Dengan Nilai : A

Madiun, 10 Februari 2023

Ketua Penguji : Dr. Drs, Ola Rongan Wilhelmus, M.Sc

Anggota Penguji : Dr. Alexius Dwi Widiatna S,S., M.Ed.



SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andreas Nanda Kurnia
NPM : 182954
Program Studi : Ilmu Pendidikan Teologi
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S-1)
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional
Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah
Menengah Pertama (SMP) Pada Yayasan
Xaverius Tanjungkarang Di Lampung

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah murni merupakan gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari Dosen Pembimbing.
2. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik apapun baik di STKIP Widya Yuwana Madiun maupun perguruan tinggi lain.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang ditulis atau dipublikasikan, kecuali banyak dari pendapat orang lain secara tertulis sebagai acuan dalam naskah dengan menyebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diberikan melalui karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Madiun,.....10 Februari.....2023

Yang Menyatakan



Andreas Nanda Kurnia

182954

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah atas berkat serta penyertaan-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Pada Yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung” merupakan karya ilmiah yang membahas mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. Selama proses mengerjakan karya ilmiah ini, peneliti tidak terlepas dari dukungan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih bagi semua pihak yang telah membantu dan memperlancar proses penyusunan skripsi ini. Secara khusus peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Drs Ola Rongan Wilhelmus, M.Sc selaku Ketua STKIP Widya Yuwana Madiun.
2. Dr. Alexius Dwi Widiatna S,S., M.Ed. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan semangat dan sumbangan saran dalam membimbing peneliti menyelesaikan skripsi.
3. Ketua yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung yang telah berkenan mengizinkan peneliti melakukan penelitian di seluruh SMP Xaverius dalam naungan yayasan Xaverius Tanjungkarang.
4. Seluruh kepala sekolah menengah pertama (SMP) Xaverius yang berada dalam yayasan Xaverius Tanjungkarang.
5. Guru sekolah menengah pertama (SMP) Xaverius yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa karya ilmiah ini tidak sempurna, oleh karena itu peneliti terbuka terhadap usul dan saran dari semua pihak. Akhir kata, peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis

Andreas Nanda Kurnia

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Pada Yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung” ini saya persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberkati dan menyertai saya selalu.
2. Kedua Orangtua saya Yustinus Suganda dan Lusia Sudarni yang telah penuh pengorbanan dan cinta kasih telah memberikan dukungan, doa dan semangat kepada saya.
3. Kakak dan Adik saya Yohanes Eko Aditya dan Filipus Kevin Fernando yang mendoakan dan mendukung saya.
4. Simbah Theresia Sukarni dan Sumari yang selalu mendoakan dan memberi semangat.
5. Keluarga besar saya serta teman-teman angkatan St. Fransiskus Assisi yang telah mendoakan dan mendukung saya.
6. Romo, Bapak dan Ibu yang berkarya dalam yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung yang sangat mendukung saya dalam menyelesaikan Skripsi ini.

HALAMAN MOTTO

**“Aku hidup, tetapi bukan aku lagi sendiri yang hidup, melainkan Kristus
yang hidup di dalam aku”**

(Galatia 2:20)

RELIGIO OMNIUM SCIENTIARUM ANIMA

(Agama adalah jiwa segala ilmu pengetahuan)

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Sampul Dalam.....	ii
Halaman Persetujuan.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Surat Pernyataan Tidak Plagiat	v
Kata Pengantar	vi
Halaman Persembahan	vii
Motto	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Singkatan.....	xv
Abstrak	xvi
Bab I	
Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Metodologi Penelitian.....	8
1.6 Sistematika Penulisan	10
Bab II	
Kajian Teori	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	12
2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan	12
2.1.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	14
2.1.1.3 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	16

2.1.1.4	Komponen-Komponen Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	19
2.1.1.5	Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Dunia Pendidikan	21
2.1.2	Kinerja Guru	26
2.1.2.1	Pengertian Kinerja	26
2.1.2.2	Pengertian Kinerja Guru	27
2.1.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	28
2.1.2.4	Indikator Kinerja Guru	29
2.1.2.5	Kompetensi Guru.....	30
2.2	Penelitian Terdahulu	32
2.3	Kebaharuan Penelitian	34
2.4	Kerangka Berpikir	35
2.5	Hipotesis	38
Bab III	Metodologi Penelitian.....	39
3.1	Metode Penelitian	39
3.2	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	40
3.3	Prosedur Penelitian	40
3.4	Teknik Memilih Responden Penelitian	41
3.5	Responden Penelitian	42
3.6	Teknik Pengumpulan Data Lapangan.....	45
3.7	Instrumen Penelitian	46
3.8	Uji Coba Instrumen	62
3.8.1	Uji Validitas.....	62
3.8.1.1	Uji Validitas Pertama <i>Pra-Penelitian</i>	62
3.8.1.2	Uji Validitas Kedua <i>Pra-Penelitian</i>	67
3.8.2	Uji Realiabilitas Instrumen	73
3.8.2.1	Uji Realibilitas Pertama.....	73
3.8.2.2	Uji Realibilitas Kedua	74
3.9	Metode Menganalisis Data Penelitian	75

3.9.1	Analisis Deskriptif	75
3.9.2	Analisis Inferensial	77
3.9.2.1	Uji Asumsi Klasik	77
3.9.2.2	Pengujian Hipotesis	78
3.10	Laporan Hasil Penelitian	82
Bab IV	Analisis Dan Pembahasan.....	83
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	83
4.1.1	Sejarah Singkat Yayasan Xaverius Tanjungkarang Di Lampung	84
4.1.2	Visi Dan Misi Yayasan Xaverius Tanjungkarang Di Lampung	86
4.2	Deskripsi Data Demografis	87
4.2.1	Usia Responden	87
4.2.2	Jenis Kelamin Responden.....	88
4.2.3	Unit Kerja Responden	89
4.3	Hasil Analisis Data	90
4.3.1	Statistik Deskriptif.....	90
4.3.1.1	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	92
4.3.1.2	Kinerja Guru	102
4.3.2	Statistik Inferensial	110
4.3.2.1	Uji Normalitas	110
4.3.2.2	Uji Linearitas	111
4.3.2.3	Uji Korelasi Pearson (Korelasi <i>Product Moment</i>).....	113
4.3.2.4	Uji Regresi Lincar Sederhana.....	133
4.3.2.5	Uji Parsial (Uji-T).....	134
4.3.2.6	Uji Koefisien Determinasi	136
4.4	Pembahasan	137
4.4.1	Deskripsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Pada Yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.....	137

4.4.2	Deskripsi Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Pada Yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.....	141
4.4.3	Deskripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Pada Yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung	143
Bab V	Penutup.....	146
5.1	Kesimpulan.....	146
5.2	Saran	147
5.2.1	Yayasan Xaverius Tanjungkarang.....	147
5.2.2	Kepala Sekolah	148
5.2.3	Peneliti Selanjutnya	148
	Daftar Pustaka	149
	Lampiran	154

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Kerangka Berpikir Penelitian	36
Tabel 3.1	Rincian Sampel yang Diambil di Setiap Sekolah.....	43
Tabel 3.2	Indikator Instrumen Penelitian	47
Tabel 3.3	Instrumen Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	52
Tabel 3.4	Instrumen Kinerja Guru.....	58
Tabel 3.5	Output SPSS Uji Validitas Kuisisioner Variabel X <i>Pra-Penelitian</i> Pertama	63
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel X <i>Pra-Penelitian</i> Pertama	64
Tabel 3.7	Output SPSS Uji Validitas Kuisisioner Variabel Y <i>Pra-Penelitian</i> Pertama	65
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Y <i>Pra-Penelitian</i> Pertama	66
Tabel 3.9	Output SPSS Uji Validitas Kuisisioner Variabel X <i>Pra-Penelitian</i> Kedua	67
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel X <i>Pra-Penelitian</i> Kedua.....	69
Tabel 3.11	Output SPSS Uji Validitas Kuisisioner Variabel Y <i>Pra-Penelitian</i> Kedua	71
Tabel 3.12	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Y <i>Pra-Penelitian</i> Kedua.....	72
Tabel 3.13	Hasil Uji Realibilitas Kuisisioner <i>Pra-Penelitian</i> Pertama.....	73
Tabel 3.14	Hasil Uji Realibilitas Kuisisioner <i>Pra-Penelitian</i> Kedua	74
Tabel 3.15	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	80
Tabel 4.1	Data Demografis Responden Berdasarkan Usia	87
Tabel 4.2	Data Demografis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	88
Tabel 4.3	Data Demografis Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	89

Tabel 4.4	Rentang Skala.....	91
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	92
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Guru	102
Tabel 4.7	Output SPSS Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	111
Tabel 4.8	Output SPSS Uji Linearitas	112
Tabel 4.9	Output SPSS Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	113
Tabel 4.10	Korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Dalam Kompetensi Pedagogik.....	114
Tabel 4.11	Korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Dalam Kompetensi Profesional.....	118
Tabel 4.12	Korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Dalam Kompetensi Kepribadian.....	123
Tabel 4.13	Korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Dalam Kompetensi Sosial.....	128
Tabel 4.14	Output SPSS Uji Regresi Linear Sederhana.....	133
Tabel 4.15	Output SPSS Uji Regresi Koefisien Determinasi.....	136

DAFTAR SINGKATAN

Dkk	: Dan Kawan Kawan
HK3P	: <i>Humanitas, Kecerdasan, Kejujuran, Kedisiplinan, dan Pelayanan</i>
KBBI	: Kamus Besar Bahasa Indonesia
SCJ	: <i>Sacro Corde Iesu</i>
SMP	: Sekolah Menengah Pertama
STKIP	: Sekolah Tinggi Ilmu Keguruan Ilmu Pendidikan
UU	: Undang-Undang

ABSTRAK

Kurnia, Andreas Nanda “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Pada Yayasan Xaverius Tanjungkarang”

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah dalam memotivasi, mengubah kesadaran dan membangkitkan semangat anggotanya untuk berusaha keras dalam mencapai tujuan sekolah tanpa merasa ditekan ataupun tertekan. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru pada suatu sekolah. Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) bagaimana gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang 2) bagaimana kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang 3) apakah gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada Yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung. Tujuan dari penelitian adalah mengetahui gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kinerja guru dan pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan data melalui penyebaran kuisisioner secara *online* dengan mempertimbangkan efektifitas dan efisiensi penelitian. Responden penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dengan kriteria guru sekolah menengah pertama dan mengajar di sekolah menengah pertama (SMP) dibawah naungan yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.

Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan: pertama, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berada dalam kategori sangat tinggi. Kedua, kinerja guru berada dalam kategori sangat tinggi. Ketiga, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan transformasional, kepala sekolah dan kinerja guru

ABSTRACT

Kurnia, Andreas Nanda "The Effect of Principal's Transformational Leadership Style on the Performance of Junior High School Teachers at the Xaverius Tanjungkarang Foundation"

The principal's transformational leadership style is the principal's ability to motivate, change awareness and raise the spirit of its members to strive to achieve school goals without feeling pressured or pressured. Principal leadership is one of the factors that influence teacher performance in a school. Based on this, the formulation of the problem in this study is as follows: 1) how is the transformational leadership style of junior high school principals at the Xaverius Tanjungkarang foundation 2) how is the performance of junior high school teachers at the Xaverius Tanjungkarang foundation 3) what is transformational leadership style principals influence the performance of junior high school teachers at the Xaverius Tanjungkarang Foundation in Lampung. The purpose of the study was to determine the principal's transformational leadership style, teacher performance and the influence of the principal's transformational leadership style on teacher performance at the Xaverius Tanjungkarang Foundation in Lampung.

This study uses quantitative research methods with data collection techniques through the distribution of online questionnaires by considering the effectiveness and efficiency of research. The respondents of this study were selected using simple random sampling technique with criteria for junior high school teachers and teaching in junior high schools under the auspices of the Xaverius Tanjungkarang foundation in Lampung.

This study resulted in several conclusions: first, the principal's transformational leadership style was in the very high category. Second, teacher performance is in the very high category. Third, the principal's transformational leadership style has a positive and significant effect on the performance of junior high school teachers at the Xaverius Tanjungkarang foundation in Lampung.

Keywords : transformational leadership style, principal and teacher performance

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bagian bab pendahuluan, penulis menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

1.1 Latar Belakang

Pemimpin adalah seorang kepala sekaligus seorang atasan dari sekelompok orang (Siagian, 1995). Dalam pengertian lain, pemimpin merupakan pembimbing, penuntun, atau pembina yang mampu menjalin kerja sama dengan orang yang dipimpinya. Pemimpin dalam suatu institusi maupun organisasi memiliki peran yang cukup sentral. Davis mengatakan “ ... tanpa pemimpin, suatu organisasi akan menjadi campur aduk manusia dan peralatan” (Hicks & Gullet, 1985). Menyadari begitu pentingnya peran seorang pemimpin, sehingga sebagai pemimpin dituntut mampu mengelaborasi seluruh aspek dalam sebuah institusi maupun organisasi untuk membawa perubahan kearah yang lebih baik.

Pemimpin pada insituti pendidikan adalah seorang kepala sekaligus seorang atasan yang bergerak di bidang pendidikan (Supriadi, 2018:59). Institusi pendidikan sendiri merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan. Pemimpin dalam institusi pendidikan disebut kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam sebuah institusi pendidikan tidak hanya dituntut untuk mampu melakukan peran manajemen. Akan tetapi, dituntut juga untuk memiliki kemampuan kepemimpinan. Kepemimpinan sendiri merupakan ilmu atau seni memengaruhi dan menggerakkan orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Ekosiswoyo, 2016:77). Dalam hal ini

kemampuan kepemimpinan menjadi salah satu aspek yang mampu memacu pencapaian kualitas pendidikan menjadi lebih baik. Dengan demikian, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan dalam hal manajemen dan kepemimpinan. Sergiovani dan Starrat yang dikutip oleh Kuswaeri (2016:2) mengatakan bahwa kedua peran tersebut melekat pada diri seorang kepala sekolah.

Kepemimpinan tidak pernah terlepas dari keterlibatan orang lain (Supriadi, 2018:34). Bertolak dari hal tersebut, dapat dipahami juga bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak akan terlepas dari bentuk keterlibatan orang lain ataupun pihak lain yang terdapat dalam sekolah. Guru menjadi salah satu pihak yang tidak akan pernah terlepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebagai pihak yang dipimpinnya. Sebab, pemimpin dan orang yang dipimpin akan bekerjasama dalam menunjang keberhasilan untuk mencapai tujuan sekolah.

Meskipun sudah ada kepala sekolah yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, namun realitanya masih terdapat persoalan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah. Ada beberapa persoalan kinerja guru di sekolah yang perlu menjadi perhatian saat ini. Pertama, guru kurang memiliki sikap disiplin, hal tersebut sejalan dengan pendapat Mulyasa dalam Lailatussaadah (2015:19) mengenai tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru. Sikap disiplin tersebut ditunjukkan dengan datang tidak tepat waktu (Sulistiya, 2013:21).

Tindakan guru yang kurang disiplin, antara lain: kedatangan ke sekolah terlambat, tidak berada di jam sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan dan pulang sebelum waktunya. Tindakan-tindakan yang menunjukkan kurangnya sikap disiplin guru didukung oleh penelitian Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Dalam penelitian tersebut dipaparkan bahwa beberapa sekolah SMA Negeri OKU masih rendah dalam hal disiplin kerja guru (Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S, 2020:2168). Persoalan mengenai sikap kurang disiplin guru juga dipengaruhi oleh sikap kepala sekolah yang kurang tegas bila ada yang sering terlambat dan kurang memberi penghargaan bagi guru yang disiplin (Ashlan, 2021:6).

Kedua, guru kurang mengoptimalkan pembelajaran yang inovatif dan variatif. Hal ini mengakibatkan pembelajaran menjadi cenderung membosankan. Kurangnya kemauan guru dalam mengembangkan pembelajaran yang inovatif sejalan dengan permasalahan dalam penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru” (Muhamad Taufik, 2019:466). Kurangnya mengoptimalkan pembelajaran yang inovatif dan variatif oleh guru, dipertegas juga dengan realita bahwa guru masih banyak menggunakan metode pembelajaran yang konvensional (Hardono, Haryono & Yusuf, 2017:28).

Ketiga, guru kurang mengembangkan perangkat pembelajaran. Persoalan tersebut sejalan dengan lemahnya kinerja guru yang dikemukakan dalam jurnal “Kinerja Guru Yang Dipengaruhi Oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja di Kota Besi” (Sudarmono dkk, 2020:1-2). Disisi lain, guru tidak hanya kurang mengembangkan perangkat pembelajaran, tetapi juga kurang

semangat dalam menyelesaikan tugasnya yang berkaitan dengan perangkat pembelajaran (Gusman, 2020:294).

Berdasarkan realita yang ada persoalan kinerja guru masih sering terdapat pada banyak sekolah. Menurut pengamatan peneliti persoalan kinerja guru terjadi juga pada salah satu sekolah menengah pertama (SMP) dibawah naungan yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung. Pujiastuti dan Sriwidodo dalam jurnal yang ditulis oleh Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S (2020:2167) mengatakan bahwa kinerja guru menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Maka, perlu adanya suatu usaha dan upaya untuk mengatasi persoalan kinerja guru.

Dalam menyelesaikan persoalan kinerja guru, diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang ideal. Menurut Supardi sebagaimana dikutip oleh Hermawati, Fawaiz & Nurjanah (2021:2) kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang mampu memengaruhi kinerja guru menjadi lebih baik. Kepala sekolah juga perlu memiliki dan menerapkan gaya kepemimpinan tertentu agar dapat membawa anggotanya menghasilkan kinerja yang baik. Bertolak dari hal tersebut, peneliti berupaya untuk melihat pengaruh yang dihasilkan dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru-guru di sekolah. Dalam konteks ini, peneliti menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dalam melihat pengaruhnya bagi kinerja guru.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang diharapkan, diperlukan dan dibutuhkan dalam pendidikan di era globalisasi ini (Permadi & Arifin, 2018:101). Menurut Stoner, Freeman dan Gilbert dalam jurnal Rustamaji, A. C. P., Purwana, D., & Yohana, C (2017:150), kepemimpinan

transformatif adalah suatu sikap yang harus dimiliki oleh pemimpin dalam hal mengarahkan bawahannya guna peningkatan kinerja. Disamping itu, gaya kepemimpinan transformatif memiliki peluang untuk mengatasi persoalan-persoalan kinerja guru. Sebab, kepemimpinan transformatif dapat mendorong peningkatan kinerja orang yang dipimpinnya. Hal tersebut didukung oleh pendapat Longe yang dikutip Rokhani (2020:2) bahwa gaya kepemimpinan transformatif membantu dalam menciptakan lingkungan yang optimal untuk kinerja dan juga mengaktualisasikan visi menarik yang meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang karya ilmiah ini, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Pada Yayasan Xaverius Tanjungkarang Di Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dalam tulisan ini, penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimana gaya kepemimpinan transformatif kepala sekolah di seluruh sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung?
- 1.2.2 Bagaimana kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung?

