

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI MA MIFTAHUL HUDA DAN MA FATHAN MUBINA

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP PRINCIPAL ON THE TEACHER PERFORMANCE AT MA MIFTAHUL HUDA AND MA FATHAN MUBINA

Siti Inayatillah^{1a}, Omon Abdurakhman¹, Rusi Rusmiati Aliyyah¹

¹ Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Djuanda Bogor, Jl. Tol Ciawi No. 1 Kotak Pos 35 Ciawi Bogor 16720

^a Korespondensi: Siti Inayatillah, No. Hp: 0899 3634 68, Email: siti.inayatillah.mpi@unida.ac.id

(Diterima: 07-01-2016; Ditelaah: 13-02-2016; Disetujui: 18-01-2016)

ABSTRACT

Educational leadership with regard to Madrasah Aliyah one of the principal in improving opportunities for meetings effectively with teachers in a conducive situation. In this case the behavior of the principal should be able to push the performance of teachers to show a sense of friendship, close, and full consideration of the teachers, both as individuals and as a group. Therefore, a leader reflects a style of leadership that we run. The formulation of the problem posed in this study is. The purpose of this study was to determine the effect of Transformational Leadership Principal of the Teacher Performance in Madrasah Aliyah Miftahul Huda and Madrasah Aliyah Fathan Mubina. The approach used is a quantitative approach to the type of causal comparative research. The population sample taken all teachers in Madrasah Aliyah Miftahul Huda and Madrasah Aliyah Fathan Mubina totaling 29 people. While data collection techniques are observation, interviews, questionnaires and documentation. The technique of data used is descriptive statistics, the t-test (Test diff). T-test results of the calculation are shown on the statement that the improved performance of teachers as transformational leadership with a value of 3.259 t-test and t-table 2.048 with the provisions of 5% significance level. Significance declare the final results and the hypothesis is accepted. Thus there are positive influence between transformational leadership principals on teacher performance in Madrasah Aliyah Miftahul Huda and Madrasah Aliyah Fathan Mubina.

Keywords: Transformational Leadership, Teacher Performance

ABSTRAK

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Oleh karena itu seorang pemimpin mencerminkan suatu gaya kepemimpinan yang dijalankannya. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di MA Miftahul Huda dan MA Fathan Mubina. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif. Populasinya diambil sampel seluruh guru yang ada di MA Miftahul Huda dan MA Fathan Mubina yang berjumlah 29 orang. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Adapun teknik data yang digunakan adalah statistik deskriptif, yaitu Uji-t (Uji beda). Hasil penghitungan Uji-t yang ditunjukkan dari

pernyataan bahwa meningkatnya kinerja guru karena kepemimpinan transformasional dengan nilai t -hitung sebesar 3,259 dan t -tabel 2,048 dengan ketentuan taraf signifikansi 5%. Maka hasil akhir penghitungan menyatakan signifikansi dan hipotesis yang diajukan diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru MA Miftahul Huda dan MA Fathan Mubina.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru

Inayatillah Siti. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru 5 (1): 23 - 31

PENDAHULUAN

Salah satu ciri manusia modern adalah keanggotaannya dalam berbagai organisasi yang semuanya dimaksudkan untuk mencapai tujuan pribadinya, baik dalam arti peningkatan taraf hidup dibanding material maupun status sosial yaitu dapat mencapai karir di tempat kerja secara maksimal. Alasan lain untuk menggabungkan diri dalam organisasi karena kehidupan modern mengakibatkan semakin kompleksnya kebutuhan yang tidak mungkin dapat dipenuhi tanpa melalui organisasi. (Wahyudi, 2012)

Berorganisasi sangat penting dan merupakan hal yang pokok untuk menjalankan sebuah manajemen. Karena dengan organisasi semua masalah yang muncul akan diselesaikan bersama-sama, dengan cara bermusyawarah dengan anggotanya. Al-Qur'an menjelaskan:

...أَنْ أَقِيمُوا الدِّينَ وَلَا تَتَفَرَّقُوا فِيهِ... (اشور : ١٣)

Artinya: "...Tegakkanlah agama dan janganlah kamu berpecah belah tentangnya..." (Q.S As-Syuura: 13) (RI, 2010)

Makna ayat di atas menjelaskan bahwa anggota organisasi dilarang keluar dari organisasi dan dilarang memecah belah organisasi. Karena jika ada anggota yang keluar, maka organisasi itu akan mudah runtuh. Diibaratkan dengan sapu lidi yang di satukan bersama dan menjadi kokoh, begitu juga dengan suatu organisasi.

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Allah SWT telah menegaskan kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam Islam, sebagaimana dalam Al-Quran Allah berfirman:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً
(البقره : ٣٠)

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." (Q.S Al-Baqarah: 30) (RI, 2010)

Ayat ini mengisyaratkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah SWT untuk mengemban amanah dan kepemimpinannya di muka bumi. Dalam hal ini kepemimpinan dapat berperan di dalam melindungi beberapa isu pengaturan organisasi yang tepat, seperti: distribusi kekuasaan yang menjadi penghalang tindakan yang efektif, kekurangan berbagai macam sumber, prosedur yang dianggap buruk, dan sebagainya yaitu masalah-masalah organisasi yang lebih mendasar.

Kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi. Tujuan transformasional

adalah menciptakan lingkungan yang pada dirinya sendiri memperkembangkan kebebasan dan kreativitas generasi muda yang di didik. Pada saat yang sama, kita harus bersifat tidak naïf mengenai tugas-tugas yang ada. (Danim & , 2012)

Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai: (1) Melakukan, menjalankan, melaksanakan; (2) Memenuhi atau melaksanakan kewajiban; (3) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab; dan (4) Melakukan sesuatu yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Munawaroh, 2012)

Sekolah MA Miftahul Huda, dan MA Fathan Mubina adalah sebuah lembaga yang dipilih untuk melaksanakan penelitian dalam meneliti gaya kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional terhadap kinerja guru. Mengambil dua lembaga sekolah tersebut dikarenakan untuk membandingkan hasil kinerja guru terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan yang berbeda. Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu: Apakah terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah MA Miftahul Huda & MA Fathan Mubina?. Dengan Tujuan Penelitian yaitu: Untuk mengetahui pengaruh positif antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah MA Miftahul Huda & MA Fathan Mubina.

MATERI DAN METODE

Materi

Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. (Fathurrohman & Suryana, 2012)

Sedangkan menurut Smith, menyatakan bahwa kinerja adalah “... *output drive from processes, human or otherwise*”. Jadi, kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. (Mulyasa, 2013)

Berdasarkan pengertian di atas bahwa kinerja adalah tugas yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu dan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam tugas mengajar sehari-hari di sekolah.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan, yaitu:

- 1) Guru sebagai pengajar
- 2) Guru sebagai pembimbing
- 3) Guru sebagai administrator kelas (Saondi & Suherman, 2012)

Jadi berdasarkan pengertian diatas bahwa kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki. Dan Kinerja guru juga mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu.

Kinerja Guru dalam Perspektif Islam

Dalam konteks Pendidikan Islam, pendidik disebut dengan “murabbi”, “muallim” dan “muaddib”. (Ramayulis, 2011) Pendidikan islam menggunakan tujuan sebagai dasar untuk menentukan pengertian pendidik (Guru). Hal ini disebabkan karena pendidikan merupakan kewajiban agama, dan kewajiban hanya dipikulkan kepada orang yang telah dewasa. Dalam hadis menyatakan :

“Barang siapa ditanya tentang suatu ilmu yang ia ketahui kemudian ia

menyembunyikannya (tanpa menjawabnya), maka kelak ia dikendalikan di hari kiamat dengan kendali yang terbuat dari api neraka.” (H.R Abu Daud dan Tirmidzi.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Hal ini berkaitan dengan firman Allah SWT:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبة: ١٠٥)

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Tubah: 105) (RI, 2010).