- 1.2.3 Apakah gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada Yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung ?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Mengetahui gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam seluruh sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.
- 1.3.2 Mengetahui kinerja guru seluruh sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.
- 1.3.3 Membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada Yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Yayasan Xaverius Tanjungkarang

Melalui penelitian ini diharapkan Yayasan Xaverius Tanjungkarang dapat memperoleh referensi dan masukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Penelitian ini menjadi salah satu masukan bagi Yayasan Xaverius Tanjungkarang untuk menggunakan model kepemimpinan transformasional.

1.4.2 Bagi Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan masukan bagi kepala sekolah menengah pertama mengenai pengaruh yang dihasilkan dari gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan demikian, kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam institusi pendidikan mampu menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam sekolahnya menjadi lebih baik.

1.4.3 Bagi Peneliti Lain

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain mengenai pengaruh yang dihasilkan oleh kepala sekolah menengah pertama dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di sekolah. Penelitian ini juga bisa menjadi referensi dan inspirasi bagi peneliti lain untuk memperdalam penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

1.4.4 Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti dapat semakin mendalami dan memahami gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Penelitian ini juga semakin membuat peneliti mampu memahami

bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dalam sebuah institusi pendidikan.

1.5 Metodologi Penelitian

Metode penelitian merupakan prosedur atau cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri-ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017:2). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang berusaha memperlihatkan hasil dari suatu pengumpulan data kuantitatif atau statistik untuk melihat hubungan antar variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau fenomena yang ada (Bungin, 2015:48-49). Penelitian deskriptif kuantitatif akan digunakan peneliti dalam melakukan penelaahan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.

Penelitian ini dilakukan pada semua sekolah menengah pertama (SMP) dibawah naungan yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung. Peneliti memilih tempat penelitian pada sekolah menengah pertama (SMP) dibawah naungan yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung dengan mempertimbangkan beberapa hal, diantaranya ialah: peneliti pernah menjalani program magang pada salah satu sekolah menengah pertama (SMP) yang termasuk dalam yayasan

Xaverius Tanjungkarang di Lampung, lokasi penelitian yang sudah tidak asing lagi dan peneliti pernah mengalami pendidikan pada salah satu sekolah menengah pertama yang termasuk dalam yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.

Responden dalam penelitian ini ialah guru-guru sekolah menengah pertama (SMP) dibawah naungan yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung. Dalam memilih responden penelitian, peneliti menggunakan teknik pengambilan secara acak sederhana (*simple random sampling*). Dengan teknik *simple random sampling* setiap individu, elemen, peristiwa atau unit dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel (Morisan, 2012:121-122). Hal tersebut dilakukan oleh peneliti, karena tidak semua guru menjadi responden dalam penelitian ini.

Berkaitan dengan pengumpulan data penelitian, peneliti menggunakan metode kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kemudian, kuisisioner yang telah dibuat oleh peneliti akan diberikan kepada 137 responden dengan media *google form*. Selanjutnya, setelah data yang dibutuhkan terkumpul, peneliti akan melakukan analisa data dengan aplikasi *IBM Statistics SPSS 26* agar dapat dirumuskan menjadi kesimpulan akhir dari hasil penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini ditulis dengan menggunakan sistematika yang urut, agar penulis dan pembaca dapat memahami setiap alurnya. Sistematika penulisan ini bertujuan untuk mengetahui gambaran umum yang akan disampaikan dalam tulisan skripsi ini. Dalam sistematika penulisan diuraikan secara urut dari bab ke bab, sebagai berikut:

Bab I (satu) adalah pendahuluan, bab pendahuluan ini mencakup gambaran mengenai masalah yang melatarbelakangi penelitian, tujuan dilakukannya penelitian dan bagaimana peneliti akan melakukan penelitiannya. Dalam bab pendahuluan, penulis menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II (dua) adalah kajian teori, bagian ini membahas mengenai landasan teori yang digunakan dalam menunjang penelitian, kajian empiris dari penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian. Peneliti memaparkan teori mendalam yang memiliki korelasi pada tema penelitian dan permasalahan yang diteliti. Teori dalam bab ini berguna untuk memperkuat hipotesis peneliti terhadap realita yang terjadi di lapangan sebagai objek penelitian.

Bab III (tiga) adalah metodologi penelitian, bagian ini membahas mengenai metode yang dipilih oleh peneliti dalam melakukan penelitian dan menjelaskan bagaimana metode tersebut digunakan dalam penelitian ini.

Bab IV (empat) adalah analisis dan pembahasan, pada bagian ini penulis menguraikan analisis data penelitian dan interpretasi terhadap data penelitian. Hasil analisa data penelitian dipakai untuk membenarkan atau menyangkal hipotesis penelitian yang telah dibuat dan diperkuat oleh teori-teori yang ada.

Bab V (lima) adalah penutup, pada bagian ini dipaparkan mengenai rangkuman dari semua hasil penelitian dan saran bagi beberapa pihak. Dalam bab ini, penulis memberikan kesimpulan dan saran dari keseluruhan hasil penelitian

BAB II

KAJIAN TEORI

Bagian kajian teori membahas mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian, kajian empiris dari penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

2.1 Landasan Teori

Landasan teori dalam penelitian ini menguraikan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru. Teori gaya kepemimpinan transformasional meliputi: pengertian, ciri-ciri dan komponen dari gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah serta penerapannya dalam dunia pendidikan. Teori kinerja guru meliputi: pengertian, faktor yang memengaruhi dan indikator kinerja guru serta kompetensi guru.

2.1.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki arti yang luas dan tidak hanya mengenai jabatan maupun kekuasaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata *kepemimpinan* /ke-pe-mim-pin-an/n berarti ‘perihal pemimpin’; ‘cara memimpin’ (1990:874). Terdapat ada dua unsur di dalam kepemimpinan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu; pemimpin sebagai subyek dari kepemimpinan dan cara memimpin sebagai metode dari pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya.

Selain itu, kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang dalam memengaruhi orang lain untuk bekerja mencapai target tujuan organisasi yang telah ditentukan (Suparman, 2019:9).

George R. Terry sebagaimana dikutip oleh Sutarto (1998:17), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin dalam memengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sejalan dengan pendapat diatas, Stephen Robinson dalam buku "*Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*" (Uno, 2021:55), mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok agar tercapai tujuan yang diharapkan. Menurut Wexley dan Yukl dalam jurnal yang ditulis oleh Widiastuti (2018:282), kepemimpinan mempunyai arti memengaruhi orang untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga dalam usahanya, atau merubah tingkah laku mereka demi mencapai suatu tujuan yang telah di tetapkan bersama.

Kepemimpinan tidak hanya mencakup kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan, tetapi memiliki korelasinya dengan pemberian motivasi, penentuan tujuan organisasi dan pemeliharaan kerjasama. Hal tersebut sejalan dengan pendapat berikut ini:

kepemimpinan merupakan proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya serta memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa kepada pengikutnya, pengorganisasian dari aktivitas untuk mencapai tujuan dan memelihara hubungan kerjasama (Bustari, 2010:178).

Berdasarkan pendapat yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti mengartikan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam usaha memengaruhi orang lain dengan memotivasi, memelihara kerjasama, dan menentukan tujuan organisasi untuk mencapai tujuan tertentu yang diharapkan.

2.1.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi orang lain (Kuwanto, 2017:65). Ada aneka macam gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pemimpin dalam memimpin sebuah kelompok, organisasi ataupun institusi. Salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pemimpin ialah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional secara umum digambarkan sebagai kepemimpinan yang mampu membawa peningkatan kinerja dan kemajuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua suku kata yakni; kepemimpinan dan transformasional. Kepemimpinan sendiri diartikan sebagai sebuah cara atau teknik yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan transformasional berasal dari kata dasarnya *to transform*, yang artinya mengubah sesuatu menjadi berbeda dari sebelumnya. Berdasarkan pengertian dari dua kata ini, maka kepemimpinan transformasional merupakan cara atau teknik seorang pemimpin dalam memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi yang ditandai dengan adanya perubahan dari sebelumnya.

Menurut Bass sebagaimana dikutip oleh Murni (2021:5), kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang mengaktifkan motivasi pengikut dan meningkatkan komitmen pengikut. Sejalan dengan hal tersebut, Robbins dalam jurnal yang ditulis oleh Aprilinda dan Budiman (2021:842), berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses kepemimpinan yang selalu

berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Gaya kepemimpinan transformasional juga diartikan sebagai suatu pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi tanpa merasa ditekan atau tertekan (Triyono, 2019:97). Menurut Harbani yang dikutip oleh Kuswaeri (2016:3), kepemimpinan transformasional mengandung makna mengubah pengikut atau bawahan yang dipimpin untuk dibawa kearah pengembangan organisasi. Kepemimpinan transformasional menekankan pada aspek perubahan yang signifikan dalam organisasi. Hal tersebut ditandai dengan adanya usaha lebih keras dan semangat dari para anggota untuk mencapai visi, misi serta tujuan organisasi.

Melihat pengertian dan pendapat mengenai kepemimpinan transformasional yang telah dipaparkan diatas. Maka peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang memotivasi, mengubah kesadaran dan membangkitkan semangat anggotanya untuk berusaha keras dalam mencapai tujuan organisasi tanpa merasa ditekan ataupun tertekan. Kepemimpinan transformasional dapat mewujudkan peningkatan kinerja anggota, kemajuan organisasi dan pengembangan organisasi.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang dilakukan dengan memotivasi, mengubah kesadaran dan

membangkitkan semangat anggotanya untuk berusaha keras dalam mencapai tujuan sekolah tanpa merasa ditekan ataupun tertekan.

2.1.1.3 Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dikembangkan dari teori-teori kepemimpinan yang telah lebih dulu ada. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional memiliki ciri yang tidak dimiliki oleh gaya kepemimpinan lainnya.

Menurut Bass & Avolio dalam jurnal yang ditulis oleh Kuswaeri (2016:6), ciri kepemimpinan transformasional adalah senantiasa merangkul hambatan atau halangan yang terdapat dalam organisasi; suka berbagi kekuasaan kepada pengikut-pengikut; melatih; menasihati dan memberi jawaban untuk kemajuan organisasi; memberi kesempatan untuk para pengikut-pengikutnya mengembangkan karir dan memperhitungkan tahap keperluan atau kebutuhan serta kemauan para pengikutnya supaya lebih bertanggungjawab.

Tichy dan Devanna dalam buku "*Perilaku Organisasi*" (Luthans, 2006:653) mengungkapkan beberapa karakteristik gaya kepemimpinan transformasional, yaitu: mengidentifikasi diri sebagai alat perubahan; berani; mempercayai orang lain; motor penggerak nilai; pembelajar sepanjang masa; mampu menghadapi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian; visioner.

Kepemimpinan transformasional bisa dikatakan sebagai kepemimpinan yang membawa kemajuan dan perubahan dalam organisasi. Hal tersebut ditandai dengan adanya peningkatan kinerja dari orang yang dipimpinnya. Dalam upaya membawa organisasi menuju perubahan yang signifikan, maka pemimpin perlu menjadikan dirinya alat perubahan. Sebagai alat perubahan, seorang pemimpin juga menjadi motor penggerak nilai yang memengaruhi orang lain untuk memiliki nilai

yang dihidupinya. Nilai yang berusaha dihidupi oleh pemimpin dan orang yang dipimpinya tentu berorientasi pada visi dan misi organisasi.

Kepemimpinan transformasional juga ditandai dengan keberanian dari pemimpin dalam mengambil keputusan yang tegas dan jelas. Dengan demikian, keputusan yang diambil tidak menimbulkan ambiguitas dalam organisasi. Hal tersebut akan membuat pemimpin transformasional mampu menghadapi persoalan yang sifatnya kompleksitas, ambiguitas, dan penuh ketidakpastian.

Ketujuh karakteristik pemimpin transformasional di atas memberikan jaminan akan perubahan yang mendasar, berstruktur, dan sistematis (Triyono, 2019:105). Dengan adanya perubahan yang mendasar, berstruktur dan sistematis akan mendorong pula perubahan besar dalam mencapai tujuan organisasi. Bertolak dari pendapat para ahli mengenai karakteristik dan ciri kepemimpinan transformasional, maka peneliti menyimpulkan bahwa ciri kepemimpinan transformasional terdiri dari dua hal, yakni cara orang tersebut memosisikan dirinya sebagai pemimpin dan cara orang tersebut memperlakukan orang lain yang dipimpinya.

Memosisikan diri sebagai pemimpin yang berciri dan berkarakteristik transformasional ditandai dengan perilaku berani, menjadikan diri alat perubahan dan penggerak nilai serta fokus pada visi organisasi. Sedangkan cara pemimpin memperlakukan orang lain yang dipimpinya dengan karakteristik transformasional ditandai melalui perilaku pemimpinnya yaitu: memberi kepercayaan kepada orang yang dipimpinya, memberi kesempatan kepada orang lain untuk mengembangkan dirinya demi tujuan kemajuan organisasi, mendukung

dan memotivasi orang yang dipimpinnya untuk dapat lebih bekerja secara maksimal tanpa tekanan.

Berdasarkan uraian mengenai ciri dan karakteristik gaya kepemimpinan transformasioanal, peneliti menyimpulkan ciri gaya transformasional kepala sekolah sebagai berikut: memiliki sikap berani; menjadikan diri alat perubahan; mampu menggerakkan orang yang dipimpinnya untuk fokus pada visi misi sekolah; memberikan kepercayaan dan kesempatan bagi orang yang dipimpinnya untuk melakukan tugas tertentu; mendorong dan memberi kesempatan anggota untuk mengembangkan dirinya demi tujuan pendidikan di sekolah; mampu menghadapi berbagai persoalan di lingkungan sekolah dan selalu belajar setiap waktu dalam berbagai hal.

2.1.1.4 Komponen-komponen Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki komponen-komponen yang membedakan dengan gaya kepemimpinan lain. Kompenen tersebut menjadi nilai pembeda bagi kepemimpinan transformasional dengan gaya kepemimpinan lain. Komponen yang terdapat dalam gaya kepemimpinan transformasional juga saling berkaitan, terintegrasi dan menjadi satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Menurut Rahmi dalam buku "*Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan*" (Triyono, 2019:105-106), terdapat 4 komponen yang ada dalam gaya kepemimpinan transformasional. Berikut ini 4 komponen gaya kepemimpinan transformasional:

a. *Idealized influence* (pengaruh ideal)

Dalam komponen ini, pemimpin perlu memiliki keyakinan diri yang kuat, komitmen tinggi, mempunyai visi yang jelas, tekun, pekerja keras, cerdas, militan, konsisten dan mampu menunjukkan ide-ide penting. Kemudian menelurkannya pada anggota organisasi, sehingga mampu memengaruhi dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat pada para anggota organisasi.

b. *Intellectual simulation* (simulasi intelektual)

Dalam hal ini, pemimpin dituntut untuk dapat menggunakan pengetahuannya dalam memberikan inovasi baru yang mampu menjawab masalah-masalah yang ada. Inovasi baru yang dihasilkan perlu membangkitkan inovasi dari para anggotanya dalam menyelesaikan sebuah permasalahan yang dihadapi. Disamping itu, pada tahap ini pemimpin transformasioanal berupaya untuk meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah diri dan organisasi. Kemudian, berupaya memengaruhi para pengikutnya untuk memandang masalah dari prespektif baru dalam mencapai sasaran organisasi, meningkatkan intelegensi, rasionalitas serta pemecahan masalah secara seksama dan elegan.

c. *Individual consideration* (pertimbangan individual)

Dalam komponen ini, pemimpin transformasional berperan sebagai perenung, pemikir dan terus mengidentifikasi kebutuhan anggotanya. Dalam mengimplementasikan hal tersebut, pemimpin perlu mengenali

kemampuan anggotanya, mendelegasikan wewenangnya, memberikan pelatihan, membina, membimbing, dan melatih para pengikut secara khusus agar dapat mencapai sasaran organisasi secara efektif.

d. *Inspiration motivation* (motivasi inspirasi)

Pada komponen ini, perilaku pemimpin transformasional harus mampu menginspirasi, memotivasi, dan memodifikasi perilaku para anggota untuk mencapai kemungkinan yang tak terbayangkan. Kemudian, mengajak anggota organisasi memandang ancaman serta tantangan sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi. Dengan upaya tersebut, para anggota dapat semakin termotivasi dalam menghadapi tantangan dan ancaman serta mampu melampauinya.

Menurut peneliti, komponen-komponen tersebut menjadi hal yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional. Sebab, dengan empat komponen tersebut perilaku kepala sekolah akan menunjukkan gaya kepemimpinan yang transformasional. Selain itu juga, komponen-komponen tersebut menjadi kerangka dasar bagi kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional.

2.1.1.5 Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Dunia Pendidikan

Gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya dapat diimplementasikan pada organisasi masyarakat. Akan tetapi juga, dapat digunakan dan diimplementasikan dalam dunia pendidikan. Dalam konteks pendidikan, pendekatan kepemimpinan transformasional sangat penting, khususnya pada masa

yang penuh perubahan, pergolakan dan ketidakpastian (Raihani, 2010:32). Hal tersebut tentu sejalan dengan situasi dan kondisi saat ini yang sangat cepat mengalami perubahan, termasuk pula dalam bidang pendidikan. Menurut Caldwell & Spink (1992), perubahan yang terjadi saat ini lebih kompleks dan membutuhkan strategi yang tepat untuk menghadapinya. Sebagian besar ahli beranggapan bahwa kepemimpinan gaya transformasional merupakan salah satu alternative untuk membawa perubahan yang cepat dalam konteks berubah-ubah.

Berdasarkan klasifikasi Bass, Leithwood dan Jantzi sebagaimana dikutip oleh Raihani (2010:32) dalam bukunya "*Kepemimpinan Sekolah Transformatif*", menyusun suatu model kepemimpinan tranformasional dalam konteks sekolah yang mengandung enam dimensi: menyokong pembangunan visi dan tujuam; membangun suatu struktur pengambilan keputusan yang kolaboratif; memberi contoh praktik-praktik professional yang baik; memberikan dukungan individual; memberikan stimulasi intelektual; dan menetapkan ekspetasi performa yang tinggi.

Pengimplementasian gaya kepemimpinan transformasional dalam dunia pendidikan perlu adanya pedoman yang jelas, sehingga dapat diterapkan dengan efektif dan maksimal. Menurut Triyono (Triyono, 2019:128-137), pedoman untuk menerapkan pola gaya kepemimpinan transformasional dalam dunia pendidikan antara lain sebagai berikut:

1. Mengaktualisasikan visi

Visi merupakan gambaran ideal yang hendak dicapai oleh lembaga atau organisasi. Pemimpin transformasional harus memperkuat visi yang ada atau membangun komitmen terhadap visi yang baru dalam lembaga atau organisasi secara jelas dan konkret. Kemudian, mensosialisasikannya kepada seluruh anggotanya dan menarasikannya

dengan menarik, sehingga mampu memengaruhi cara berpikir seluruh anggota dalam mengaktualisasikan visi.

2. Menjelaskan pencapaian visi

Para pemimpin transformasional tidak cukup hanya menyampaikan sebuah visi yang menarik. Akan tetapi, harus mampu menjelaskan visi tersebut kepada para anggotanya bahwa visi itu sangat mungkin untuk dicapai atau direalisasikan. Kemudian, membuat hubungan yang jelas dengan strategi yang dapat dipercaya untuk mencapainya. Strategi dan metode pencapaian visi disampaikan secara runtut serta sistematis kepada seluruh anggotanya, sehingga menumbuhkan pemahaman dan harapan yang sama.