Makna ayat disana menjelaskan bahwa seorang guru (pendidik) harus melakukan kinerja yang harus dilaksanakannya. Karena kinerja guru tersebut menentukan segala upaya guru dalam mengembangkan kegiatan yang ada di sekolah menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik pula melalui melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target serta tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian Kepemimpinan

Leadership is process of inspiring others to work hard to accomplish important tasks. (Schermerhorn, 2010) Artinya, kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras untuk mencapai tugas yang penting atau mencapai tujuan.

Kepemimpinan dalam konteks lain adalah kemampuan untuk menentukan kemana hidup akan diarahkan, apa-apa saja yang ingin dilakukan dalam hidup ini, dan jalan mana yang harus ditempuh untuk mencapainya. Jadi kata “leadership” lebih ditunjukkan untuk diri sendiri, yaitu berupa kemampuan untuk memimpin diri sendiri, bukan memimpin orang lain. (Poniman, et al., 2009)

Jadi kepemimpinan dikatakan bahwa upaya untuk membantu diri sendiri atau orang lain mencapai tujuan tertentu. Dan kemampuan untuk mengarahkan kehidupan seseorang dalam mencapai keberhasilan seperti yang diinginkan.

Kepemimpinan Transformasional

Transformational leadership is inspirational and arouses extraordinary effort and performance. (Schermerhorn, 2010) Artinya, kepemimpinan transformasional adalah inspiratif dan menimbulkan usaha dan kinerja yang luar biasa.

Kepemimpinan tranformasional adalah berfokus pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin memotivasi dan mengilhami atau menginspirasi orang dengan membantu anggota kelompok memahami potensinya untuk kemudian ditransformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam kebersamaan. Pemimpin transformasional terfokus pada kinerja anggota kelompok, tapi juga ingin setiap orang untuk memenuhi potensinya. Pemimpin transformasional biasanya memiliki etika yang tinggi dan standar moral. (Darwin, 2010).

Kepemimpinan Visioner

Visionary leadership brings to the situation a clear sense of the future and an understanding of how to get there. (Schermerhorn, 2010) Artinya, kepemimpinan visioner adalah membuat situasi yang jelas untuk masa depan dan

pemahaman tentang bagaimana cara untuk sampai kesana (tujuan).

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan terus meningkat sampai saat ini. (Wahyudi, 2012)

Dengan demikian, kepemimpinan visioner (visionary leadership) adalah kemampuan pemimpin untuk mencetuskan idea tau gagasan suatu visi selanjutnya melalui dialog yang kritis dengan unsur pimpinan lainnya merumuskan masa depan organisasi yang dicita-citakan yang harus dicapai melalui komitmen semua anggota organisasi melalui proses sosialisasi, transformasi, implementasi gagasan-gagasan ideal oleh pemimpin organisasi.

Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Kepemimpinan dalam Perspektif Islam itu wajib ada, baik secara syar'i ataupun secara 'aqli. Adapun secara syar'i misalnya tersirat dalam firman Allah SWT:

وَأَجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا (الفرقان : ٧٤)

Artinya: "... dan jadikanlah kami imam (pemimpin) bagi orang-orang yang bertakwa." (Q.S Al-Furqon: 74)

Demikian pula Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ
وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ (النساء : ٥٩)

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu." (Q.S An-Nisa: 59) (RI, 2010)

Adapun secara 'aqli, suatu tatanan tanpa kepemimpinan pasti akan rusak dan porak poranda. Dimaksudkan bahwa, dalam suatu lembaga harus ada yang memimpin dalam suatu organisasi supaya jelas arah dan tujuan yang akan di capai bersama. Jika dalam suatu organisasi tidak

ada pemimpin maka terpecah belahlah suatu organisasi tersebut. (Makawimbang, 2012)

Berdasarkan ayat Al-Qur'an dan hadits Rasulullah SAW tersebut dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan dalam islam itu adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai oleh Allah SWT.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif, dengan penelitian Expost Facto, yaitu penelitian yang dilakukan dengan variasi dalam kejadian alamiah atau faktanya telah terjadi tanpa adanya perlakuan atau eksperimen. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan pendekatan kausal komparatif.

Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Prof. Dr. Emzir, penelitian kausal komparatif (Causal Comparative Research) adalah penyelidikan empiris yang sistematis di mana ilmuwan tidak mengendalikan variabel bebas secara langsung karena eksistensi dari variabel tersebut telah terjadi, atau karena variabel tersebut pada dasarnya tidak dapat dimanipulasi. Kesimpulan tentang adanya hubungan diantara variabel tersebut dibuat berdasarkan perbedaan yang mengiringi variabel bebas dan variabel terikat, tanpa intervensi langsung. (Emzir, 2012)

Tempat melaksanakan penelitian ini dilaksanakan di dua sekolah, yaitu sekolah MA Miftahul Huda dan MA Fathan Mubina. Melakukan studi kasus di dua sekolah tersebut karena untuk membandingkan hasil penelitian yang akan dilakukan di masing-masing sekolah dengan gaya kepemimpinan yang berbeda.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru yang berada di MA Miftahul Huda dan MA Fathan Mubina. Maka peneliti mengambil populasi seluruh sampel dengan jumlah 29 guru, yaitu 14 guru di sekolah MA Miftahul Huda, dan 15 guru di sekolah MA Fathan Mubina.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif dan rasional mengenai beberapa fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu. (Arifin, 2012)

Metode observasi penelitian ini digunakan untuk memperoleh data tentang keadaan sarana dan prasarana, kegiatan belajar mengajar, jumlah guru, jumlah siswa, jadwal sekolah, dan lain sebagainya di MA Miftahul Huda dan MA Fathan Mubina

Wawancara

Wawancara (*Interview*) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*Interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai (*Interviewee*) melalui komunikasi langsung. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan percakapan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara dengan sumber informasi, dimana pewawancara bertanya langsung tentang sesuatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya. (Yusuf, 2014)

Teknik wawancara ini digunakan untuk menggali data penunjang yang ditujukan kepada kepala sekolah MA Miftahul Huda dan MA Fathan Mubina tentang seputar sekolah.

Angket (Kuesioner)

Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2012)

Angket (kuesioner) dalam penelitian ini mencakup kuesioner variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional

kepala sekolah dan variabel terikat yaitu kinerja guru yang kedua variabel tersebut akan diisi oleh guru-guru yang berada di sekolah MA Miftahul Huda dan MA Fathan Mubina.

Dokumentasi

Dokumentasi artinya bahan-bahan tertulis. Studi dokumentasi adalah teknik untuk mempelajari dan menganalisis bahan-bahan tertulis. (Arifin, 2012) Teknik dokumentasi dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh data profil sekolah di MA Miftahul Huda dan MA Fathan Mubina yang akan digunakan sebagai sampel penelitian di BAB IV.

Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mendapatkan tingkat kevalidan suatu instrumen agar mendapatkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek data yang dapat dikumpulkan peneliti. Uji validitas instrumen dengan rumus korelasi product moment dari Karl Pearson. Uji validitas dalam penelitian ini penulis menggunakan program SPSS. Adapun rumus dari korelasi Product Moment ialah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Suatu instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas instrumen, menurut Suharsimi Arikunto yang dikutip oleh FKIP Unida dapat digunakan teknik Cronbach Alpha. Dengan rumus yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam

penelitian kuantitatif menggunakan statistika. (Sugiyono, 2008) Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengujian Uji beda dengan Uji-t untuk dua kelompok data dari dua kelompok sampel (independen). Karena jika analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan dua kelompok data dari dua kelompok sampel (independen), maka dilakukan dengan uji-t.