3. Bertindak rahasia dan optimistis

Para anggota akan meyakini sebuah visi apabila pemimpinnya memperlihatkan keyakinan diri, pendirian yang teguh, dan rasa optimistis bahwa organisasi tersebut akan berhasil dalam mencapai visinya. Dalam mencapai perubahan, pemimpin transformasional melakukan perubahan baik secara terstruktur maupun tidak terstruktur. Selain itu pula, tindakan pemimpin dalam mencapai perubahan bisa dilakukan baik secara resmi maupun tidak resmi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Tindakan ke arah perubahan dilakukan baik yang berkaitan langsung dengan tujuan secara umum, tujuan setiap bidang maupun secara pribadi masing-masing anggota lembaga atau organisasi.

4. Memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut

Pemimpin harus memberikan motivasi dan keyakinan kepada anggotanya bahwa mereka dapat mencapai visi yang telah ditetapkan. Hal itu dilakukan agar seluruh anggota sadar dan yakin bahwa mereka dapat memperoleh keberhasilan. Pemimpin gaya transformasional menunjukkan bahwa dirinya memiliki keyakinan teguh terhadap apa yang diyakini sebagai kristalisasi nilai yang harus diaplikasikan bersama. Keyakinan yang diperlihatkan oleh pemimpin transformasional akan memengaruhi anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Menggunakan tindakan dramatis dan simbolis

Dalam mengubah mentalitas diperlukan kreativitas dari pemimpin. Salah satu kreativitas seorang pemimpin dalam mengubah mentalitas anggotanya ialah dengan menggunakan tindakan dramatis dan simbolis. Tindakan dramatis dan simbolis dilakukan untuk menanamkan nilai-nilai penting dan mendasar bagi seluruh anggotanya. Tindakan tersebut juga dapat membuat anggotanya mempunyai kesan yang mendalam. Pada akhirnya mereka akan memahami, mengikuti, dan mengerjakan apa yang menjadi konsep dan idealisme pemimpin. Tindakan dramatis dan simbolis ini merupakan teknik mengubah mentalitas pribadi tanpa memaksa atau menekan secara ekstrim, melainkan mengubah secara bertahap dan rela hati kepada seluruh anggota organisasi atau lembaga tanpa merasa didikte ataupun terbebani.

6. Memimpin dengan keteladanan

Seorang pemimpin menjadi model atau contoh bagi anggotanya, ketika pemimpin tersebut mengharapkan agar anggotanya melakukan apa yang menjadi konsep dan harapannya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dalam mencapai perubahan organisasi agar menjadi lebih baik, diawali dengan keteladanan pemimpinnya. Keteladanan tersebut akan menggugah dan mendorong anggotanya untuk berbuat demikian serta memperbaiki dirinya sendiri.

7. Pendelegasian wewenang

Memberikan wewenang berarti mendelegasikan kewenangan, tanggungjawab dan memberikan keleluasaan kepada orang lain untuk melakukan suatu tindakan dalam rangka mencapai visi organisasi. Pendelegasian wewenang dapat dilakukan dari tahap perencanaan sampai pengambilan keputusan dan solusi terhadap suatu permasalahan. Dengan demikian, anggota akan mampu mengembangkan dirinya dan menentukan strategi tertentu dalam mencapai visi yang telah ditetapkan. Hal terpenting adalah apa yang dilakukan oleh anggota penerima pendelegasian wewenang masih dalam kendali pemimpin untuk kepentingan organisasi, bukan untuk kepentingan pribadi anggota tersebut. Hal tersebut dilakukan agar tidak menyimpang dari arahan yang diberikan oleh pemimpin.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam dunia pendidikan ingin membawa institusi pendidikan ataupun satuan pendidikan mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Pencapaian gaya kepemimpinan transformasional dalam dunia pendidikan terlihat dari terwujudnya tujuan pendidikan secara nasional, terealisasinya visi serta misi satuan pendidikan, peningkatan kinerja para guru, dan adanya prestasi-prestasi yang dihasilkan oleh satuan pendidikan tersebut.

2.1.2 Kinerja Guru

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu "*Job performance*" atau "*actual performance*" yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi (Muhamad Taufik, 2019:469). Secara etimologis *performance* berasal dari kata "*to perform*" yang berarti menampilkan atau melaksanakan.

Menurut Syukri sebagaimana dikutip Muhamad Taufik (2019:469), kinerja merupakan unjuk kerja seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya sesuai dengan fungsi dan kedudukannya. Sejalan dengan pendapat sebelumnya, kinerja diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan serta tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2020:45).

Selain itu pula, kinerja sering diartikan sebagai capaian atau hasil dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi. Suprihanto dalam buku "*Kinerja Guru*" (Supardi, 2020:46-47) mengemukakan bahwa kinerja mengandung makna hasil kerja, prestasi, atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Senada dengan pendapat sebelumnya, Prawiro Sentano yang dikutip oleh Octavia (2019:36-37), berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam hal ini, kinerja berkaitan dengan keberhasilan individu dan organisasi dalam mencapai target atau sasaran.

Dari pendapat yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil usaha seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dipercayakan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya untuk mencapai target capaian, sasaran serta tujuan yang diharapkan.

2.1.2.2 Pengertian Kinerja Guru

Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dipercayakan sesuai dengan target capaian, sasaran dan tujuan yang diharapkan. Kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil usaha guru dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas tanggungjawabnya serta mampu mencapai target dan tujuan yang diharapkan.

Kinerja guru merupakan sebuah kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya termasuk ketrampilan melakukan aktivitas pembelajaran di sekolah (Supardi, 2020:54). Kinerja guru berkaitan dengan hasil usaha kerja guru dalam menjalankan tugasnya yang berkaitan dengan pembelajaran di sekolah dan kemajuan kualitas pendidikan di sekolah sebagai satuan pendidikan.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Berdasarkan pendapat tentang arti kinerja guru diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas tanggungjawabnya dan mampu mencapai target serta tujuan yang diharapkan melalui perbuatan maupun perilakunya sebagai guru. Kinerja guru dapat ditunjukkan dengan melihat seberapa besar kompetensi guru terpenuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru

Terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru. Menurut Nawawi dalam Supardi

(2019:47) faktor yang memengaruhi kinerja guru antara lain: 1) kemampuan kerja, 2) kerajinan, 3) kedisiplinan, 4) hubungan kerja, 5) prakarsa, 6) kepemimpinan.

Faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja menurut Gibson yang dikutip oleh Moehariono (2012:66) adalah: 1) faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang; 2) faktor psikologis yang meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja; 3) faktor organisasi yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan/*reward system*.

Berdasarkan dari pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan menjadi salah satu subvariabel yang memengaruhi kinerja guru. Sebab kepemimpinan merupakan subvariabel yang termasuk dalam variabel organisasi dan variabel organisasi menjadi salah satu dari tiga faktor yang memengaruhi kinerja guru. Dengan demikian, variabel kepemimpinan merupakan bagian dari faktor yang memengaruhi kinerja guru.

2.1.2.4 Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. John Miner dalam Sudarmanto (2009:11) mengungkapkan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja secara umum, yaitu: kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja. Berikut penjelasan mengenai 4 dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur kinerja secara umum.

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.

4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Indikator dalam mengukur kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan terpenuhi (Supardi, 2020:55). Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional. Kompetensi-kompetensi dalam mengukur kinerja guru tidak hanya mengenai hasil kerja, akan tetapi juga oleh perilaku dalam bekerja.

Berdasarkan teori diatas, peneliti menyimpulkan bahwa ada berbagai hal yang bisa menjadi indikator untuk menilai kinerja guru. Salah satu bentuk indikator untuk menilai kinerja guru ialah: 4 kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional. Kompetensi pedagogik berkaitan erat dengan kemampuan dan pengetahuan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Kompetensi kepribadian berkaitan dengan sikap, karakter dan nilai-nilai moral guru yang bisa menjadi teladan bagi orang lain. Kompetensi sosial berkaitan dengan cara komunikasi dan interaksi guru dengan orang lain. Kompetensi professional berkaitan dengan penguasaan kompetensi dasar disiplin ilmu yang digeluti dan keterampilan praksis.

2.1.2.5 Kompetensi Guru

Kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, kecakapan maupun keterampilan seseorang dalam bidang tertentu. Elliot dalam Ismail (2010:53) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kondisi atau kualitas dari keefektifan, kemampuan, atau kesuksesan. Kompetensi juga diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan

dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007:324). Dari beberapa pengertian diatas mengenai kompetensi, maka peneliti mengartikan kompetensi sebagai pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan kecakapan. Kompetensi sendiri perlu dimiliki oleh seseorang dengan profesi tertentu yang menuntut adanya pengetahuan, kemampuan, kecakapan maupun keterampilan.

Dalam UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 10 dikatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasi oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi menjadi sebuah komponen yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas profesinya. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan dan kecakapan yang diperlukan untuk melakukan tugas serta tanggungjawab sebagai guru. Ada 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Berikut penjelasan mengenai 4 kompetensi menurut Supardi (2013:105) dalam bukunya "*Sekolah Efektif (Konsep Dasar dan Pratiknya)*".

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pemahaman guru terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan guru secara personal yang tercermin pada kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa serta berakhlak mulia agar menjadi teladan bagi peserta didik.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

4) Kompetensi Professional

Kompetensi professional adalah kompetensi dasar mengenai disiplin ilmu yang dipelajarinya baik penguasaan teoritis maupun praktis, kemampuan didaktis, metodik psikologis, keterampilan perencanaan dan pengelolaan serta kemampuan mengevaluasi hasil belajar mengajar.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Taufik B.K (2019) mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru” dengan sampel guru-guru dari SDN 1 Nagri Kidul, Purwakarta - Jawa Barat diperoleh gambaran mengenai kepemimpinan transformasional kepala SDN 1 Nagri Kidul dan gambaran kinerja guru di SDN 1 Nagri Kidul. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh gambaran kepemimpinan transformasional

kepala SDN 1 Nagri Kidul secara umum menunjukkan ke dalam kategori tinggi/baik.

Hal tersebut diukur melalui empat dimensi yaitu *idealized influence* (pengaruh ideal/charisma), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual simulation* (simulasi intelektual), *individualized consideration* (pertimbangan individual). Selain itu, gambaran kinerja guru SDN 1 Nagri Kidul secara umum menunjukkan ke dalam kategori tinggi/baik. Hal itu diukur dari tiga dimensi yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi serta tindak lanjut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan tingkat korelasi sedang dan koefisien determinasi sebesar 0,248 atau 24,8%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah menjadi variabel yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hermawati, Fawaiz & Nurjanah (2021) mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Susukan Lebak” diperoleh hasil penelitian bahwa variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan tingkat koefisien determinasi sebesar 20,1 %. Kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional diukur menggunakan aspek karisma, pengaruh idealisme, motivasi yang inspiratif bagi guru, rangsangan intelektual kepada guru, dan kepedulian terhadap individu guru.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rustamaji, Purwana & Yohana (2017) mengenai “Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur” diperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru tersebut bersifat signifikan.

2.3 Kebaharuan Penelitian

Dalam sebuah penelitian, diharapkan suatu kebaruan yang menjadi pembeda dengan penelitian-penelitian lain yang serupa. Kebaharuan penelitian memperkaya kajian penelitian mengenai sebuah topik yang diteliti. Dalam penelitian ini pula ada suatu kebaruan dari penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kebaharuan penelitian ini terletak dari jangkauan dan lingkup responden.

Dari penelitian sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru masih terbatas pada satu sekolah dan mayoritas dilakukan pada lingkup sekolah negeri. Dalam penelitian ini jangkauan responden lebih luas, yakni dilakukan pada sepuluh sekolah yang berada dibawah naungan satu yayasan. Kemudian, lingkup dalam penelitian ini juga berada pada lingkup

sekolah-sekolah swasta Katolik. Sekolah-sekolah yang menjadi tempat penelitian masuk dalam yayasan Katolik Xaverius Tanjungkarang dibawah naungan Keuskupan Tanjungkarang. Dengan jangkauan penelitian yang luas dan berfokus pada satu lingkup naungan yayasan akan memberikan warna baru dalam penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dibangun dari beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian, sehingga menghasilkan asumsi-asumsi yang berbentuk bagan alur pemikiran, kemudian bila memungkinkan dapat dirumuskan ke dalam hipotesis operasional atau hipotesis yang dapat diuji. Uma Sekaran dalam buku "*Metode Penelitian Kuantitatif*" (Sugiyono, 2019:95) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian, kerangka berpikir akan menjelaskan sementara alur gejala ataupun persoalan yang menjadi objek penelitian sesuai dengan teori sampai pada membuahakan hipotesis sebagai kesimpulan sementara. Mantra (2004) mengungkapkan bahwa kerangka pemikiran dapat berbentuk uraian kualitatif, model sistematis, diagram atau persamaan-persamaan berkaitan dengan bidang ilmu yang diteliti.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah dalam usaha memengaruhi dan menggerakkan orang lain dengan memotivasi, memelihara kerjasama, dan menentukan tujuan sekolah sebagai satuan pendidikan untuk mencapai tujuan tertentu yang diharapkan. Dalam memimpin sekolah, kepala sekolah bisa menerapkan salah satu gaya kepemimpinan. Salah satu gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan oleh kepala sekolah ialah gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional menekankan pada aspek perubahan yang signifikan dalam organisasi. Hal tersebut ditandai dengan adanya usaha lebih keras dan semangat dari para anggota untuk mencapai visi, misi serta tujuan organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat diartikan sebagai kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin dalam memotivasi, mengubah kesadaran dan membangkitkan semangat anggotanya untuk berusaha keras guna mencapai tujuan sekolah tanpa merasa ditekan ataupun tertekan.

Dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional harus mengandung beberapa komponen didalamnya, yakni: pengaruh ideal, simulasi intelektual, pertimbangan individual dan motivasi inspirasi. Tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional bertolak dan mendasarkannya pada komponen-komponen tersebut. Maka, empat komponen dalam gaya kepemimpinan transformasional menjadi indikator untuk mengukur pengimplementasian gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

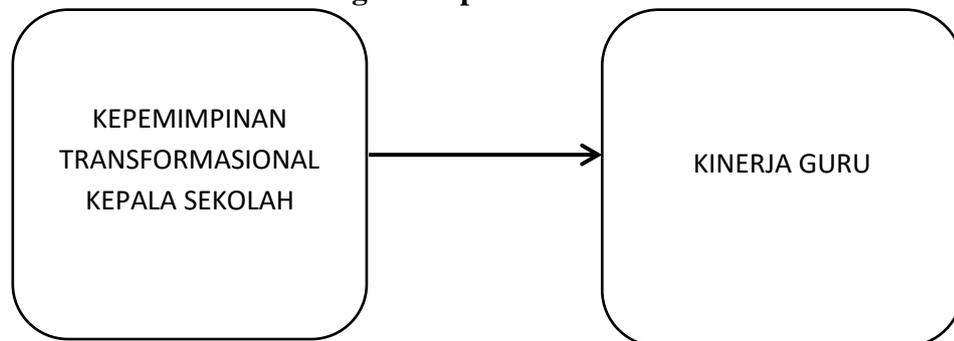
Sedangkan, kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas tanggungjawabnya dan mampu mencapai target serta tujuan yang diharapkan melalui perbuatan maupun perilakunya sebagai guru dengan baik. Dalam mengukur kinerja guru, indikator yang digunakan yaitu: kompetensi guru. Kompetensi guru tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan professional.

Kinerja guru yang terpresentasi dalam empat kompetensi guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Dari faktor-faktor yang mampu memengaruhi kinerja guru, terdapat sub-variabel dari masing-masing faktor tersebut. Kepemimpinan menjadi salah satu sub-variabel dalam faktor organisasi yang mampu memengaruhi kinerja guru.

Bila gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin dalam memotivasi, mengubah kesadaran dan membangkitkan semangat anggotanya untuk berusaha keras dalam mencapai tujuan sekolah tanpa merasa ditekan ataupun tertekan. Maka, pengimplementasian gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan dapat membangkitkan semangat para guru dalam melaksanakan tugas tanggungjawabnya dalam mencapai tujuan sekolah yang diharapkan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung sebagai berikut.

Tabel 2.1
Kerangka Berpikir Penelitian



2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat (Sujarwaeni, 2014:62). Sugiyono (2009:96) berpendapat bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis lazim dituliskan dalam sub-bab tersendiri dalam bab dua.

Berdasarkan landasan kerangka berpikir yang telah dibuat, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

Ha: Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.

Ho: Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.

Sedangkan hipotesis statistik dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_a: \rho \neq 0$$

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas metodologi penelitian yang digunakan. Hal tersebut meliputi: metode penelitian, tempat dan waktu penelitian, prosedur penelitian, teknik memilih responden, responden penelitian, teknik pengumpulan data lapangan, instrumen penelitian, uji coba instrumen dan metode analisa data penelitian.

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara untuk mendapatkan data dan mengolah data penelitian dengan tujuan tertentu secara ilmiah. Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian adalah cara yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan dengan langkah-langkah yang sistematis. Dalam menganalisa permasalahan dalam skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi/pengukuran (Sujarweni, 2014:6). Sejalan dengan pendapat tersebut, Kasiram dalam buku "*Belajar Mudah Metodologi Penelitian*" (Sutanta, 2019:20) mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada semua sekolah menengah pertama (SMP) dibawah naungan yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung. Peneliti memilih tempat penelitian pada semua sekolah menengah pertama (SMP) dibawah naungan yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung dengan mempertimbangkan beberapa hal, diantaranya ialah: peneliti pernah menjalani program magang pada salah satu sekolah menengah pertama yang termasuk dalam yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung; kedua, lokasi penelitian yang sudah tidak asing lagi; dan ketiga, peneliti pernah mengalami pendidikan pada salah satu sekolah menengah pertama yang termasuk dalam yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.

Waktu penelitian adalah tanggal, bulan dan tahun dimana kegiatan penelitian itu dilakukan (Sujarweni, 2014:73). Penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung dilaksanakan pada 12 September – 14 Oktober 2022.

3.3 Prosedur Penelitian

Setelah menyusun kajian teori dan menentukan indikator penelitian, peneliti melaksanakan proses penelitian kuantitatif. Dalam melakukan penelitian kuantitatif ini, ada tahap-tahap yang perlu dilakukan peneliti dalam melaksanakan penelitian. Berikut tahap-tahap yang dilakukan peneliti dalam melakukan penelitian kuantitatif:

1. Tahap persiapan penelitian, peneliti mengurus surat perizinan kepada pihak yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.
2. Tahap pengumpulan data, peneliti menunggu surat balasan perizinan dari pihak yayasan Xaverius Tanjungkarang. Selanjutnya peneliti melakukan pengambilan data melalui kuisisioner/angket yang disebar melalui *google form* terhadap responden yakni guru-guru seluruh sekolah menengah pertama (SMP) yang berada dibawah naungan yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.
3. Tahap analisis data, setelah data terkumpul melalui kuisisioner/angket yang disebar melalui *google form*, kemudian peneliti melakukan pendalaman data melalui analisa data SPSS dan merumuskannya menjadi kesimpulan akhir dari hasil penelitian tersebut.

3.4 Teknik Memilih Responden Penelitian

Dalam memilih responden, peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2019:134), teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut. Dalam teknik *simple random sampling*, setiap individu (subjek), elemen atau peristiwa dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai anggota sampel (Morisan, 2012:121-122). Alasan peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*, dikarenakan peneliti hanya mengambil sebagian dari total populasi sebagai responden dalam

penelitian ini. Selain itu, subjek memiliki peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih responden yakni guru-guru sekolah menengah pertama yang tergabung dalam yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung dan dipilih secara acak tanpa menentukan guru mata pelajaran maupun latar belakang pendidikan tertentu guru tersebut. Kriteria dalam memilih responden untuk penelitian ini adalah guru yang mengajar dan tergabung pada sekolah menengah pertama (SMP) dalam yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.

3.5 Responden Penelitian

Responden adalah orang yang menjawab pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian (KBBI, 1993). Menurut Suharsimi Arikuntoro (2003:10), responden adalah orang-orang yang merespon atau menjawab pertanyaan penelitian baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Responden untuk penelitian ini adalah guru sekolah menengah pertama yang tergabung dalam yayasan Xaverius Tanjungkarang dan mengajar di sekolah menengah pertama dibawah naungan yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung. Jumlah minimal sampel dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang dicari

N = jumlah populasi

e² = Nilai presisi (sebesar 5%)

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$n = \frac{137}{1 + (137 \times 5\%^2)}$$

$$n = \frac{137}{1 + (137 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{137}{1 + 0,3425}$$

$$n = \frac{137}{1,3425}$$

$$n = 102,048417$$

$$n = 102$$

Tabel 3.1
Rincian Sampel yang Diambil di Setiap Sekolah

No	Nama Sekolah	Populasi Guru	Rumus Mendapatkan Sampel	Sampel
1	SMP Xaverius Metro	20	$\frac{20}{137} \times 102$	= 14,890 = 15
2	SMP Xaverius 3 Bandar Lampung	9	$\frac{9}{137} \times 102$	= 6,700 = 7

3	SMP Xaverius 2 Bandar Lampung	22	$\frac{22}{137} \times 102$	=16,379 = 16
4	SMP Xaverius Pringsewu	17	$\frac{17}{137} \times 102$	= 12,656 = 13
5	SMP Xaverius Kotabumi	11	$\frac{11}{137} \times 102$	= 8,189 = 8
6	SMP Xaverius Kalirejo	8	$\frac{8}{137} \times 102$	= 5,956 = 6
7	SMP Xaverius Terbanggi Besar	10	$\frac{10}{137} \times 102$	= 7,445 = 7
8	SMP Xaverius 4 Bandar Lampung	27	$\frac{27}{137} \times 102$	= 20,102 = 20
9	SMP Xaverius Gisting	9	$\frac{9}{137} \times 102$	= 6,700 = 7

10	SMP Xaverius Gunung Batin	4	$\frac{4}{137} \times 102$	= 2,978 = 3
Jumlah		137		102

3.6 Teknik Pengumpulan Data Lapangan

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai dengan ruang lingkup penelitian (Sujarweni, 2014:74). Pengumpulan data menurut KBBI (1993) adalah proses, cara, perbuatan, mengumpulkan atau menghimpun data. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama sebuah penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2013:2).

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan kuisisioner atau angket. Kuisisioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab (Sujarweni, 2014:75). Pertanyaan tersebut diberikan kepada responden secara individu untuk diisi, dijawab secara benar dan jujur. Pemberian angket atau kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan media *google form*. Alasan peneliti menggunakan *google form* dalam mengumpulkan data penelitian ini ialah lebih hemat, praktis dan mudah diakses oleh responden. Kemudian data yang diperoleh melalui kuisisioner atau angket tersebut akan dianalisis lebih lanjut.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah (Sujarweni, 2014:76). Selain menjadi alat dalam mengumpulkan data untuk diolah secara sistematis, instrumen penelitian juga diartikan sebagai alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sugiyono yang mengartikan instrumen penelitian sebagai suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2019:166).

Berdasarkan pendapat di atas dapat dimengerti bahwa instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel penelitian, sehingga jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian, yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) dan kinerja guru sebagai variabel dependen (Y). Maka ada dua instrumen yang perlu dibuat oleh peneliti. Adapun instrumen yang perlu dibuat oleh peneliti ialah: instrumen untuk mengukur kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan instrumen untuk mengukur kinerja guru. Dalam instrumen penelitian terdapat variabel, subvariabel dan indikator. Berikut kisi-kisi instrumen penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Pada Yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung”:

Tabel 3.2
Indikator Instrumen Penelitian

No	Variabel	Subvariabel	Indikator
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	Pengaruh Ideal	<p>a. Menekankan visi</p> <p>b. Anggota menunjukkan rasa hormat terhadap pimpinan.</p> <p>c. Memiliki kharisma yang bisa menjadi teladan bagi anggota.</p> <p>d. Memiliki integritas seorang pemimpin</p> <p>e. Memiliki rasa percaya diri</p> <p>f. Memiliki pendirian yang kuat</p>
		Simulasi Intelektual	<p>a. Memunculkan ide baru bagi kemajuan organisasi</p> <p>b. Menyelesaikan masalah dalam</p>

			<p>organisasi dari prespektif baru</p> <p>c. Membangkitkan inovasi para anggota</p> <p>d. Membangkitkan kesadaran anggota untuk meningkatkan kemampuan intelektualnya.</p>
		<p>Motivasi Inspirasional</p>	<p>a. Memberikan motivasi para anggota</p> <p>b. Memberikan solusi dalam mencapai tujuan organisasi</p> <p>c. Memberikan inspirasi dalam menghadapi tantangan dan ancaman</p> <p>d. Memberikan motivasi untuk meningkatkan prestasi</p>

		<p>Pertimbangan Individual</p>	<p>a. Memberikan perhatian kepada anggota</p> <p>b. Mengenali kemampuan anggota</p> <p>c. Memberikan kepercayaan terhadap anggota</p> <p>d. Memberikan pelatihan dan pembinaan</p> <p>e. Memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap anggota</p> <p>f. Memberikan nasihat kepada anggota</p>
2	Kinerja Guru	<p>Kompetensi pedagogik</p>	<p>a. Mampu merencanakan pembelajaran</p> <p>b. Mampu melaksanakan pembelajaran</p>

			<p>c. Mampu melakukan penilaian hasil belajar</p> <p>d. Mampu memahami karakter peserta didik dengan baik</p>
		Kompetensi professional	<p>a. Menguasai materi pembelajaran</p> <p>b. Mampu mengkaitkan topic yang diajarkan dengan aspek lain yang relevan</p> <p>c. Memberi pemberitahuan bila tidak hadir ke sekolah</p> <p>d. Menguasai isu-isu mutakhir</p>
		Kompetensi kepribadian	<p>a. Menjadi teladan</p> <p>b. Arif dan berwibawa</p> <p>c. Bertindak konsisten</p>
		Kompetensi sosial	<p>a. Mampu berkomunikasi dengan baik dengan sesama guru, tenaga</p>

			<p>kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat</p> <p>b. Mudah membaaur dalam pergaulan</p> <p>c. Mampu bekerjasama dengan orang lain</p> <p>d. Bersikap inklusif</p> <p>e. Menerapkan prinsip persudaraan dan semangat kebersamaan</p> <p>f. Memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional</p> <p>g. Empatik terhadap orang yang mengalami kesulitan</p>
--	--	--	---

Instrumen Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Petunjuk :

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Kami mohon untuk memilih salah satu yang paling menggambarkan mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan cara memberi tanda centang (√).

Keterangan:

- 4 = Selalu
- 3 = Sering
- 2 = Jarang
- 1 = Tidak Pernah

Tabel 3.3
Instrumen Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

No	Pernyataan	1	2	3	4
1	Kepala sekolah mensosialisasikan visi dan misi sekolah kepada seluruh warga sekolah				
2	Kepala sekolah menjelaskan visi dan misi sekolah kepada seluruh warga sekolah pada momen-momen tertentu				

3	Kepala sekolah memiliki komitmen dalam menjalankan kebijakan yang diambil dari kesepakatan bersama dengan guru, karyawan dan tenaga kependidikan.				
4	Kepala sekolah menunjukkan kharisma yang bisa menjadi teladan bagi para guru dan semua warga sekolah lainnya				
5	Kepala sekolah memiliki integritas sebagai seorang pemimpin				
6	Kepala sekolah berani dan tegas dalam mengambil keputusan yang membuat para guru menghormatinya				
7	Kepala sekolah percaya diri dan optimis dalam memajukan sekolah menjadi lebih baik				
8	Kepala sekolah memiliki pendirian yang kuat dalam menjalankan visi dan misi sekolah				
9	Kepala sekolah memberikan ide dan gagasan baru bagi kemajuan sekolah				

10	Kepala sekolah mampu menyelesaikan masalah dari prespektif dan cara yang baru				
11	Kepala sekolah membangkitkan inovasi para guru untuk meningkatkan kreativitas				
12	Kepala sekolah membangkitkan kesadaran guru untuk meningkatkan kemampuan intelektual dan menambah wawasan				
13	Kepala sekolah mendorong para guru untuk mempraktekkan inovasi pembelajaran yang berdasarkan pada IPTEK				
14	Kepala sekolah mendorong para guru untuk mempraktekkan ilmu yang diperoleh dari pelatihan-pelatihan				
15	Kepala sekolah mendorong para guru untuk terus meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan				
16	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada para guru untuk berpendapat				

17	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada para guru untuk berusaha keras memajukan sekolah				
18	Kepala sekolah memberikan solusi alternatif dalam mencapai tujuan sekolah				
19	Kepala sekolah memberikan motivasi dan inspirasi kepada para guru untuk meningkatkan prestasi				
20	Kepala sekolah memberikan kesempatan dan mendorong para guru untuk mengembangkan diri melalui studi lanjut				
21	Kepala sekolah mampu memotivasi guru untuk selalu optimis menghadapi tantangan				
22	Kepala sekolah memberikan motivasi guru untuk meningkatkan kualitas kerja				
23	Kepala sekolah mendorong guru untuk bekerja secara profesional				
24	Kepala sekolah memotivasi dan mendukung guru untuk				

	meningkatkan kreativitas dalam kegiatan pembelajaran				
25	Kepala sekolah memberikan perhatian kepada para guru yang belum memahami tugasnya				
26	Kepala sekolah mengenali kemampuan, kelemahan dan kelebihan para guru				
27	Kepala sekolah memberikan nasihat bagi guru yang melanggar aturan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya				
28	Kepala sekolah memberikan pelatihan dan pembinaan kepada para guru untuk meningkatkan kompetensinya				
29	Kepala sekolah memberikan apresiasi terhadap guru yang menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawabnya dengan maksimal				
30	Kepala sekolah memberikan penghargaan yang layak kepada guru berprestasi				

31	Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada para guru dalam melaksanakan suatu kegiatan sekolah				
32	Kepala sekolah memberikan perhatian kepada guru yang sedang mengalami persoalan di sekolah				

Instrumen Kinerja Guru

Petunjuk :

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan kinerja guru yang ditinjau dari empat kompetensi guru. Kami mohon untuk memilih salah satu yang paling menggambarkan mengenai kinerja guru dengan cara memberi tanda centang (√).

Keterangan:

- 4 = Selalu
- 3 = Sering
- 2 = Jarang
- 1 = Tidak pernah

Tabel 3.4
Instrumen Kinerja Guru

No	Pernyataan	1	2	3	4
1	Membuat rencana pembelajaran sebelum melaksanakan kegiatan belajar mengajar				
2	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat				
3	Melaksanakan pembelajaran yang membantu peserta didik menjadi <i>pro-aktif</i>				
4	Melakukan penilaian hasil belajar peserta didik setelah menyelesaikan materi pembelajaran				
5	Mampu memahami karakter peserta didik dengan baik				
6	Mengembangkan silabus mata pelajaran sesuai dengan standar kompetensi				
7	Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkala				

8	Mengembangkan pembelajaran yang inovatif dengan berbagai metode pembelajaran				
9	Mengkaitkan topic yang diajarkan dengan aspek lain yang relevan				
10	Memberi pemberitahuan bila tidak hadir ke sekolah				
11	Mengembangkan pembelajaran sesuai dengan disiplin ilmu yang dialami				
12	Menyampaikan materi pelajaran menggunakan bahasa yang mudah dimengerti oleh peserta didik				
13	Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif				
14	Memanfaatkan IPTEK dalam mendukung proses pembelajaran				
15	Mendalami dan menguasai materi pelajaran sesuai dengan disiplin ilmunya				
16	Menjadi teladan dalam sikap, perbuatan dan perkataan sebagai seorang sosok guru				

17	Disiplin dan tepat waktu dalam melakukan proses pembelajaran di kelas				
18	Bertutur kata yang sopan kepada semua warga sekolah				
19	Bersikap dan berperilaku sesuai dengan norma agama				
20	Mengambil keputusan dengan bijaksana				
21	Bertindak konsisten dalam melakukan tugas dan tanggungjawab sebagai guru				
22	Bersikap ramah dan lemah lembut kepada peserta didik				
23	Menyelesaikan persoalan peserta didik dengan pendekatan yang humanis				
24	Berkomunikasi secara empatik dan santun kepada kepala sekolah, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat				

25	Membraur diantara peserta didik, rekan guru, tenaga kependidikan, wali murid dan masyarakat				
26	Bekerjasama dengan guru, peserta didik, tenaga kependidikan dan wali murid dalam menyelesaikan tanggungjawab bersama di sekolah				
27	Melakukan komunikasi yang efektif kepada semua warga sekolah				
28	Menghargai dan memahami perbedaan suku, agama, ras dan budaya peserta didik				
29	Menunjang kebersamaan dan rasa persaudaraan dengan semua warga sekolah				
30	Memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional				
31	Menunjukkan sikap empatik kepada peserta didik, rekan guru, pimpinan sekolah dan wali murid yang mengalami kesulitan				

3.8 Uji Coba Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut sesuai untuk mengukur apa yang hendak diukur. Pada penelitian ini dalam menghitung validitas instrumen dibantu dengan aplikasi *IBM SPSS Statistics 26*. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan koefisien r hitung dengan koefisien r tabel. Mengenai r hitung dapat dilihat pada output SPSS yang dilakukan secara terpisah antara variabel X dan Y. Apabila nilai r hitung $>$ dari r tabel, maka item instrumen tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung \leq r tabel maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel dicari dengan *degree of freedom* ($df = n - 2$), n adalah jumlah sampel. Nilai korelasi tersebut diuji dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$.

3.8.1.1 Uji Validitas Pertama *Pra-Penelitian*

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 26. Dalam pengujian validitas pertama ini hanya dilakukan terhadap 17 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (*Corrected Item- Total Correlation*) $>$ r tabel maka item/pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya. Nilai r tabel dengan $df = 17 - 2 = 15$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh sebesar 0,482.

**A. Uji Validitas Kuisiner Variabel Gaya Kepemimpinan
Tranformasional Kepala Sekolah**

Tabel 3.5
Output SPSS Uji Validitas Kuisiner Variabel X
Pra-Penelitian Pertama

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	68.2941	45.471	.296	.	.942
X02	68.2353	45.441	.430	.	.941
X03	68.4706	42.390	.702	.	.937
X04	68.4118	43.632	.533	.	.939
X05	68.6471	41.118	.837	.	.934
X06	68.5294	42.890	.585	.	.939
X07	68.5294	42.140	.707	.	.937
X08	68.5294	41.390	.832	.	.934
X09	68.2353	46.066	.237	.	.943
X10	68.4118	43.507	.556	.	.939
X11	68.6471	41.743	.737	.	.936
X12	68.5882	41.257	.827	.	.934
X13	68.6471	42.743	.579	.	.939
X14	68.7059	39.346	.783	.	.935
X15	68.4706	42.515	.681	.	.937
X16	68.2353	47.316	-.141	.	.945
X17	68.9412	40.934	.786	.	.935
X18	69.0000	37.500	.883	.	.933
X19	68.7647	41.316	.817	.	.935
X20	69.0588	40.559	.783	.	.935

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan 20 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Kuisiener Variabel X
Pra-Penelitian Pertama

Indikator	r Hitung (<i>Corrected Item- Total Correlation</i>)	r Tabel	Keterangan
X01	0.296	0,482	Tidak Valid
X02	0.430	0,482	Tidak Valid
X03	0.702	0,482	Valid
X04	0.533	0,482	Valid
X05	0.837	0,482	Valid
X06	0.585	0,482	Valid
X07	0.707	0,482	Valid
X08	0.832	0,482	Valid
X09	0.237	0,482	Tidak Valid
X10	0.556	0,482	Valid
X11	0.737	0,482	Valid
X12	0.827	0,482	Valid
X13	0.579	0,482	Valid
X14	0.783	0,482	Valid
X15	0.681	0,482	Valid
X16	-0.141	0,482	Tidak Valid

X17	0.786	0,482	Valid
X18	0.883	0,482	Valid
X19	0.817	0,482	Valid
X20	0.783	0,482	Valid

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak seluruh pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki status valid. Ada 4 item pernyataan yang tidak valid karena nilai rhitung < rtabel sebesar 0,482.

B. Uji Validitas Kuisiner Variabel Kinerja Guru

Tabel 3.7
Output SPSS Uji Validitas Kuisiner Variabel Y
Pra-Penelitian Pertama

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	47.9412	17.809	.257	.	.909
Y02	48.1765	16.029	.741	.	.887
Y03	48.0588	16.434	.668	.	.890
Y04	48.2353	16.191	.698	.	.889
Y05	47.8235	18.654	.202	.	.905
Y06	47.8824	17.485	.519	.	.896
Y08	48.3529	16.368	.438	.	.906
Y09	47.8824	17.235	.599	.	.893
Y10	48.0000	16.000	.832	.	.883
Y11	48.0588	15.934	.806	.	.884
Y12	48.1176	15.610	.868	.	.881
Y13	47.9412	16.809	.654	.	.891

Y14	47.8824	17.110	.640	.	.892
Y15	47.8235	17.654	.566	.	.895

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja guru dengan 15 item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Y *Pra-Penelitian* Pertama

Indikator	r Hitung (<i>Corrected Item- Total Correlation</i>)	r Tabel	Keterangan
Y01	0.257	0,482	Tidak Valid
Y02	0.741	0,482	Valid
Y03	0.668	0,482	Valid
Y04	0.698	0,482	Valid
Y05	0.202	0,482	Tidak Valid
Y06	0.519	0,482	Valid
Y07	-	-	Tidak Valid
Y08	0.438	0,482	Tidak Valid
Y09	0.599	0,482	Valid
Y10	0.832	0,482	Valid
Y11	0.806	0,482	Valid
Y12	0.868	0,482	Valid
Y13	0.654	0,482	Valid
Y14	0.640	0,482	Valid
Y15	0.566	0,482	Valid

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak seluruh pernyataan untuk variabel kinerja guru memiliki status valid. Ada 4 item pernyataan yang memiliki status tidak valid, karena 3 item nilai rhitung < rtabel sebesar 0,482 dan 1 item jawaban tidak bervariasi sehingga dihapus dari skala perhitungan validitas.