Untuk pengujian hipotesis selanjutnya nilai t (t_{hitung}) diatas dibandingkan dengan nilai t dari tabel distribusi t (t_{tabel}). Cara penentuan nilai t_{tabel} didasarkan pada taraf signifikansi tertentu (misal $\alpha = 0,05$) dan $dk = n-1$.

Uji Homogenitas

Menguji homogenitas data tujuannya adalah untuk mengetahui apakah varians kedua data sampel homogen atau tidak. (Arifin, 2012) Dalam penelitian ini kedua sampel adalah Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah di MA Miftahul Huda dan Kepemimpinan Visioner di MA Fathan Mubina.

Pengujian homogenitas dengan uji-F dapat dilakukan apabila data yang akan diuji hanya ada dua kelompok data atau sampel. Uji-F dilakukan dengan cara membandingkan varians data terbesar dibagi varians data terkecil.

Uji Hipotesis Statistik

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. (Sugiyono, 2008)

Hipotesis :

$H_0 : \mu_A = \mu_B$ $H_1 : \mu_A \neq \mu_B$

μ_A = Rerata data kinerja guru MA Miftahul Huda

μ_B = Rerata data kinerja guru MA Fathan Mubina.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi hasil penelitian dengan judul skripsi “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru” yang diperoleh melalui data berupa Angket yang di MA Miftahul Huda dan MA Fathan Mubina. Hal ini dilakukan karena untuk memperoleh data gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

Data hasil angket yang diperoleh di MA Miftahul Huda dan MA Fathan Mubina berjumlah 29 guru. Dengan jumlah sampel guru di MA Miftahul Huda ada 14 guru, memiliki gaya kepemimpinan Kepala Sekolah yang Transformasional dan di MA Fathan Mubina berjumlah 15 guru, memiliki gaya kepemimpinan Kepala Sekolah yang Visioner.

Pengujian Prasyarat

Dari hasil data yang diperoleh melalui hitungan manual dengan jumlah 181 untuk kelompok 1 (MA Fathan Mubina), dengan mengitung rata-rata dan varians:

1. Rerata (mean) :

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n_1} = \frac{964}{15} = 64,2$$

2. Varians data 1 :

$$S_1^2 = \frac{\sum (X_1 - \bar{X}_1)^2}{n_1 - 1} = \frac{181}{15 - 1} = 12,9$$

Dari hasil data yang diperoleh melalui hitungan manual dengan jumlah 379,76 untuk kelompok 2 (MA Miftahul Huda), dengan mengitung rata-rata dan varians:

1. Rerata (mean) :

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n_1} = \frac{838}{14} = 59,8$$

2. Varians data 1 :

$$S_1^2 = \frac{\sum (X_1 - \bar{X}_1)^2}{n_1 - 1} = \frac{379,76}{14 - 1} = 29,21$$

Setelah rerata (mean) dan varians dari kelompok 1 (kinerja guru MA Fathan Mubina) dan kelompok 2 (kinerja guru MA Miftahul Huda) telah diketahui maka selanjutnya adalah menghitung nilai F_{hitung} :

$$F_{hitung} = \frac{\text{varians terbesar}}{\text{varians terkecil}} = \frac{29,21}{12,9} = 2,264$$

Selanjutnya menentukan F_{tabel} :

Dengan cara $db_{pembilang} = n - 1$ (untuk varians terbesar) dan $db_{penyebut} = n - 1$ (untuk varians terkecil) serta taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Langkah selanjutnya adalah membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} :

Jumlah $F_{hitung} = 2,264 < F_{tabel} = 2,505$ maka H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa kedua kelompok data memiliki varians yang sama atau homogen.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pengujian analisis Uji-t untuk dua kelompok data dari dua kelompok sampel Independen.