3.8.1.2 Uji Validitas Kedua *Pra-Penelitian*

Pengujian validitas yang kedua dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 26. Dalam pengujian validitas kedua ini dilakukan terhadap 35 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai rhitung (*Corrected Item- Total Correlation*) > rtabel maka item/pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya. Nilai r tabel dengan $df = 35 - 2 = 33$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh sebesar 0,334.

A. Uji Validitas Kuisiner Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Tabel 3.9
Output SPSS Uji Validitas Kuisiner Variabel X
Pra-Penelitian Kedua

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	108.5429	166.314	.605	.	.968
X02	108.6286	166.652	.559	.	.968
X03	108.5143	165.139	.714	.	.967
X04	108.7143	164.857	.628	.	.968
X05	108.5143	165.081	.719	.	.967
X06	108.5714	163.840	.710	.	.967
X07	108.4857	164.551	.690	.	.967
X08	108.4571	165.197	.747	.	.967
X09	108.7143	163.387	.669	.	.968
X10	108.8000	161.282	.827	.	.967
X11	108.7714	161.946	.774	.	.967

X12	108.6857	161.692	.853	.	.966
X13	108.6286	162.182	.820	.	.967
X14	108.6000	163.776	.709	.	.967
X15	108.4857	166.081	.651	.	.968
X16	108.6000	163.306	.743	.	.967
X17	108.5429	164.608	.744	.	.967
X18	108.7714	162.417	.742	.	.967
X19	108.7143	162.504	.727	.	.967
X20	109.0000	163.824	.461	.	.970
X21	108.5714	163.193	.758	.	.967
X22	108.6286	162.476	.799	.	.967
X23	108.4571	165.373	.731	.	.967
X24	108.5714	165.134	.691	.	.967
X25	108.7429	161.726	.783	.	.967
X26	108.8286	162.087	.782	.	.967
X27	108.6286	162.652	.718	.	.967
X28	108.7714	163.358	.627	.	.968
X29	108.8857	163.692	.636	.	.968
X30	109.1143	163.339	.453	.	.970
X31	108.6286	163.829	.701	.	.967
X32	108.7429	161.432	.742	.	.967

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan 32 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel X
Pra-Penelitian Kedua

Indikator	R Hitung (<i>Corrected Item- Total Correlation</i>)	r Tabel	Keterangan
X01	.605	0,334	Valid
X02	.559	0,334	Valid
X03	.714	0,334	Valid
X04	.628	0,334	Valid

X05	.719	0,334	Valid
X06	.710	0,334	Valid
X07	.690	0,334	Valid
X08	.747	0,334	Valid
X09	.669	0,334	Valid
X10	.827	0,334	Valid
X11	.774	0,334	Valid
X12	.853	0,334	Valid
X13	.820	0,334	Valid
X14	.709	0,334	Valid
X15	.651	0,334	Valid
X16	.743	0,334	Valid
X17	.744	0,334	Valid
X18	.742	0,334	Valid
X19	.727	0,334	Valid
X20	.461	0,334	Valid
X21	.758	0,334	Valid
X22	.799	0,334	Valid
X23	.731	0,334	Valid
X24	.691	0,334	Valid
X25	.783	0,334	Valid
X26	.782	0,334	Valid

X27	.718	0,334	Valid
X28	.627	0,334	Valid
X29	.636	0,334	Valid
X30	.453	0,334	Valid
X31	.701	0,334	Valid
X32	.742	0,334	Valid

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki status valid. Ada 32 item pernyataan yang valid karena nilai rhitung > rtabel sebesar 0,349.

B. Uji Validitas Kuisisioner Variabel Kinerja Guru

Tabel 3.11
Output SPSS Uji Validitas Variabel Y
Pra-Penelitian Kedua

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	114.6571	92.055	.346	.	.958
Y02	114.7143	92.151	.314	.	.958
Y03	115.0571	88.879	.559	.	.957
Y04	114.8286	88.911	.682	.	.955
Y05	114.7429	91.961	.372	.	.958
Y06	114.7714	89.711	.614	.	.956
Y07	114.8571	90.303	.422	.	.958
Y08	114.7714	91.770	.384	.	.958
Y09	114.8857	89.987	.553	.	.956
Y10	114.9143	90.492	.443	.	.957
Y11	114.5714	92.429	.355	.	.958
Y12	114.7143	90.445	.561	.	.956
Y13	114.5143	92.316	.577	.	.956
Y14	114.8286	88.734	.701	.	.955

Y15	114.8571	90.185	.536	.	.956
Y16	114.6571	88.350	.876	.	.954
Y17	114.6286	89.299	.793	.	.955
Y18	114.8286	88.440	.734	.	.955
Y19	114.6286	88.711	.873	.	.954
Y20	114.6000	89.541	.810	.	.955
Y21	114.8857	88.692	.693	.	.955
Y22	114.6571	88.350	.876	.	.954
Y23	114.6857	89.398	.710	.	.955
Y24	114.7143	88.387	.707	.	.955
Y25	114.6571	89.526	.724	.	.955
Y26	114.6857	89.222	.731	.	.955
Y27	114.7714	88.593	.741	.	.955
Y28	114.6286	88.711	.873	.	.954
Y29	114.5714	90.487	.730	.	.955
Y30	114.6000	89.541	.810	.	.955
Y31	114.7714	89.064	.688	.	.955
Y32	114.6286	88.711	.873	.	.954

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja guru dengan 32 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.12
Hasil Uji Validitas Variabel Y Pra-Penelitian Kedua

Indikator	r Hitung (<i>Corrected Item- Total Correlation</i>)	r Tabel	Keterangan
Y01	.346	0,334	Valid
Y02	.314	0,334	Tidak Valid
Y03	.559	0,334	Valid
Y04	.682	0,334	Valid
Y05	.372	0,334	Valid
Y06	.614	0,334	Valid

Y07	.422	0,334	Valid
Y08	.384	0,334	Valid
Y09	.553	0,334	Valid
Y10	.443	0,334	Valid
Y11	.355	0,334	Valid
Y12	.561	0,334	Valid
Y13	.577	0,334	Valid
Y14	.701	0,334	Valid
Y15	.536	0,334	Valid
Y16	.876	0,334	Valid
Y17	.793	0,334	Valid
Y18	.734	0,334	Valid
Y19	.873	0,334	Valid
Y20	.810	0,334	Valid
Y21	.693	0,334	Valid
Y22	.876	0,334	Valid
Y23	.710	0,334	Valid
Y24	.707	0,334	Valid
Y25	.724	0,334	Valid
Y26	.731	0,334	Valid
Y27	.741	0,334	Valid
Y28	.873	0,334	Valid

Y29	.730	0,334	Valid
Y30	.810	0,334	Valid
Y31	.688	0,334	Valid
Y32	.873	0,334	Valid

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak seluruh pernyataan untuk variabel kinerja guru memiliki status valid. Ada 1 item pernyataan yang memiliki status tidak valid, karena nilai rhitung < rtabel sebesar 0,334.

3.8.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Variabel dikatakan reliabel bila jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Alpha Cronbach* diatas atau lebih besar dari 0,600. Hasil reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

3.8.2.1 Uji Realibilitas Pertama

Tabel 3.13
Hasil Uji Realibilitas Kuisisioner *Pra-Penelitian* Pertama

No	Variabel	R alpha	R kritis	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	0,951	0,600	Reliabel

2	Kinerja Guru	0,927	0,600	Reliabel
---	--------------	-------	-------	----------

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Hasil koefisien reliabilitas instrument gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar 0,951 dan instrumen kinerja guru sebesar 0,927. Berdasarkan hasil yang diperoleh kedua variabel memiliki nilai “*Alpha Cronbach*” lebih besar dari 0,600, maka artinya seluruh instrumen yang terdapat dalam kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

3.8.2.2 Uji Realibilitas Kedua

Tabel 3.14
Hasil Uji Realibilitas Kuisioner *Pra-Penelitian* Kedua

No	Variabel	R alpha	R kritis	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	0,968	0,600	Reliabel
2	Kinerja Guru	0,958	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Hasil koefisien reliabilitas instrument gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar : 0,968 dan instrumen kinerja guru sebesar : 0,958. Berdasarkan hasil yang diperoleh kedua variabel memiliki nilai “*Alpha Cronbach*” lebih besar dari 0,600, maka artinya kedua seluruh instrumen yang terdapat dalam kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

3.9 Metode Menganalisis Data Penelitian

Analisis data merupakan tahapan yang penting dalam menyelesaikan suatu penelitian ilmiah setelah memperoleh data dari lapangan. Sujarweni (2014:103) mengatakan bahwa analisa data penelitian kuantitatif adalah upaya mengolah data yang tersedia dengan program statistik dan hasil analisa data ini diarahkan untuk menjawab tujuan dari penelitian ini.

Proses analisa data penelitian kuantitatif dapat menggunakan berbagai jenis metode analisa sesuai dengan kebutuhan peneliti. Dalam penelitian ini data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan teknik inferensial untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasioanal kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada Yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.

3.9.1 Analisis deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2010:29).

Analisis deskriptif ialah bentuk analisis data penelitian dengan menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel penelitian tertentu (Sujarweni, 2014:105). Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif.

Teknik analisis deskriptif merupakan jenis analisis data yang dimaksudkan untuk mengungkapkan atau mendeskripsikan keadaan atau karakteristik masing-masing variabel penelitian secara tunggal. Dalam analisis deskriptif akan disajikan jumlah poin atau skor pada setiap item pengukuran, presentase dan rata-rata (mean).

1) Rumus Persentase yakni:

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

Dimana :

P = Angka Pesentase

F = Frekuensi Jawaban Responden

N = Jumlah Responden

2) Rumus Rata-rata (Mean) yakni:

$$M = \frac{\sum X_i}{N}$$

Dimana :

M = Rata-rata

X = Nilai atau Harga

N = Jumlah Data

3) Rumus Rentang Skala yakni:

$$RS = \frac{m - n}{b}$$

Dimana :

RS = Rentang Skala

m = Angka maksimal dari poin skala dalam kuisisioner

n = Angka minimum dari poin skala dalam kuisisioner

b = Jumlah poin skala dalam kuisisioner

3.9.2 Analisis inferensial

Statistik inferensial adalah statistik yang berusaha membuat berbagai inferensi terhadap sekumpulan data yang berasal dari suatu sampel (Sujarweni, 2014:105). Statistik inferensial juga digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang mencari pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Rumus yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dan korelasi *product moment*. Regresi linear sederhana adalah analisis regresi linear dengan jumlah variabel pengaruhnya hanya satu.

3.9.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui suatu data berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi SPSS 26 untuk perhitungan uji normalitas. Pengujian uji normalitas menggunakan tabel *Test of Normality* dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang bertujuan untuk mengetahui data pada setiap variabel berdistribusi normal atau tidak.

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika data pada variabel X dan $Y > 0,05$ maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

- b) Jika data pada variabel X dan $Y < 0,05$ maka data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu analisis untuk menguji atau mengetahui hubungan antara variabel X dan variabel Y memilih kecenderungan mengikuti garis lurus (linear) atau tidak. Dasar pengambilan keputusan uji linearitas dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka terdapat hubungan linear antara variabel X dan variabel Y.
- b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y.

3.9.2.2 Pengujian Hipotesis

A. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala Sekolah Menengah Pertama terhadap kinerja guru Yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung. Menurut Sugiyono (2012: 237-239), rumus analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Dimana:

$$Y' = \text{Kinerja Guru}$$

$$X = \text{Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah}$$

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = Koefisien Regresi

Selain itu, harga a dan b dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Dimana:

X_i = Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Y_i = Kinerja Guru

n = Jumlah Responden

B. Uji Korelasi *Product Moment*

Uji korelasi *product moment* merupakan analisis data untuk menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang memiliki distribusi data normal. Dalam penelitian ini, koefisien korelasi *product moment* digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Berikut ini rumus korelasi *product moment* :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2)(n(\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2)}}$$

r_{xy} = koefisien korelasi *Product Moment*

n = jumlah responden

x_i = skor setiap item pada percobaan pertama

y_i = skor setiap item pada percobaan selanjutnya

Kemudian signifikansi antara variabel X dengan variabel Y dilakukan dengan kriteria menggunakan tabel pada tingkat signifikansi sebesar 5%. Jika nilai positif dan rhitung \geq rtabel, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, jika rhitung \leq rtabel, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

Ketentuan nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, sehingga nilai r terbesar adalah 1 dan nilai r terkecil adalah -1. Nilai korelasi yang mendekati 1, artinya terdapat hubungan antara dua variabel yang semakin kuat. Nilai korelasi yang mendekati -1, artinya terdapat hubungan antara dua variabel yang sangat lemah. Dalam melihat tingkat hubungan korelasi antara variabel X dan variabel Y dapat dilihat pada tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 3.15
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

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

C. Uji Parsial (Uji -T)

Uji-T bertujuan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Disamping itu juga, uji parsial digunakan untuk menguji keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut ini kriteria pengujian hipotesis yang digunakan :

- a. Dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel}
 - 1) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima
 - 2) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
 - 1) Apabila $Sig. > (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
 - 2) Apabila $Sig. < (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

D. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau R^2 merupakan kuadrat dari korelasi persamaan regresi (R). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Nilai yang mendekati 1, artinya variabel independen memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai yang mendekati 0, artinya variabel independen tidak memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen.

Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) terhadap kinerja

guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius (Y) dalam regresi linear sederhana.

3.10 Laporan Hasil Penelitian

Dalam menyusun laporan hasil penelitian ini, hasil analisis data dari lapangan kemudian disusun dalam laporan yang akan disajikan dan dijabarkan pada Bab IV melalui interpretasi data dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan. Kemudian dari hasil penelitian tersebut, ditarik kesimpulan serta usul dan saran pada Bab V sebagai penutup semua rangkaian laporan hasil penelitian.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menampilkan hasil analisa dan interpretasi data penelitian. Hasil analisa dan interpretasi data penelitian ini digunakan sebagai dasar untuk menerima atau menolak hipotesis penelitian yang telah dibuat, serta diperkuat oleh teori yang ada.

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada sekolah-sekolah dibawah naungan Yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung. Secara khusus, dalam penelitian ini dipilih jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang menjadi objek penelitian ini meliputi SMP Xaverius Metro, SMP Xaverius 3, SMP Xaverius 2 Bandar Lampung, SMP Xaverius Pringsewu, SMP Xaverius Kotabumi, SMP Xaverius Kalirejo, SMP Xaverius Terbanggi Besar, SMP Xaverius 4 Bandar Lampung, SMP Xaverius Gisting dan SMP Xaverius Gunung Batin.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang menjadi objek penelitian ini tersebar di berbagai daerah dalam Provinsi Lampung yang mencakup 2 kota dan 4 kabupaten. Pada Kota Bandarlampung terdapat SMP Xaverius 2, SMP Xaverius 3 dan SMP Xaverius 4. Pada Kabupaten Lampung Tengah terdapat SMP Xaverius Kalirejo, SMP Xaverius Terbanggi Besar dan SMP Xaverius Gunung Batin. Pada Kabupaten Pringsewu terdapat SMP Xaverius Pringsewu. Pada Kabupaten Tanggamus terdapat SMP Xaverius Gisting. Pada Kabupaten Lampung Utara terdapat SMP Xaverius Kotabumi. Kemudian, pada Kota Metro terdapat SMP Xaverius Metro.

4.1.1 Sejarah Singkat Yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung

Kehadiran Yayasan Xaverius Tanjungkarang sebagai lembaga pendidikan Katolik tidak dapat dipisahkan dengan kehadiran Gereja Katolik di Sai Bumi Ruwai Jurai ini. Gereja telah hadir sebelum kemerdekaan Negara Kesatuan Republik Indonesia, demikian pula sekolah-sekolah Xaverius telah ada sebelum kemerdekaan.

Pada tahun 1928 pastor H.J.D Van Oort datang dan menetap di Tanjungkarang. Kehadirannya merupakan tonggak pertama hadirnya misi Katolik di Lampung. Pada September 1929 pastor Van Oort membuka sebuah sekolah HCS di Telukbetung, sebuah sekolah Tionghoa berbahasa Belanda yang dipimpin oleh Nyonya Voorsmit. Pada tahun 1931 sekolah tersebut diserahkan kepada suster-suster Hati Kudus. Pada tahun 1932 Suster-suster St. Fransiskus mendirikan sekolah di Pringsewu. Pada tahun itu pula dibangun Gereja di Pringsewu dan pastor A. Hermelink menempati pastoran baru. Demikianlah kemudian berdiri sekolah-sekolah Katolik di Metro, Kotabumi dan tempat-tempat lain yang juga didirikan oleh awam. Para misionaris, Imam, Biarawan dan Biarawati memandang pendidikan merupakan sarana yang sangat strategis untuk menyapa dan mencerdaskan masyarakat.

Sesuai dengan tuntutan zaman dan perkembangan manajemen, sekolah-sekolah ini menyatu dalam naungan Yayasan yang pada waktu itu berpusat di Palembang, mengacu pada pelayanan Gereja yang berpusat di Palembang. Kehadiran sekolah-sekolah Katolik tidak lepas dari peranan Bapa Uskup pertama Tanjungkarang yakni Mgr. A. Hermelink, SCJ atau dikenal sebagai Uskup

Gentiaras yang humanis dan Uskup kedua Tanjungkarang Mgr. A. Hendrisoesanta yang dengan semangat *Eritis Mihi Testes* sangat *concern* dengan pendidikan.

Pada tahun 1965 terbit akte notaris Tan Thong Kie no 45/1965 tentang pendirian Yayasan Xaverius dengan pusat organisasi Palembang. Berdasarkan SK Yayasan Xaverius Pusat No.340/YX/PEG/72 tanggal 1 September 1968 Uskup Tanjungkarang ditunjuk sebagai perwakilan untuk daerah Lampung dan diberi wewenang menunjuk/membentuk Badan Pengurus Yayasan Xaverius. Badan Pengurus Pleno dibentuk pada tanggal 16 September 1968.

Badan Pengurus Pleno Yayasan Xaverius beranggotakan Keuskupan Tanjungkarang, kongregasi Fransiskus dari Santo Georgius Martir (FSGM) dan kongregasi Suster-suster Belaskasih dari Hati Yesus yang Mahakudus (HK). Secara yuridis pada tahun 1984 berhasil membuat akte notaris No.22 tanggal 4 Februari 1984 di hadapan notaris Erny Tjandrasasmita, S.H. yang menyatakan bahwa Yayasan Xaverius yang berpusat di Tanjungkarang terpisah dari Yayasan Xaverius yang berpusat di Palembang.

Pada tahun 1996 kongregasi Fransiskanes dari Santo Geogius Martir (FSGM) memisahkan diri dari Yayasan Xaverius. Dengan demikian, sekolah-sekolah yang dikelolanya secara resmi tidak lagi dibawah naungan Yayasan Xaverius. Berdasarkan akta notaris No.42, tanggal 26 September 2008 dihadapan Notaris Evi Udin, S.H. dalam rapat badan pendiri di agendakan acara pelepasan keanggotaan kongregasi Suster-suster Belaskasih dari Hati Yesus yang Mahakudus (HK). Secara *de facto* pelepasan tersebut dilaksanakan pada tanggal 14 Juli 2014 berdasarkan akta notaris no. 30 tanggal 24 Januari 2014. Dengan demikian,

sekolah-sekolah yang dikelolanya secara resmi tidak lagi dibawah naungan Yayasan Xaverius Tanjungkarang. Sekolah-sekolah tersebut tetap menggunakan nama pelindung Fransiskus Xaverius. Mulai saat itu, Yayasan Xaverius Tanjungkarang mengelola seluruh sekolah yang didirikan oleh Keuskupan Tanjungkarang.