$$t_{hitung} = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$t = \frac{64,2 - 59,8}{\sqrt{\frac{(15-1)12,9 + (14-1)29,21}{15+14-2} \left(\frac{1}{15} + \frac{1}{14} \right)}}$$

$$t = \frac{4,4}{\sqrt{\frac{180,6 + 379,73 \left(\frac{28}{420} + \frac{30}{420} \right)}{27} + \frac{560,33 \left(\frac{58}{420} \right)}{27}}}$$

$$t = \frac{4,4}{\sqrt{\frac{20,7529}{11,340}}} = \frac{4,4}{\sqrt{1,83}} = \frac{4,4}{1,35} = 3,259$$

Kriteria pengujian hipotesis

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Terima H_0 , jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

$t_{tabel} : 2,048$ $t_{hitung} = 3,259$

Dari hasil penghitungan diatas dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} (3,259) > t_{tabel} (2,048)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal tersebut menunjukkan pada tingkat kepercayaan 95% terdapat perbedaan yang signifikan antara skor

perolehan kinerja guru di MA Fathan Mubina dan MA Miftahul Huda.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan data dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di MA Miftahul Huda lebih baik jika dibandingkan dengan kepemimpinan visioner di MA Fathan Mubina dari segi kinerja guru, dengan perolehan hasil melalui Uji-F dan Uji-t. Hasil dari uji prasyarat dengan menggunakan Uji-F yang diolah diperoleh angka sebesar 2,264 lebih kecil dari 2,505 dari taraf signifikansi 5% sehingga dapat dikatakan bahwa data kinerja guru bersifat homogen. Hal tersebut dikarenakan F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} .

Dan hasil penghitungan Uji-t dengan hasil akhir menunjukkan adanya perbedaan Kepemimpinan Transformasional dan Visioner Kepala Sekolah Antara MA Miftahul Huda dan MA Fathan Mubina dari Segi Kinerja Guru dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,259 dan t_{tabel} sebesar 2,048 dengan taraf signifikansi 5%.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah MA Miftahul Huda & MA Fathan Mubina" maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: Kepemimpinan transformasional kepala sekolah di MA Miftahul Huda lebih besar yaitu 29,21 dibandingkan dengan kepemimpinan visioner MA Fathan Mubina yaitu 14,48. Hal ini menunjukkan kepemimpinan transformasional lebih baik jika dibandingkan dengan kepemimpinan visioner dari segi kinerja guru. Hasil kepemimpinan transformasional selanjutnya dibuktikan dengan hasil penghitungan Uji-t yang ditunjukkan dari

pernyataan bahwa meningkatnya kinerja guru karena kepemimpinan transformasional dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,259 dan t_{tabel} 2,048 dengan ketentuan taraf signifikansi 5%. Maka hasil akhir penghitungan menyatakan signifikansi dan hipotesis yang diajukan diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah MA Miftahul Huda & MA Fathan Mubina.

Implikasi

Dari hasil penelitian ini dapat dikembangkan penelitian serupa mengenai Kepemimpinan transformasional kepala sekolah khususnya di sekolah madrasah non negeri atau swasta agar kinerja guru yang dimiliki oleh sekolah madrasah swasta mampu dan dapat bersaing dengan guru-guru sekolah-sekolah negeri lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agama RI. D. 2010. *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Diponegoro. Bandung.
- Arifin. Z. 2012. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Danim. S., Suparno. 2012. *Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter*. Alfabeta. Bandung.
- Darwin. S. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan (Kepemimpinan Jenius IQ +EQ, Etika, Perilaku Motivasi, dan Mitos)*. Alfabeta. Bandung.
- Emzir. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Fathurrohman. P., Suryana. A. 2012. *Guru Profesional*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Makawimbang. J. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Alfabeta. Bandung.
- Mulyasa E. 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Wahyudi. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Alfabeta. Bandung.
- Munawaroh. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol. 16, No. 02.
- Mulyasa. E. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Saondi. O., Suherman. A. 2012. *Etika Profesi Keguruan*. PT. Refrika Aditama. Bandung.
- Ramayulis. 2011. *Ilmu Pendidikan Islam*. Kalam Mulia. Jakarta.
- Schermerhorn. J 2010. *Introduction to*