4.1.2 Visi dan Misi Yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung

Yayasan Xaverius Tanjungkarang memiliki visi dan misi sebagai berikut:

1. Visi

Manusia muda yang unggul dalam humanitas, kecerdasan, kejujuran, kedisiplinan dan pelayanan (HK3P)

2. Misi

- (1)Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas.

- (2)Mengembangkan pembelajaran yang berkualitas, aktif, kreatif, inovatif dan menyenangkan.

- (3)Mengembangkan sumber daya manusia kependidikan yang professional dengan penuh pelayanan.

- (4)Mengembangkan nilai-nilai humanis, jujur, disiplin, dan religius melalui pengalaman refleksi, aksi dan evaluasi.

- (5)Mewujudkan pelayanan Gereja yang berpihak pada kaum lemah.

4.2 Deskripsi Data Demografis

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuisisioner kepada 137 responden yang merupakan para guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) dibawah naungan Yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung. Kuisisioner tersebut didistribusikan secara online menggunakan media *google form* yang diberikan kepada para responden. Data yang diolah dalam penelitian ialah data yang diperoleh peneliti sebanyak 107 responden. Berikut deskripsi data demografis responden dalam penelitian ini:

4.2.1 Usia Responden

Tabel 4.1
Data Demografis Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jumlah	Presentase
1	21 – 30 Tahun	34 Orang	32%
2	31 – 40 Tahun	32 Orang	30%
3	41 – 50 Tahun	21 Orang	19%
4	51 – 60 Tahun	19 Orang	18%
5	61 – 70 Tahun	1 Orang	1%

Berdasarkan data pada tabel 4.1 dari 107 responden dapat dilihat bahwa responden yang mengisi kuisisioner pada rentang usia 21 tahun sampai 30 tahun sebanyak 34 orang (32%), rentang usia 31 tahun sampai 40 tahun sebanyak 32 orang (30%), rentang usia 41 tahun sampai 50 tahun sebanyak 21 orang (19%), rentang usia 51 tahun sampai 60 tahun sebanyak 19 orang (18%) dan rentang usia 60 sampai 70 tahun sebanyak 1 orang (1%).

Bila dilihat dari presentase yang ada, rentang usia terbanyak yang menjadi responden dalam penelitian yaitu 21 tahun sampai 30 tahun (32%) dan 31 tahun sampai 40 tahun (30%). Responden yang mengisi kuisisioner penelitian lebih banyak dari kalangan guru-guru muda. Kemudian, sebagian besar lain yang menjadi responden dalam penelitian ini berasal dari kalangan guru-guru yang sudah tergolong memiliki usia tua dengan rentang usia 41 tahun sampai 50 tahun (19%), rentang usia 51 tahun sampai 60 (18%) dan rentang usia 60 sampai 70 (1%).

4.2.2 Jenis Kelamin Reponden

Tabel 4.2
Data Demografis Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki – Laki	44 Orang	41 %
2	Perempuan	63 Orang	59 %

Berdasarkan data pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang mengisi kuisisioner dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang (41%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 68 orang (59%).

Jika dilihat dari presentasi data yang ada, dapat diketahui bahwa responden terbanyak yang mengisi kuisisioner pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan dengan presentase sebesar 59%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki presentase sebesar 41%.

4.2.3 Unit Kerja Responden

Tabel 4.3
Data Demografis Responden Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah	Presentase
1	SMP Xaverius Metro	15 Orang	14 %
2	SMP Xaverius 3 Bandar Lampung	8 Orang	7 %
3	SMP Xaverius 2 Bandar Lampung	16 Orang	15 %
4	SMP Xaverius Pringsewu	15 Orang	14 %
5	SMP Xaverius Kotabumi	8 Orang	7 %
6	SMP Xaverius Kalirejo	7 Orang	7 %
7	SMP Xaverius Terbanggi Besar	7 Orang	7 %
8	SMP Xaverius 4 Bandar Lampung	20 Orang	19 %
9	SMP Xaverius Gisting	8 Orang	7 %
10	SMP Xaverius Gunung Batin	3 Orang	3 %

Berdasarkan data pada tabel 4.3 terdapat 10 sekolah yang menjadi unit kerja para responden. Sebanyak 15 orang (14%) berasal dari SMP Xaverius Metro, 8 orang (7%) berasal dari SMP Xaverius 3 Bandar Lampung, 16 orang (15%) berasal dari SMP Xaverius 2 Bandar Lampung, 15 orang (14%) berasal dari SMP Xaverius Pringsewu, 8 orang (7%) berasal dari SMP Xaverius Kotabumi, 7 orang (7%) berasal dari SMP Kalirejo, 7 orang (7%) berasal dari SMP Xaverius Terbanggi Besar, 20 orang (19%) berasal dari SMP Xaverius 4 Bandar Lampung, 8 orang (7%) berasal dari SMP Xaverius Gisting dan 3 orang (3%) berasal dari SMP Xaverius Gunung Batin.

Jika dilihat dari presentasi data yang ada, responden terbesar berasal dari SMP Xaverius 4 Bandar Lampung dengan nilai presentase 19% dan responden terkecil berasal dari SMP Xaverius Gunung Batin dengan nilai presentase 3%. SMP Xaverius 2 Bandar Lampung memiliki nilai presentase sebesar 15%. SMP Xaverius Metro dan SMP Xaverius Pringsewu memiliki nilai presentase yang sama yaitu 14%. Selanjutnya SMP Xaverius Kotabumi, SMP Xaverius Terbanggi Besar, SMP Xaverius Gisting, SMP Xaverius Kalirejo dan SMP Xaverius 3 Bandar Lampung juga memiliki nilai presentase yang sama yaitu 7%.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa dengan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel yang terkumpul sebagaimana adanya, tanpa membuat

kesimpulan yang berlaku umum. Dalam statistik deskriptif akan disajikan jumlah poin atau skor jawaban dari setiap item pengukuran dan rata-rata (mean) dalam kedua variabel penelitian. Dalam mengetahui tinggi atau rendahnya rata-rata jawaban responden, dibuatlah rentang skala untuk mengklasifikasikan jawaban responden. Berikut rentang skala yang digunakan dalam statistik deskriptif pada penelitian ini:

$$RS = \frac{m - n}{b}$$

$$RS = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Dimana :

RS = Rentang Skala

m = Angka maksimal dari poin skala dalam kuisisioner

n = Angka minimum dari poin skala dalam kuisisioner

b = Jumlah poin skala dalam kuisisioner

Tabel 4.4
Rentang Skala

Rentang Skala	Kriteria
1,00 – 1,75	Sangat Rendah
1,76 – 2,50	Rendah
2,51 – 3,25	Tinggi
3,26 – 4,00	Sangat Tinggi

4.3.1.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Berdasarkan data yang diperoleh dari 107 responden, jumlah poin atau skor jawaban dari setiap item pengukuran dan rata-rata jawaban atas 32 item dalam variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Gaya
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Jawaban				Mean	Ket
		Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu		
1	Kepala sekolah mensosialisasikan visi dan misi sekolah kepada seluruh warga sekolah	0 (0%)	4 (3,8%)	42 (39,2%)	61 (57,00%)	3,53	Sangat Tinggi
2	Kepala sekolah menjelaskan visi dan misi sekolah kepada seluruh warga sekolah pada momen-momen tertentu	0 (0%)	7 (6,54%)	46 (43,00%)	54 (50,46%)	3,43	Sangat Tinggi

3	Kepala sekolah memiliki komitmen dalam menjalankan kebijakan yang diambil dari kesepakatan bersama dengan guru, karyawan dan tenaga kependidikan.	0 (0%)	0 (0%)	49 (45,80%)	58 (54,20%)	3,54	Sangat Tinggi
4	Kepala sekolah menunjukkan kharisma yang bisa menjadi teladan bagi para guru dan semua warga sekolah lainnya	0 (0%)	3 (2,80%)	61 (57,00%)	43 (40,20%)	3,37	Sangat Tinggi
5	Kepala sekolah memiliki integritas sebagai seorang pemimpin	0 (0%)	1 (1%)	47 (43,90%)	59 (55,10%)	3,54	Sangat Tinggi

6	Kepala sekolah berani dan tegas dalam mengambil keputusan yang membuat para guru menghormatinya	0 (0%)	7 (6,50%)	49 (45,80%)	51 (47,70%)	3,41	Sangat Tinggi
7	Kepala sekolah percaya diri dan optimis dalam memajukan sekolah menjadi lebih baik	0 (0%)	0 (0%)	40 (37,40%)	67 (62,60%)	3,62	Sangat Tinggi
8	Kepala sekolah memiliki pendirian yang kuat dalam menjalankan visi dan misi sekolah	0 (0%)	1 (1%)	39 (36,40%)	67 (62,60%)	3,61	Sangat Tinggi
9	Kepala sekolah memberikan ide dan gagasan baru bagi kemajuan sekolah	0 (0%)	5 (4,68%)	51 (47,66%)	51 (47,66%)	3,42	Sangat Tinggi

10	Kepala sekolah mampu menyelesaikan masalah dari prespektif dan cara yang baru	0 (0%)	4 (3,70%)	66 (61,70%)	37 (34,60%)	3,30	Sangat Tinggi
11	Kepala sekolah membangkitkan inovasi para guru untuk meningkatkan kreativitas	0 (0%)	3 (2,80%)	56 (52,30%)	48 (44,90%)	3,42	Sangat Tinggi
12	Kepala sekolah membangkitkan kesadaran guru untuk meningkatkan kemampuan intelektual dan menambah wawasan	0 (0%)	3 (2,80%)	58 (54,20%)	46 (43,00%)	3,40	Sangat Tinggi
13	Kepala sekolah mendorong para	0 (0%)	5 (4,68)	51 (47,66%)	51 (47,66%)	3,42	Sangat Tinggi

	guru untuk mempraktekkan inovasi pembelajaran yang berdasarkan pada IPTEK						
14	Kepala sekolah mendorong para guru untuk mempraktekkan ilmu yang diperoleh dari pelatihan-pelatihan	0 (0%)	5 (4,70%)	57 (53,30%)	45 (42,00%)	3,37	Sangat Tinggi
15	Kepala sekolah mendorong para guru untuk terus meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan	0 (0%)	0 (0%)	51 (47,70%)	56 (52,30%)	3,52	Sangat Tinggi
16	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada	0 (0%)	2 (1,90%)	44 (41,10%)	61 (57,00%)	3,55	Sangat Tinggi

	para guru untuk berpendapat						
17	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada para guru untuk berusaha keras memajukan sekolah	0 (0%)	0 (0%)	39 (36,40%)	68 (63,60%)	3,63	Sangat Tinggi
18	Kepala sekolah memberikan solusi alternatif dalam mencapai tujuan sekolah	0 (0%)	5 (4,70%)	61 (57,00%)	41 (38,30%)	3,33	Sangat Tinggi
19	Kepala sekolah memberikan motivasi dan inspirasi kepada para guru untuk meningkatkan prestasi	0 (0%)	3 (2,80%)	52 (48,60%)	52 (48,60%)	3,45	Sangat Tinggi
20	Kepala sekolah memberikan	2 (1,90%)	16 (14,90%)	47 (43,90%)	42 (39,30%)	3,20	Tinggi

	kesempatan dan mendorong para guru untuk mengembangkan diri melalui studi lanjut						
21	Kepala sekolah mampu memotivasi guru untuk selalu optimis menghadapi tantangan	0 (0%)	3 (2,80%)	50 (46,70%)	54 (50,50%)	3,47	Sangat Tinggi
22	Kepala sekolah memberikan motivasi guru untuk meningkatkan kualitas kerja	0 (0%)	1 (0,90%)	46 (43,00%)	60 (56,10%)	3,55	Sangat Tinggi
23	Kepala sekolah mendorong guru untuk bekerja secara profesional	0 (0%)	2 (1,90%)	34 (31,80%)	71 (66,30%)	3,64	Sangat Tinggi

24	Kepala sekolah memotivasi dan mendukung guru untuk meningkatkan kreativitas dalam kegiatan pembelajaran	0 (0%)	3 (2,80%)	46 (43,00%)	58 (54,20%)	3,51	Sangat Tinggi
25	Kepala sekolah memberikan perhatian kepada para guru yang belum memahami tugasnya	0 (0%)	2 (1,90%)	64 (59,80%)	41 (38,30%)	3,36	Sangat Tinggi
26	Kepala sekolah mengenali kemampuan, kelemahan dan kelebihan para guru	0 (0%)	6 (5,60%)	63 (58,90%)	38 (35,50%)	3,29	Sangat Tinggi
27	Kepala sekolah memberikan nasihat bagi guru	0 (0%)	8 (7,50%)	52 (48,60%)	47 (43,90%)	3,36	Sangat Tinggi

	yang melanggar aturan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya						
28	Kepala sekolah memberikan pelatihan dan pembinaan kepada para guru untuk meningkatkan kompetensinya	1 (0,90%)	12 (11,20%)	52 (48,60%)	42 (39,30%)	3,26	Sangat Tinggi
29	Kepala sekolah memberikan apresiasi terhadap guru yang menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawabnya dengan maksimal	0 (0%)	13 (12,10%)	49 (45,80%)	45 (42,10%)	3,29	Sangat Tinggi
30	Kepala sekolah memberikan penghargaan yang	8 (7,50%)	18 (16,80%)	46 (43,00%)	35 (32,70%)	3,00	Tinggi

	layak kepada guru berprestasi						
31	Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada para guru dalam melaksanakan suatu kegiatan sekolah	0 (0%)	0 (0%)	53 (49,50%)	54 (50,50%)	3,50	Sangat Tinggi
32	Kepala sekolah memberikan perhatian kepada guru yang sedang mengalami persoalan di sekolah	0 (0%)	4 (3,70%)	63 (58,90%)	40 (37,40%)	3,33	Sangat Tinggi
Rata-rata						3,43	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang terbagi dalam empat subvariabel (pengaruh ideal, simulasi intelektual, motivasi inspirasional dan

pertimbangan individu) yang kemudian diturunkan menjadi 32 item pernyataan. Mayoritas jawaban yang diperoleh dari 107 responden masuk dalam kategori sangat tinggi.

Bila dilihat dari masing-masing item pernyataan, jawaban dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 23 (Kepala sekolah mendorong guru untuk bekerja secara profesional) dan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 30 (Kepala sekolah memberikan penghargaan yang layak kepada guru berprestasi). Akan tetapi, berdasarkan keseluruhan jawaban dalam 32 item pernyataan menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat tinggi dengan nilai rata-rata 3,43.

4.3.1.2 Kinerja Guru

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Guru

No	Pernyataan	Jawaban				Mean	Ket
		Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu		
1	Membuat rencana pembelajaran sebelum melaksanakan kegiatan belajar mengajar	0 (0%)	2 (1,90%)	38 (35,50%)	67 (62,60%)	3,60	Sangat Tinggi

2	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat	0 (0%)	5 (4,70%)	50 (46,70%)	52 (48,60%)	3,43	Sangat Tinggi
3	Melaksanakan pembelajaran yang membantu peserta didik menjadi <i>pro-aktif</i>	0 (0%)	0 (0%)	47 (43,90%)	60 (56,10%)	3,56	Sangat Tinggi
4	Melakukan penilaian hasil belajar peserta didik setelah menyelesaikan materi pembelajaran	0 (0%)	0 (0%)	31 (29,00%)	76 (71,00%)	3,71	Sangat Tinggi
5	Mampu memahami karakter peserta didik dengan baik	0 (0%)	2 (1,90%)	52 (48,60%)	53 (49,50%)	3,47	Sangat Tinggi
6	Mengembangkan silabus mata	0 (0%)	6 (5,60%)	53 (49,50%)	48 (44,90%)	3,39	Sangat Tinggi

	pelajaran sesuai dengan standar kompetensi						
7	Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkala	0 (0%)	6 (5,60%)	49 (45,80%)	52 (48,60%)	3,42	Sangat Tinggi
8	Mengembangkan pembelajaran yang inovatif dengan berbagai metode pembelajaran	0 (0%)	3 (2,80%)	59 (55,10%)	45 (42,10%)	3,39	Sangat Tinggi
9	Mengkaitkan topic yang diajarkan dengan aspek lain yang relevan	0 (0%)	9 (8,40%)	48 (44,90%)	50 (46,70%)	3,38	Sangat Tinggi
10	Memberi pemberitahuan bila tidak hadir ke sekolah	0 (0%)	1 (1,00%)	18 (16,80%)	88 (82,20%)	3,81	Sangat Tinggi
11	Mengembangkan pembelajaran sesuai	0 (0%)	0 (0%)	40 (37,40%)	67 (62,60%)	3,62	Sangat Tinggi

	dengan disiplin ilmu yang dialami						
12	Menyampaikan materi pelajaran menggunakan bahasa yang mudah dimengerti oleh peserta didik	0 (0%)	2 (1,90%)	32 (29,90%)	73 (68,20%)	3,66	Sangat Tinggi
13	Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif	0 (0%)	1 (1,00%)	55 (51,40%)	51 (47,60%)	3,46	Sangat Tinggi
14	Memanfaatkan IPTEK dalam mendukung proses pembelajaran	0 (0%)	4 (3,70%)	54 (50,50%)	49 (45,80%)	3,42	Sangat Tinggi
15	Mendalami dan menguasai materi pelajaran sesuai dengan disiplin ilmunya	0 (0%)	1 (1,00%)	37 (34,60%)	69 (64,40%)	3,63	Sangat Tinggi
16	Menjadi teladan dalam sikap,	0 (0%)	2 (1,90%)	37 (34,60%)	68 (63,50%)	3,61	Sangat Tinggi

	perbuatan dan perkataan sebagai seorang sosok guru						
17	Disiplin dan Tepat waktu dalam melakukan proses pembelajaran di kelas	0 (0%)	0 (0%)	47 (43,90%)	60 (56,10%)	3,56	Sangat Tinggi
18	Bertutur kata yang sopan kepada semua warga sekolah	0 (0%)	0 (0%)	28 (26,20%)	79 (73,80%)	3,73	Sangat Tinggi
19	Bersikap dan berperilaku sesuai dengan norma agama	0 (0%)	0 (0%)	25 (23,40%)	82 (76,60%)	3,76	Sangat Tinggi
20	Mengambil keputusan dengan bijaksana	0 (0%)	0 (0%)	47 (43,90%)	60 (56,10%)	3,56	Sangat Tinggi
21	Bertindak konsisten dalam melakukan tugas dan tanggungjawab sebagai guru	0 (0%)	1 (1,00%)	36 (33,60%)	70 (65,40%)	3,64	Sangat Tinggi

22	Bersikap ramah dan lemah lembut kepada peserta didik	0 (0%)	1 (1,00%)	35 (32,70%)	71 (66,30%)	3,65	Sangat Tinggi
23	Menyelesaikan persoalan peserta didik dengan pendekatan yang humanis	0 (0%)	0 (0%)	33 (30,80%)	74 (69,20%)	3,69	Sangat Tinggi
24	Berkomunikasi secara empatik dan santun kepada kepala sekolah, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat	0 (0%)	0 (0%)	31 (29,00%)	76 (71,00%)	3,71	Sangat Tinggi
25	Membaur diantara peserta didik, rekan guru, tenaga kependidikan, wali murid dan masyarakat	0 (0%)	1 (1,00%)	35 (32,70%)	71 (66,30%)	3,65	Sangat Tinggi

26	Bekerjasama dengan guru, peserta didik, tenaga kependidikan dan wali murid dalam menyelesaikan tanggungjawab bersama di sekolah	0 (0%)	0 (0%)	36 (33,60%)	71 (66,40%)	3,66	Sangat Tinggi
27	Melakukan komunikasi yang efektif kepada semua warga sekolah	0 (0%)	1 (1,00%)	38 (35,50%)	68 (63,50%)	3,62	Sangat Tinggi
28	Menghargai dan memahami perbedaan suku, agama, ras dan budaya peserta didik	0 (0%)	0 (0%)	17 (15,90%)	90 (84,10%)	3,84	Sangat Tinggi
29	Menjunjung kebersamaan dan rasa persaudaraan	0 (0%)	0 (0%)	26 (24,30%)	81 (75,70%)	3,75	Sangat Tinggi

	dengan semua warga sekolah						
30	Memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional	0 (0%)	1 (1,00%)	45 (42,00%)	61 (57,00%)	3,56	Sangat Tinggi
31	Menunjukkan sikap empatik kepada peserta didik, rekan guru, pimpinan sekolah dan wali murid yang mengalami kesulitan	0 (0%)	0 (0%)	32 (29,90%)	75 (70.10%)	3,70	Sangat Tinggi
Rata-rata						3,60	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat jawaban responden terhadap variabel kinerja guru yang mencakup empat subvariabel (Kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial) yang kemudian diturunkan menjadi 31 item pernyataan. Mayoritas jawaban yang diperoleh dari 107 responden masuk dalam kategori sangat tinggi.

Bila dilihat dari masing-masing item pernyataan, jawaban dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 28 (Menghargai dan memahami perbedaan suku, agama, ras dan budaya peserta didik) dan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 9 (Mengkaitkan topic yang diajarkan dengan aspek lain yang relevan). Akan tetapi, berdasarkan keseluruhan jawaban dalam 31 item pernyataan menunjukkan bahwa kinerja guru sangat tinggi dengan nilai rata-rata 3,60.

4.3.2 Statistik Inferensial

4.3.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas yang dilakukan dengan bantuan aplikasi *IBM SPSS Statistic 26* menggunakan cara Kolomogorov-Smirnov. Kriteria untuk uji normalitas yaitu: apabila nilai signifikansi hitung $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data memiliki distribusi yang normal, begitupun sebaliknya apabila nilai signifikansi hitung $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data tidak memiliki distribusi yang normal.

Hasil uji normalitas yang diujikan dari data gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru pada seluruh sekolah menengah pertama (SMP) dalam yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.7
Output SPSS Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.27213832
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.046
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.035 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel 4.7 mengenai output hasil uji normalitas yang dihitung dengan menggunakan *IBM SPSS Statistic 26* dengan menggunakan cara Kolmogorov-Smirnov diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,35. Nilai signifikansi hitung $0,35 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.2.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk dapat mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) linear atau tidak. Pengujian linearitas perlu dilakukan, karena jika data yang diuji tidak linear maka pengujian pada tahap selanjutnya tidak akan bisa dilakukan.

Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi *IBM SPSS Statistic 26* dengan metode *deviation from linearity*, pada taraf signifikan 0.05 atau 5%. Kriteria dalam pengujian linearitas adalah apabila nilai signifikansi ≥ 0.05

maka dapat dikatakan bahwa data kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung adalah linear. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa data kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung adalah tidak linear. Hasil pengujian linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Output SPSS Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	5184.680	34	152.491	2.410	.001
		Linearity	2487.762	1	2487.762	39.311	.000
		Deviation from Linearity	2696.918	33	81.725	1.291	.183
	Within Groups		4556.479	72	63.284		
	Total		9741.159	106			

Berdasarkan tabel 4.8 mengenai uji linearitas yang diujikan dari *IBM SPSS Statistics 26*, diperoleh nilai signifikansi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung sebesar 0,183. Nilai signifikansi hitung 0,183 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X (kepemimpinan transformasional kepala sekolah) dan variabel Y (kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) Xaverius) mempunyai hubungan yang linear.

4.3.2.3 Uji Korelasi Pearson (Korelasi *Product Moment*)

Uji korelasi pearson atau yang sering disebut sebagai korelasi *product moment* dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel X dan variabel Y. Uji korelasi *product moment* menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang memiliki distribusi data normal. Berikut ini hasil uji korelasi *product moment* dengan bantuan aplikasi *IBM SPSS Statistics* 26.

Tabel 4.9
Output SPSS Uji Korelasi *Product Moment*

Correlations			
		Gaya kepemimpinan transformasional	Kinerja guru
Gaya kepemimpinan transformasional	Pearson Correlation	1	.505**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	107	107
Kinerja guru	Pearson Correlation	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	107	107
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru menunjukkan angka sebesar 0,505. Angka tersebut menunjukkan korelasi sedang, karena berada pada interval koefisien korelasi antara 0,40-0,599. Disamping itu pula 0,505 menunjukkan angka yang positif, sehingga korelasi antara kedua variabel juga bersifat positif.

Sedangkan, angka probabilitas pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru ialah pada taraf signifikansi sebesar 000. Hal itu menunjukkan bahwa angka probabilitas $000 < 0,05$, sehingga bisa dikatakan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan.

A. Analisa Korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Dalam Kompetensi Pedagogik

Tabel 4.10
Korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Dalam Kompetensi Pedagogik

No	Pernyataan	Pearson Korelasi Koefisien	Signifikan (P)
1	Membuat rencana pembelajaran sebelum melaksanakan kegiatan belajar mengajar	.239*	.013
2	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat	.263**	.006
3	Melaksanakan pembelajaran yang membantu peserta didik menjadi <i>pro-aktif</i>	.321**	.001
4	Melakukan penilaian hasil belajar peserta didik setelah menyelesaikan materi pembelajaran	.201*	.038

5	Mampu memahami karakter peserta didik dengan baik	.193 [*]	.046
6	Mengembangkan silabus mata pelajaran sesuai dengan standar kompetensi	.351 ^{**}	.000
7	Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkala	.256 ^{**}	.008

Analisa korelasi bagian pertama terkait hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah sebagai variabel independen (X) dengan kinerja guru dalam kompetensi pedagogik sebagai variabel dependen (Y). Variabel dependen ini terdiri dari 7 pernyataan terkait kompetensi pedagogik yang dimiliki dan diimplementasikan oleh guru di sekolah.

Analisa statistik korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja guru pada kompetensi pedagogik dalam membuat rencana pembelajaran sebelum melaksanakan kegiatan belajar mengajar sebagai variabel dependen (Y). Hal ini disebabkan karena nilai P (.013) lebih kecil dari nilai tabel 0,05, sehingga dapat dikatakan berkorelasi signifikan. Artinya, gaya kepemimpinan kepala sekolah mampu mendorong guru untuk membuat

rencana pembelajaran sebelum melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Analisa statistik korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja guru pada kompetensi pedagogik dalam melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat sebagai variabel dependen (Y). Korelasi yang signifikan dapat dilihat dari nilai P (.001) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah sudah mampu memengaruhi kinerja guru dalam kompetensi pedagogik terkait melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat.

Analisa statistik korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja guru pada kompetensi pedagogik dalam melaksanakan pembelajaran yang membantu peserta didik menjadi *pro-aktif* sebagai variabel dependen (Y). Hal ini disebabkan karena nilai P (.001) lebih kecil daripada nilai tabel 0,05. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru melaksanakan pembelajaran yang membantu peserta didik menjadi *pro-aktif*.

Analisa statistik korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) dengan kinerja guru pada kompetensi pedagogik dalam melakukan penilaian hasil belajar peserta didik setelah menyelesaikan materi pembelajaran sebagai variabel dependen (Y) menunjukkan korelasi yang signifikan. Korelasi ini signifikan karena nilai P (.038) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Dalam hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu membuat guru melakukan penilaian hasil belajar peserta didik setelah menyelesaikan materi pembelajaran.

Analisa statistik korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) dengan kinerja guru pada kompetensi pedagogik yang mampu memahami karakter peserta didik dengan baik sebagai variabel dependen (Y) menunjukkan korelasi yang signifikan. Korelasi yang signifikan dapat dilihat dari nilai P (.046) lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru untuk berusaha memahami karakter peserta didik dengan baik.

Analisa statistik korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja guru pada kompetensi pedagogik dalam mengembangkan silabus mata pelajaran sesuai dengan

standar kompetensi sebagai variabel dependen (Y). Korelasi yang signifikan dapat dilihat dari nilai P (.000) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Korelasi yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru dalam mengembangkan silabus mata pelajaran sesuai dengan standar kompetensi.

Analisa statistik korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja guru pada kompetensi pedagogik dalam melakukan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkala sebagai variabel dependen (Y). Korelasi yang signifikan dapat dilihat dari nilai P (.008) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru untuk melakukan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkala.

B. Analisa Korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Dalam Kompetensi Profesional

Tabel 4.11
Korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Dalam Kompetensi Profesional

No	Pernyataan	Pearson Korelasi Koefisien	Signifikan (P)
----	------------	----------------------------------	-------------------

1	Mengembangkan pembelajaran yang inovatif dengan berbagai metode pembelajaran	.393**	.000
2	Mengkaitkan topic yang diajarkan dengan aspek lain yang relevan	.280**	.004
3	Memberi pemberitahuan bila tidak hadir ke sekolah	.183	.059
4	Mengembangkan pembelajaran sesuai dengan disiplin ilmu yang dialami	.305**	.001
5	Menyampaikan materi pelajaran menggunakan bahasa yang mudah dimengerti oleh peserta didik	.387**	.000
6	Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif	.389**	.000
7	Memanfaatkan IPTEK dalam mendukung proses pembelajaran	.412**	.000
8	Mendalami dan menguasai materi pelajaran sesuai dengan disiplin ilmunya	.351**	.000

Analisa korelasi bagian kedua terkait hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah sebagai variabel independen (X) dengan kinerja guru dalam kompetensi

profesional sebagai variabel dependen (Y). Variabel dependen ini terdiri dari 8 pernyataan terkait kompetensi profesional yang dimiliki dan diimplementasikan oleh guru di sekolah.

Analisa statistik korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja guru pada kompetensi profesional dalam mengembangkan pembelajaran yang inovatif dengan berbagai metode pembelajaran sebagai variabel dependen (Y). Korelasi yang signifikan dapat dilihat dari nilai P (.000) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru untuk mengembangkan pembelajaran yang inovatif dengan berbagai metode pembelajaran.

Analisa statistik korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja guru pada kompetensi profesional dalam mengkaitkan topic yang diajarkan dengan aspek lain yang relevan sebagai variabel dependen (Y). Korelasi yang signifikan dapat dilihat dari nilai P (.004) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru dalam mengkaitkan topic yang diajarkan dengan aspek lain yang relevan.

Analisa statistik korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) memiliki korelasi yang tidak signifikan dengan kinerja guru pada kompetensi profesional dalam hal memberi pemberitahuan bila tidak hadir ke sekolah sebagai variabel dependen (Y). Hal ini disebabkan karena nilai P (.059) lebih besar daripada nilai tabel 0,05. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah belum mampu membuat para guru untuk memberi pemberitahuan bila tidak hadir ke sekolah.

Analisa statistik korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja guru pada kompetensi profesional dalam mengembangkan pembelajaran sesuai dengan disiplin ilmu yang didalami sebagai variabel dependen (Y). Korelasi yang signifikan dapat dilihat dari nilai P (.001) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru untuk mengembangkan pembelajaran sesuai dengan disiplin ilmu yang didalami.

Analisa statistik korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja guru pada kompetensi profesional dalam menyampaikan materi pelajaran menggunakan bahasa yang mudah dimengerti oleh peserta didik sebagai variabel

dependen (Y). Korelasi yang signifikan dapat dilihat dari nilai P (.000) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru menyampaikan materi pelajaran menggunakan bahasa yang mudah dimengerti oleh peserta didik.

Analisa statistik korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja guru pada kompetensi profesional dalam mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif sebagai variabel dependen (Y). Korelasi yang signifikan dapat dilihat dari nilai P (.000) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru untuk mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.

Analisa statistik korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja guru pada kompetensi profesional dalam memanfaatkan IPTEK dalam mendukung proses pembelajaran sebagai variabel dependen (Y). Korelasi yang signifikan dapat dilihat dari nilai P (.000) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru untuk memanfaatkan IPTEK dalam mendukung proses pembelajaran.

Analisa statistik korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja guru pada kompetensi profesional dalam mendalami dan menguasai materi pelajaran sesuai dengan disiplin ilmunya sebagai variabel dependen (Y). Korelasi yang signifikan dapat dilihat dari nilai P (.000) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru mendalami dan menguasai materi pelajaran sesuai dengan disiplin ilmunya.

C. Analisa Korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Dalam Kompetensi Kepribadian

Tabel 4.12
Korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Dalam Kompetensi Kepribadian

No	Pernyataan	Pearson Korelasi Koefisien	Signifikan (P)
1	Menjadi teladan dalam sikap, perbuatan dan perkataan sebagai seorang sosok guru	.292**	.002
2	Disiplin dan tepat waktu dalam melakukan proses pembelajaran di kelas	.318**	.001
3	Bertutur kata yang sopan kepada semua warga sekolah	.377**	.000

4	Bersikap dan berperilaku sesuai dengan norma agama	.354**	.000
5	Mengambil keputusan dengan bijaksana	.313**	.001
6	Bertindak konsisten dalam melakukan tugas dan tanggungjawab sebagai guru	.303**	.002
7	Bersikap ramah dan lemah lembut kepada peserta didik	.338**	.000
8	Menyelesaikan persoalan peserta didik dengan pendekatan yang humanis	.358**	.000

Analisa korelasi bagian ketiga terkait hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah sebagai variabel independen (X) dengan kinerja guru dalam kompetensi kepribadian sebagai variabel dependen (Y). Variabel dependen ini terdiri dari 8 pernyataan terkait kompetensi kepribadian yang dimiliki dan diimplementasikan oleh guru di sekolah.

Analisa statistik korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja guru pada kompetensi kepribadian dalam menjadi teladan melalui sikap, perbuatan dan

perkataan sebagai seorang sosok guru sebagai variabel dependen (Y). Korelasi yang signifikan dapat dilihat dari nilai P (.002) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru untuk bisa menjadi teladan melalui sikap, perbuatan dan perkataan.

Analisa statistik korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja guru pada kompetensi kepribadian mengenai disiplin dan tepat waktu dalam melakukan proses pembelajaran di kelas sebagai variabel dependen (Y). Korelasi yang signifikan dapat dilihat dari nilai P (.001) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu membuat guru disiplin dan tepat waktu dalam melakukan proses pembelajaran di kelas.

Analisa statistik korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja guru pada kompetensi kepribadian dalam bertutur kata yang sopan kepada semua warga sekolah sebagai variabel dependen (Y). Korelasi yang signifikan dapat dilihat dari nilai P (.000) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu memotivasi guru untuk bertutur kata yang sopan kepada semua warga sekolah.

Analisa statistik korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja guru pada kompetensi kepribadian dalam bersikap dan berperilaku sesuai dengan norma agama sebagai variabel dependen (Y). Korelasi yang signifikan dapat dilihat dari nilai P (.000) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru bersikap dan berperilaku sesuai dengan norma agama.

Analisa statistik korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja guru pada kompetensi kepribadian dalam mengambil keputusan dengan bijaksana sebagai variabel dependen (Y). Korelasi yang signifikan dapat dilihat dari nilai P (.001) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru dalam mengambil keputusan dengan bijaksana.

Analisa statistik korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja guru pada kompetensi kepribadian mengenai bertindak konsisten dalam melakukan tugas dan tanggungjawab sebagai guru sebagai variabel dependen (Y). Korelasi yang signifikan dapat dilihat dari nilai P (.002) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional

kepala sekolah mampu memotivasi guru untuk bertindak konsisten dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya.

Analisa statistik korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja guru pada kompetensi kepribadian dalam bersikap ramah dan lemah lembut kepada peserta didik sebagai variabel dependen (Y). Korelasi yang signifikan dapat dilihat dari nilai P (.000) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru untuk bersikap ramah dan lemah lembut kepada peserta didik.

Analisa statistik korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja guru pada kompetensi kepribadian dalam menyelesaikan persoalan peserta didik dengan pendekatan yang humanis sebagai variabel dependen (Y). Korelasi yang signifikan dapat dilihat dari nilai P (.000) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru untuk mampu menyelesaikan persoalan peserta didik dengan pendekatan yang humanis.

D. Analisa Korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Dalam Kompetensi Sosial

Tabel 4.13
Korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Dalam Kompetensi Sosial

No	Pernyataan	Pearson Korelasi Koefisien	Signifikan (P)
1	Berkomunikasi secara empatik dan santun kepada kepala sekolah, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat	.328**	.001
2	Membaur diantara peserta didik, rekan guru, tenaga kependidikan, wali murid dan masyarakat	.323**	.001
3	Bekerjasama dengan guru, peserta didik, tenaga kependidikan dan wali murid dalam menyelesaikan tanggungjawab bersama di sekolah	.298**	.002
4	Melakukan komunikasi yang efektif kepada semua warga sekolah	.349**	.000
5	Menghargai dan memahami perbedaan suku, agama, ras dan budaya peserta didik	.212*	.028

6	Menunjang kebersamaan dan rasa persaudaraan dengan semua warga sekolah	.262**	.006
7	Memfaatkan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional	.354**	.000
8	Menunjukkan sikap empatik kepada peserta didik, rekan guru, pimpinan sekolah dan wali murid yang mengalami kesulitan	.318**	.001

Analisa korelasi bagian keempat terkait hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah sebagai variabel independen (X) dengan kinerja guru dalam kompetensi sosial sebagai variabel dependen (Y). Variabel dependen ini terdiri dari 8 pernyataan terkait kompetensi sosial yang dimiliki dan diimplementasikan oleh guru di sekolah.

Analisa statistik korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) dengan kinerja guru pada kompetensi sosial dalam berkomunikasi secara empatik dan santun kepada kepala sekolah, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat sebagai variabel dependen (Y) menunjukkan korelasi yang signifikan. Korelasi ini

signifikan karena nilai P (.001) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Dalam hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru berkomunikasi secara empatik dan santun kepada kepala sekolah, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat.

Analisa statistik korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) dengan kinerja guru pada kompetensi sosial dalam membaur diantara peserta didik, rekan guru, tenaga kependidikan, wali murid dan masyarakat sebagai variabel dependen (Y) menunjukkan korelasi yang signifikan. Korelasi ini signifikan karena nilai P (.001) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Dalam hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru membaur diantara peserta didik, rekan guru, tenaga kependidikan, wali murid dan masyarakat.

Analisa statistik korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) dengan kinerja guru pada kompetensi sosial mengenai bekerjasama dengan guru, peserta didik, tenaga kependidikan dan wali murid dalam menyelesaikan tanggungjawab bersama di sekolah sebagai variabel dependen (Y) menunjukkan korelasi yang signifikan. Korelasi ini signifikan karena nilai P (.002) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Dalam hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah

mampu mendorong guru untuk bekerjasama dengan guru, peserta didik, tenaga kependidikan dan wali murid dalam menyelesaikan tanggungjawab bersama di sekolah.

Analisa statistik korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) dengan kinerja guru pada kompetensi sosial dalam melakukan komunikasi yang efektif kepada semua warga sekolah sebagai variabel dependen (Y) menunjukkan korelasi yang signifikan. Korelasi ini signifikan karena nilai P (.000) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Dalam hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru untuk melakukan komunikasi yang efektif kepada semua warga sekolah.

Analisa statistik korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) dengan kinerja guru pada kompetensi sosial dalam menghargai dan memahami perbedaan suku, agama, ras dan budaya peserta didik sebagai variabel dependen (Y) menunjukkan korelasi yang signifikan. Korelasi ini signifikan karena nilai P (.028) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Dalam hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru untuk menghargai dan memahami perbedaan suku, agama, ras dan budaya peserta didik.

Analisa statistik korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X)

dengan kinerja guru pada kompetensi sosial dalam menunjang kebersamaan dan rasa persaudaraan dengan semua warga sekolah sebagai variabel dependen (Y) menunjukkan korelasi yang signifikan. Korelasi ini signifikan karena nilai P (.006) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Dalam hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru untuk menunjang kebersamaan dan rasa persaudaraan dengan semua warga sekolah.

Analisa statistik korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) dengan kinerja guru pada kompetensi sosial dalam memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional sebagai variabel dependen (Y) menunjukkan korelasi yang signifikan. Korelasi ini signifikan karena nilai P (.000) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Dalam hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong guru untuk memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.

Analisa statistik korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel independen (X) dengan kinerja guru pada kompetensi sosial dalam menunjukkan sikap empatik kepada peserta didik, rekan guru, pimpinan sekolah dan wali murid yang mengalami kesulitan sebagai variabel dependen (Y) menunjukkan korelasi yang signifikan. Korelasi ini signifikan karena nilai P (.001) lebih kecil dari nilai tabel 0,05. Dalam hal ini berarti gaya

kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu memotivasi guru untuk menunjukkan sikap empatik kepada peserta didik, rekan guru, pimpinan sekolah dan wali murid yang mengalami kesulitan.

4.3.2.4 Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil uji regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi *IBM SPSS Statistics 26* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Output SPSS Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69.235	7.133		9.707	.000
	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	.387	.065	.505	6.001	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pengujian regresi linear sederhana dapat dilihat dari tabel 4.14 Nilai-nilai tersebut dimasukkan ke dalam rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Dimana:

Y' = Kinerja Guru

X = Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

a = angka konstan dari *unstandardized coefficient*.

Berdasarkan tabel 4.14 nilai yang diperoleh sebesar 69,235. Angka tersebut merupakan angka konstan yang memiliki arti jika tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X), maka nilai konsistensi kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) Xaverius sebesar 69,235.

b = angka koefisien regresi yang diperoleh dari tabel 4.14 sebesar 0,387. Angka tersebut mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X), maka kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) Xaverius (Y) akan meningkat sebesar 0,387. Karena nilai regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) bernilai positif terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) (Y), sehingga persamaan regresinya
$$Y' = 69,235 + 387X$$

4.3.2.5 Uji Parsial (Uji-T)

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Hasil uji Parsial (uji-T) dapat dilihat dari *output Coefficient* dan langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

A) Membandingkan T-hitung dengan T-tabel

1) Penentuan T-hitung

Nilai T hitung berdasarkan hasil output pada tabel 4.14 sebesar 6.001

2) Penentuan T-tabel

Ttabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan nilai signifikansi $0,05:2 = 0,025$. Tabel (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu: $107-2= 105$. Hasil yang diperoleh untuk T-tabel sebesar 1.982

3) Kriteria Pengujian

- a) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima
- b) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak

4) Kesimpulan

Dapat diketahui bahwa $T_{hitung} (6.001) > T_{tabel} (1.982)$, maka H_0 ditolak. Maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) Xaverius (Y).

B) Menggunakan angka probabilitas dan signifikansi

1) Nilai signifikansi

Nilai signifikansi diperoleh dari hasil output pada tabel 4.14 sebesar 0,000

2) Kriteria pengujian

- a) Apabila $Sig.\alpha > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b) Apabila $Sig.\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3) Kesimpulan

Dapat diketahui bahwa nilai $\text{Sig.}\alpha (0,000) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) Xaverius (Y).

4.3.2.6 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau R^2 merupakan kuadrat dari korelasi persamaan regresi (R). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Nilai yang mendekati 1, artinya variabel independen memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai yang mendekati 0, artinya variabel independen tidak memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius (Y) dalam regresi linear sederhana. Nilai koefisien determinasi (R^2 atau R Square) dapat dilihat dalam tabel output *IBM SPSS Statistics 26* berikut:

Tabel 4.15
Output Uji SPSS Regresi Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 ^a	.255	.248	8.311
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah				

Berdasarkan output SPSS 26 pada tabel 4.15, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,255. Nilai tersebut mengandung arti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang sebesar 25,5%. Sedangkan sisanya 74,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Deskripsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Menengah Pertama (SMP) Pada Yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan dengan memotivasi, mengubah kesadaran dan membangkitkan semangat anggotanya untuk berusaha keras dalam mencapai tujuan sekolah tanpa merasa ditekan ataupun tertekan. Dalam gaya kepemimpinan transformasional terdapat komponen-komponen yang membedakan dengan gaya kepemimpinan lain. Menurut Rahmi dalam Triyono (2019:105-106) ada empat komponen dalam gaya kepemimpinan transformasional yaitu: *Idealized influence*

(pengaruh ideal), *Intellectual simulation* (simulasi intelektual), *Individual consideration* (pertimbangan individual) dan *Inspiration motivation* (motivasi inspirasi). Dalam penelitian ini, empat komponen tersebut menjadi indikator untuk menilai gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.

Disamping empat komponen yang terdapat dalam gaya kepemimpinan transformasional, ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional juga digunakan oleh peneliti dalam melihat gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung. Ciri gaya kepemimpinan transformasioanal kepala sekolah akan ditunjukkan dari perilakunya yakni: berani, menjadikan diri alat perubahan, menggerakkan orang yang dipimpinnya untuk fokus pada visi misi sekolah, memberikan kepercayaan dan kesempatan bagi orang yang dipimpinnya untuk melakukan tugas tertentu ataupun mengembangkan dirinya demi tujuan pendidikan di sekolah, mampu menghadapi berbagai persoalan di lingkungan sekolah dan selalu belajar setiap waktu dalam berbagai hal. Ciri gaya kepemimpinan transformasional yang telah dipaparkan diatas menjadi pendukung untuk menilai gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.

Berdasarkan hasil penelitian yang terdapat pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat tinggi dengan nilai rata-rata seluruh instrumen 3,43. Aspek tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 23 (Kepala sekolah mendorong guru untuk bekerja secara

professional) dengan nilai rata-rata sebesar 3,64 dan aspek terendah terdapat pada pernyataan nomor 30 (Kepala sekolah memberikan penghargaan yang layak kepada guru berprestasi) dengan nilai rata-rata sebesar 3,00.

Dari nilai rata-rata tertinggi yang diperoleh dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kepala sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan mendorong guru untuk bekerja secara professional. Aspek tersebut masuk dalam kategori memotivasi. Dalam teori gaya kepemimpinan transformasional, aspek tersebut masuk pada salah satu komponen yaitu motivasi inspirasional (*Inspiration motivation*). Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Rahmi sebagaimana dikutip Triyono (2019:105-106) bahwa perilaku pemimpin transformasional harus mampu menginspirasi, memotivasi, dan memodifikasi perilaku para anggota untuk mencapai kemungkinan yang tak terbayangkan.

Dari nilai rata-rata terendah yang diperoleh dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kepala sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan penghargaan yang layak kepada guru berprestasi. Meskipun memberikan penghargaan yang layak kepada guru berprestasi memiliki nilai rata-rata terendah, namun aspek tersebut masuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan uraian di atas bisa dikatakan bahwa aspek tersebut juga menunjukkan adanya penerapan gaya kepemimpinan transformasional kepala

sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.

Memberikan penghargaan yang layak kepada guru berprestasi merupakan bagian dalam komponen pertimbangan individual (*Individual consideration*). Sebab, pada komponen ini pemimpin transformasional berperan untuk memenuhi kebutuhan anggota dengan mengidentifikasi kebutuhan anggotanya itu sendiri. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan Rahmi dalam Triyono (2019:105-106) bahwa pemimpin transformasional berperan sebagai perenung, pemikir dan terus mengidentifikasi kebutuhan anggotanya. Kemudian, dalam mengimplementasikan komponen pertimbangan individual salah satunya dengan cara memberikan penghargaan yang layak kepada guru berprestasi. Dengan memberi apresiasi yang layak kepada guru berprestasi, pemimpin tersebut telah memenuhi kebutuhan anggotanya.

Memberikan penghargaan yang layak kepada guru berprestasi juga menjadi salah satu cara dalam menerapkan pola gaya kepemimpinan transformasional pada dunia pendidikan. Hal tersebut diperkuat dengan pendapat Triyono (2019:128-137) mengenai pedoman dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional pada dunia pendidikan, salah satunya ialah menggunakan tindakan dramatis dan simbolis. Pemberian penghargaan yang layak kepada guru berprestasi menjadi sebuah tindakan dramatis dan simbolis. Tindakan tersebut dapat memberikan kesan mendalam yang pada akhirnya mampu mengubah mentalitas guru untuk terus meningkatkan kinerjanya tanpa merasa ditekan atau tertekan.

Secara keseluruhan, kepala sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai rata-rata seluruh instrumen yang mencakup empat komponen gaya kepemimpinan transformasional berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,43.

4.4.2 Deskripsi Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Pada Yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas tanggungjawabnya dan mampu mencapai target serta tujuan yang diharapkan melalui perbuatan maupun perilakunya sebagai guru dengan baik. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi guru terpenuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional. Dalam penelitian ini, empat kompetensi guru tersebut menjadi indikator untuk menilai kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.

Berdasarkan hasil penelitian yang terdapat pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa kinerja guru sangat tinggi dengan nilai rata-rata seluruh instrumen sebesar 3,60. Aspek tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 28 (Menghargai dan memahami perbedaan suku, agama, ras dan budaya peserta didik) dengan nilai rata-rata sebesar 3,84 dan aspek terendah terdapat pada pernyataan nomor 9 (Mengkaitkan topik yang diajarkan dengan aspek lain yang relevan) dengan nilai rata-rata sebesar 3,38.

Dari nilai rata-rata tertinggi yang diperoleh dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung telah memiliki kinerja yang sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan melalui tindakannya yang menghargai dan memahami perbedaan suku, agama, ras dan budaya peserta didik. Aspek menghargai dan memahami perbedaan suku, agama, ras dan budaya peserta didik masuk dalam kompetensi sosial seorang guru. Pada kompetensi sosial tersebut berkaitan mengenai interaksi guru dengan orang lain.

Dari nilai rata-rata terendah yang diperoleh dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung telah memiliki kinerja yang sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan kemampuan guru mengkaitkan topik yang diajarkan dengan aspek lain yang relevan dalam proses pembelajaran. Sebab, meskipun aspek tersebut memiliki nilai rata-rata terendah, namun aspek tersebut masuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian, mengkaitkan topik yang diajarkan dengan aspek lain yang relevan menunjukkan bahwa kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung itu sangat baik.

Kemampuan guru dalam mengkaitkan topik yang diajarkan dengan aspek lain yang relevan masuk dalam kompetensi professional. Kompetensi professional sendiri berkaitan dengan penguasaan kompetensi dasar disiplin ilmu yang digeluti dan keterampilan dalam praksis. Kemampuan dalam mengkaitkan topik yang diajarkan dengan aspek lain yang relevan menjadi pengembangan dari disiplin ilmu yang digeluti dalam praksis pengajaran.

Secara keseluruhan, kinerja guru pada sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung memiliki kinerja yang sangat baik. Hal itu ditunjukkan dari nilai rata-rata pada seluruh instrumen yang mencakup empat kompetensi guru berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai sebesar 3,60. Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa empat kompetensi guru telah dimiliki dan dijalankan oleh guru-guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung dengan sangat baik.

4.4.3 Deskripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Pada Yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung

Kinerja guru yang terpresentasi dalam empat kompetensi guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Gibson dalam Moeheriono (2012:66) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Dari faktor-faktor yang mampu memengaruhi kinerja guru, terdapat sub-variabel dari masing-masing faktor tersebut. Kepemimpinan menjadi salah satu sub-variabel dalam faktor organisasi yang mampu memengaruhi kinerja guru. Maka, gaya kepemimpinan transformasional juga memiliki peluang memberi pengaruh terhadap kinerja guru.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisa dan membuktikan signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung. Dalam menganalisa dan pembuktian signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, peneliti

menyajikan beberapa hasil analisis yaitu diantaranya: hasil uji korelasi *product moment*, hasil regresi linear sederhana, hasil uji parsial dan hasil uji determinasi.

Dalam mengetahui korelasi hubungan variabel X dan variabel Y, maka dilakukan uji korelasi *product moment*. Selain itu juga uji korelasi *product moment* dilakukan untuk melihat tingkat hubungan korelasi antara variabel X dengan variabel Y. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien yang menunjukkan angka sebesar 0,505. Angka tersebut menunjukkan korelasi sedang, karena berada pada interval koefisien korelasi antara 0,40-0,599. Nilai koefisien 0,505 menunjukkan angka yang positif, sehingga korelasi antara kedua variabel juga bersifat positif. Kemudian, angka probabilitas taraf signifikansi sebesar 0,000. Hal itu menunjukkan bahwa angka probabilitas taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dikatakan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan variabel kinerja guru, maka dilakukan uji regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, angka koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,387. Angka tersebut mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X), maka kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) Xaverius (Y) akan meningkat sebesar 0,387. Karena nilai regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) bernilai positif terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) (Y), sehingga persamaan regresinya $Y' = 69,235 + 387X$.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru, maka dilakukan uji parsial (Uji T). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai T hitung sebesar 6,001 dan nilai T tabel sebesar 1.982 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria pengujian $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan jika nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.

Kemudian, berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,255 (25,5%). Angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung sebesar 25,5% sedangkan sisanya 74,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung. Hal tersebut didukung oleh pendapat Longe sebagaimana dikutip oleh Rokhani (2020:2) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional membantu dalam menciptakan lingkungan yang optimal untuk kinerja dan juga mengaktualisasikan visi menarik yang meningkatkan kinerja organisasi keseluruhan.

BAB V

PENUTUP

Pada bagian ini dipaparkan kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian dan saran bagi penerima manfaat dari penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka ada beberapa kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung berada dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa empat dimensi dalam gaya transformasional telah diimplementasikan dengan sangat baik. Empat dimensi yang menjadi indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini ialah: *Idealized influence* (pengaruh ideal), *Intellectual simulation* (simulasi intelektual), *Individual consideration* (pertimbangan individual) dan *Inspiration motivation* (motivasi inspirasi)
2. Kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung berada dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa empat kompetensi guru telah dimiliki dan diimplementasikan dengan sangat baik. Empat kompetensi guru yang menjadi indikator untuk

mengukur kinerja guru dalam penelitian ini ialah: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial.

3. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung sebesar 25,5%, sedangkan sisanya 74,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1 Yayasan Xaverius Tanjungkarang

Yayasan Xaverius Tanjungkarang sebagai lembaga pendidikan yang menaungi hampir seluruh sekolah Xaverius di Provinsi Lampung dengan berbagai jenjang mulai dari SD, SMP sampai SMA, diharapkan mampu mendorong dan memfasilitasi kepala sekolah dalam meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional. Sebab, melalui penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

5.2.2 Kepala Sekolah Menengah Pertama

Kepala sekolah menengah pertama (SMP) pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung diharapkan untuk mempertahankan aspek gaya kepemimpinan transformasional yang sudah sangat baik dan meningkatkan aspek yang sudah baik menjadi sangat baik.

5.2.3 Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih luas lagi mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Selain itu juga, peneliti selanjutnya bisa memperluas indikator dalam menilai kinerja guru ataupun juga menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, prestasi kerja dan lain sebagai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.
- Anwar, A. (2018). *Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 1 Awangpone Kabupaten Bone* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840-846.
- Ashlan, S. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Organizational Citizenship Behavior, Imbalan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh* (Doctoral dissertation, UNIMED).
- BK, Muhamad Taufik. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan*, 3(02).
- Bungin, Burhan. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Bustari, M. 2010. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Makalah. Konferensi Internasional Manajemen Pendidikan (Icemas)*. Yogyakarta: UNY.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1993. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Penerbitan Buku Nasional.

- Ekosiswoyo, R. (2016). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif kunci pencapaian kualitas pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(2).
- Gusman, H. E. (2020). Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 293-301.
- Hardono, H., Haryono, H., & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Educational Management*, 6(1), 26-33.
- Hermawati, W., Fawaiz, R., & Nurjanah, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 2 Susukan Lebak. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 16(1), 1-6.
- Ismail, M. I. (2010). Kinerja dan kompetensi guru dalam pembelajaran. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 13(1), 44-63.
- Kuswaeri, I. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2(02), 256472.
- Kuswanto, K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai STKIP PGRI Lamongan. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 1(2), 63-68.
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita*, 3(1).
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Vivin, dkk. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Moehariono. 2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Morisan, M.A. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.

- Murni, M. (2021). Model Kepemimpinan Transformasional Pendidikan. *Intelektualita*, 7(01).
- Octavia, S. A. 2019. *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Deepublish.
- Permadi, Dadi & Daeng Arifin. 2010. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Komite Sekolah*. Bandung: PT Sarana Pancakarya Nusa.
- Raihani. 2010. *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta: Lkis Yogyakarta.
- Rokhani, C. T. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah di SDN Dengkek 01 Pati. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 1-8.
- Rustamaji, A. C. P., 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.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmono, S., Apuanor, A., & Supyandri, S. (2021). Kinerja Guru Yang Dipengaruhi Oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja di Kota Besi. *Jurnal Paedagogie Media Kependidikan, Keilmuan dan Keagamaan*, 8(1), 1-7.
- Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulistiya, M. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(2), 37067.
- Supardi. 2020. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Supardi. 2013. *Sekolah Efektif (Konsep Dasar dan Prakteknya)*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Suparman. 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah & Guru (Sebuah Pengantar Teoritik)*. Ponorogo: CV. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Supriadi, Oding. 2018. *Kapabilitas Pemimpin Demokratis Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo & Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Sutanta. 2019. *Belajar Mudah Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Thema Publishing.
- Sutarto. 1998. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Triyono, U. 2019. *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan: (Formal, Non Formal, dan Informal)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Uno, H. B. 2021. *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Widiastuti, I. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan kota bandung. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 4(3).